

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**DETERMINACIÓN DE LA MATRIZ DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES Y PROPUESTA DE UN PLAN DE  
REMEDIACIÓN PARA LA PLANTA INDUSTRIAL.**

**CASO: MARESA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**ANDREA PATRICIA JÁCOME BERNI**

**DIRECTOR: GENOVEVA ZAMORA, MBA.**

**QUITO, MARZO 2016**

**DIRECTOR DE DISERTACIÓN:**

Genoveva Zamora MBA.

**INFORMANTES:**

Doctora Lilia Terán

MGTR. Roberto Ordoñez

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de titulación está dedicado a tres pilares fundamentales en mi vida, a Dios en primer lugar por haberme dado la vida y las capacidades para estudiar y salir adelante ante cualquier situación, a mi madre Nancy Berni por todo el amor y esfuerzo en darme un mundo mejor pese a las circunstancias y a mi bebe que sin lugar a dudas es el mayor motor de mis metas para ser alguien mejor en este mundo por él/ella.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a mi tutor de tesis Ing. Genoveva Zamora por la paciencia y empuje para el culmen de mi trabajo de titulación.

Agradezco a mi madre Nancy Berni quien puso en mí toda la confianza, amor y esfuerzos económicos, para salir adelante en mis estudios universitarios.

Agradezco a toda mi familia: mis abuelitos, tías y primos por el apoyo prestado en cada etapa de mi vida.

Y un agradecimiento especial, a mi padre Patricio Jácome por traerme al mundo y haberme llenado de amor y cuidados desde el cielo.

## INDICE

**INDICE v**

**RESUMEN EJECUTIVO xxix**

**INTRODUCCION 1**

**1 ANTECEDENTES 3**

1.1. ANÁLISIS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEDICADO AL  
ENSAMBLAJE DE AUTOS Y SU SITUACIÓN ACTUAL. 3

1.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA. 8

**2 ANÁLISIS INTERNO. 13**

2.1 DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES. 13

2.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO 24

2.2.1. Clasificación de los cargos críticos 25

**3 PLANIFICACIÓN Y ELABORACIÓN DE MATRIZ DE RIESGOS.**

**28**

3.1 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE APLICACIÓN 28

3.2 MEDICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 35

3.2.1 Análisis de la Información 35

3.2.2 Matriz de Riesgos 162

**4 PLAN DE REMEDIACIÓN. 175**

4.1 INFORME DE PLAN DE REMEDIACIÓN 175

**5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 179**

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 179

**ANEXOS 185**

## INDICE DE TABLAS

TABLA N°1: Características Empresas Ensambladoras.....	4
TABLA N°2: Producción de Maresa Ensambladora2014. ....	11
TABLA N°3: Exportaciones de Maresa Ensambladora2014.....	12
TABLA N°4: Relación de factores psicosociales. ....	29
TABLA N°4: Continuación... Relación de factores psicosociales.....	30
TABLA N°5: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Tiempo de Trabajo” .....	41
TABLA N°6: Número de Cuestionarios según el factor Tiempo de trabajo .....	41
TABLA N°7: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Autonomía” .....	45
TABLA N°8: Número de Cuestionarios según el factor Autonomía.....	46
TABLA N°9: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica,.....	52
TABLA N°10: Número de Cuestionarios según el factor Carga de trabajo .....	52
TABLA N°11: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” .....	61
TABLA N°12: Número de Cuestionarios según el factor Demandas Psicológicas .....	61
TABLA N°13: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido del Trabajo” .....	69
TABLA N°14: Número de Cuestionarios según el factor Variedad/Contenido del Trabajo. ....	69
TABLA N°15: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” .....	75
TABLA N°16: Número de Cuestionarios según el factor Participación/ Supervisión.....	75
TABLA N°17: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “ Interés por el trabajador/Compensación” .....	82
TABLA N°18: Número de Cuestionarios según el factor Interés por el trabajador/Compensación.83	
TABLA N° 19: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol” .....	88
TABLA N°20: Número de Cuestionarios según el factor Desempeño de Rol. ....	88
TABLA N° 21: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social” .....	95
TABLA N°22: Número de Cuestionarios según el factor Relaciones y Apoyo Social. ....	95
TABLA N°23: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Tiempo de Trabajo” área Administrativa. ....	103
TABLA N°24: Número de Cuestionarios según el factor Tiempo de trabajo área Administrativa. ....	103
TABLA N°25: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Autonomía” área Administrativa. ....	107
TABLA N°26: Número de Cuestionarios según el factor Autonomía área Administrativa. ....	107
TABLA N°27: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Carga de Trabajo” área Administrativa. ....	113
TABLA N°28:Número de Cuestionarios según el factor Carga de Trabajo área Administrativa. ....	113

TABLA N°29: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” área Administrativa. ....	122
TABLA N°30: Número de Cuestionarios según el factor Demandas Psicológicas .....	122
TABLA N°32: Número de Cuestionarios según el factor Variedad/Contenido del trabajo área Administrativa.....	130
TABLA N°33: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” área Administrativa.....	135
TABLA N°34: Número de Cuestionarios según el factor Participación/Supervisión, área Administrativa.....	135
TABLA N°35: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/Compensación” área Administrativa.....	142
TABLA N°36: Número de Cuestionarios según el factor Interés por el trabajador/Compensación área Administrativa.....	143
TABLA N° 37: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol” área Administrativa.....	148
TABLA N°38: Número de Cuestionarios según el factor Desempeño de Rol área Administrativa.....	148
TABLA N° 39: Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social” área Administrativa.....	155
TABLA N°40: Número de Cuestionarios según el factor Relaciones y Apoyo Social área Administrativa.....	156
TABLA N°41: Continuación... Efectos físicos, psicológicos y organizacionales de los factores de riesgo psicosocial.....	174
TABLA N°42: Informe de Plan de Remediación.....	176
TABLA N°42: Continuación... Informe de Plan de Remediación.....	177
TABLA N°42: Continuación... Informe de Plan de Remediación.....	178
FUENTE: Maresa Ensambladora.....	187

## INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N°1: Vehículos producidos en el 2014. ....	5
GRÁFICO N°2: Exportaciones 2014.....	6
GRÁFICO N°3: Importaciones 2014.....	6
GRÁFICO N°4: Perfil Valorativo de la muestra Maresa Ensambladora Área Producción-Planta..	41
GRÁFICO N°5: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Trabajo” .....	42
GRÁFICO N°6: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en Sábados” .....	43
GRÁFICO N°7: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en domingos y festivos” .....	44
GRÁFICO N°8: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de descanso semanal” .....	44
GRÁFICO N°9: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Compatibilidad vida laboral-vida social” .....	45
GRÁFICO N°10: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Autonomía” .....	46
GRÁFICO N°11: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Posibilidad de atender asuntos personales” .....	47
GRÁFICO N°12: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Distribución de pausas reglamentarias” .....	48
GRÁFICO N°13: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Adopción de pausas reglamentarias” .....	48
GRÁFICO N°14: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Determinación del ritmo” .....	49
GRÁFICO N°15: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Actividades y tareas” ..	50
GRÁFICO N°16: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Métodos, procedimientos y protocolos” .....	50
GRÁFICO N°17: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” .....	51
GRÁFICO N°19: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Carga de Trabajo” .....	53
GRÁFICO N°20: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado a la tarea” .....	54
GRÁFICO N°21: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado con rapidez” .....	54
GRÁFICO N°22: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Aceleración del ritmo de trabajo” .....	55
GRÁFICO N°23: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de atención” .....	55
GRÁFICO N°24: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Intensidad de atención” .....	56
.....	56

GRÁFICO N°25: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Atención a múltiples tareas” .....	56
GRÁFICO N°26: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interrupciones en la tarea” .....	57
GRÁFICO N°27: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Efecto de las interrupciones” .....	58
GRÁFICO N°28: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Previsibilidad de las tareas” .....	58
GRÁFICO N°29: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” .....	59
GRÁFICO N°30: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Dificultad del trabajo” .....	59
GRÁFICO N°31: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Necesidad de ayuda” .....	60
GRÁFICO N°32: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo fuera del horario” .....	60
GRÁFICO N°33: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas Psicológicas” .....	62
GRÁFICO N°34: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de aprendizaje” .....	63
GRÁFICO N°35: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de adaptación” .....	63
GRÁFICO N°36: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de iniciativas” .....	64
GRÁFICO N°37: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de memorización” .....	64
GRÁFICO N°38: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de creatividad” .....	65
GRÁFICO N°39: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de trato con personas” .....	65
GRÁFICO N°40: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante superiores” .....	66
GRÁFICO N°41: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante subordinados” .....	66
GRÁFICO N°42: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante compañeros” .....	67
GRÁFICO N°43: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante clientes” .....	67
GRÁFICO N°44: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a situaciones de impacto emocional” .....	68
GRÁFICO N°45: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas de respuesta emocional” .....	68

GRÁFICO N°46: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Variedad/ Contenido del trabajo” .....	70
GRÁFICO N°47: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo rutinario” .....	71
GRÁFICO N°48: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Sentido del trabajo” .....	71
GRÁFICO N°49: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Contribución del trabajo” .....	72
GRÁFICO N°50: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por supervisores” .....	72
GRÁFICO N°51: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por compañeros” .....	73
GRÁFICO N°52: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por clientes” .....	74
GRÁFICO N°53: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por familia” .....	74
GRÁFICO N°54: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación/Supervisión” .....	76
GRÁFICO N°55: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales” .....	77
GRÁFICO N°56: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de métodos de trabajo” .....	77
GRÁFICO N°57: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en el lanzamiento de nuevos productos” .....	78
GRÁFICO N°58: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la reorganización de áreas de trabajo” .....	78
GRÁFICO N°59: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en la dirección” .....	79
GRÁFICO N°60: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en contrataciones de personal” .....	79
GRÁFICO N°61: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación la elaboración de normas de trabajo” .....	80
GRÁFICO N°62: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre los métodos” .....	80
GRÁFICO N°63: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la planificación” .....	81
GRÁFICO N°64: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre el ritmo” .....	81
GRÁFICO N°65: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la calidad” .....	82
GRÁFICO N°66: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interés por el trabajador/Compensación” .....	83
.....	84

GRÁFICO N°67: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre la formación” .....	84
GRÁFICO N°68: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre las posibilidades de promoción” .....	85
GRÁFICO N°69: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre requisitos para la promoción” .....	85
GRÁFICO N°70: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre situación de la empresa” .....	86
GRÁFICO N°71: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Facilidades para el desarrollo profesional” .....	86
.....	87
GRÁFICO N°72: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Valoración de la información” .....	87
GRÁFICO N°73: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Equilibrio entre esfuerzo y recompensas” .....	87
GRÁFICO N°74: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Satisfacción con el salario” .....	88
GRÁFICO N°75: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Desempeño de Rol” .....	89
GRÁFICO N°76: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los cometidos” .....	90
GRÁFICO N°77: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los procedimientos” .....	90
GRÁFICO N°78: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la cantidad de trabajo” .....	91
GRÁFICO N°79: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la calidad de trabajo” .....	91
GRÁFICO N°80: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los tiempos de trabajo” .....	92
GRÁFICO N°81: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la responsabilidad del puesto” .....	92
GRÁFICO N°82: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tareas irrealizables” .....	93
GRÁFICO N°83: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos” .....	93
GRÁFICO N°84: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Conflictos morales” .....	94
GRÁFICO N°85: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Instrucciones contradictorias” .....	94
GRÁFICO N°86: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto” .....	95
GRÁFICO N°87: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Relaciones y Apoyo Social” .....	96

GRÁFICO N°88: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus jefes” .....	97
GRÁFICO N°89: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus compañeros” .....	97
GRÁFICO N°90: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus subordinados” .....	98
GRÁFICO N°91: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa” .....	98
GRÁFICO N°92: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de las relaciones” .....	99
GRÁFICO N°93: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a conflictos interpersonales” .....	99
GRÁFICO N°94: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia física” .....	100
GRÁFICO N°95: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia psicológica” .....	100
GRÁFICO N°96: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a acoso sexual” .....	101
GRÁFICO N°97: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto” .....	102
GRÁFICO N°98: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a discriminación” .....	102
GRÁFICO N°99: Perfil Valorativo de la muestra Maresa Ensambladora Área Administrativa. ..	103
GRÁFICO N°100: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Trabajo” área Administrativa. ....	104
GRÁFICO N°101: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en sábados” área Administrativa. ....	105
GRÁFICO N°102: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en domingos y festivos” área Administrativa. ....	105
GRÁFICO N°103: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de descanso semanal” área Administrativa. ....	106
GRÁFICO N°104: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Compatibilidad vida laboral-vida social” área Administrativa. ....	106
GRÁFICO N°105: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Autonomía” área Administrativa. ....	108
GRÁFICO N°106: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Posibilidad de atender asuntos personales” área Administrativa. ....	109
GRÁFICO N°107: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Distribución de pausas reglamentarias” área Administrativa. ....	109
GRÁFICO N°108: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Adopción de pausas reglamentarias” área Administrativa. ....	110
GRÁFICO N°109: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Determinación del ritmo” área Administrativa. ....	110

GRÁFICO N°110: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Actividades y tareas” área Administrativa.....	111
GRÁFICO N°111: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Métodos, procedimientos y protocolos” área Administrativa.....	111
GRÁFICO N°112: Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” área Administrativa.....	112
GRÁFICO N°113:Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de trabajo” área Administrativa.....	112
GRÁFICO N°114: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Carga de Trabajo” área Administrativa.....	114
GRÁFICO N°115: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado a la tarea” área Administrativa.....	115
GRÁFICO N°116: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado con rapidez” área Administrativa.....	115
GRÁFICO N°117: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Aceleración del ritmo de trabajo” área Administrativa.....	116
GRÁFICO N°118: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Atención” área Administrativa.....	116
GRÁFICO N°119: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Intensidad de atención” área Administrativa.....	117
GRÁFICO N°120: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Atención a múltiples tareas” área Administrativa.....	117
GRÁFICO N°121: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interrupciones en la tarea” área Administrativa.....	118
GRÁFICO N°122: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Efecto de las interrupciones” área Administrativa.....	118
GRÁFICO N°123: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Previsibilidad de las tareas” área Administrativa.....	119
GRÁFICO N°124: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” área Administrativa.....	120
GRÁFICO N°125: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Dificultad del trabajo” área Administrativa.....	120
GRÁFICO N°126: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Necesidad de ayuda” área Administrativa.....	121
GRÁFICO N°127: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo fuera de lo habitual” área Administrativa.....	121
GRÁFICO N°128: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas Psicológicas” área Administrativa.....	123
GRÁFICO N°129: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de aprendizaje” área Administrativa.....	124
GRÁFICO N°130: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de adaptación” área Administrativa.....	124

GRÁFICO N°131: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de iniciativas” área Administrativa.....	125
GRÁFICO N°132: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de memorización” área Administrativa.....	125
GRÁFICO N°133: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de creatividad” área Administrativa.....	126
GRÁFICO N°134: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de trato con personas” área Administrativa.....	126
GRÁFICO N°135: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante superiores” área Administrativa.....	127
GRÁFICO N°136: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante subordinados” área Administrativa.....	127
GRÁFICO N°137: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante compañeros” área Administrativa.....	128
GRÁFICO N°138: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante clientes” área Administrativa.....	128
GRÁFICO N°139: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a situaciones de impacto emocional” área Administrativa.....	129
GRÁFICO N°140: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas de respuesta emocional” área Administrativa.....	129
GRÁFICO N°141: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Variedad/Contenido del trabajo” área Administrativa.....	131
GRÁFICO N°142: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo rutinario” área Administrativa.....	131
GRÁFICO N°143: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Sentido del trabajo” área Administrativa.....	132
GRÁFICO N°144: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Contribución del trabajo” área Administrativa.....	132
GRÁFICO N°145: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por supervisores” área Administrativa.....	133
GRÁFICO N°146: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por compañeros” área Administrativa.....	133
GRÁFICO N°147: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por clientes” área Administrativa.....	134
GRÁFICO N°148: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por familia” área Administrativa.....	134
GRÁFICO N°149: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación/Supervisión” área Administrativa.....	136
GRÁFICO N°150: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales “ área Administrativa.....	137
GRÁFICO N°151: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de métodos de trabajo” área Administrativa.....	137

GRÁFICO N°152: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en el lanzamiento de nuevos productos” área Administrativa. ....	138
GRÁFICO N°153: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la reorganización de áreas de trabajo” área Administrativa. ....	138
GRÁFICO N°154: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en la dirección” área Administrativa. ....	139
GRÁFICO N°155: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en contrataciones de personal” área Administrativa. ....	139
GRÁFICO N°156: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación la elaboración de normas de trabajo” área Administrativa. ....	140
GRÁFICO N°157: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre los métodos” área Administrativa. ....	140
GRÁFICO N°158: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la planificación” área Administrativa. ....	141
GRÁFICO N°159: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre el ritmo” área Administrativa. ....	141
GRÁFICO N°160: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la calidad” área Administrativa. ....	142
GRÁFICO N°161: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interés por el trabajador/Compensación” área Administrativa. ....	143
GRÁFICO N° 162: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre la formación” área Administrativa. ....	144
GRÁFICO N°163: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre las posibilidades de promoción” área Administrativa. ....	145
GRÁFICO N°164: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre requisitos para la promoción” área Administrativa. ....	145
GRÁFICO N°165: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre situación de la empresa” área Administrativa. ....	146
GRÁFICO N°166: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Facilidades para el desarrollo profesional” área Administrativa. ....	146
GRÁFICO N°167: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Valoración de la información” área Administrativa. ....	147
GRÁFICO N°168: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Equilibrio entre esfuerzos y recompensas” área Administrativa. ....	147
GRÁFICO N°169: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Satisfacción con el salario” área Administrativa. ....	148
GRÁFICO N°170: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Desempeño de Rol” área Administrativa. ....	149
GRÁFICO N°171: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los cometidos” área Administrativa. ....	150
GRÁFICO N°172: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los procedimientos” área Administrativa. ....	150

GRÁFICO N°173: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la cantidad de trabajo” área Administrativa. ....	151
GRÁFICO N°174: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la calidad de trabajo” área Administrativa. ....	151
GRÁFICO N°175: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los tiempos de trabajo” área Administrativa. ....	152
GRÁFICO N°176: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la responsabilidad del puesto” área Administrativa. ....	152
GRÁFICO N°177: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tareas irrealizables” área Administrativa. ....	153
GRÁFICO N°178: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos” área Administrativa. ....	153
GRÁFICO N°179: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Conflictos morales” área Administrativa. ....	154
GRÁFICO N°180: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Instrucciones contradictorias” área Administrativa. ....	154
GRÁFICO N°181: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto” área Administrativa. ....	155
GRÁFICO N°182: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Relaciones y Apoyo Social” área Administrativa. ....	156
GRÁFICO N°183: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus jefes” área Administrativa. ....	157
GRÁFICO N°184: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus compañeros” área Administrativa. ....	157
GRÁFICO N°185: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus subordinados” área Administrativa. ....	158
GRÁFICO N°186: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa” área Administrativa. ....	158
GRÁFICO N°187: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de las relaciones” área Administrativa. ....	159
GRÁFICO N°188: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a conflictos interpersonales” área Administrativa. ....	159
GRÁFICO N°189: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia física” área Administrativa. ....	160
GRÁFICO N°190: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia psicológica” área Administrativa. ....	160
GRÁFICO N°191: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a acoso sexual” área Administrativa. ....	161
GRÁFICO N°192: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto” área Administrativa. ....	161
GRÁFICO N°193: Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a discriminación” área Administrativa. ....	162

## INDICE DE CUADROS

CUADRO N°1: Trayectoria de la Industria Automotriz.....	3
CUADRO N°2: Factores psicosociales.....	14
CUADRO N°3: Efecto de los factores psicosociales.....	15
CUADRO N°4: Efectos producidos por las exigencias psicológicas. ....	17
CUADRO N°5: La organización del trabajo y los riesgos psicosociales.....	18
CUADRO N°6: La interacción entre los riesgos físicos y psicosociales.....	19
CUADRO N°7: Objetivos de la Auditoria SART.....	23
CUADRO N°8: Proceso Auditoria SART.....	24
CUADRO N°9: Gestión Técnica Auditoria SART.....	24
CUADRO N°10: Organigrama Global Maresa Ensambladora. ....	25
CUADRO N°11: Facetas de evaluación de los factores psicosociales. ....	33
CUADRO N°12: Facetas de evaluación de los factores psicosociales en Maresa Ensambladora. ....	34

## INDICE DE IMAGEN

IMAGEN N°1: La acción preventiva y el cambio: hacia la igualdad de género .....	20
---	----

## INDICE DE MATRICES

Matriz A Área Producción-Planta.....	164
Matriz B Área Administrativa.....	166

## INDICE DE ANEXOS

ANEXO N°1: Organigrama Área Abastecimientos Maresa Ensambladora. ....	185
ANEXO N°2: Organigrama Área Industrial Maresa Ensambladora.....	186
ANEXO N°3: Organigrama Área Manufactura Maresa Ensambladora.....	187
ANEXO N°4: Organigrama Área Talento Humano Maresa Ensambladora.....	188
ANEXO N°5: Organigrama Área Administración Maresa Ensambladora. ....	189
ANEXO N°6: Organigrama Área Contabilidad Maresa Ensambladora. ....	190
ANEXO N°7: Organigrama Área Sistemas Maresa Ensambladora.....	191
ANEXO N°8: Organigrama Área Finanzas Maresa Ensambladora.....	192
ANEXO N°9: Informes.....	193
ANEXO N°10: Evaluaciones.....	229

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Maresa fue constituida el 18 de agosto de 1976, durante más de tres décadas, ha ensamblado camiones, pick-ups y autos de pasajeros de marcas reconocidas a nivel mundial, como son Mack, Fiat, Mitsubishi, Ford, Toyota y Mazda, en una extensa variedad de modelos. Actualmente, es una empresa dedicada al ensamblaje de vehículos Mazda, marca japonesa con la cual mantiene una sólida relación cultivada a lo largo de 27 años de trabajo conjunto.

Maresa tiene varios procesos de acuerdo a su actividad económica, su capital humano es grande y muy importante para su desarrollo, es por esto que se ve en la necesidad de medir factores de riesgo psicosocial dentro de la planta industrial desde la realidad nacional y en base a las normas vigentes que plantean los organismos de regulación.

El capítulo 1 muestra el análisis del sector industrial dedicado al ensamblaje de autos y su situación actual en el país, se describe la trayectoria de la industria automotriz, también las empresas con mayor productividad, su ubicación y las marcas que ensambla. La CINAE brinda información sobre exportaciones, importaciones y unidades producidas en el sector automotriz del Ecuador. Se ubica al sector automotriz en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU). Se incluye el análisis de la situación actual de la empresa, su historia y evolución, la producción de autos y las exportaciones.

En el capítulo 2 se realiza el análisis interno, donde se determinan los factores de riesgo psicosocial, se identifican los puestos de trabajo y se realiza la clasificación de los cargos críticos. Al determinar los factores de riesgo psicosocial se analizan los efectos que estos traen, los riesgos que existen en el trabajo, también la normativa internacional y el marco legal vigente en el Ecuador. Para la identificación de los puestos de trabajo se parte de los organigramas de cada una de las áreas de la empresa. Partiendo de la clasificación de cargos se calculó la muestra para el desarrollo de los cuestionarios.

El capítulo 3 contiene la planificación y elaboración de la matriz de riesgos, la medición de los riesgos psicosociales y el análisis de la información. El presente trabajo de titulación emplea la metodología F-Psico elaborada por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo junto con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Gobierno de España, con su herramienta informática que genera los datos para la construcción de la matriz de riesgos psicosociales.

En el capítulo 4 se encuentra el plan de remediación que servirá para mejorar las situaciones de riesgo psicosocial en la empresa Maresa Ensambladora.

Finalmente el capítulo 5 plantea las conclusiones y recomendaciones fundamentadas en el análisis de los resultados, en la matriz de riesgos y en el plan de remediación.

## INTRODUCCION

En el campo laboral existen esfuerzos de las empresas para mejorar las condiciones de sus trabajadores en cuanto a riesgos de salud, seguridad y psicosociales, entre otros, buscando el bienestar psicológico, emocional y organizacional de sus colaboradores.

Bajo esta visión el objeto del presente trabajo de titulación es, determinar la matriz de riesgos psicosociales en Maresa Ensambladora, pasando por el análisis de los factores de riesgo y terminando con el informe de plan de remediación, que pretenden subsanar áreas de riesgo psicosocial en los trabajadores de esta prestigiosa empresa, alcanzando mayor productividad y el cumplimiento con la normativa vigente de auditorías SART del estado ecuatoriano puesta en práctica.

El estudio plantea los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Identificar la situación actual del sector industrial dedicado al ensamblaje de autos y de la empresa Maresa Ensambladora, con el fin de conocer más del sector y tener una visión clara de como se mueve este mercado.
- ✓ Determinar los métodos y técnicas para la medición de los riesgos psicosociales, en este punto se llegó a un acuerdo con la directiva de Talento Humano de la empresa en utilizar la metodología F-Psico ya que en otra empresa del consorcio se utilizó y fue de gran ayuda.

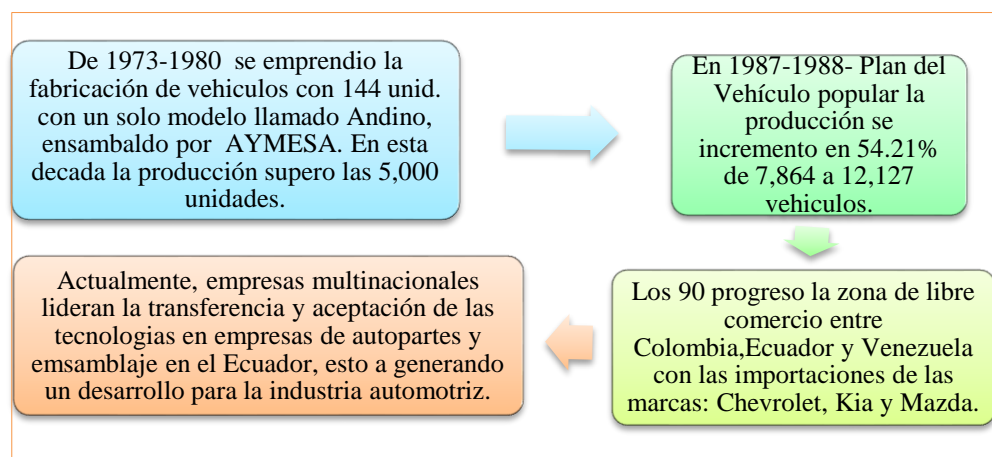
- ✓ Elaborar el plan de remediación de riesgos psicosociales, con la ayuda de la herramienta informática del método F-Psico versión 3.1. se puso en marcha la elaboración de la matriz, un análisis de la información, llegando al planteamiento del plan de remediación para que la empresa pueda acogerlo y estudiarlo y así poder subsanar las áreas afectadas por los riesgos psicosociales.

El producto del trabajo de titulación es la matriz de riesgos y el plan de remediación, los mismos que constituyen las herramientas para que al ser implementadas, Maresa Ensambladora cumpla con el cuidado de sus trabajadores y con el marco legal vigente.

# 1 ANTECEDENTES

## 1.1. ANÁLISIS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEDICADO AL ENSAMBLAJE DE AUTOS Y SU SITUACIÓN ACTUAL.

El informe proporcionado por la página Proecuador en el documento análisis del sector automotriz en la sección que describe el sector automotriz del Ecuador detalla: “El auge de la producción automotriz en Ecuador dio comienzo en los años 50, debido a empresas del sector metalmecánico y del sector textil iniciaron la fabricación de carrocerías, asientos para buses, algunas partes y piezas metálicas. Hoy en día, la industria automotriz da un gran aporte al aparato económico nacional. En Ecuador, se han ensamblado vehículos por más de tres décadas.



**CUADRO N°1:** Trayectoria de la Industria Automotriz

**FUENTE:** Proecuador informe análisis del sector automotriz

Entre las empresas ensambladoras que dieron comienzo a una industria automotriz en el país, fue Autos y Máquinas del Ecuador S.A. (AYMESA), iniciando operaciones a partir del año de 1973. En seguida se creó la compañía OMNIBUS BB TRANSPORTES S.A., en el año 1975 y en la actualidad es una de las ensambladoras con una producción alta en el sector automotriz

Para el año 1976, se creó Manufacturas Armadurías y Repuestos del Ecuador (MARESA), la misma que hasta la actualidad ha ensamblado camiones, pick-ups y autos de pasajeros de marcas reconocidas a nivel mundial, como Mazda y Fiat. En febrero 2012 se instaló la ensambladora Ciudad del Auto (CIAUTO) en Ambato.

Las ensambladoras presentes en el país y productoras de marcas con alto grado de tecnificación y reconocimiento de calidad a nivel nacional en internacional (Colombia, Venezuela, Perú, Centro América y el Caribe) son:

Empresa Ensambladora	Marcas	Ubicación geográfica	Producción
GENERAL MOTORS OMNIBUS BB GM- OBB	Chevrolet	Sierra centro Norte (Quito)	Automóviles, camionetas y todo terreno, clasificados como vehículos destinados al transporte de personas y mercancías.
MARESA	Mazda	Sierra centro Norte (Quito)	Automóviles, camionetas y todo terreno, clasificados como vehículos destinados al transporte de personas y mercancías.
AYMESA	Kia	Sierra centro Norte (Quito)	Automóviles, camionetas y todo terreno, clasificados como vehículos destinados al transporte de personas y mercancías.
CIAUTO	Great Wall	Ambato	Automóviles, camionetas y todo terreno, clasificados como vehículos destinados al transporte de personas y mercancías

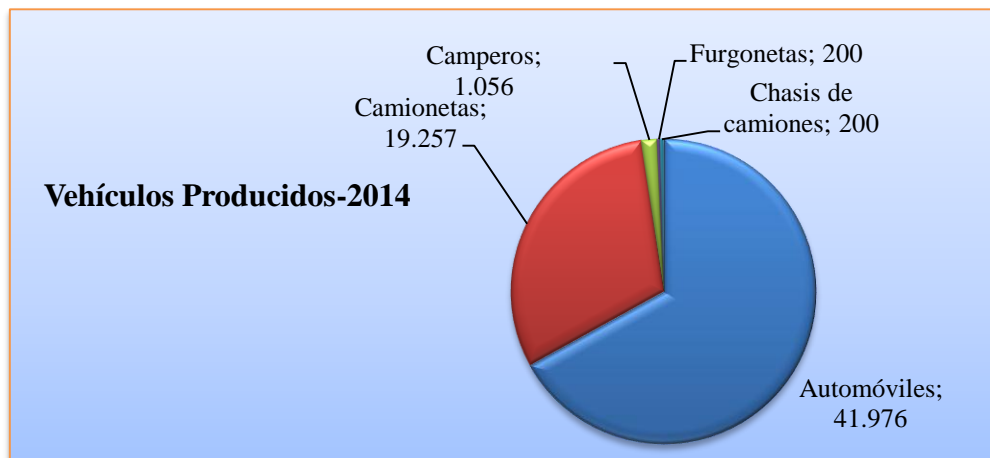
**TABLA N°1:** Características Empresas Ensambladoras

**FUENTE:** Proecuador informe análisis del sector automotriz

Las empresas ensambladoras y productoras de autopartes han logrado reconocimiento por la calidad de sus productos; logrando así calificaciones internacionales de calidad especiales para la industria automotriz como la QS 9000 y la norma ISO TS 16949:2002, también aplican otras normas como la ISO 14000 sobre medio ambiente y la 18000 sobre ergonomía, entre otras.” (Proecuador, 2013, págs. 2-3)

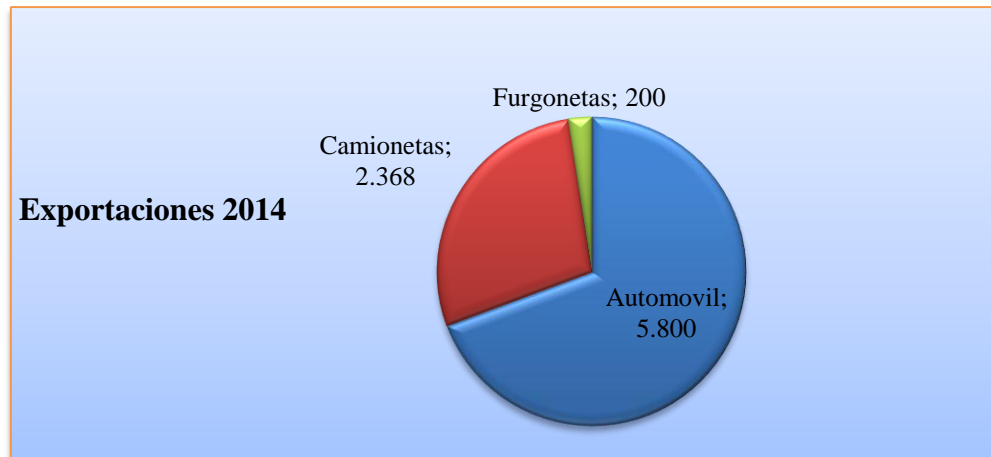
Gracias a los informes estadísticos del CINAE da una visión clara del mercado automotriz ecuatoriano en estos dos últimos años: (CINAE, 2013)

Según el informe del CINAE: “En el año 2014 se obtuvo una producción de 62.689 unidades, con lo cual se pudo ver que disminuyó un 5% con respecto al 1 año 2013.



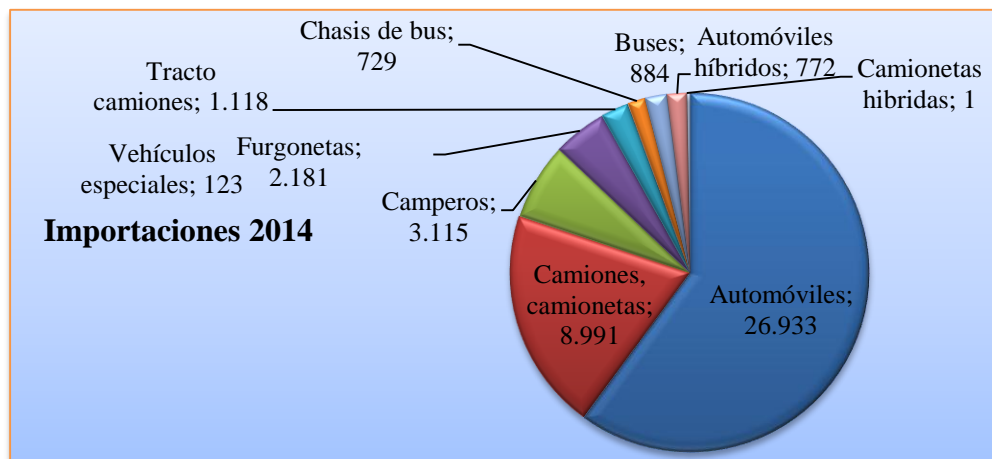
**GRÁFICO N°1:** Vehículos producidos en el 2014.  
**FUENTE:** CINAE

Las 8.368 unidades fueron reportadas como exportaciones dando como resultado el 28% más con respecto al año 2013.



**GRÁFICO N°2:** Exportaciones 2014.  
**FUENTE:** CINAЕ

Las importaciones para el 2014 fueron de 47.919 vehículos, 2% menos en relación al 2013.



**GRÁFICO N°3:** Importaciones 2014.  
**FUENTE:** CINAЕ

En conclusión la oferta total de vehículos para el año 2014, fue de 102.240 unidades, 5.57% menos respecto al mismo periodo del año anterior dejando ver cómo ha disminuido y esto se debe a las medidas de restricción que ha tomado el gobierno actual. (CINAЕ, 2013)

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), la industria automotriz se encuentra en el literal C con la nomenclatura 29, específicamente la C2910; de acuerdo a esta división abarca la fabricación de vehículos automotores para el transporte de pasajeros o de carga. Incluye la fabricación de diversas partes, piezas y accesorios, así como la fabricación de remolques y semirremolques.

La clasificación 2910 incluye las siguientes actividades de fabricación de: automóviles de pasajeros de vehículos comerciales: camionetas, camiones, tractores para semirremolques de circulación por carretera, etcétera, de autobuses y trolebuses, de motores para vehículos automotores, de chasis equipados con motores, de otros vehículos automotores: trineos motorizados, carritos autopropulsados para campos de golf, vehículos anfibios camiones de bomberos, camiones barredores, bibliotecas móviles, vehículos blindados, etcétera camiones hormigonera, vehículos para todo terreno, go-carts y vehículos similares, incluidos vehículos de carreras y reconstrucción en fábrica de motores para vehículos automotores. Las siguientes actividades que quedan totalmente excluidas de la actividad 2910: fabricación de equipo de iluminación para vehículos automotores, de pistones, aros de pistón y carburadores, de tractores para usos agropecuarios, de tractores utilizados en obras de construcción y en la explotación de minas y canteras, de camiones con volquete para todo terreno, de carrocerías para vehículos automotores, de partes y piezas eléctricas para vehículos automotores, de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores, de tanques y otros vehículos militares de combate,

mantenimiento, reparación y reacondicionamiento de vehículos automotores (Naciones Unidas, 2009, pág. 156)

## 1.2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA.

En el sitio web de Maresa da un panorama amplio en cuanto a historia, misión, visión, área de ensamblaje entre otros aspectos fundamentales de la situación actual de la empresa: “Corporación Maresa Holding es un grupo de empresas con bases sostenibles las cuales han sido características importantes para dar un distintivo a la industria ecuatoriana automotriz.

Maresa en el año 97 se fusiono con varias empresas las cuales permitieron dar comienzo a actividades de ensamblaje automotriz, distribución, comercialización, postventa y renta de vehículos. Maresa una empresa automotriz de gran trayectoria posee más de 30 años en el mercado ecuatoriano.

Las empresas que conforman este gran holding son:

- Maresa Ensambladora
- Distrivehic
- Mazmotors
- Mareauto
- Autossharecorp
- Mareadvisor

Con marcas representadas como lo son: Mazda, Fiat, Chrysler, Jeep, Dodge, Ram, Orgu Ford, Avis. Corporación Maresa Holding en el año 2013 fue reconocida en publicaciones de revistas como una de las empresas más grandes en el ranking 33 de 145 y en un puesto 57 como las mejores del país.”. (Corporación Maresa)

Como se mencionó anteriormente Maresa es un conglomerado extenso de empresas, por lo cual el estudio del presente trabajo se centrará en el área de ensamble y en el sitio web de su propiedad revela información relevante: “Maresa Ensambladora menciona que ha permanecido ya en el mercado ecuatoriano más de tres décadas y que sus actividades principales han sido el ensamble de camiones, pick-ups y autos de pasajeros de marcas de alto prestigio a nivel mundial.

Las marcas que se ensamblan y con una variedad de modelos son:

- Mack
- Fiat
- Mitsubishi
- Ford
- Toyota
- Mazda (BT-50, marca japonesa)

Con 37 años de trayectoria Maresa ha ensamblado productos de calidad reconocida con estándares de seguridad elevados a nivel nacional y mundial.

El grupo humano que conforma a Maresa, es de 520 personas colaborando y dejando su huella en el trabajo realizado, destacando así el nivel técnico de su desarrollo.

Con el afán de añadir tecnología de punta y a la vez innovar los procesos, Maresa he ejecutado inversiones sumamente importantes en instalaciones de planta las cuales han sido favorables para el desarrollo económico del Ecuador, generando así plazas de trabajo.

Maresa Ensambladora posee certificaciones bajo Normas Internacionales como: ISO 9001:2008 (Sistema de Gestión de Calidad), OHSAS 18001:2007 (Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 14001:2004 (Sistema de Gestión Ambiental)". (Corporacion Maresa)

En el mismo informe estadístico antes mencionado proporcionado por el CINAIE detalla información pertinente a Maresa, a continuación muestra datos de producción y exportación: (CINAIE, 2013)

## Producción Maresa Ensambladora 2014:

DESCRIP	TIPO DE VEHICULO	MARCA	PARTIDA	MODELO	AÑO			
					2013	2014		
ENSAMBLADORA MARESA	CAMIONETAS	Mazda	8704211090	BT-50 4X2 Std. 2.5 Diesel C/D	199	301		
				BT-50 4X2 Std. 2.5 Diesel C/S	20	0		
				BT-50 4X4 Std. 2.5 Diesel C/D	1194	1041		
			8704311090	BT-50 4X2 Action 2.6 C/D	796	502		
				BT-50 4X2 Std. 2.2 C/D	2837	2180		
				BT-50 4X2 Std. 2.2 C/S	815	405		
				BT-50 4X4 Action 2.6 C/D	564	459		
				BT-50 4X4 Std. 2.2 C/S	320	383		
				BT-50 4X4 Std. 2.6 C/D	348	0		
				BT-50 4X4 Std. 2.2 C/D	159	519		
			Total CAMIONETAS			7252	5790	
			CHASIS CAMIONETA	Mazda	8706002190	BT-50 4X2 Std. 2.2 Chasis	222	200
			Total CHASIS CAMIONETA			222	200	
Total MARESA				7474	5990			
Total general				7474	5990			

TABLA N°2: Producción de Maresa Ensambladora 2014.

FUENTE: CINA E

La tabla estadística anterior revela información acerca de la producción de los dos últimos años y se puede concluir que en el año 2013 existió más producción con respecto al año 2014 ya que de 7474 descendió a 5990.

Exportación Maresa Ensambladora 2014:

DESCRIPCION	TIPO DE VEHICULO	MARCA	PARTIDA	PAIS	MODELO	AÑO 2013	2014
ENSAMBLADORA MARESA	CAMIONETAS	Mazda	87043 11090	VENEZ UELA	BT-50 4X2 Action 2.6 C/D	300	
					BT-50 4X4 Action 2.6 C/D	400	
					BT-50 4X4 Std. 2.6 C/D	260	
	Total CAMIONETAS					960	
	Total MARESA					<b>960</b>	
Total general					<b>960</b>	0	

**TABLA N°3:** Exportaciones de Maresa Ensambladora 2014.

**FUENTE:** CINAIE

La tabla antes presentada da a conocer las exportaciones de los dos últimos periodos anuales en el cual se puede verificar que en el 2013 se realizó una actividad normal mientras que en el 2014 se redujo a 0.

## **2 ANÁLISIS INTERNO.**

### **2.1 DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

La determinación de los factores de riesgos psicosociales actualmente en el campo profesional es de gran importancia a nivel mundial y actualmente también en la sociedad ecuatoriana, está siendo regulada por la Unidad de Riesgos del trabajo por el IESS la cual considera proteger de todo riesgo al trabajador, el presente estudio se enfocara en el análisis de los riesgos psicosociales para así poder determinar los factores que inciden en la Maresa Ensambladora y sus trabajadores.





Para analizar los factores de riesgos psicosociales se debe tomar muy en cuenta el capital humano ya que es lo más importante dentro de las organizaciones para sacar un producto a tiempo o un brindar un servicio complaciente al cliente; el capital humano no es una maquina a la que se le dicta ordenes de manera automática, en si es un sistema mucho más complejo ya que es un ser que siente, piensa y actúa. Ninguna organización será cien por ciento productiva si los trabajadores no están motivados, cómodos y sobre todo saludables tanto en su aspecto físico como psicológico; por ello se analiza a continuación una serie de conceptos claves

para la concepción de un trabajador 100% productivo y comprometido con la organización, ligado a los conceptos claves de riesgos psicosociales:

## FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales se pueden definir como condiciones presentes en el trabajo, que están involucrados con la organización, el contenido y la ejecución de la responsabilidad asignada por la organización, esto puede afectar a varios aspectos de la salud como lo son físicamente, psíquicas o sociales, por ende si se ven afectados en este aspecto el desarrollo de la tarea asignada se verá afectada la productividad y declinará. (Fernandez, Los factores psicosociales, 2013, pág. 15)

Para ver de manera global los factores psicosociales en el ámbito laboral se detallara a continuación en 4 grupos:

	<p><b>Factores relativos a la tarea, la adecuación entre el trabajo y la persona</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo debe tener sentido para el trabajador</li> <li>• Afin a sus capacidades</li> <li>• Se debe sentir identificado con la tarea.</li> <li>• <b>Características:</b> cantidad del trabajo, desarrollo de aptitudes, automatización, responsabilidad, etc.</li> </ul>
	<p><b>Factores relativos a relaciones interpersonales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buenas relaciones son fuente de satisfacción y proporcionan recursos para la resolución de conflictos</li> <li>• Pero si estas relaciones no son adecuadas se puede dar un conflicto más y esto se convertirá como un factor de riesgo.</li> <li>• <b>Características:</b> definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales, etc.</li> </ul>
	<p><b>Factores de los aspectos organizativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La estructura organizativo y los procesos tanto formales como informales son claves para el alcance de metas de la organización, tanto así que se in fluencia la salud del trabajador.</li> <li>• <b>Características:</b> trabajo, salario, estabilidad en el empleo, condiciones físicas del trabajo.</li> </ul>
	<p><b>Factores tiempos en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos aquellos con respeto a la dimensión temporal.</li> <li>• <b>Características:</b> duración de la tarea, tipo de jornada, pausas del trabajo, turnos, nocturnos, festivos, ritmo.</li> </ul>

**CUADRO N°2:** Factores psicosociales

**FUENTE:** Libro, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo e Instituto navarro de salud laboral.

Los factores psicosociales son todos los factores relacionados a la organización del trabajo con el fin de que el trabajador se sienta realizado con interacciones como:

- El trabajo
- Las personas
- Exceso de exigencias psicológicas
- Falta de influencia y desarrollo
- Escases de apoyo y de calidad de liderazgo
- La doble presencia

En el último tiempo se ha dado una transformación en cuanto a aspectos demográficos, tecnológicos y económicos, esto ha desencadenado cambios para los trabajadores en las organizaciones, presentándose como riesgos relacionados con la salud mental (riesgos psicosociales). (Fernandez, 2013, pág. 21)

Existen varios efectos relacionados a los factores psicosociales como lo son:

	Monotonía	Vigilancia Reducida	Saturación Mental
Fatiga y resultados similares	Asociado con somnolencia, cansancio, decrecimiento, fluctuaciones en el rendimiento, reducción en la capacidad de respuesta, variabilidad del ritmo cardiaco.	Estado de actividad reducida lentamente desarrollado y que da lugar a un rendimiento reducido en la detección (por ejemplo cuando se vigilan pantallas de radar o paneles de instrumentos) en tareas de vigilancia que ofrecen poca variación.	Los síntomas adicionales de la saturación mental son el mal humor, la reducción del rendimiento y/o el sentimiento de cansancio, y la tendencia a la evasión.

**CUADRO N°3:** Efecto de los factores psicosociales

**FUENTE:** Libro, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo e Instituto navarro de salud laboral.

## **RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

El riesgo psicosocial en el trabajo se detalla como aquellas características que puedan perjudicar al trabajador dentro de las organizaciones, las relaciones laborales y la cultura organizacional que afecten de manera negativa a la salud mental, en conclusión los factores que incurre en los riesgos psicosociales están presentes en cada tarea y área de las organizaciones. (Caroca & Parral, 2012, pág. 5)

## **EFFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR LAS EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS**

Los factores de riesgos psicosociales existen y están presente en cada momento y situación a la que el trabajador se enfrenta al realizar la tarea asignada dentro de la organización, no es una simple idea que pasa por la mente del trabajador es algo real y que afecta no solo a él como individuo, por el contrario afecta a la organización con una baja producción, menos ganancias y una calidad de productos o servicio poco aceptable. (Fernandez, 2013, págs. 37-39)

Para el presente estudio se hace una breve síntesis de los factores de riesgo que con frecuencia se han visto en las organizaciones, que son fáciles de reconocer y comprender pero muy complicados al momento de definir:

	<p><b><u>Estrés Ocupacional</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ocasiona en el momento en que las demandas del entorno laboral sobrepasan el talento, capacidades y aptitudes del trabajador sin tenerlas bajo control.</li> <li>• Aunque no es una enfermedad, si esta sintomatología es prolongada e intensa, desencadenara una serie de problemas físicos y mentales.</li> <li>• <b>Ejemplo:</b> ansiedad, desanimo, trastornos cardiacos, gastrointestinales, musculo esqueléticas.</li> </ul>
	<p><b><u>Síndrome del quemado o Burnout</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe una definición clara acerca del concepto Burnout, pero se ha llegado a determinar como resultado de la manifestación del trabajador a una tarea de estrés ocupacional crónico.</li> </ul>
	<p><b><u>Acoso Psicológico Laboral o Mobbing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se entiende como una situación en la cual existen personas que actúan con violencia psicológica desorbitante de forma continua durante un tiempo extenso a ciertos compañeros de trabajo.</li> <li>• Esta caracterizado por conseguir la autoexclusión del trabajador, con el fin de que abandone sus puesto de trabajo de manera voluntaria o sencillamente para aislarlo del grupo.</li> </ul>
	<p><b><u>Violencia en el Trabajo</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace referencia a las agresiones físicas, verbales, actitudes intimidadoras o amenazantes, que pueden y tienen graves consecuencias para la salud del trabajador y la organización.</li> </ul>
	<p><b><u>Acoso Sexual</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son aquellos sucesos fundamentados en conductas sexuales que perjudican la dignidad de hombres y mujeres dentro de la organización, creando un entorno laboral atemorizante, degradante y hostil.</li> </ul>
	<p><b><u>Acoso Institucional</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se origina de un sistema de empleo inseguro, temporal, con escasas de calidad, constante evaluación; generando desmotivación, baja autoestima, depresión.</li> <li>• A diferencia del mobbing donde se da situaciones de hacer daño a propósito, el acoso institucional no tiene voluntad de hacer daño.</li> </ul>
	<p><b><u>Ansiedad</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un sintoma muy ligado al estrés y este se origina por exigencias psicológicas del entorno de trabajo.</li> </ul>

**CUADRO N°4:** Efectos producidos por las exigencias psicológicas.

**FUENTE:** Libro, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo e Instituto navarro de salud laboral.

## PROBLEMAS QUE DESENCADENAN LOS FACTORES SICOSOCIALES.

- Calidad de producto o servicio en poco satisfactoria.
- Poco compañerismo y colaboración entre miembros de la organización
- Rotación de personal con mayor frecuencia
- Aumento de supervisión al personal.
- Mayor absentismo. Entre otros. (Fernandez, 2013, pág. 39)

Analizando los anteriores conceptos de factores de riesgo psicosocial se requiere enlazar hacia normativas internacionales y nacionales, como lo es la normativa legal vigente en el Ecuador para que se sustente la evaluación de riesgos psicosociales y así poder tener una visión global en lo que se refiere el presente estudio, con los siguientes conceptos:

### **ORGANISMOS INTERNACIONALES.**

- OIT. Define a los factores de riesgo psicosociales como aquellas características que limitan de cierta manera el trabajo y que afectan la salud de los mismos a través de elementos psicológicos y fisiológicos. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013, pág. 1)

Según la OIT y estados especializados de salud y seguridad en el trabajo señala que existen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

<b>Grupos de Riesgo Psicosocial</b>	<b>Factores de riesgos psicosociales</b>
Exceso de exigencias psicológicas del trabajo	Factores del entorno y del puesto de trabajo
Falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo	Factores organizativos
Falta de apoyo social y calidad de liderazgo	Relaciones en el trabajo
Escasas compensaciones en el trabajo	Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera
Doble presencia	Carga total de trabajo

**CUADRO N°5:** La organización del trabajo y los riesgos psicosociales

**FUENTE:** Hoja Informativa (OIT) Género, salud y seguridad en el trabajo.

Se plantea una interacción entre los riesgos físicos y psicosociales y se presenta una importancia centralizada en los trabajos feminizados porque tienen características especiales que se muestran en la salud de las mujeres y

a menudo se va generando riesgos laborales y extra laborales que causan daño. Resumiendo se muestra una tala donde aparecen ejemplos de estos riesgos propios de los puestos ocupaos por mujeres. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013, págs. 6-7)

Profesiones	Psicosociales
Profesionales Sanitarias	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturna, violencia de clientes y familiares
Industria manufacturera	Trabajo repetitivo en cadena
Trabajo de oficina	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono

**CUADRO N°6:** La interacción entre los riegos físicos y psicosociales  
**FUENTE:** Hoja Informativa (OIT) Género, salud y seguridad en el trabajo.

La OIT formula una acción preventiva y el cambio: hacia la igualdad de género, menciona que la prevención más eficaz es aquella que actúa sobre el origen de tal manera:

- Modificando las condiciones de la organización del trabajo
- Evitando la exposición a los riesgos
- Vigilando la salud para permitir atenuar el daño mediante la detección precoz, pero no lo evita.

La acción provisoria debe tener una visión más integral, juntando las disciplinas clásicas:

- Higiene
- Seguridad
- Ergonomía
- Psicología
- Medicina del trabajo
- Condiciones de vida y trabajo
- Influencia de las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad

- Discriminación de género
- Segregación. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013, págs. 7-8)



**IMAGEN N°1:** La acción preventiva y el cambio: hacia la igualdad de género

**FUENTE:** Hoja Informativa (OIT) Género, salud y seguridad en el trabajo.

## DECRETOS Y RESOLUCIONES.

Decreto 2393 Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Específicamente en el artículo 15 de la unidad de seguridad e higiene del trabajo en el numeral dos trata sobre las funciones de la unidad de seguridad e higiene destaca varios literales con referencia a los riesgos psicosociales a continuación se detallan:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos
- b) Control de Riesgos profesionales
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2000, pág. 12)

Según el Art. 1. Ámbito de Aplicación, menciona que las disposiciones se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, indicando como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo, mejorando el ambiente de trabajo, mencionado en el literal 5. (Experto, 2013, pág. 3)

Decisión 584 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo.

Particularmente en el capítulo III Gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo-obligaciones de los empleadores, en el artículo 11 en los literales que se presentan:

- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapas de riesgos.
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados. (Consejo Andino de Ministros de relaciones exteriores, 2004, pág. 8)

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta resolución puntualmente en el capítulo I Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 1 en el literal b se menciona lo siguiente:

b) Gestión técnica:

1. Identificación de factores de riesgo
2. Evaluación de factores de riesgo
3. Control de factores de riesgo
4. Seguimiento de medidas de control. (Istituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005, pág. 5)

Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo

La presente resolución trata en los literales a continuación detallados los Riesgos psicosociales:






- a. “Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cualitativo-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros;”
- b. “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”  
(Intituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2010, pág. 9).

## AUDITORIAS SART

Según la resolución N°12000000-536 El Director General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha tenido en cuenta: La resolución 333 el consejo directivo del IESS expidió el "REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO– SART, que tiene como objetivo regular los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas y prevención de los riesgos del trabajo, por parte de los empleados y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social-SART-IESS. (E-xperto, 2013, págs. 2-3)

A continuación se presenta en cuadros información acerca de las auditorias SART:

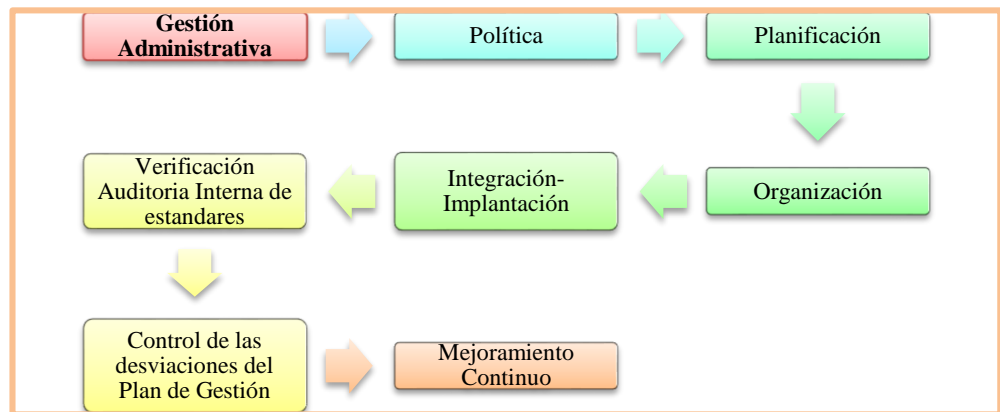
Los objetivos de la Auditoria de Riesgos del trabajo:

	Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características físicas
	Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones, analizar los resultados y comprobarlos , de acuerdo a su actividad y especialización
	Verificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnico legal vigente
	Verificar la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de gestión de la empresa u organización.
	Verificar el sistema de comprobación y control interno de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluirá las organizaciones contratistas

**CUADRO N°7:** Objetivos de la Auditoria SART

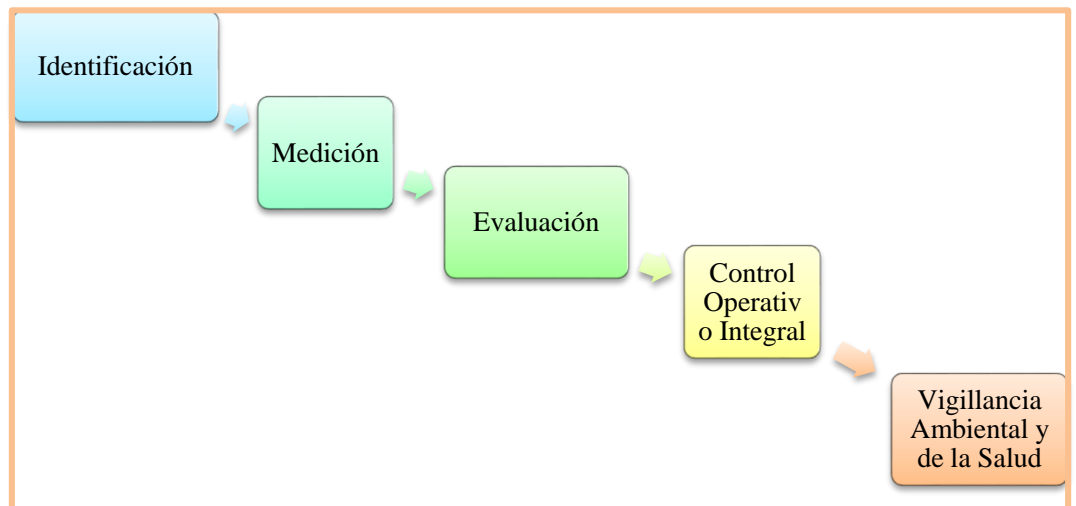
**FUENTE:** Documento PDF e-xperto.

## Proceso de Auditoria SART.



**CUADRO N°8:** Proceso Auditoria SART  
**FUENTE:** Documento PDF e-xperto.

## Gestión Técnica SART

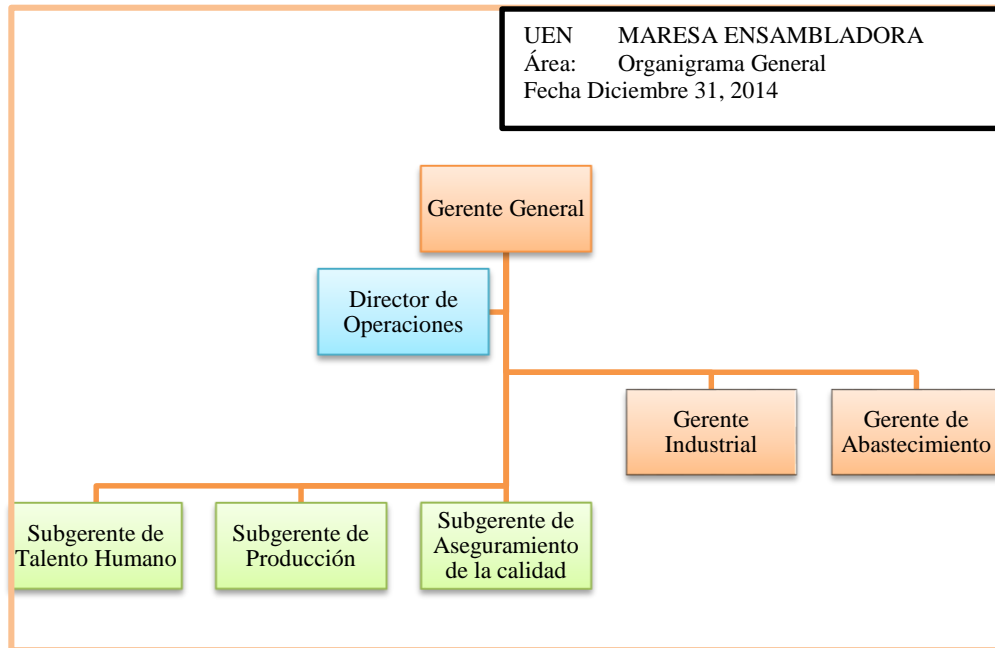


**CUADRO N°9:** Gestión Técnica Auditoria SART  
**FUENTE:** Documento PDF e-xperto.

## 2.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para la identificación de puestos de trabajo se ha tomado la información pertinente del Intranet de Maresa Ensambladora con la autorización del Ing. Andrés Ormaza Subgerente del departamento de Talento Humano.

A continuación se detalla el organigrama general de Maresa Ensambladora, los organigramas por áreas se anexarán (Anexos N°1-8) al final del presente trabajo.



**CUADRO N°10:** Organigrama Global Maresa Ensambladora.  
**FUENTE:** Maresa Ensambladora.

### 2.2.1. Clasificación de los cargos críticos

Para la clasificación de cargos críticos se realizó una subdivisión:

- Cargos del Área Producción-Planta
- Cargos del Área Administrativa.

La aplicación de los cuestionarios se decidió tomar una muestra representativa con el fin de dar resultados aproximados y así poder tener una visión real por las dos áreas antes mencionadas.

La fórmula que se utiliza a continuación es estadística y permite determinar poblaciones finitas.

Cargos Producción-Planta		Cargos Administrativos	
MUESTRA CON PROPORCIONES		MUESTRA CON PROPORCIONES	
Variable	Valor	Variable	Valor
Población	188	Población	112
Intervalo de confianza	95%	Intervalo de confianza	95%
Z	1,9600	Z	1,9600
Probabilidad a favor	20%	Probabilidad a favor	20%
Probabilidad en contra	80%	Probabilidad en contra	80%
Error de estimación %	5%	Error de estimación %	5%
Tamaño de muestra	107	Tamaño de muestra	78

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Los resultados para cargos críticos se los detalla de la siguiente manera:

- Cargos de Producción-Planta.- El tamaño de la muestra para esta área es de 188 trabajadores, se los selecciono de manera aleatoria ya que por sus actividades de producción, no todos podían parar las actividades, sin embargo se tomó muy en cuenta a los trabajadores con más años e incluso a trabajadores con capacidades especiales.
- Cargos Administrativos.- El tamaño de la muestra 78 trabajadores de los cuales se ha hecho una selección minuciosa de las tareas, responsabilidades, y carga de trabajo, se seleccionó

desde asistentes administrativos hasta cargos superiores como subgerentes y jefes.

### **3 PLANIFICACIÓN Y ELABORACIÓN DE MATRIZ DE RIESGOS.**

#### **3.1 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE APLICACIÓN**

Para la identificación de factores de riesgo psicosocial existen varios métodos conocidos sin embargo se tomó tres de ellos:

- ISTAS21
- F-PSICO
- RED-Wont

Para la realidad del estado ecuatoriano y sus organizaciones el método más acertado es el F-Psico que se detalla de manera breve a continuación:

El método F-Psico fue diseñado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, como objetivo principal es obtener información sobre las percepciones de los trabajadores acerca de varios aspectos de trabajo y así proporcionar un valor a los riesgos psicosociales de las organizaciones.

## DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO SEGÚN METODOLOGIA F-PSICO.

El método F-Psico está constituido por 44 preguntas, algunas de las preguntas constan de varios ítems llegando a 89 preguntas en total, caracterizándose con información sobre 9 factores que se despliega en la siguiente tabla:

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	ÍTEM
<b>TIEMPO DE TRABAJO (TT)</b>	
	Trabajo en sábados (Ítem 1)
	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
<b>AUTONOMÍA (AU)</b>	
<b>Autonomía temporal</b>	
	- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
	- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
	- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
	- Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)
<b>Autonomía decisional</b>	
	- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
	- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
	-Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
	- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
	-Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
	-Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
	-Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
	-Distribución turnos (Ítem 10h)
<b>CARGA DE TRABAJO (CT)</b>	
<b>Presiones de tiempos</b>	
	- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
	- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
	- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
<b>Esfuerzo de atención</b>	
	- Tiempo de atención (Ítem 21)
	-Intensidad de la atención (Ítem 22)
	-Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)
	-Interrupciones (Ítem 30)
	-Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
	-Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)
<b>Cantidad y dificultad de la tarea</b>	
	-Cantidad de trabajo (Ítem 26)
	-Dificultad del trabajo (Ítem 28)
	-Necesidad de ayuda (Ítem 29)
	-Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

**TABLA N°4:** Relación de factores psicosociales.

**FUENTE:** Nota técnica de Prevención 926. Factores psicosociales: Metodología de evaluación.

<b>DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)</b>	
<b>Exigencias cognitivas</b>	- Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)
<b>Exigencias emocionales</b>	- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f) -Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34) - Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35) -Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
<b>VARIEDAD/CONTENIDO (VC)</b>	
	Trabajo rutinario (Ítem 37) Sentido del trabajo (Ítem 38) Contribución del trabajo (Ítem 39) Reconocimiento (Ítem 40a-40d)
<b>PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)</b>	
	Grado de participación (Ítem 11) Control ejercido por el inmediato superior(Ítem 12)
<b>INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)</b>	
	Información proporcionada al trabajador (Ítem 13) Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41) Valoración de la formación (Ítem 42) Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43) Satisfacción con el salario (Ítem 44)
<b>DESEMPEÑO DE ROL (DR)</b>	
	Ambigüedad de rol (Ítem 14) Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d) Sobrecarga de rol (Ítem15 e)
<b>RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)</b>	
	Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) Calidad de las relaciones (Ítem 17) Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) Exposición a situaciones de violencia (Ítems18 b-18d) Gestión de la empresa de las situaciones de conflictos (Ítems19) Exposición a discriminación (Ítems20)

**TABLA N°4:** Continuación... Relación de factores psicosociales.

**FUENTE:** Nota técnica de Prevención 926. Factores psicosociales Metodología de evaluación.

## **APLICACIÓN DEL MÉTODO**

El propósito principal del mencionado método es proveer una herramienta que permita a los factores de riesgo psicosocial ser identificados y evaluados, con el objetivo de proporcionar información permitiendo dar un diagnóstico psicosocial de la empresa o áreas parciales de la misma.

Existen 5 posibles aplicaciones del método:

- Para la evaluación de situaciones concretas.
- Para la localización de la fuente de problemas.
- Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones.
- Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos.
- Para tomar conciencia de la situación. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014, pág. 4)

## **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

Este método ha sido pensado con el fin de conseguir estimaciones grupales de los trabajadores en escenarios relativamente semejantes, se intenta saber la situación de una serie de factores que perturben a un área específica con varios trabajadores, es imposible trabajar con resultados individuales. El resultado grupal se consigue de las puntuaciones individuales de cada trabajador en cada factor y de las respuestas obtenidas, las preguntas de este cuestionario aportan de manera significativa a su factor en la puntuación, cada opción de respuesta posee un valor diferente

La contribución dispareja de cada pregunta, parte de dos criterios que se han establecido de la siguiente manera:

- Por el grado de importancia del aspecto en que se evalúa la pregunta ya fijada, de manera teórica en relación con la importancia que se ha desarrollado a diferentes estudios y métodos investigados con el fin de diseñar este método.
- Por la correlación que tienen las preguntas que se han expuesto con las variables, como el absentismo de los trabajadores, la poca satisfacción laboral y los síntomas psicosomáticos.

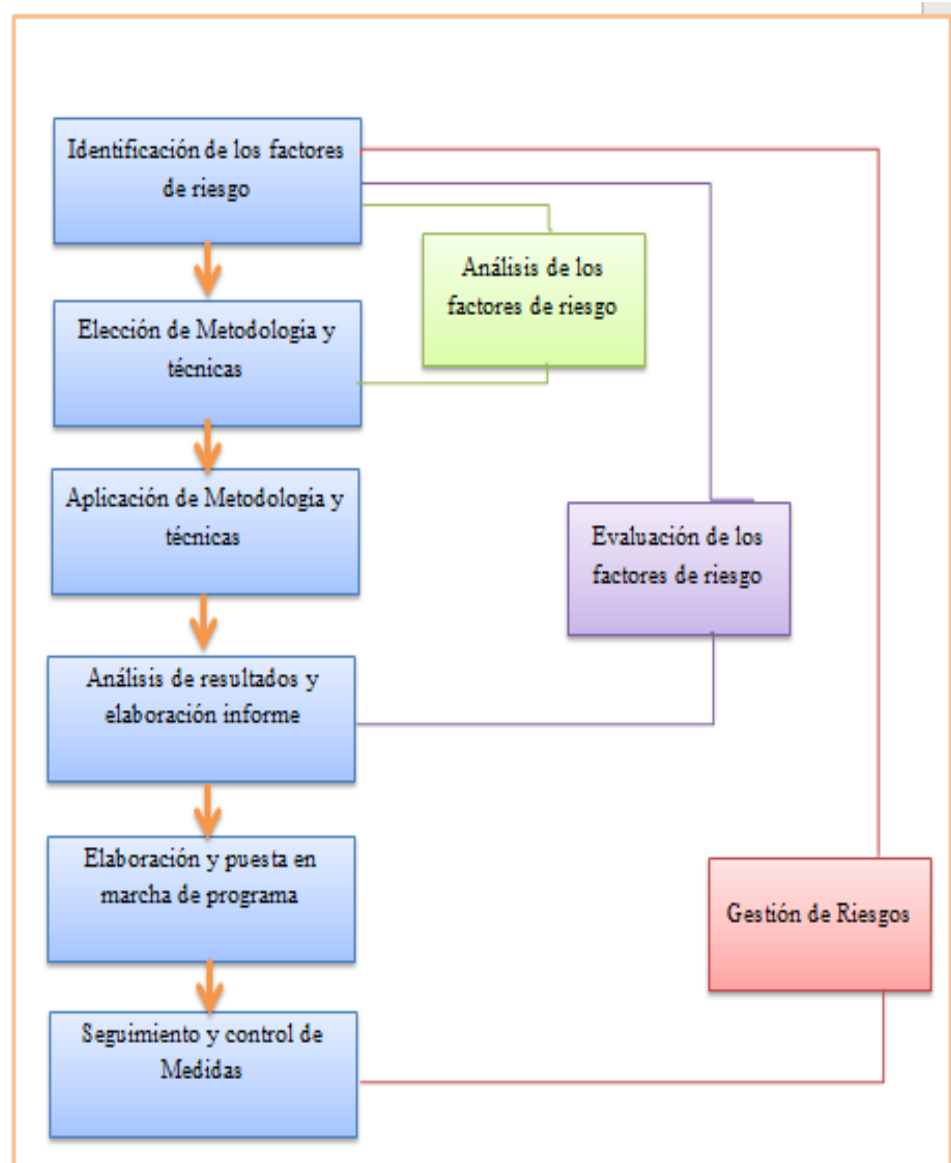
La presentación de los resultados del presente método se da por dos diferentes formatos:

- Perfil Valorativo
- Perfil Descriptivo

Los resultados por el perfil descriptivo proporciona una información minuciosa y precisa de la manera y la postura que toman los trabajadores ante cada interrogante, este formato permite conocer el porcentaje de alternativas que existen en cada opción de respuesta, reconociendo así la obtención de datos concretos relativos a cada factor. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2014, págs. 4-5)

## PROCESO DE EVALUACION É INTERVENCION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.

Para la evaluación de riesgos psicosociales, se requiere de un proceso que implique una agrupación de actividades y etapas continuas e íntimamente relacionadas. EL siguiente cuadro muestra el proceso de evaluación e intervención del Método F-Psico:



**CUADRO N°11:** Facetas de evaluación de los factores psicosociales.

**FUENTE:** Nota técnica de Prevención 702, Programa F-Psico Método de Evaluación versión 3.1

## DESCRIPCIÓN DE LAS FACES PARA MARESA ENSAMBLADORA.

DESCRIPCIÓN DE FASES DEL PROCESO DE EVALUACION- INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MARESA ENSAMBLADORA.		
Fase	F-Psico	Aplicación-Maresa
Identificación de los factores de riesgo.	Es necesario definir de manera exacta y menos dudosa los posibles problemas que detonen los factores de riesgo psicosocial que se van a investigar.	Se dio por medio de observación del trabajo, mientras éste se realizó, se notó que los procedimientos de trabajo de manera teórica como real no se estaban ejecutando en la práctica de la manera adecuada.
Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de emplear.	En esta fase se escoge el método, técnica e instrumento que se va a utilizar para la evaluación de riesgos y se lo debe hacer en base a las Auditorias SART.	Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en Maresa Ensambladora se tomó la sugerencia de una de las empresas del corporativo ORGU. Se eligió la metodología F-PSICO.
Planificación y realización del trabajo de campo.	La Planificación es un proceso esencial dentro de la fase de evaluación de riesgos ya que es necesario para prevenir con antelación los aspectos prácticos del trabajo de campo (el momento más idóneo, el lugar de realización, etc.). También se debe informar de manera anticipada a las personas implicadas de estos aspectos y del objetivo que se desea alcanzar.	La planificación para la evaluación de riesgos psicosociales se dio de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones con el departamento de Talento Humano.</li> <li>• Identificación de los factores (Observación).</li> <li>• Elección de la metodología indicada F-Psico.</li> <li>• Clasificación de cargos críticos.</li> <li>• Cálculo de la muestra.</li> <li>• Designación de fechas para la aplicación de cuestionarios.</li> <li>• Selección del lugar para la toma de cuestionarios.</li> <li>• Toma de cuestionarios durante una semana.</li> </ul>
Análisis de los resultados y elaboración de informe.	Esta fase es necesaria ya que se permite hallar las causas/motivos de los problemas, identificando cuales son los reales y cuales son aparentes. En esta fase de debe proceder a dar la valoración de los riesgos para poder incluir y poder eludirlos, controlar o disminuir.	Resultados obtenidos por el programa F-Psico. Análisis de los resultados.
Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.	Aunque esta fase no pudiera estar inmiscuida en el proceso de evolución propiamente dicho, esta fase forma importante en la intervención psicosocial para una gestión integral. Ya decididas las acciones que se aprobaran, de manera inmediata se las pondrá en marcha.	Elaboración de Plan de Remediación para Maresa Ensambladora, con resultados y propuestas de mejora.
Seguimiento y control de las medidas adoptadas.	El empresario como tal debe estar muy seguro de la efectiva ejecución de las actividades preventivas y el seguimiento continuo y sistemático.	No aplica para el presente trabajo de titulación

**CUADRO N°12:** Faces de evaluación de los factores psicosociales en Maresa Ensambladora.

**FUENTE:** Nota técnica de Prevención 702, Programa F-Psico Método de Evaluación versión 3.1 y trabajo de campo.

## 3.2 MEDICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

### 3.2.1 Análisis de la Información

- Para el presente trabajo de titulación, el procesamiento de la información de los cuestionarios aplicados a Maresa Ensambladora se ha contabilizado en la herramienta informática F-Psico versión 3.1, ya que así lo establece la norma 443 según el INSHT con las respectivas notas técnicas 926. El análisis se realiza por factor psicosocial y por área de trabajo investigada.

Los factores de riesgo a evaluarse son:

- Tiempo de trabajo (TT).-dicho factor hace referencia a aspectos relacionados con el orden y la estructura del tiempo en la actividad laboral a lo largo de un periodo de tiempo ya sea semanal o diario. El tiempo de trabajo permite evaluar; el efecto de los tiempos de pausa, la calidad y cantidad de tareas y sobre todo el trabajo compartido con la vida familiar y social. La evaluación de este factor hace referencia a 4 ítems importantes ya antes mencionados en la tabla N°4 de dicho documento.
- Autonomía (AU).- este factor de riesgo psicosocial adopta ciertos aspectos que hacen referencia a condiciones de trabajo, en cuanto a la capacidad y posibilidad individual del trabajador, para así diligenciar y tomar decisiones en cuanto a su actividad laboral. La

Autonomía se considera un factor de riesgo ya que el trabajador suele pensar que tiene poco o casi nada de decisión sobre diferentes aspectos de trabajo, el método F-Psico analiza este factor de riesgo en dos bloques:

- Autonomía Temporal.- como su nombre lo indica la autonomía temporal está concebida en aspectos de organización temporal como por ejemplo la carga de trabajo, descansos, permisos, durante la jornada laboral. La autonomía temporal hace referencia a 4 ítems importantes ya antes citados en la tabla N° 4 de dicho documento.
- Autonomía Decisional.- este bloque toma en cuenta la sentido que posee un trabajador para influir en el progreso diario de la jornada laboral, pudiendo así tomar decisiones adecuadas tanto para la organización, como para él . La autonomía decisional hace referencia a 8 ítems importantes ya antes mencionados en la tabla N° 4 de dicho documento.
- Carga de trabajo (CT).- por carga de trabajo se comprende aquellas demandas que el trabajador se encuentra expuesto y las hace frente, siendo capaz de solucionar cualquier actividad laboral, con autosuficiencia tanto emocional como cognitiva. Este factor de riesgo psicosocial se lo debe evaluar ya que la carga de trabajo esta relaciona con excesos como: demasiadas tareas, multitareas, presiones laborales.

Para valorar la carga de trabajo según la metodología F-Psico, lo hace a partir 3 cuestiones:

- Presiones de Tiempo.-según la metodología estudiada F-Psico la presión de tiempos se evalúa a partir de: tiempos establecidos de la tarea, la rapidez con la que se ejecuta la tarea y la celeridad del ritmo de trabajo. La evaluación de este factor hace referencia a 3 ítems importantes ya antes citados en la tabla N° 4 de dicho documento.
- Esfuerzo de Atención.- cada tarea posee su naturaleza por lo tanto estas requieren de una cierta atención, a su vez se determinan por la magnitud y el esfuerzo de atención que se necesita, para procesar la información de la actividad laboral y así poder dar una respuesta apropiada. La evaluación de este factor hace referencia a 6 ítems importantes ya antes apuntados en la tabla N°4 de dicho documento.
- Cantidad y dificultad de la Tarea.- la cantidad como la dificultad del trabajo son factores que el trabajador enfrenta a diario al resolver su trabajo. La evaluación de este factor hace referencia a 4 ítems importantes ya antes sugeridos en la tabla N° 4 de dicho documento.
- Demandas psicológicas (DP).- referido factor denota la esencia de las exigencias que tiene el trabajador frente a la tarea. Las exigencias psicológicas suelen ser de naturaleza cognitiva y emocional.

- La demanda cognitiva está definida por el grado de presión y esfuerzo intelectual al que el trabajador está expuesto en la tarea a realizar como por ejemplo: que cantidad de información puede procesar en su cerebro o si puede memorizar cierta cantidad de información, etc. La evaluación de las exigencias psicológicas hace referencia a 5 ítems importantes ya antes señalados en la tabla N° 4 de dicho documento.
  - Las exigencias emocionales son producidas por aquellas disposiciones donde la tarea supone un esfuerzo de las emociones, por ejemplo: sentimientos o emociones reprimidas ante ciertas situaciones, ocultar emociones, etc. La evaluación de las exigencias emocionales hace referencia a 7 ítems importantes ya antes nombrados en la tabla N° 4 de dicho documento
- 
- Variedad/Contenido (VC).- mencionado factor percibe que el trabajo tiene un significado y utilidad en si para: el trabajador, la empresa y la sociedad en general, no solo por el valor económico sino por el desarrollo cognitivo de la ciudadanía. La evaluación de la variedad y contenido de trabajo hace referencia a 7 ítems importantes ya antes indicados en la tabla N° 4 de dicho documento.
  - Participación/Supervisión (PS).- este factor agrupa un par de dimensiones sobre el control de trabajo; el que es ejecutado por el trabajador a través de su participación y el que es desarrollado por la

organización a través de la inspección o supervisión. La supervisión valora los niveles de control al que el trabajador está expuesto como por ejemplo: la supervisión excesiva o la inexistencia de la misma. Mientras que la participación sondea los niveles en el que el trabajador se involucra, interviene, asiste y participa en las decisiones como en la tarea a ejecutar. La evaluación de la supervisión y participación hace referencia a 11 ítems importantes ya antes mencionados en la tabla N° 4 de dicho documento.

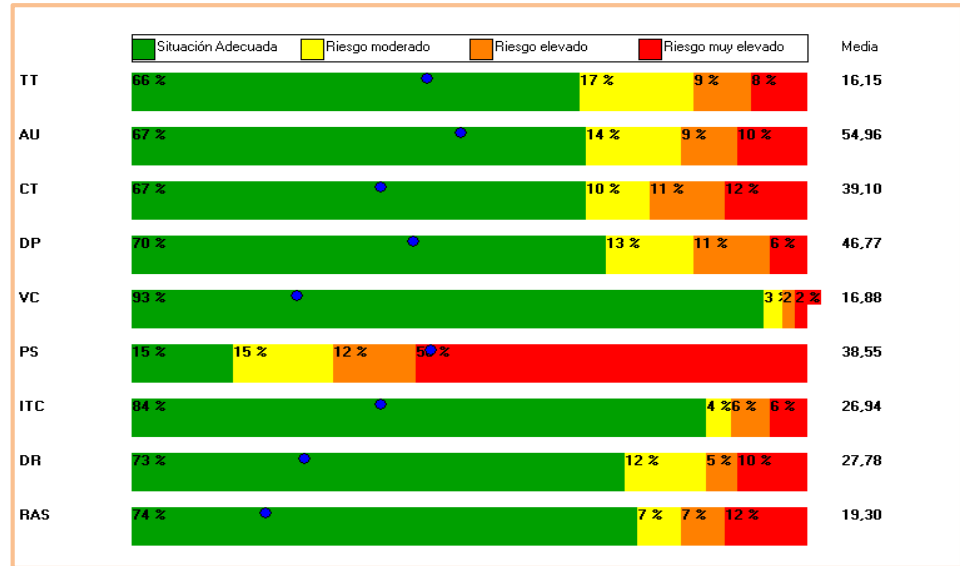
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC).- el interés por el trabajador no es más que la muestra de preocupación que la organización tiene por el personal a lo largo del tiempo, existen varias preocupaciones por la organización como por ejemplo: posibilidades de promoción del trabajador, desarrollo profesional, recompensas, entre otros. La evaluación del interés por el trabajador y la compensación hace referencia a 8 ítems importantes ya antes indicados en la tabla N° 4 de dicho documento.
- Desempeño de rol (DR).- dicho factor toma en cuenta aquellos problemas que se desarrollan al definir la tarea en cada puesto de trabajo, es así que abarca dos aspectos primordiales: la ambigüedad de rol y el conflicto de rol. La ambigüedad hace referencia a la falta de definición clara de la función a desempeñar y las responsabilidades de cada trabajador. El conflicto de rol tiene que ver con las incongruencias que posee la organización al definir la tarea, si existe o no

contradicciones y si esto presumiere un conflicto ético y profesional en el trabajador. El desempeño de rol hace referencia a 11 ítems importantes ya antes mostrados en la tabla N° 4 de dicho documento.

- Relaciones y Apoyo social (RAS).- las relaciones y apoyo social son un factor de riesgo psicosocial importante a evaluar ya que toma ciertos aspectos de las condiciones de trabajo y como estas se derivan en las relaciones con el personal y el entorno laboral. El apoyo social está íntimamente ligado con el estrés siendo así que el método F-Psico se concentra en estudiar no solo al trabajador sino al entorno que lo rodea como por ejemplo: jefes, compañeros, familia, clientes, entre otros; sin embargo el entorno detona ciertas situaciones como lo son: formas de violencia, conflictos personales, etc. Las relaciones y apoyo social hace referencia a 11 ítems importantes ya antes revelados en la tabla N° 4 de dicho documento.

En resumen cada factor de riesgo psicosocial posee su grado de importancia y devela a que hace referencia, como se lo va tratar y que podrá solucionar; con este conocimiento se procede al análisis estadístico que se puede realizar en base a los informes anexados Anexó N° 9 en la parte final de este documento gracias a la herramienta informática F-Psico.

## Resumen Informativo de Área Producción-Planta.



**GRÁFICO N°4:** Perfil Valorativo de la muestra Maresa Ensambladora Área Producción-Planta

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Tiempo de trabajo.

Los valores mostrados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,15	8,69	17,00

**TABLA N°5:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Tiempo de Trabajo”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

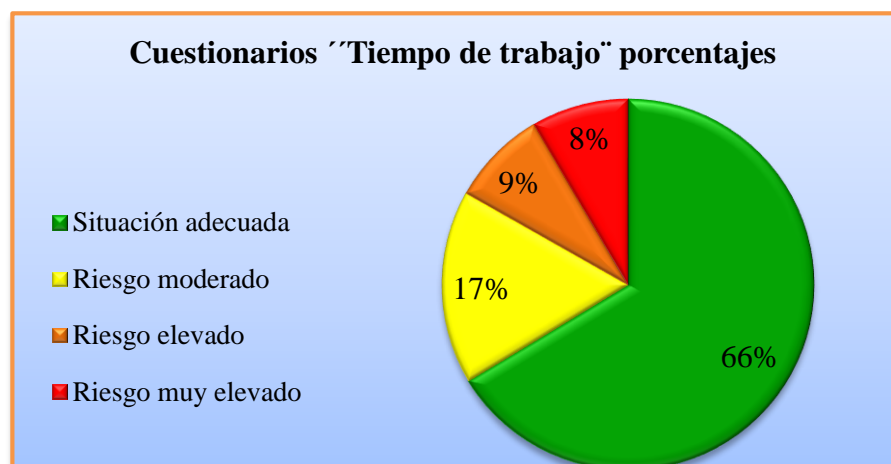
Los valores expuestos en la tabla siguiente son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
71	18	9	9

**TABLA N°6:** Número de Cuestionarios según el factor Tiempo de trabajo

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En el gráfico N°5 revela que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Tiempo de trabajo” el 66% se encuentra en una situación adecuada, lo cual da a entender que las actividades laborales dentro de Maresa Ensambladora son aceptables y libre de riesgo, tan solo el 8% de los encuestados muestra un riesgo muy elevado a este factor, sin embargo se tomara en cuenta este porcentaje menor para remediarlo. A continuación se muestra los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor comprensión:



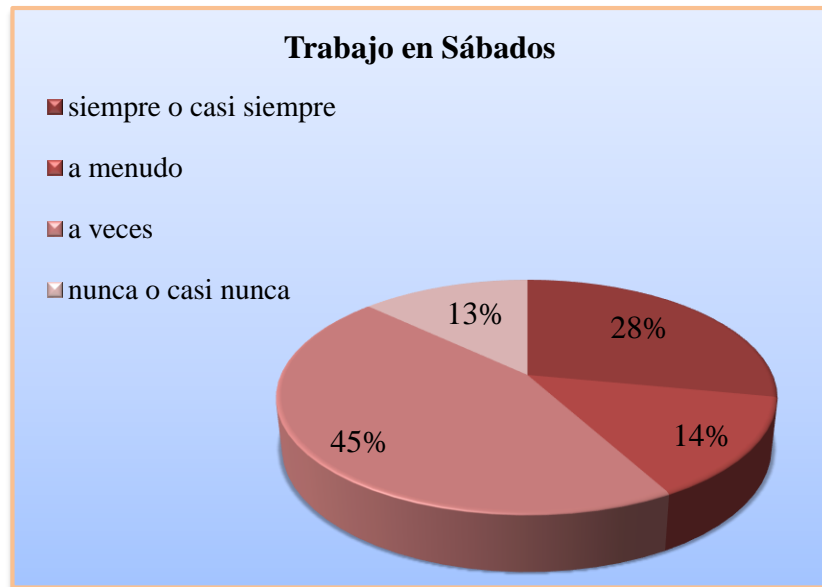
**GRÁFICO N°5:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

Según la tabla N°4 explica que el factor de riesgo psicosocial “Tiempo de trabajo” contiene 4 ítems para ser evaluado, a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- Según Ítem 1, Trabajo en sábados, muestra que el 45% solo lo hace a veces, mientras que el 13 % nunca o casi nunca, en

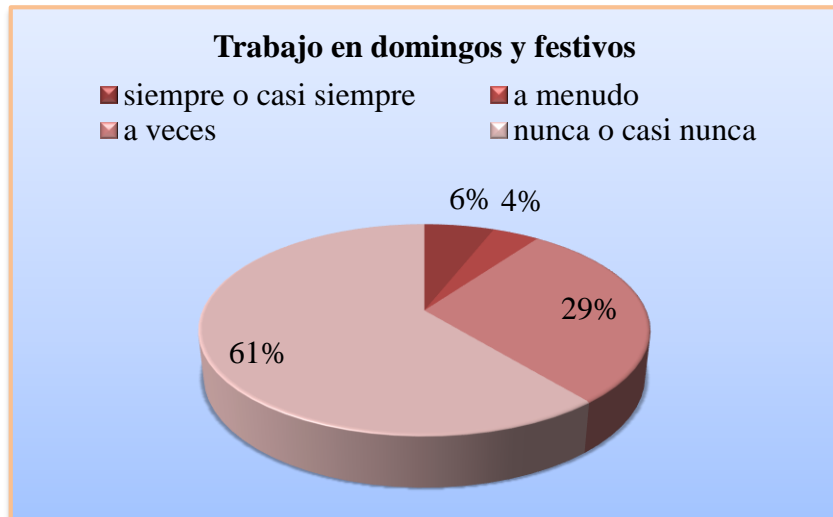
conclusión no es excesivo el tiempo que se trabaja en sábados, sin embargo se tomara medidas para que los trabajadores de Producción-Planta disminuyan este tiempo y puedan disfrutar de su fin de semana completo.



**GRÁFICO N°6:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en Sábados”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

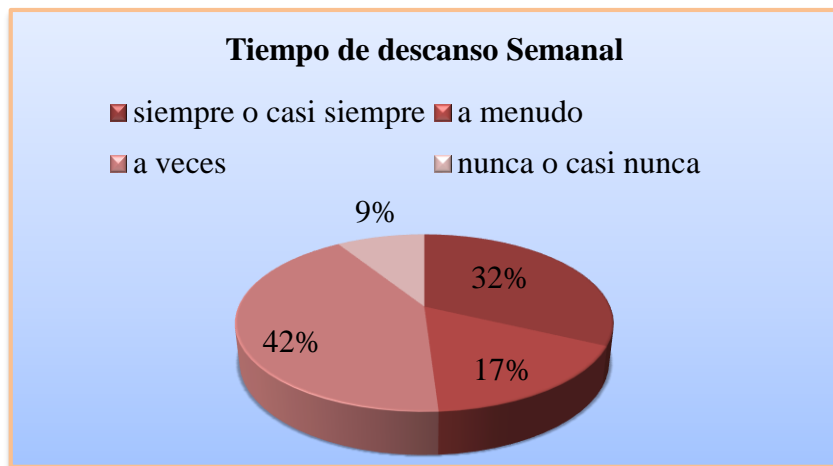
- De acuerdo al Ítem 2, Trabajo en domingos y festivos, muestra que el 61% nunca o casi nunca lo hace, mientras que el 4% lo hace a menudo, se concluye que no existe riesgo muy elevado ya que Maresa Ensambladora toma en cuenta que los días domingos y festivos son de completo descanso y así desea garantizar unos trabajadores satisfechos.



**GRÁFICO N°7:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en domingos y festivos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 5, Tiempo de descanso semanal, revela que el 42% de los trabajadores a veces poseen este tiempo de descanso sin embargo el 9% reclama que no lo posee.

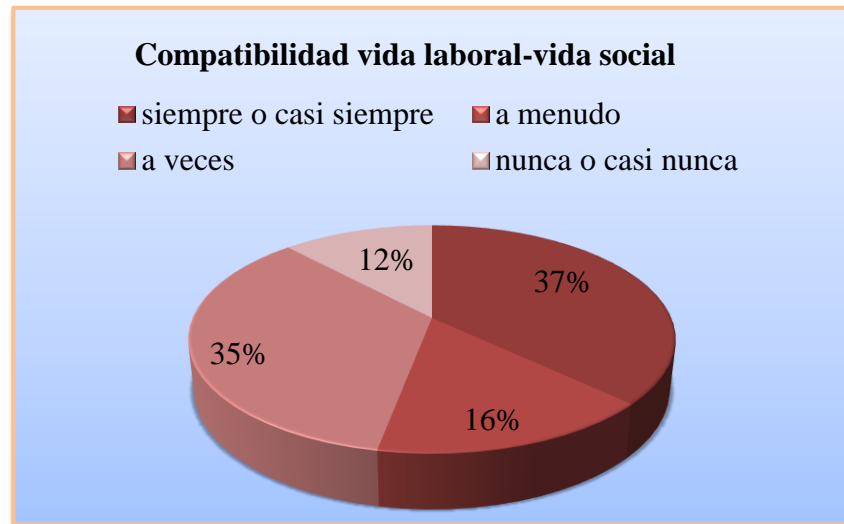


**GRÁFICO N°8:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de descanso semanal”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 6, Compatibilidad vida laboral-vida social, expresa que si existe compatibilidad con un 37% connotando de siempre

o casi siempre, sin embargo el 12% no siente que exista compatibilidad.



**GRÁFICO N°9:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Compatibilidad vida laboral-vida social”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Autonomía.

Los valores revelados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	54,96	24,19	52,00

**TABLA N°7:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Autonomía”

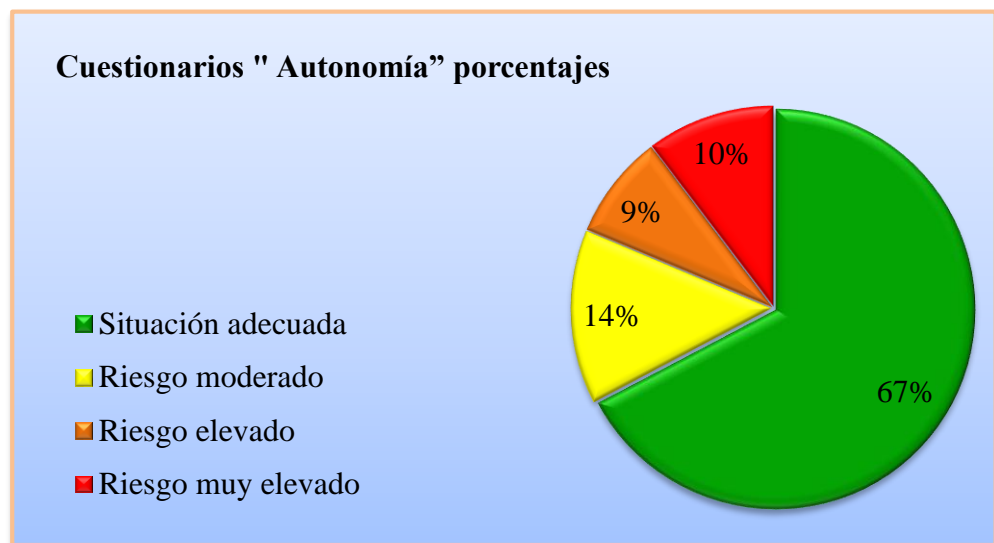
**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Los valores presentados en la tabla sucesiva son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
71	18	9	9

**TABLA N°8:** Número de Cuestionarios según el factor Autonomía  
**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

EL gráfico N°10 dejar ver que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Autonomía” el 67% “ se encuentra en una situación adecuada, con lo que se puede concluir que la capacidad de decisión y gestión sobre la actividad laboral dentro de Maresa Ensambladora son aceptables y libre de riesgo, tan solo el 9% de los encuestados pautan un riesgo muy elevado a este factor. El siguiente gráfico muestra los valores de la tabla representado en porcentajes:

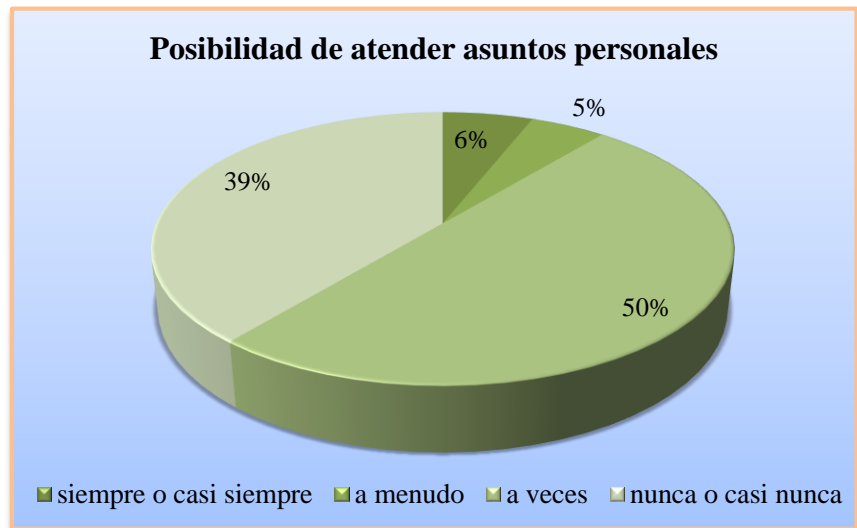


**GRÁFICO N°10:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Autonomía”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

Según la tabla N°4 manifiesta que el factor de riesgo psicosocial “Autonomía” contiene 12 ítems para ser evaluado pero dividido en dos grupos: autonomía temporal y autonomía decisional, a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

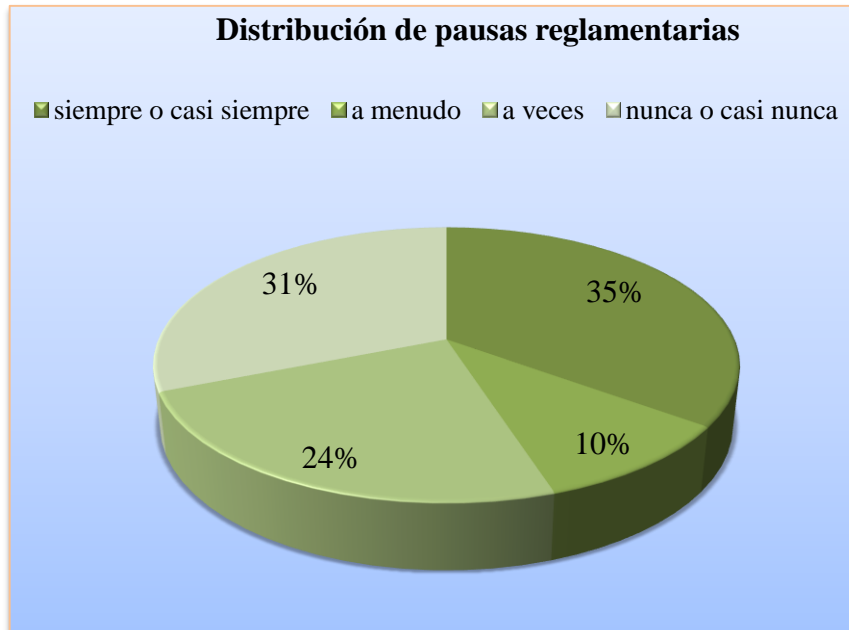
- Autonomía temporal: consta de 4 ítems detallados a continuación:
  - El ítem 3, la Posibilidad de atender asuntos personales, muestra que en un 50% a veces es viable hacerse cargo de sus asuntos personales para los trabajadores de Maresa Ensambladora, sin embargo el 39% de estos están totalmente en desacuerdo ya que destacan que no es posible.



**GRÁFICO N°11:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Posibilidad de atender asuntos personales”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

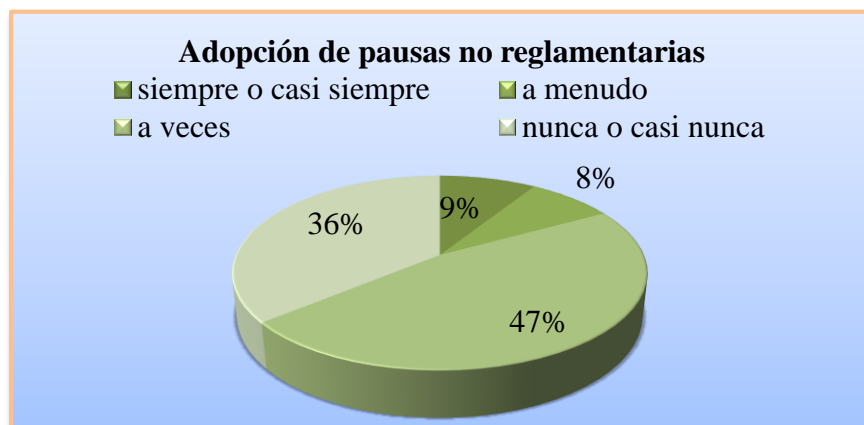
- Referente al ítem 7, Distribución de pausas reglamentarias, denota que el 35% siempre están consiente de la distribución de pausas, sin embargo este porcentaje no es muy alto en comparación al 31% que da a conocer que no está consiente de esta distribución.



**GRÁFICO N°12:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Distribución de pausas reglamentarias”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

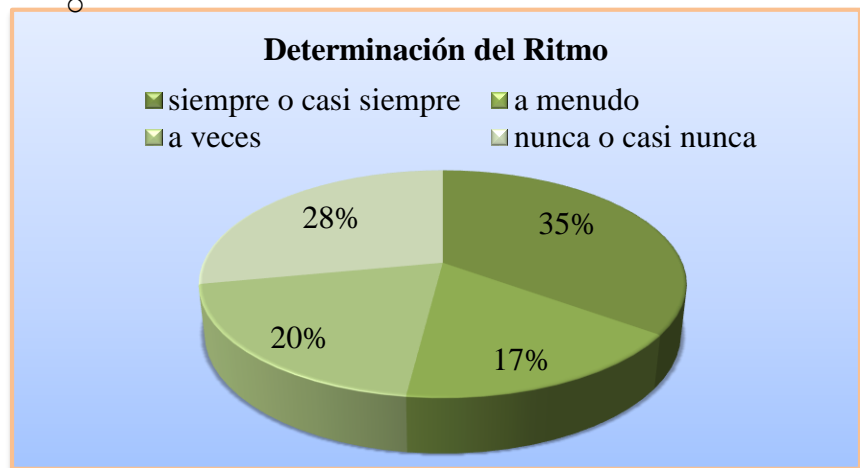
- Según el ítem 8, Adopción de pausas no reglamentarias, el gráfico muestra que el 47% de los trabajadores toma pausas no reglamentarias, al contrario el 8% a menudo toma estas pausas no establecidas, indica que los trabajadores toman tiempo productivo para la empresa generando pérdidas.



**GRÁFICO N°13:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Adopción de pausas reglamentarias”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

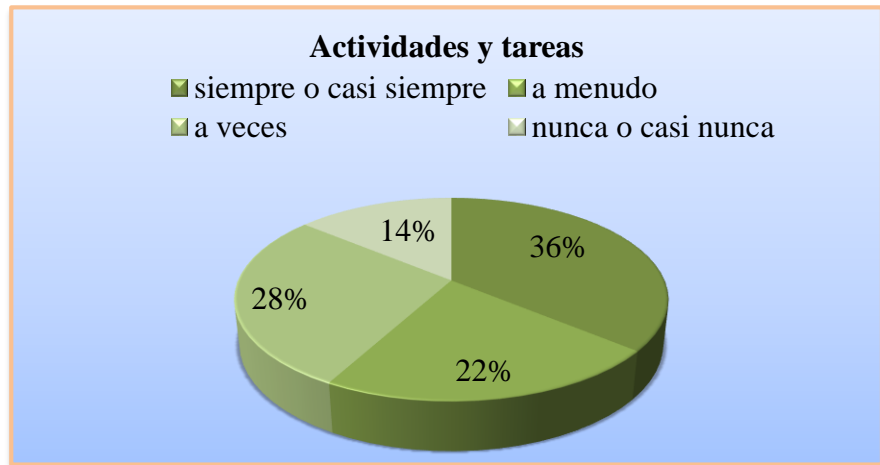
- De acuerdo al Ítem 9, Determinación de ritmo de trabajo, el 35% demuestra que el ritmo siempre está determinado dentro de las normas establecidas de trabajo, pero el 28% dice que no existe una determinación para el ritmo de trabajo, lo que demuestra que la empresa Marea Ensambladora de tomar varias medidas.



**GRÁFICO N°14:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Determinación del ritmo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

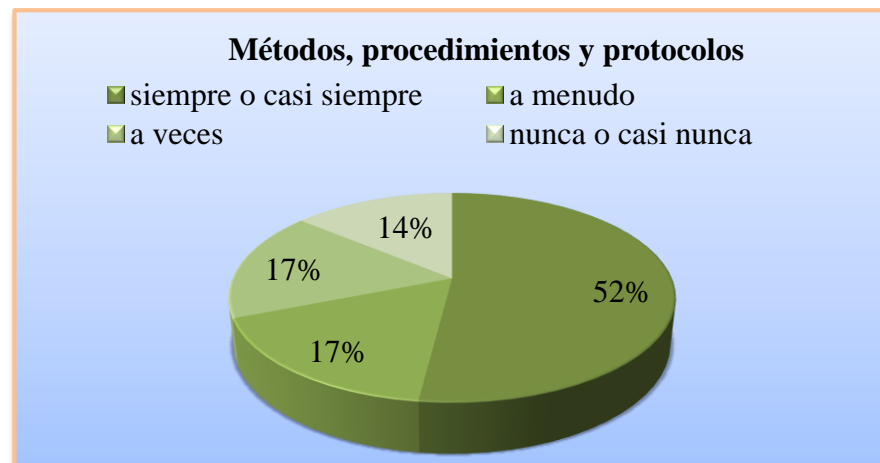
- Autonomía decisional: consta de 8 ítems identificados con el número 10 y clasificados por letras de la (a-h), para una explicación rápida y más clara se detallara algunos de ellos a continuación:
  - Según el Ítem 10a , Actividades y tareas, el 36% Dice que siempre o casi siempre posee decisión sobre las tareas a realizar, mientras que el 14% manifiesta que no posee poder decisión sobre la tarea o actividad de su trabajo.



**GRÁFICO N°15:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Actividades y tareas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

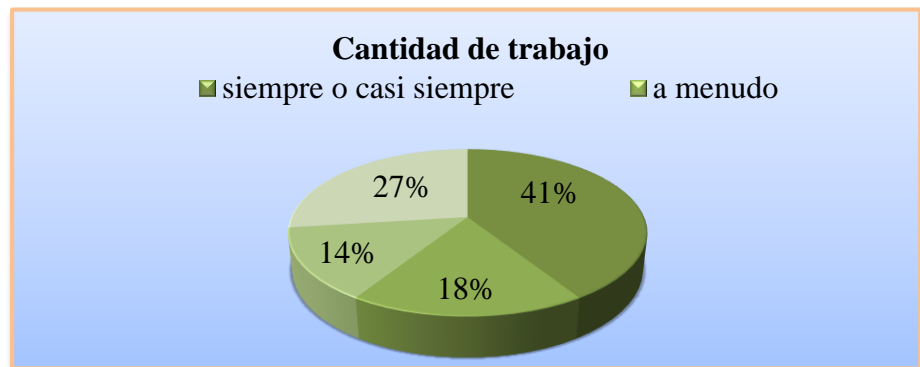
- El Ítem10d, Métodos procedimientos y protocolos, el gráfico muestra que el 52% siempre o casi siempre tienen autonomía decisional sobre los métodos de trabajo, dejando así al 14% que dice que nunca tiene poder de decisión sobre estos aspectos.



**GRÁFICO N°16:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Métodos, procedimientos y protocolos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

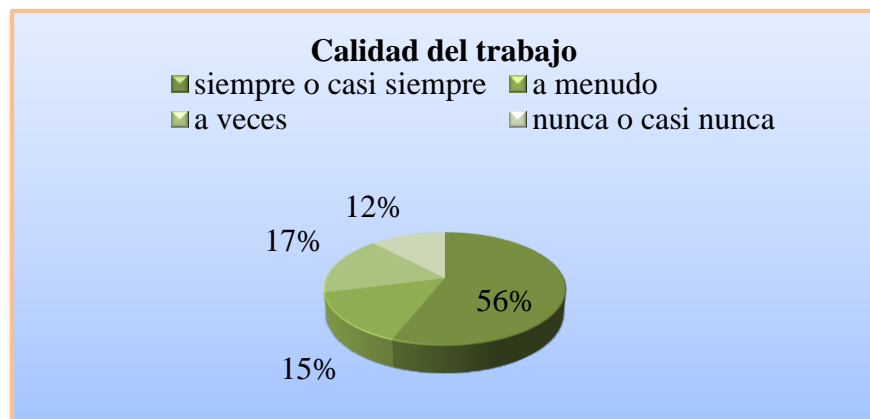
- De acuerdo el Ítem 10e, Cantidad de trabajo, destaca que el 41% siempre o casi siempre posee decisión sobre la cantidad de trabajo a realizar y aunque no es un porcentaje alto el 27% dice que nunca posee autonomía decisional sobre la cantidad de trabajo.



**GRÁFICO N°17:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 10f, Calidad de trabajo evidencia según el gráfico que el 56% siempre o casi siempre posee autonomía decisional, sin embargo el 12% dice que no es así.



**GRÁFICO N°18:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Carga de trabajo. Los valores señalados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	39,10	17,86	39,00

**TABLA N°9:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Carga de Trabajo”  
**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

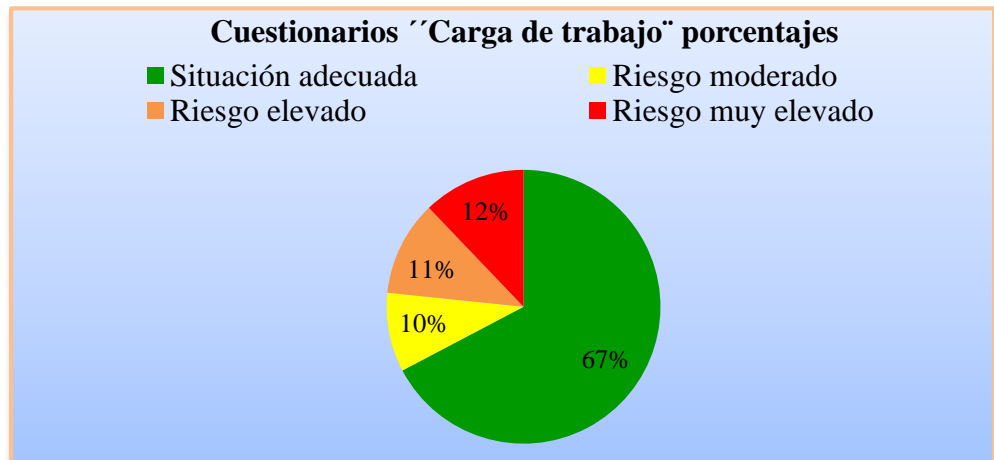
Los valores enseñados en la tabla siguiente son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
72	10	12	3

**TABLA N°10:** Número de Cuestionarios según el factor Carga de trabajo  
**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°19 permite evidenciar que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Carga de trabajo” el 67% se ubica en situación adecuada, lo que demuestra es que este factor de riesgo no es de mayor problema ya que la carga de trabajo en Maresa Ensambladora en el área de Producción-Planta está bien organizada en cuanto a las exigencias laborales y la independencia de las decisiones en cuanto a la tarea a realizar, mientras que el 10% dice estar en condiciones de riesgo moderado en cuanto al factor de riesgo psicosocial “Carga de trabajo”.

A continuación se puede ver los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor conocimiento:

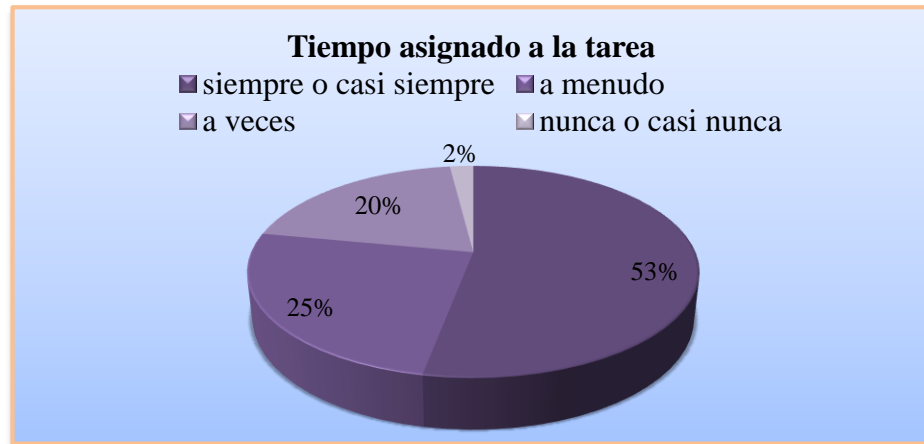


**GRÁFICO N°19:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo "Carga de Trabajo"

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

Según la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial "Carga de trabajo" contiene 13 ítems para ser evaluado, dividido en tres grupos: presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea, a continuación se demuestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

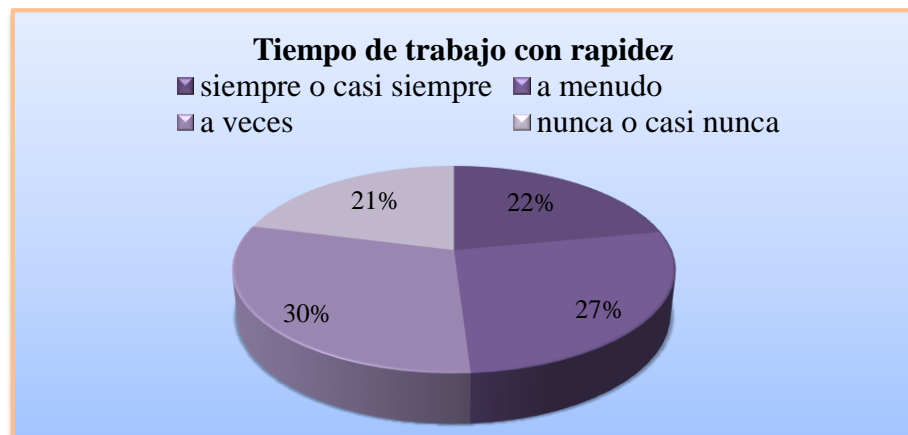
- Presiones de tiempos: se forma de 3 ítems especificados en los siguientes gráficos:
  - El ítem 23, Tiempo asignado a la tarea, muestra en el gráfico que el 53% de los encuestados siempre o casi siempre tienen el tiempo determinado para la tarea, lo que implica que no hay problemas a la hora de asignar tiempos a otras tareas, tan solo el 2% de los encuestados dice que nunca se asignan tiempos específicos.



**GRÁFICO N°20:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado a la tarea”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

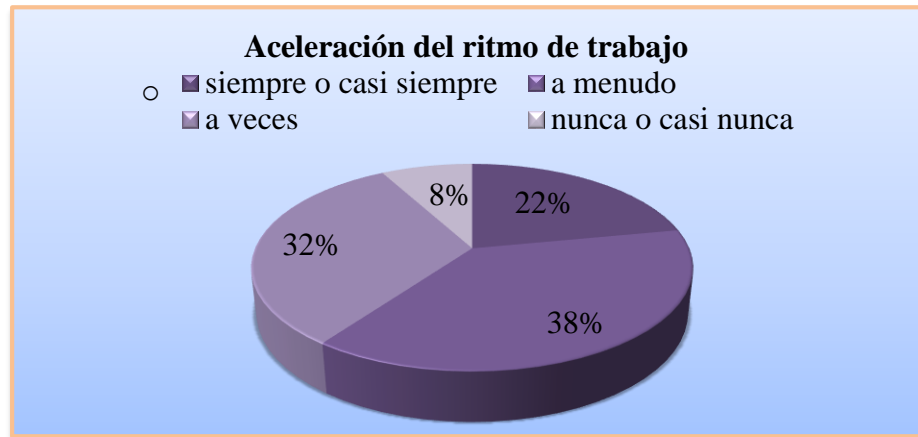
- El Ítem 24, Tiempo de trabajo con rapidez, señala que el 30% solo a veces su trabajo se hace de forma rápida, en cambio el 21% dice que nunca se trabaja con rapidez.



**GRÁFICO N°21:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado con rapidez”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según el ítem 25, Aceleración del ritmo del trabajo, el 38% a menudo acelera su ritmo de trabajo y aunque no es siempre esto pone un cierto estado de estrés al trabajador, por desempeñar las funciones de su tarea a un ritmo acelerado, el 8% dice que no existe una aceleración en el ritmo de trabajo.

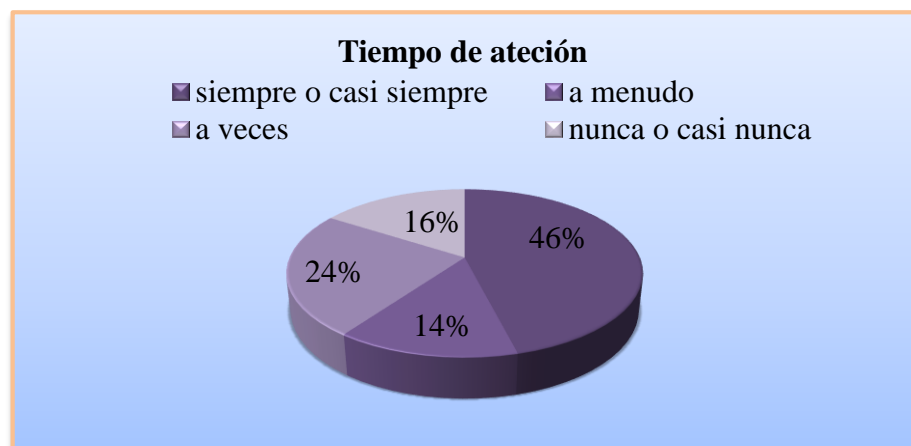


**GRÁFICO N°22:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Aceleración del ritmo de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Esfuerzo de atención: se conforma de 6 ítems detallados en los siguientes gráficos:

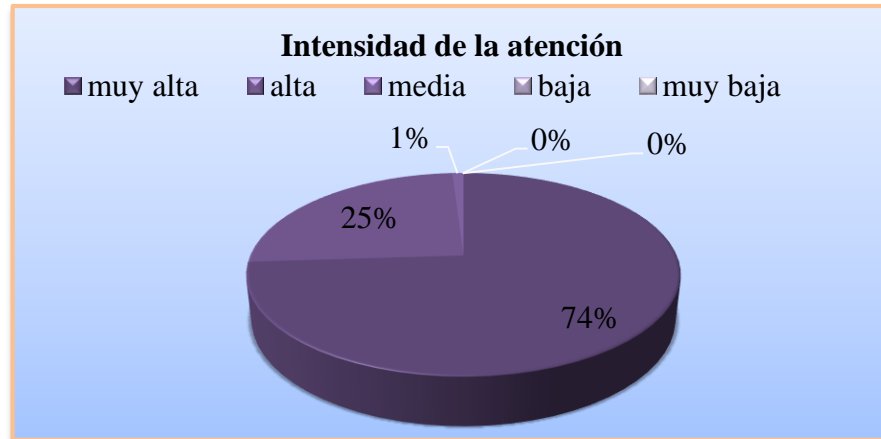
- De acuerdo al ítem 21, Tiempo de atención que los trabajadores están sometidos a mantener una atención excesiva, el 38% declaran que a menudo lo deben hacer, mientras que el 8% expresan que no es así sin embargo, se puede evidenciar que si hay un pequeño problema que se debe solucionar.



**GRÁFICO N°23:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de atención”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

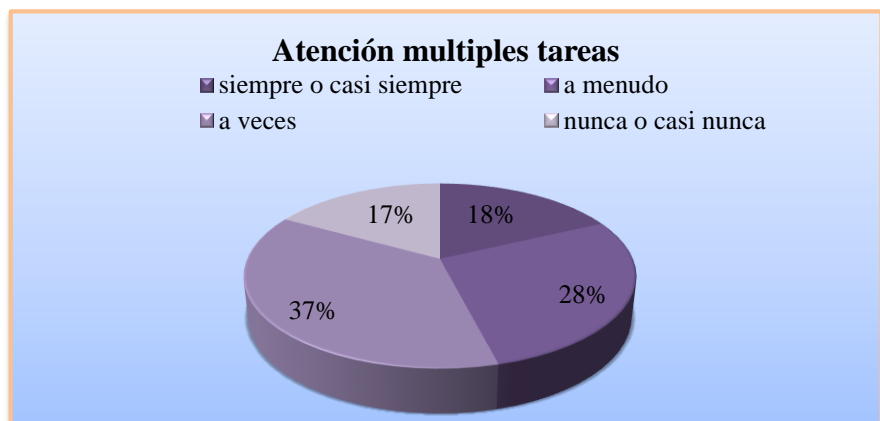
- Intensidad de la atención, Ítem 22, según los cuestionarios realizados el 74% de los trabajadores señaló que la atención requerida para trabajar era muy alta, mientras que el 1% dijo que la atención para sus tareas se encontraba en un rango medio.



**GRÁFICO N°24:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Intensidad de atención”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

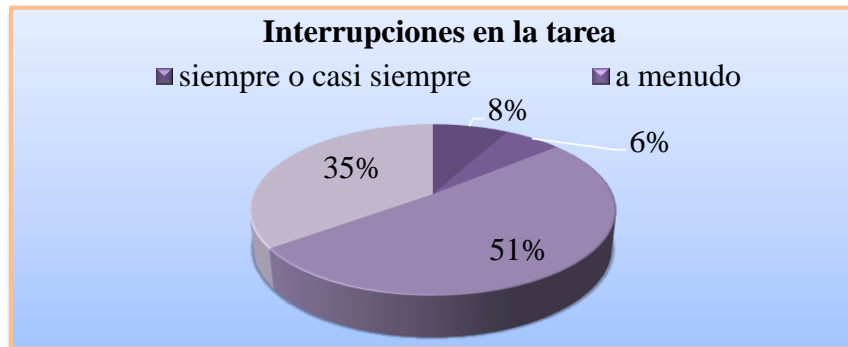
- Según el Ítem 27, Atención a múltiples tareas, el 37% de los encuestados solo a veces debe atender varias tareas al mismo tiempo, sin embargo el 17% declaró que nunca o casi nunca tiene varias tareas a las que debe atender.



**GRÁFICO N°25:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Atención a múltiples tareas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

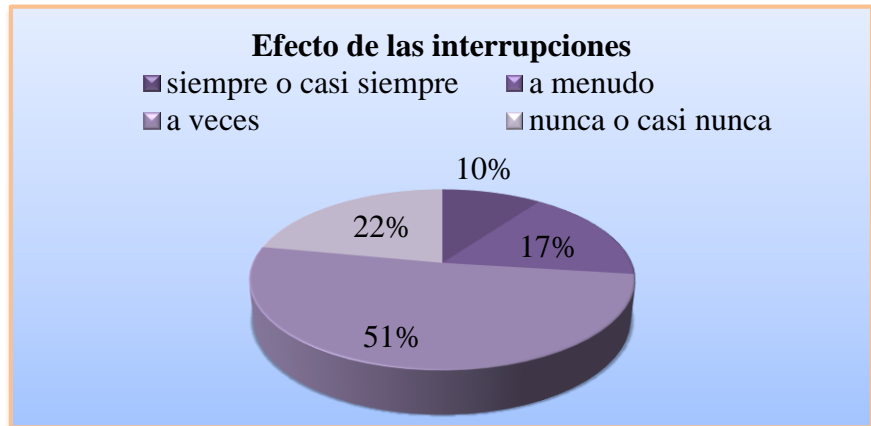
- Ítem 30, Interrupción en la tarea, el 51% de los encuestados expuso que solo a veces debe interrumpir su tarea por atender otra que no estaba planificada, el 6% dijo que a menudo lo hacía, lo que da a notar que no es un porcentaje preocupante de factor de riesgo psicosocial.



**GRÁFICO N°26:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interrupciones en la tarea”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

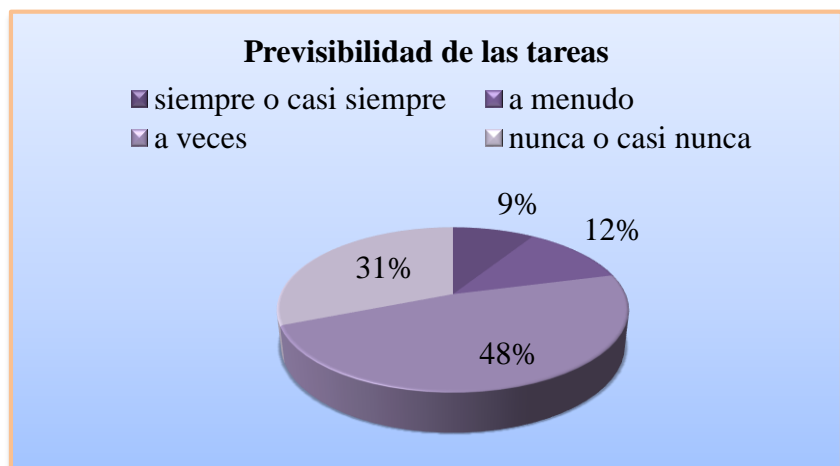
- Según el Ítem 31, Efecto de la interrupciones, el 51% explico, que a veces alteran seriamente la ejecución del trabajo por las interrupciones imprevistas, y tan solo el 10% declaro que siempre hay efectos por las interrupciones, aunque no es un porcentaje mayor, esto no solo repercute en la salud psicológica del trabajador sino en la producción de su trabajo.



**GRÁFICO N°27:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Efecto de las interrupciones”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 32, Previsibilidad de las tareas, del 100% de encuestados, el 48% dijo que solo a veces la cantidad de trabajo que tienen a su cargo puede ser irregular e imprevisible , mientras que el 9% expuso que esto siempre pasa.

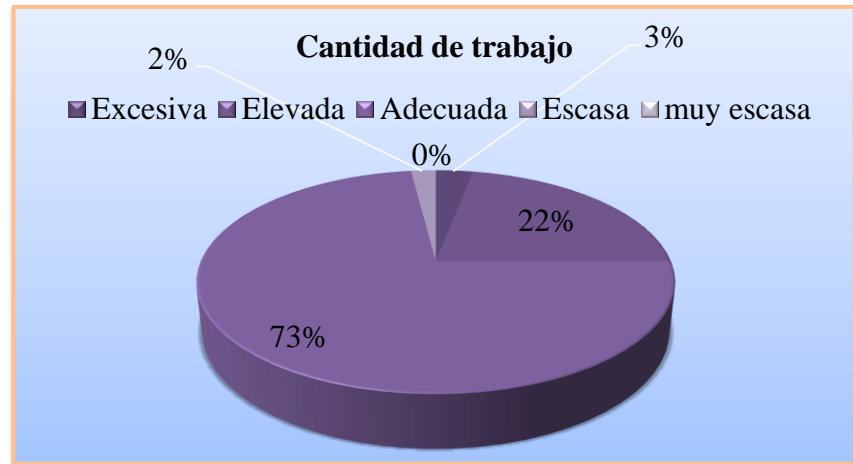


**GRÁFICO N°28:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Previsibilidad de las tareas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Cantidad y dificultad de la tarea: se conforma de 4 ítems definidos en los siguientes gráficos:

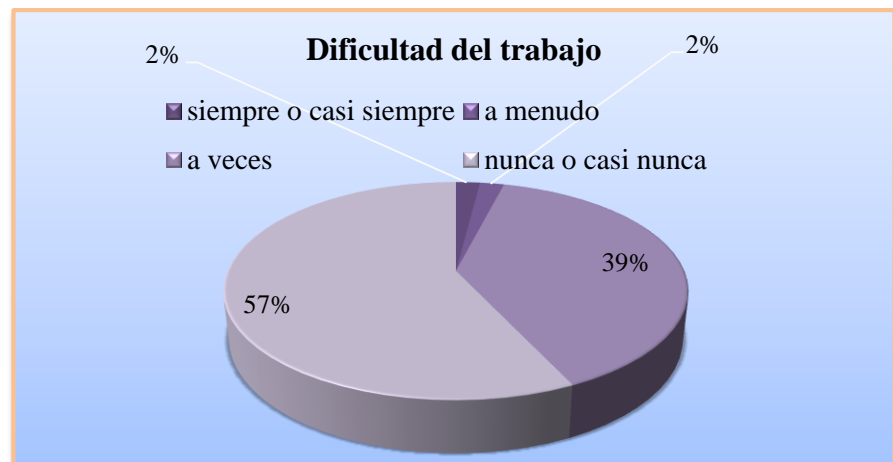
- Ítem 26, Cantidad de trabajo, del 100% de encuestados el 73% de los encuestados dejó ver que la cantidad de trabajo a la que estaban expuestos es adecuada, y tan solo el 3% dijo que es excesiva.



**GRÁFICO N°29:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

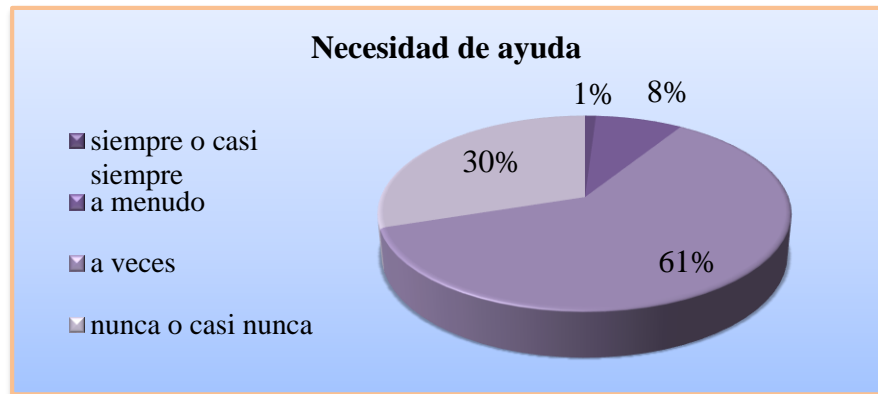
- Según Ítem 28, Dificultad del trabajo, el gráfico muestra que el 57% de los trabajadores del área de Producción-Planta nunca o casi nunca les resulta difícil su tarea a realizar, por lo tanto solo el 2% expone que siempre y a menudo si les resulta difícil su tarea.



**GRÁFICO N°30:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Dificultad del trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

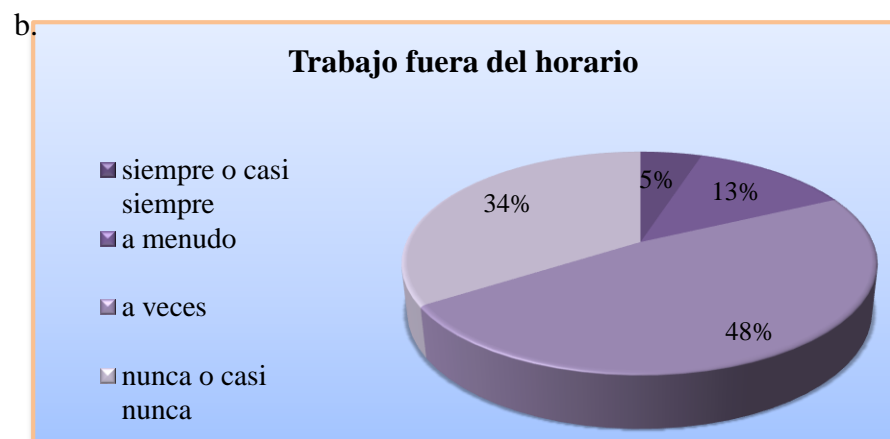
- De acuerdo al ítem 29, Necesidad de ayuda, de los trabajadores encuestados el 61% declaro que solo a veces necesita de apoyo o ayuda ya que la tarea es algo difícil, solo el 1% dijo que siempre o casi siempre necesita de ayuda para llevar a cabo su trabajo.



**GRÁFICO N°31:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Necesidad de ayuda”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Trabajo fuera del horario habitual, Ítem 4, revela que el 48% de los trabajadores a veces trabajan más tiempo de lo habitual, con horas extras o llevan trabajo a sus hogares, el 5% de ellos dijo que siempre lo hace.



**GRÁFICO N°32:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo fuera del horario”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Demandas Psicológicas.

La tabla siguiente detalla los valores que son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	46,77	18,38	45,00

**TABLA N°11:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

La tabla N°12 muestra la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

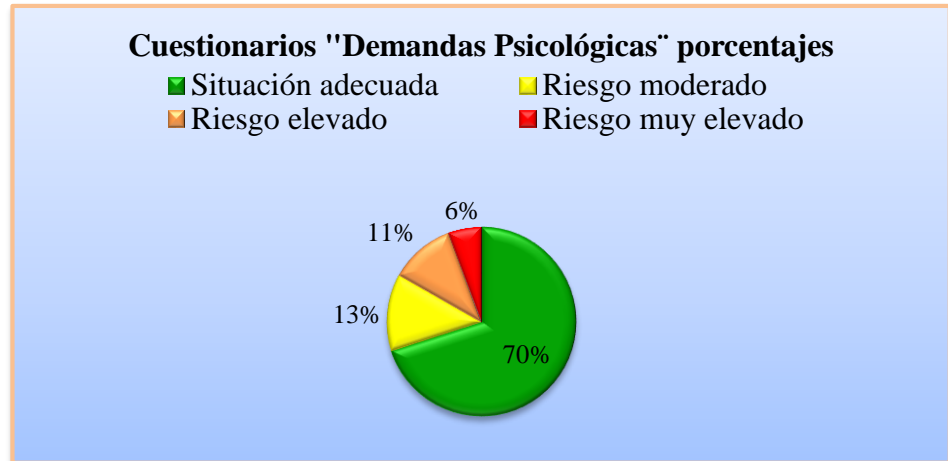
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
75	14	12	6

**TABLA N°12:** Número de Cuestionarios según el factor Demandas Psicológicas

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°33 permite demostrar que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas”, el 70% se coloca en situación adecuada, lo que manifiesta que no es un problema excesivo en cuanto a riesgo psicosocial en Maresa Ensambladora en el área de Producción-Planta, ya que está bien organizada en cuanto a las demandas de naturaleza cognitiva y emocional, mientras que el 6% dice estar en condiciones no aptas en cuanto a este factor.

A continuación se puede ver los valores de la tabla representados en porcentajes para mayor comprensión:

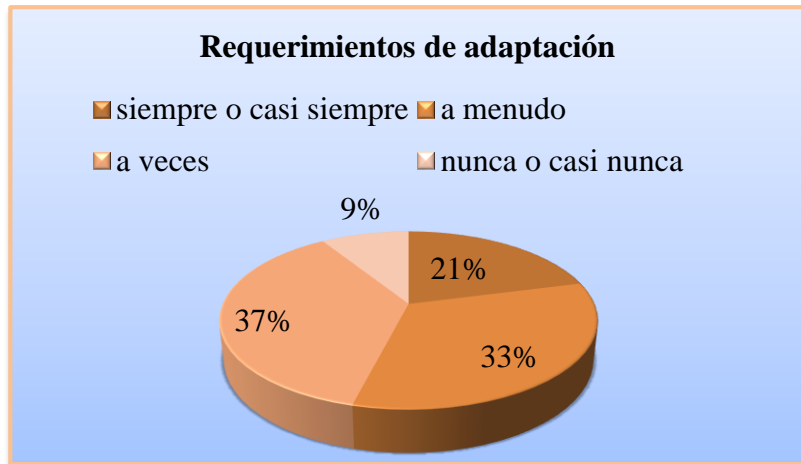


**GRÁFICO N°33:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas Psicológicas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 se detalla que para el factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” está conformado por 4 ítems para ser evaluado, dividido en dos grandes grupos: exigencias cognitivas y exigencias emocionales, a continuación se presenta en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

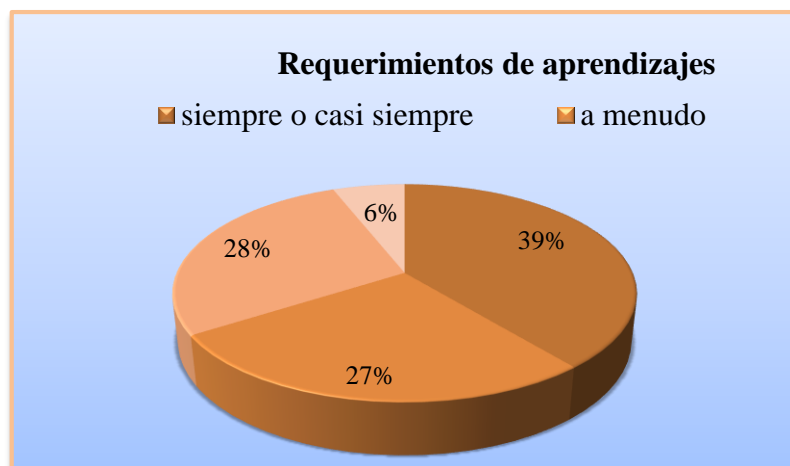
- Exigencias cognitivas: se forma de 1 ítem de 6 literales con solo 5 letras (33a-e) de ellos se especifican en este grupo en los subsiguientes gráficos:
  - Según Ítem 33a, Requerimientos de aprendizaje, los trabajadores encuestados manifiestan que el 39% siempre o casi siempre aprenden cosas o métodos nuevos para sus tareas, por lo tanto el 6% dice que nunca lo hace.



**GRÁFICO N°34:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de aprendizaje”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 33b, Requerimientos de adaptación, el gráfico N°34 señala que el 37% solo a veces puede lograr adaptarse a nuevas situaciones, lo que no es impactante como riesgo psicosocial, pero vale la pena tomar en cuenta que los trabajadores no se adaptan con facilidad, mientras que el 9% nunca lo hace.

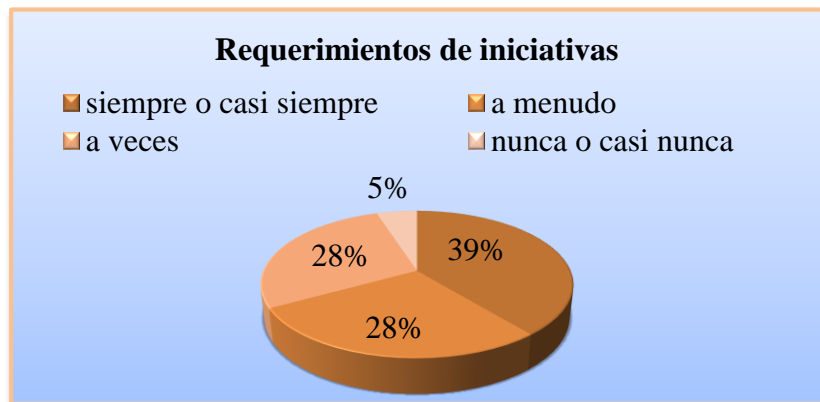


**GRÁFICO N°35:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de adaptación”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Requerimientos de iniciáticas, Ítem 33c, el 39% de los trabajadores de Producción-Planta manifiestan que siempre o

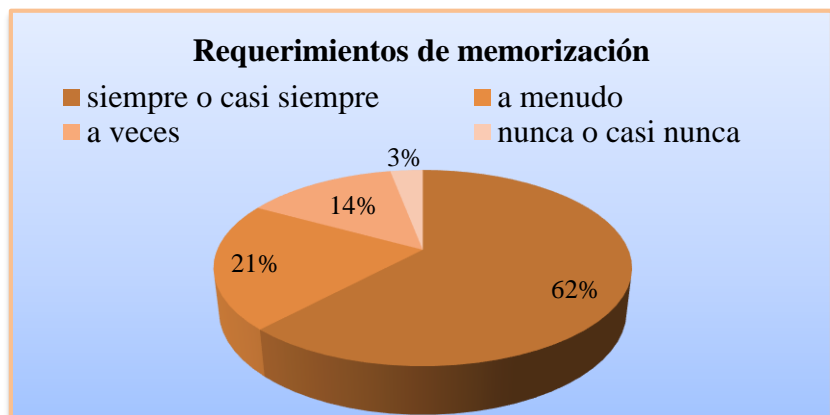
casi siempre toman la iniciativa para realizar la tarea, el 5% nunca lo hace.



**GRÁFICO N°36:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de iniciativas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

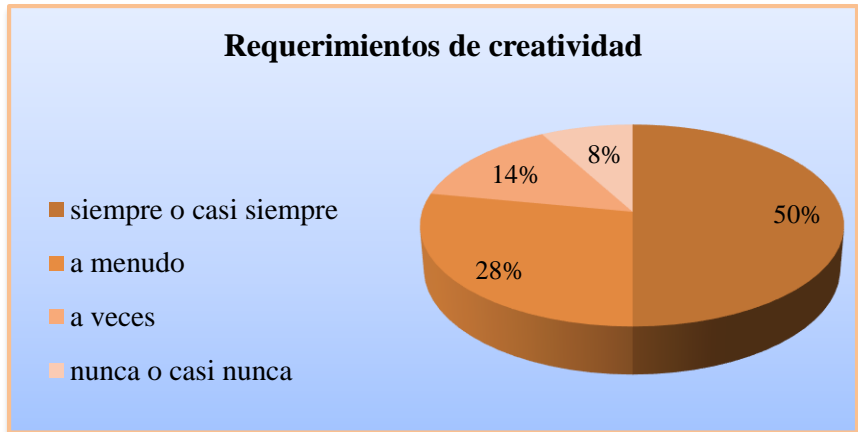
- De acuerdo al Ítem 33d, Requerimientos de memorización, el 62% expreso que siempre o casi siempre debe tener buena memoria para el desarrollo de sus actividades, entretanto solo el 3% dijo nunca le hacía falta su uso de memoria para sus tareas.



**GRÁFICO N°37:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de memorización”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

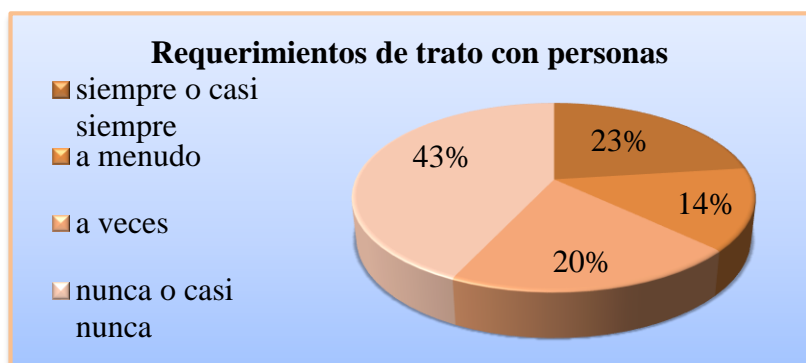
- Ítem 33e, Requerimientos de creatividad, el 50% siempre o casi siempre es creativo en cuanto a su trabajo, y solo el 8% nunca o casi nunca es creativo con lo que hace.



**GRÁFICO N°38:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de creatividad”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

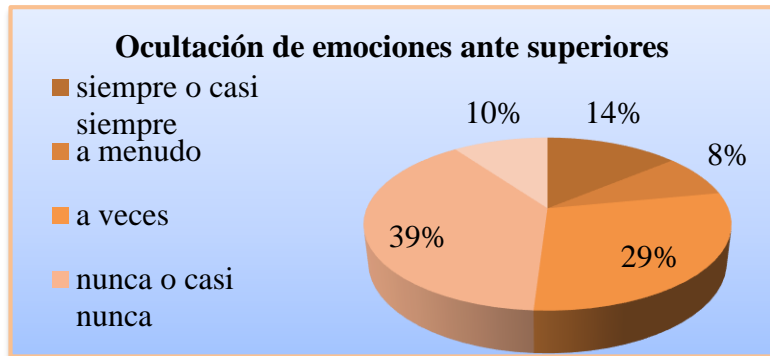
- Exigencias emocionales: está conformado por 4 ítems , un ítem de un literal (33f), el ítem 34 con 4 literales (a-d), 35 y 36 a continuación se especifican en los gráficos:
  - Requerimientos de trato con personas, Ítem 33f, el 43% de los trabajadores nunca o casi nunca tienen un trato con personas externas a su trabajo ya que es evidente que es personal de Producción-Planta, el 14% lo hace, pueden ser supervisores o altos cargos de esta área.



**GRÁFICO N°39:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de trato con personas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

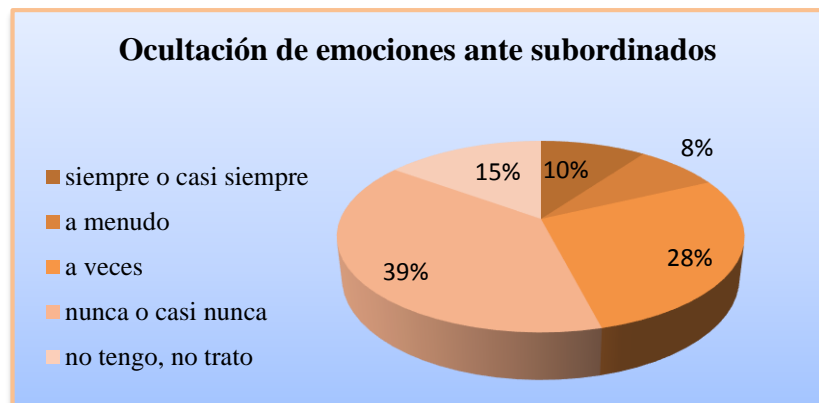
- El Ítem 34a, Ocultación de emociones ante superiores, la frecuencia con la que manifiestan los trabajadores es de 39% que nunca o casi nunca oculta sus emociones ante su superior jerárquico, entretanto el 8% expresa que si oculta sus emociones.



**GRÁFICO N°40:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante superiores”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

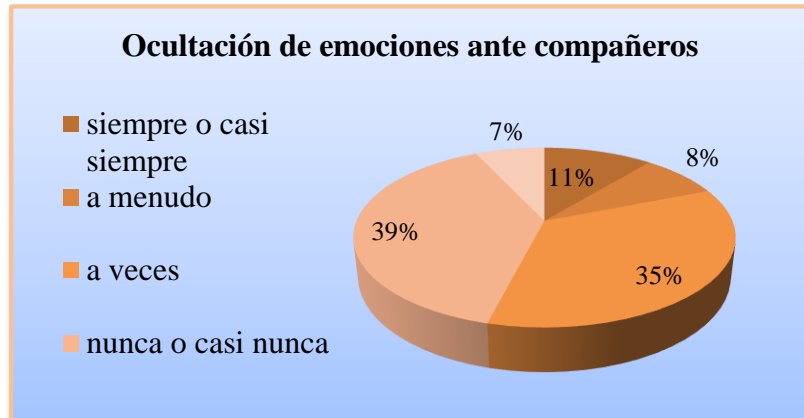
- Según Ítem 34b, Ocultación de emociones ante subordinados, el 39% de los encuestados dice que nunca o casi nunca oculta sus emociones ante sus subordinados, por otro lado el 8% a menudo lo hace.



**GRÁFICO N°41:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante subordinados”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

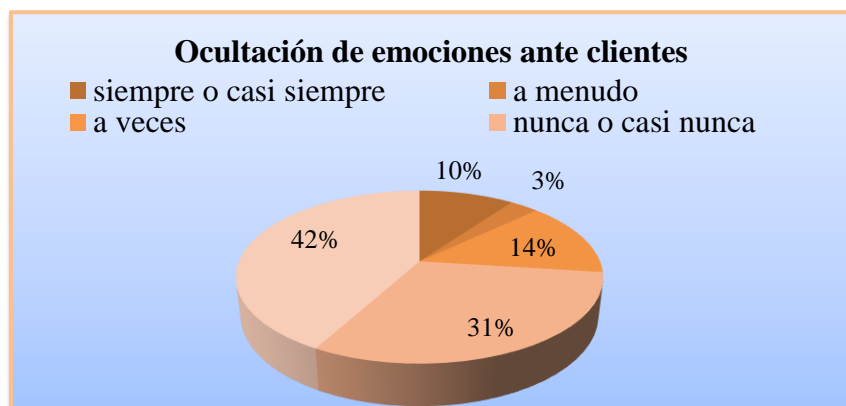
- De acuerdo con el ítem 34c, Ocultación de emociones ante compañeros, los trabajadores del área Producción-Planta, el 39% manifestó que nunca o casi nunca oculta emoción ante sus compañeros, y el 8% si lo hace.



**GRÁFICO N°42:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante compañeros”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

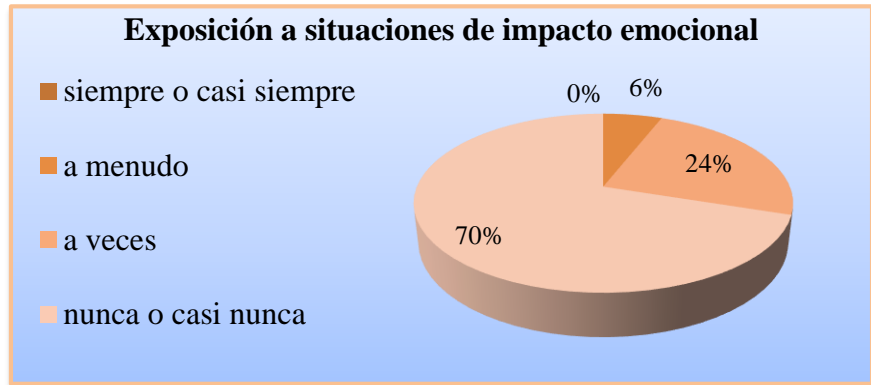
- Ocultación de emociones ante clientes, Ítem 34d, de acuerdo al área que estamos analizando, es lógico que el 42% no tenga trato con este grupo de personas y no sea necesario mostrar sus emociones, aunque el 3% destacó que a menudo debe contener sus emociones.



**GRÁFICO N°43:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante clientes”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

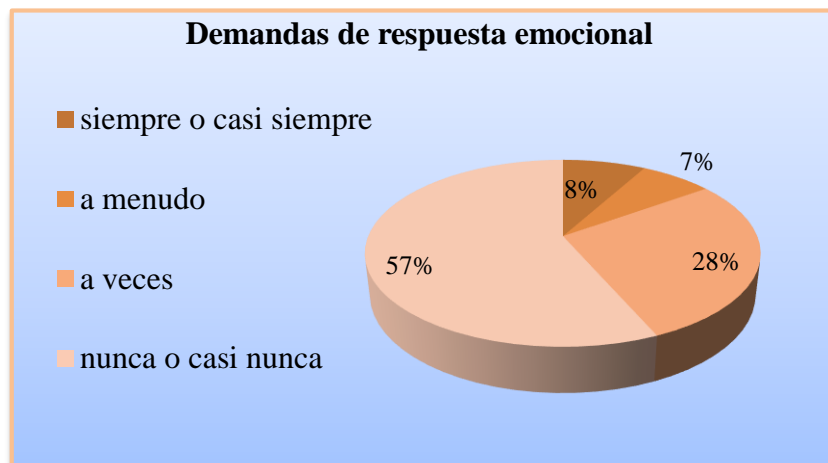
- Según Ítem 35, Exposición a situaciones de impacto emocional, el 70% de los trabajadores encuestados destacó en sus respuestas que nunca o casi nunca están expuestos a situaciones emocionales que afecten el desempeño de sus tareas.



**GRÁFICO N°44:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a situaciones de impacto emocional”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Demandas de respuesta emocional, Ítem 36, el 56% declaró que nunca o casi nunca está sometido a dar una respuesta ante problemas emocionales, sin embargo el 7% dijo que a menudo lo debe hacer.



**GRÁFICO N°45:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas de respuesta emocional”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Variedad/Contenido del trabajo. La siguiente tabla muestra los valores medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	16,88	10,14	15,00

**TABLA N°13:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido del Trabajo”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente se detalla la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

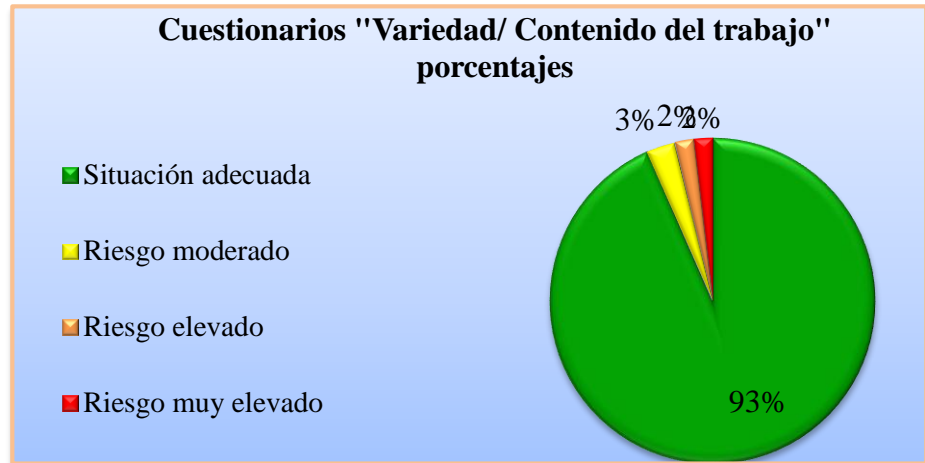
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
100	3	2	2

**TABLA N°14:** Número de Cuestionarios según el factor Variedad/Contenido del Trabajo.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°46 indica que de 107 personas encuestadas y de acuerdo al factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido del trabajo” el 93% se ubica en situación adecuada, demostrando así que este factor de riesgo no es un problema existente y que no conlleva a situaciones de riesgo a los trabajadores de Producción-Planta, por lo tanto solo el 2% menciona estar en riesgo muy alto en cuanto a este factor.

A continuación se puede ver los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor discernimiento:

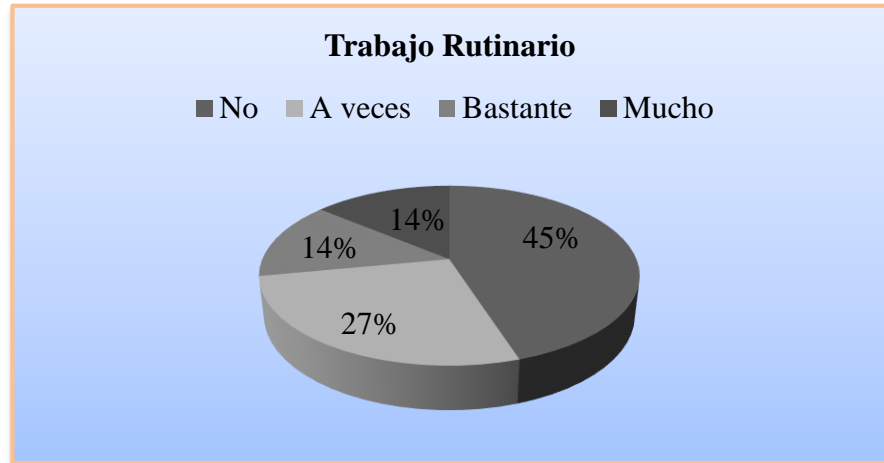


**GRÁFICO N°46:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Variedad/ Contenido del trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo a la tabla N°4 el factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido de Trabajo” está conformado por 4 ítems para ser evaluados, con un ítem de 4 literales (40a-40d), en adelante se ejemplifica en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

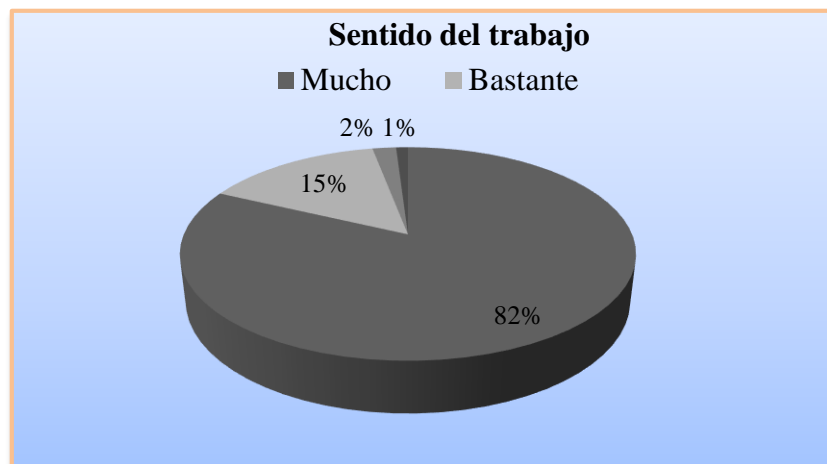
- Trabajo rutinario, Ítem 37, según los cuestionarios realizados a los trabajadores, el 45% dijo que no tiene un trabajo rutinario y aunque no es la mitad del 100% lo que evidencia que no hay un riesgo psicosocial, sin embargo el 14 % estuvo en una posición de que si existe bastante trabajo rutinario.



**GRÁFICO N°47:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo rutinario”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

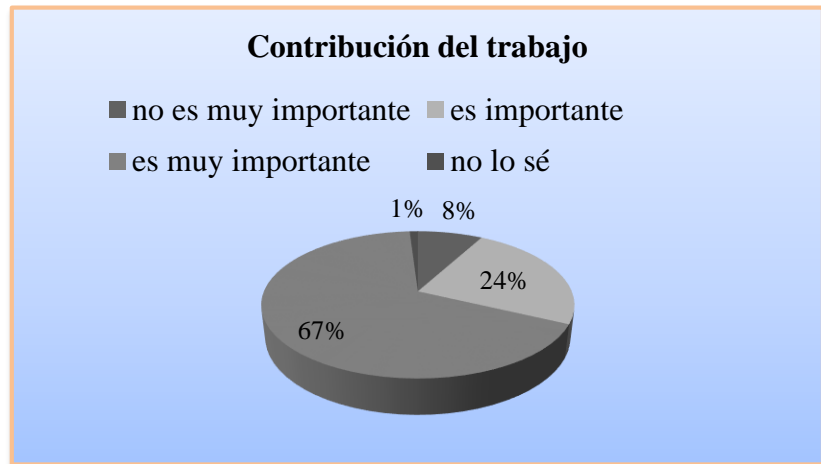
- Según Ítem 38, Sentido del trabajo, de acuerdo al gráfico 47 el 82% de los encuestados siente que su trabajo posee mucho sentido para la producción y ensamble de autos, mientras que el 1% dice que nada tiene sentido.



**GRÁFICO N°48:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Sentido del trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- En el Ítem 39, Contribución del trabajo, este factor muestra que el 67% es muy importante a la hora de contribuir con toda la organización, por lo tanto el 1% declara que no lo sabe.



**GRÁFICO N°49:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Contribución del trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

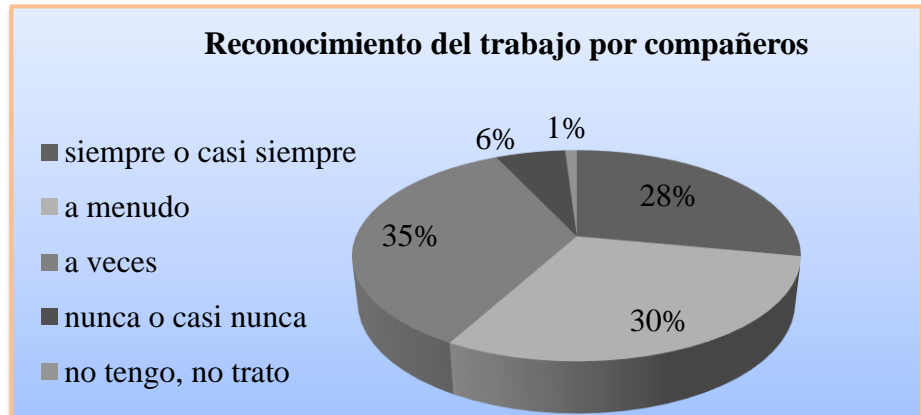
- De acuerdo al Ítem 40a, Reconocimiento del trabajo por superiores, en general el 52% manifiesta que siempre o casi siempre su trabajo es reconocido y apreciado por sus superiores, con un porcentaje mínimo del 3% dice que nunca o casi nunca es apreciado su trabajo



**GRÁFICO N°50:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por supervisores”

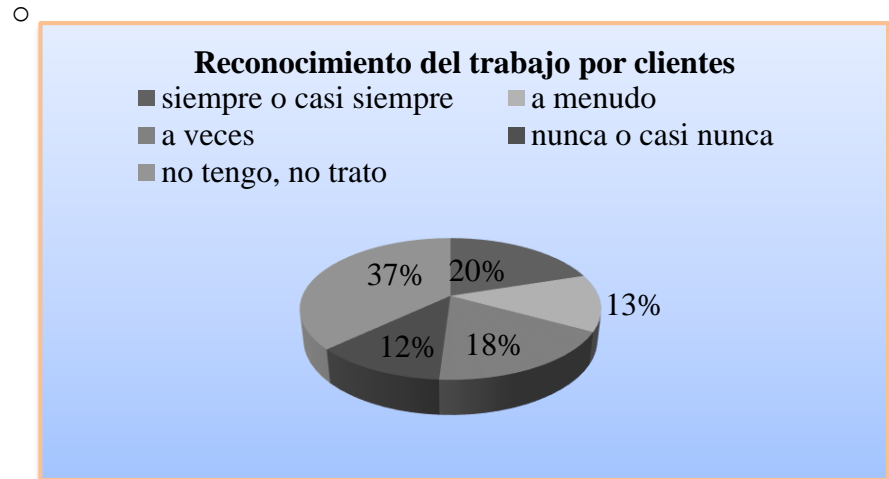
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Reconocimiento del trabajo por compañeros, Ítem 40b, aunque este factor es impredecible se decide medirlo para ver cómo es la relación entre compañeros y se nota que entre ellos el 35% a veces reconoce y aprecia el trabajo de sus otros compañeros, mientras que el 6% expresó que nunca o casi nunca es así.



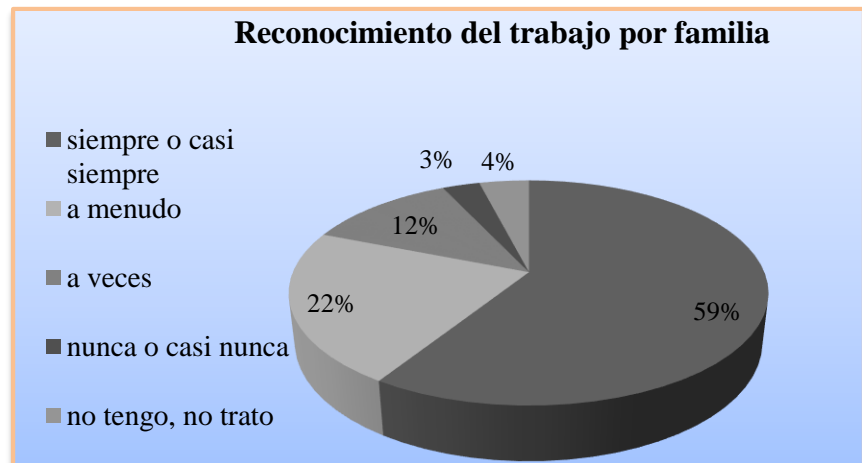
**GRÁFICO N°51:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por compañeros”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 40c, Reconocimiento del trabajo por clientes, el mayor porcentaje es del 37% y corresponde a no tengo, no trato un reconocimiento de sus clientes, esto se debe a que los trabajadores de Producción-Planta no se relacionan directamente con el cliente, y el 12% manifestó que nunca o casi nunca tiene este reconocimiento.



**GRÁFICO N°52:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por clientes”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 40d, Reconocimiento del trabajo por familia, el 59% de los trabajadores en general sienten que siempre o casi siempre es apreciado y valorado el trabajo por sus familiares, aunque existe un 3% que no lo nota así.



**GRÁFICO N°53:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por familia”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Participación/Supervisión. Los valores informados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	38,55	13,75	38,00

**TABLA N°15:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Los valores revelados en la tabla siguiente es la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

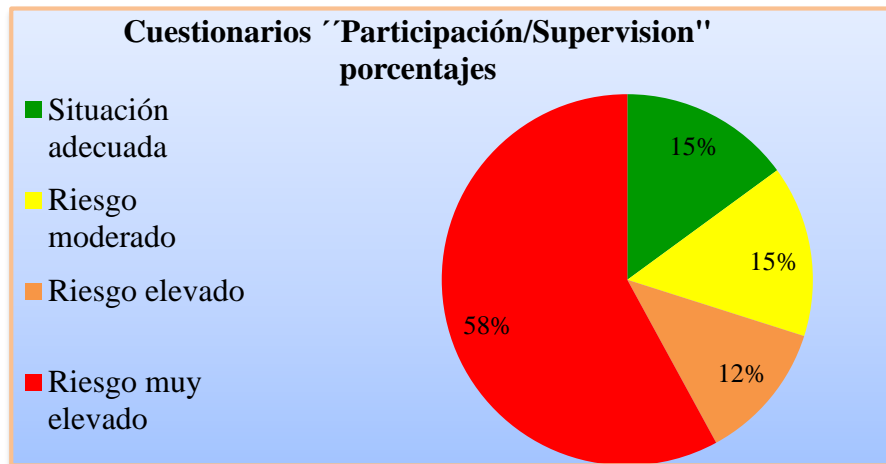
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	16	13	62

**TABLA N°16:** Número de Cuestionarios según el factor Participación/Supervisión

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo al gráfico N° 54 permite señalar que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” el 58% se encuentra en situación de riesgo muy elevado, lo que significa que este factor de riesgo es un problema grave que se debe monitorear y resolverlo de manera urgente para que los trabajadores del área Producción-Planta de Maresa Ensambladora sientan que pueden participar en cuanto a opiniones de cualquier tema, aunque con un porcentaje bajo del 12% dice estar en un riesgo elevado.

Los valores de la tabla representada en porcentajes para mayor conocimiento se presentan a continuación:

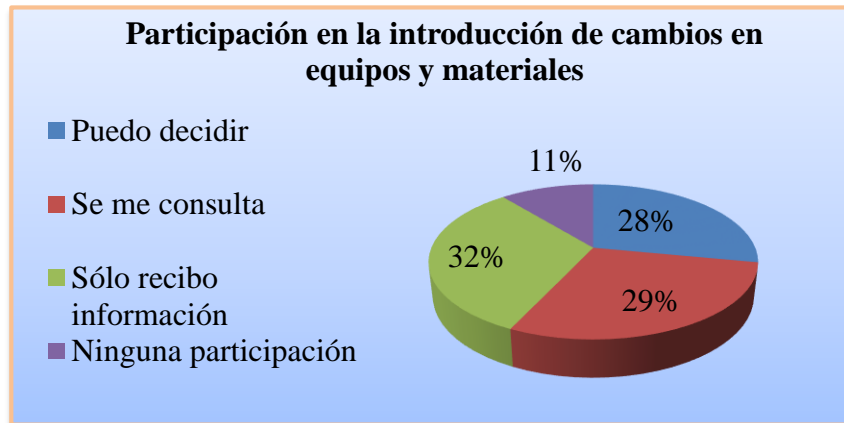


**GRÁFICO N°54:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo "Participación/Supervisión"

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial "Participación/Supervisión" está organizado por 2 ítems para ser evaluado, uno de ellos conformado por 7 literales (11a-11g) y el otro por 4 literales (12a- 12d), en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem a continuación se muestran:

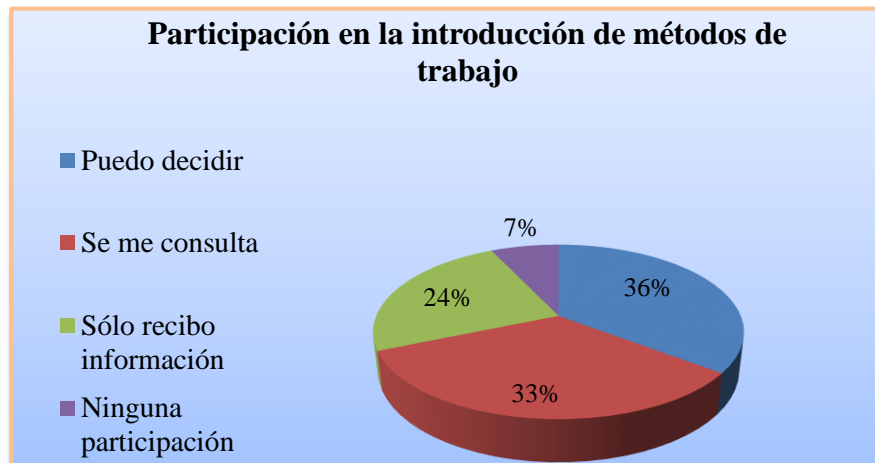
- La participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, Ítem 11a, el nivel de participación según los resultados de los cuestionarios es del 32% solo recibe información y no participa de esta decisión, el 11 % dice que no tiene ninguna participación en cuanto a equipos y materiales.



**GRÁFICO N°55:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- En el Ítem 11b, Participación en la introducción de métodos de trabajo, de acuerdo a este factor de riesgo psicosocial el 35% expresa que si puede decidir sobre el método a utilizar en su tarea, aunque este porcentaje no es alto lo puede hacer, el 7% dijo que no posee ninguna participación.

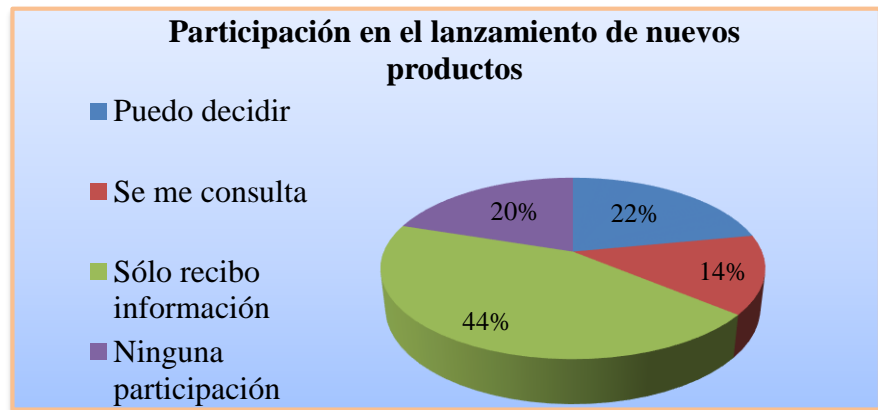


**GRÁFICO N°56:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de métodos de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 11c, Participación en el lanzamiento de nuevos productos, el personal de Producción-Planta destacó que el 44%

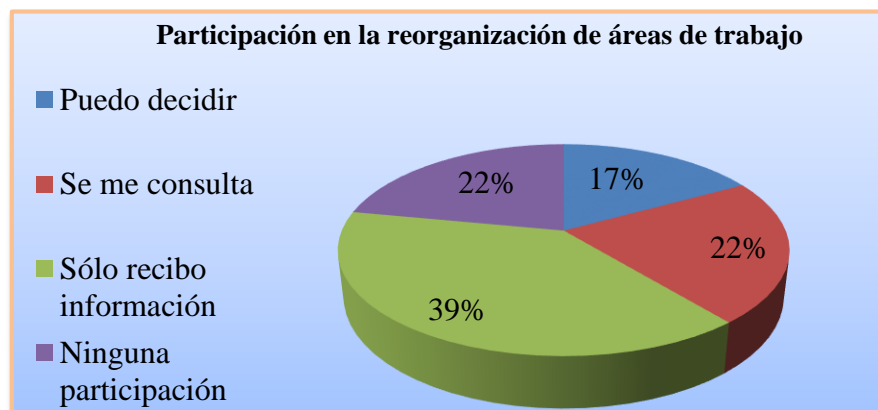
solo recibe información en cuanto a este factor, quiere decir que no tiene participación en este sentido, y tan solo el 14% es consultado acerca de este ítem evaluado.



**GRÁFICO N°57:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en el lanzamiento de nuevos productos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

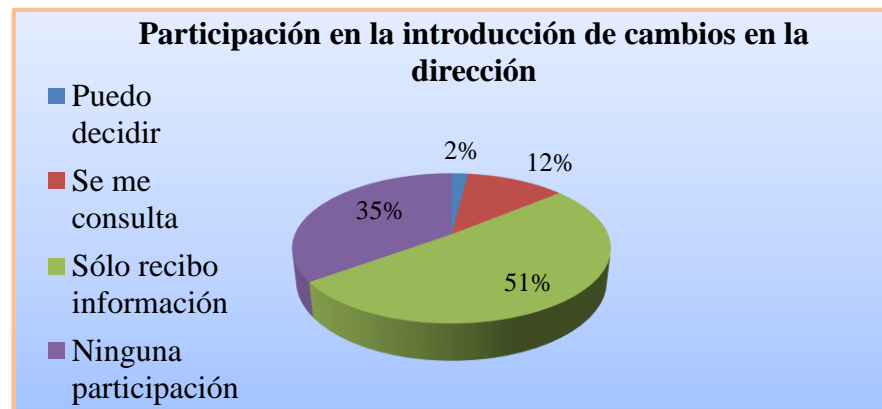
- Según Ítem 11d, Participación en la reorganización de áreas de trabajo, al parecer el 39% solo recibe información, siendo el porcentaje más alto según este factor, mientras que el 17% recalzó que si puede decidir en cuanto a la reorganización de áreas.



**GRÁFICO N°58:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la reorganización de áreas de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- La participación en la introducción de cambios en la dirección, Ítem 11e, se verifica que el 51% solo recibe información acerca de los cambios en la dirección, por lo tanto solo el 2% puede decidir, significa que es un riesgo para ellos.



**GRÁFICO N°59:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en la dirección”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

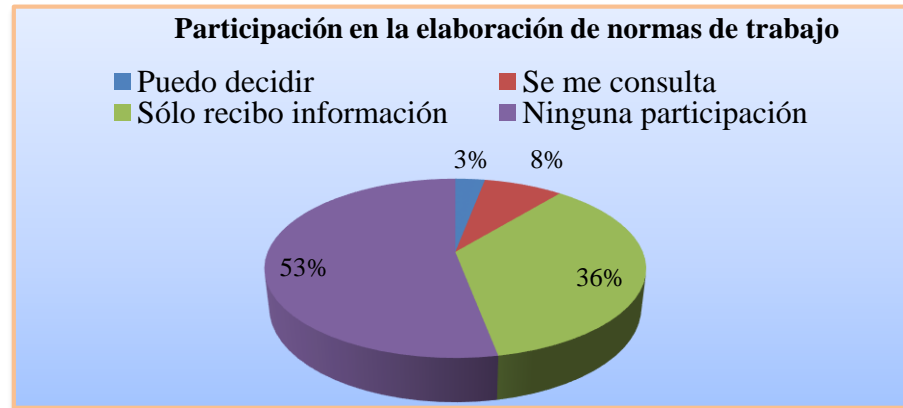
- Según Ítem 11f, Participación en contrataciones de personal, existe un porcentaje muy alto del 56% donde indica que los trabajadores no tienen ninguna participación en cuanto a la contratación de nuevo personal, solo el 2% dice que si puede participar con su decisión.



**GRÁFICO N°60:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en contrataciones de personal”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

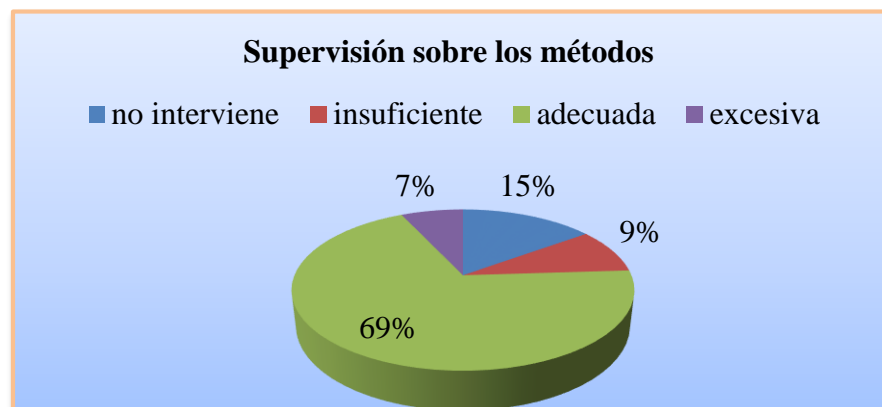
- De acuerdo al Ítem 11g, Participación en la elaboración de normas de trabajo, 53% de los trabajadores expresaron que no tienen ninguna participación en la elaboración de normas, mientras que un mínimo porcentaje del 3% destaco que sí puede decidir y participar.



**GRÁFICO N°61:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación la elaboración de normas de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

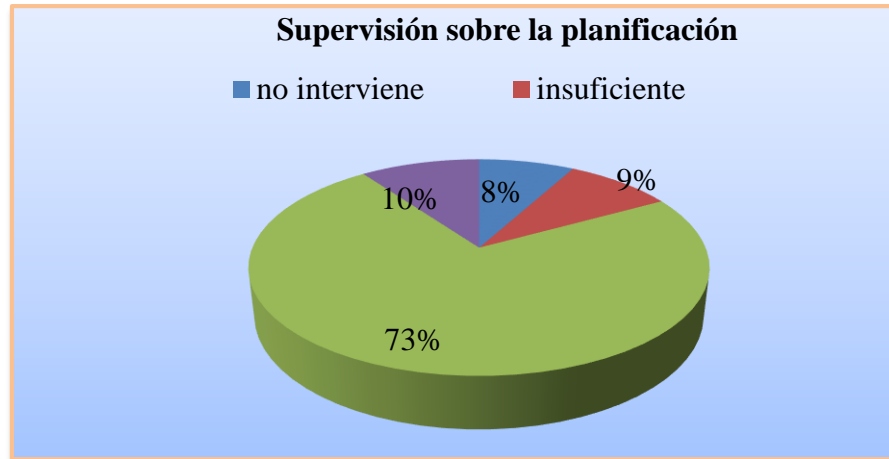
- Supervisión sobre métodos, Ítem 12a, en cuanto a los cuestionarios realizados los resultados demuestran que la supervisión de sus superiores es del 69% en un rango adecuado, el 7% expresa que esta supervisión de métodos es excesiva.



**GRÁFICO N°62:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre los métodos”

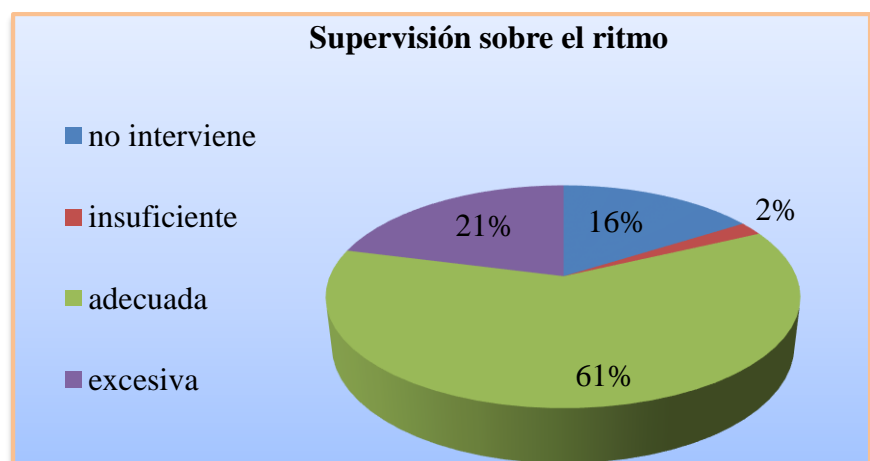
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 12b, Supervisión sobre la planificación, el 73% expreso que es adecuado el control de superiores sobre la planificación, mientras que el 8% dice no intervenir.



**GRÁFICO N°63:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la planificación”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Supervisión sobre el ritmo, Ítem12c, según los trabajadores del área de Producción-Planta destacan que en cuanto al ritmo de la tarea la supervisión es del 61% adecuada, y solo el 2% opina que es insuficiente.



**GRÁFICO N°64:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre el ritmo”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem12d, Supervisión sobre la calidad, un porcentaje alto del 74% de los encuestados señala que es adecuada la supervisión de la calidad de trabajo, mientras que el 3% expresa que es insuficiente esta inspección.



**GRÁFICO N°65:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la calidad”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Interés por el trabajador/Compensación.

Los valores comunicados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	26,94	18,69	25,00

**TABLA N°17:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “ Interés por el trabajador/Compensación”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Los valores presentados en la tabla siguiente son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

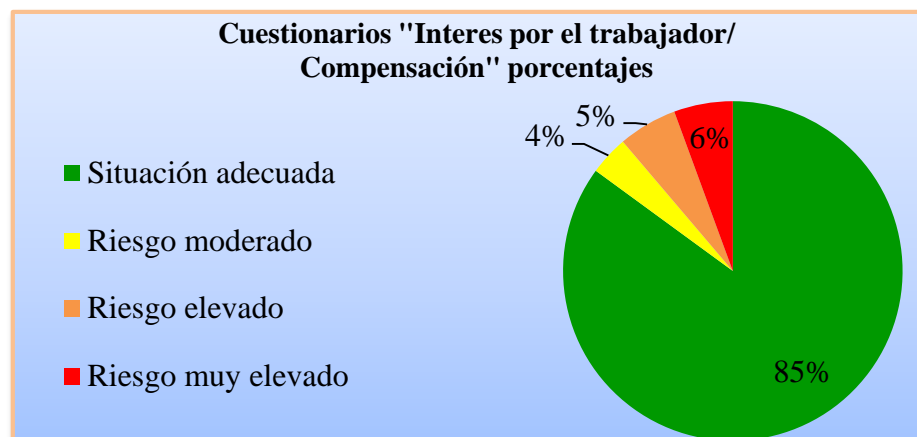
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
91	4	6	6

**TABLA N°18:** Número de Cuestionarios según el factor Interés por el trabajador/Compensación.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°66 expresa que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/Compensación” el 85% se coloca en el rango de situación adecuada, este factor demuestra que no hay un problema significativo de preocupación en Maresa Ensambladora en el área de Producción-Planta ya que la organización siente interés por el trabajador y así mismo es compensado, y el 4% indica estar en condiciones de riesgo moderado.

A continuación se puede ver los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor comprensión:



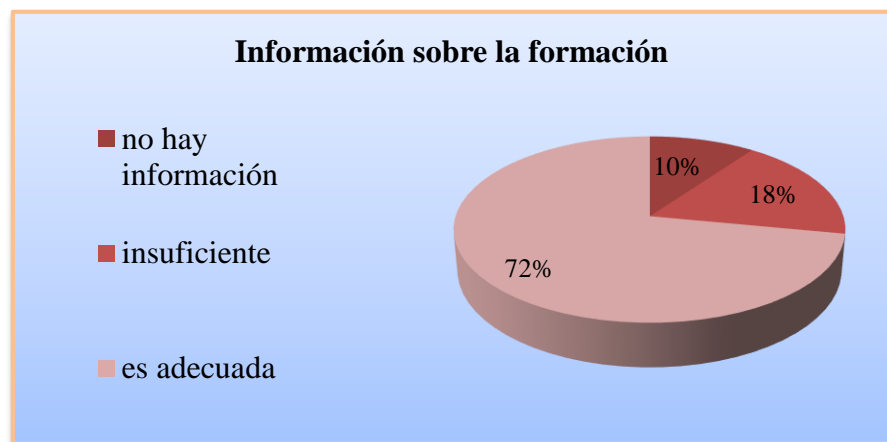
**GRÁFICO N°66:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interés por el trabajador/Compensación”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/Compensación” está conformado por 5 ítems para ser

evaluados, un ítem consta de 4 literales (13a-13d) a continuación se revela en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

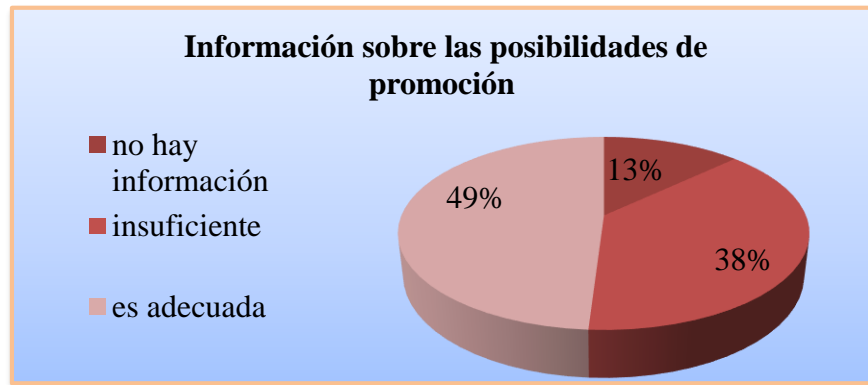
- Según Ítem13a, Información sobre la formación, el 72% de los trabajadores dice estar en una situación adecuada en cuanto al grado de información proporcionado por Maresa Ensambladora, mientras que 10% opino que no hay información sobre la formación.



**GRÁFICO N°67:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre la formación”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

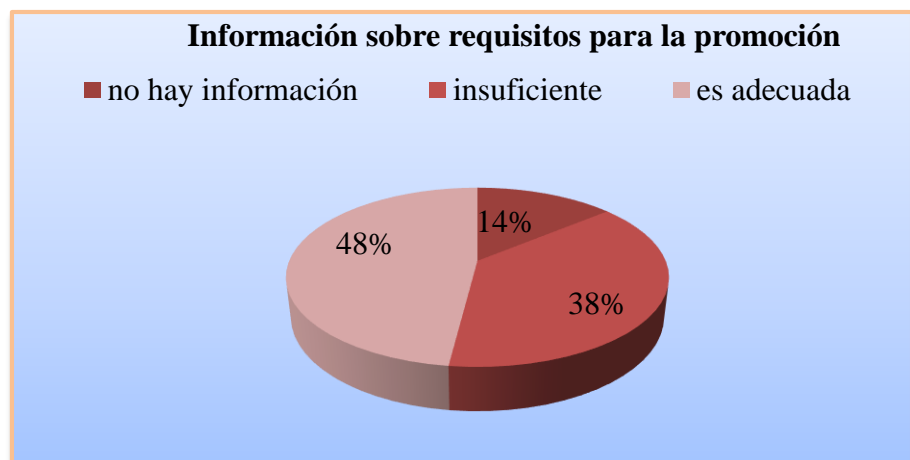
- De acuerdo al Ítem 13b, Información sobre las posibilidades de promoción, en su mayoría el 49% destacó que es adecuada la divulgación de información en cuanto a la promoción, y solo el 13% hizo notar que no existe.



**GRÁFICO N°68:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre las posibilidades de promoción”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

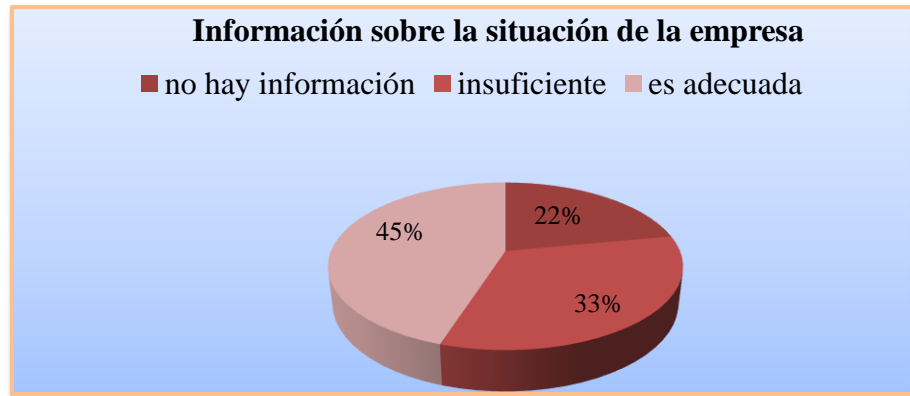
- Información sobre requisitos para la promoción, Ítem 13c, destaca que el 48% de información notificada acerca de los requerimientos de promoción es adecuada, por lo tanto el 14% expreso que no hay información.



**GRÁFICO N°69:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre requisitos para la promoción”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem13d, Información sobre la información de la empresa, de acuerdo a este factor evaluado, el 45% expresa que es adecuada la información acerca de la situación real de Maresa Ensambladora, el 22% dice que no hay información sobre la realidad de la empresa.



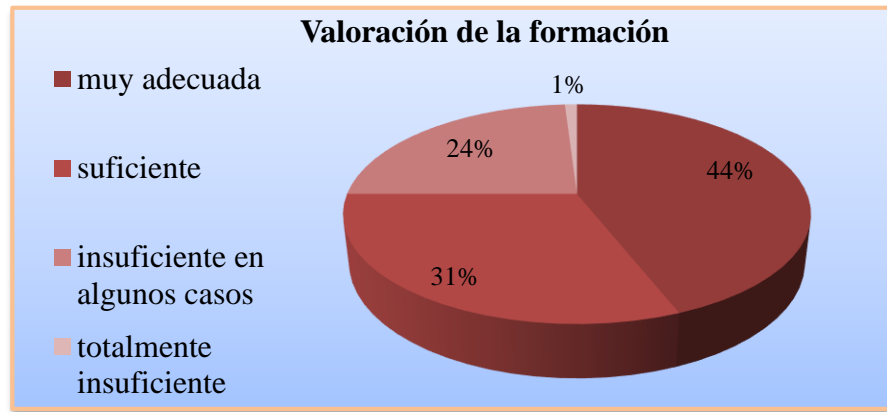
**GRÁFICO N°70:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre situación de la empresa”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Facilidades para el desarrollo profesional, Ítem 41, para el 53% del personal encuestado la organización es adecuada en cuanto a la manera de proporcionar facilidades de desarrollo, el 9% dice que es insuficiente.



**GRÁFICO N°71:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Facilidades para el desarrollo profesional”  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

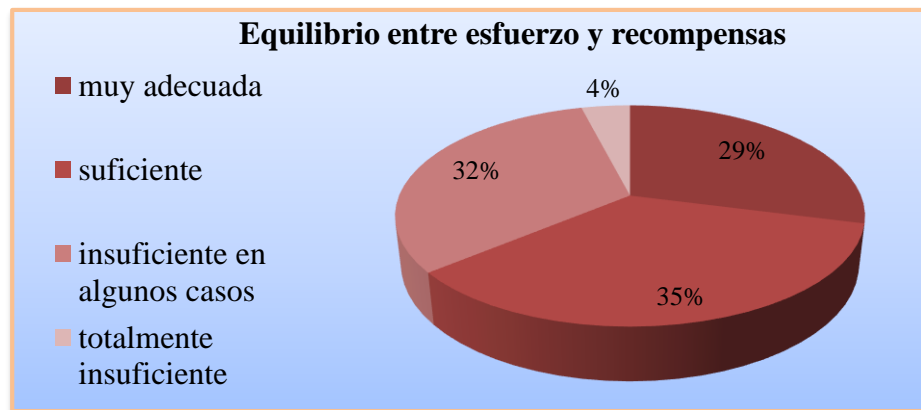
- El Ítem 42, Valoración de la formación, este ítem expresa que el 44% es muy adecuada en cuanto a la distribución de la formación, y el 1% dijo que es totalmente insuficiente.



**GRÁFICO N°72:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Valoración de la información”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

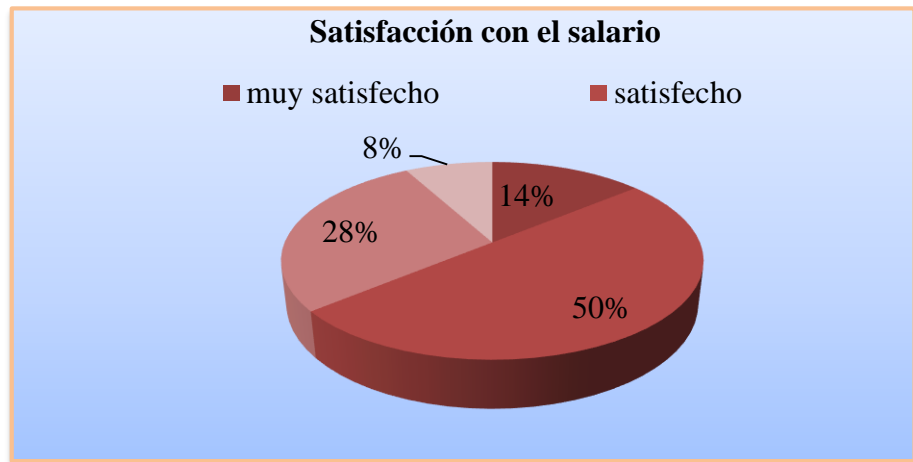
- El equilibrio entre esfuerzo y recompensas, Ítem 43, según los trabajadores encuestados destacaron que el 35% es suficiente el equilibrio que existe, mientras que el 4% noto que es totalmente insuficiente.



**GRÁFICO N°73:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Equilibrio entre esfuerzo y recompensas”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 44, Satisfacción con el salario, en cuanto a este factor evaluado los trabajadores del área de Producción-Planta el 50% se encuentra satisfecho con su salario, y solo el 8% está muy insatisfecho con el valor monetario de su salario.



**GRÁFICO N°74:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Satisfacción con el salario”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Desempeño de Rol. En la tabla siguiente se muestran los valores medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	27,78	18,94	27,00

**TABLA N° 19:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Los valores exhibidos en la tabla siguiente son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta.

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
78	13	5	11

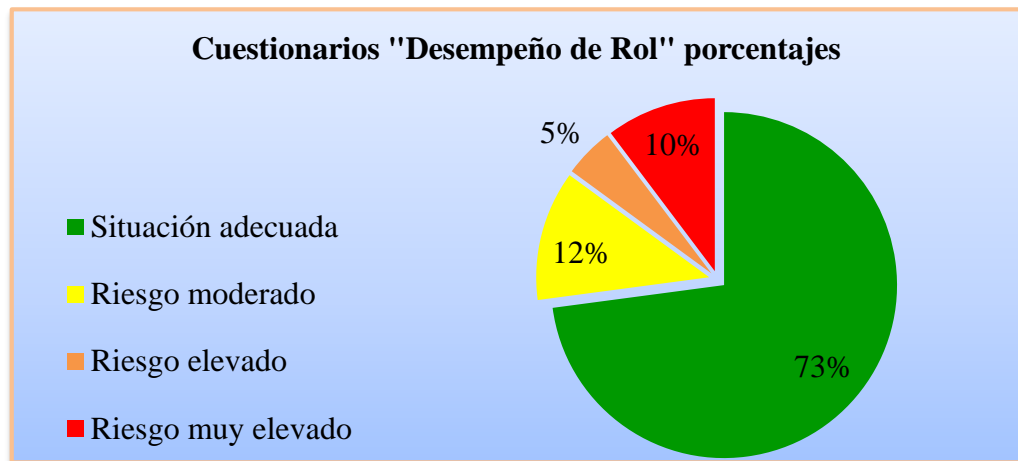
**TABLA N°20:** Número de Cuestionarios según el factor Desempeño de Rol.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N° 75 permite demostrar que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol” el 73% se encuentra en el

rango de situación adecuada, manifiesta que el factor de riesgo Desempeño de Rol no es un problema en Maresa Ensambladora en el área de Producción-Planta, el 5% expresa estar en circunstancias de riesgo elevado en cuanto a este factor.

Los valores de la tabla representada en porcentajes para mayor conocimiento a continuación se pueden verificar:

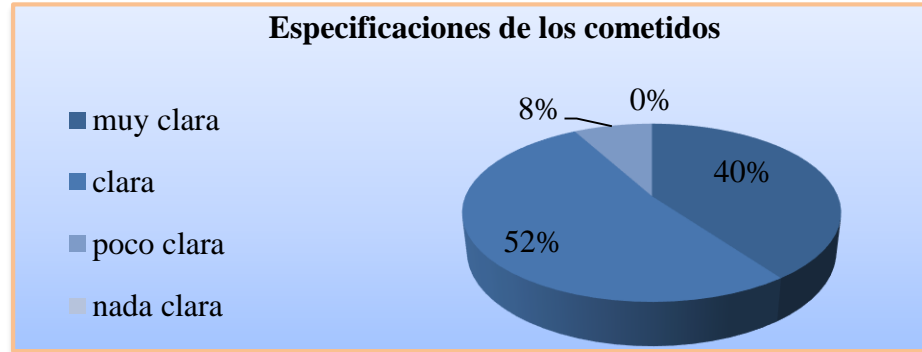


**GRÁFICO N°75:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo "Desempeño de Rol"

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial "Desempeño del Rol" está conformado por 2 ítems para ser evaluado, cada uno de ellos con literales (14a-14f) y el ítem (15a-15e) a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

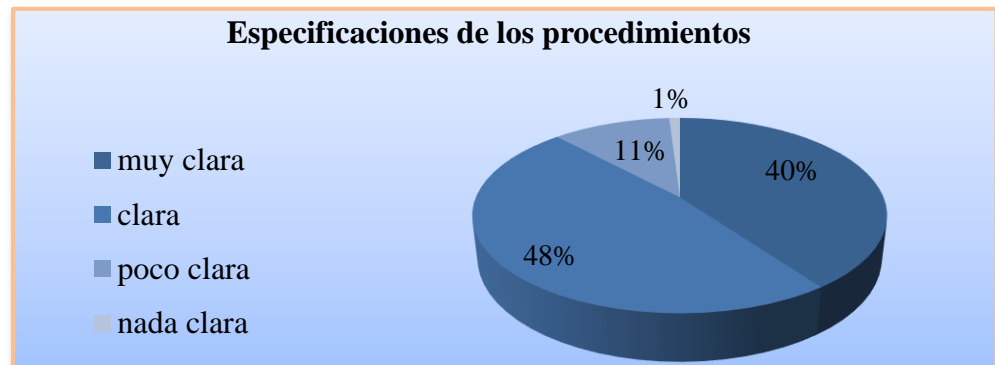
- Especificaciones de los cometidos, Ítem14a, el 52% dice que es clara la información en cuanto a lo que debe hacer en funciones, competencias y atribuciones, y el 8% manifiesta ser poco clara.



**GRÁFICO N°76:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los cometidos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

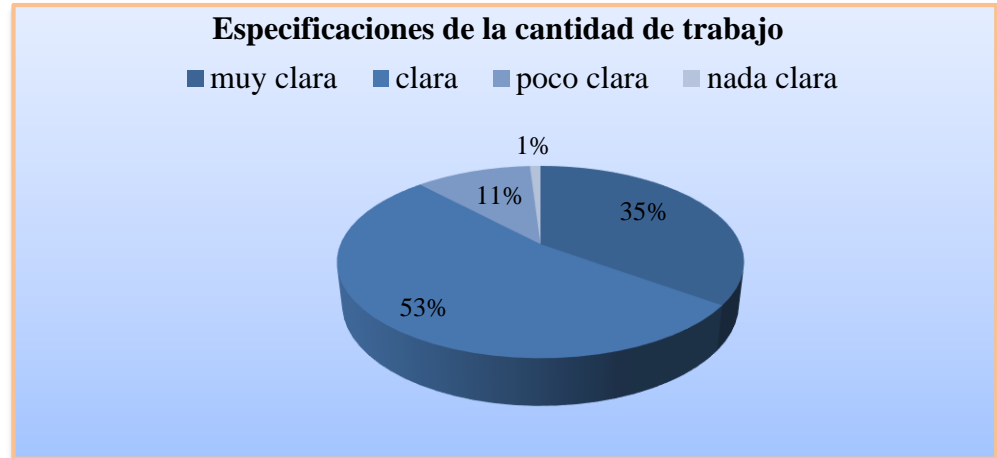
- Ítem 14b, Especificaciones de los procedimientos, según este ítem el 48% tiene información clara de cómo debe hacer su tarea (métodos, protocolos, procedimientos), mientras que el 1% expresa que no es nada clara.



**GRÁFICO N°77:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los procedimientos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

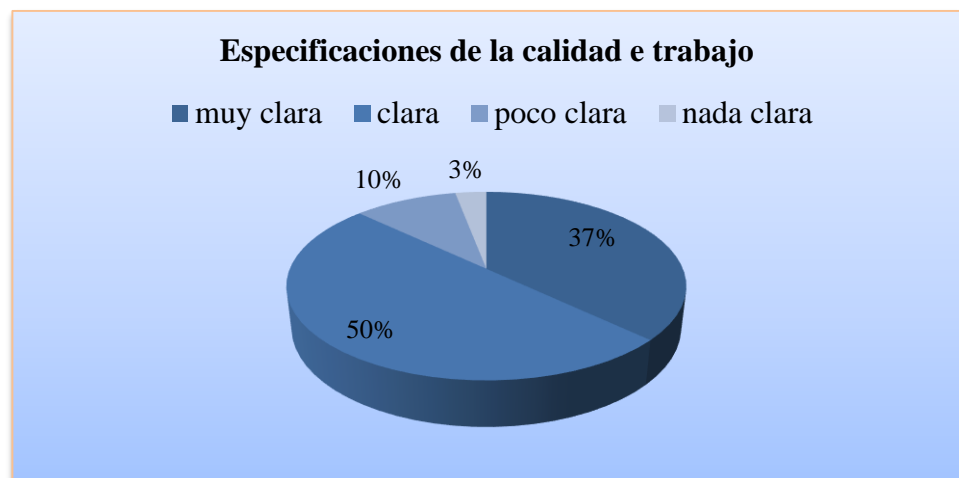
- Especificaciones de la cantidad de trabajo, Ítem14c, los encuestados dice que la información en cuanto a la cantidad de trabajo a realizar es clara en un 53%, por lo tanto el 1% destaca que no es nada clara.



**GRÁFICO N°78:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la cantidad de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

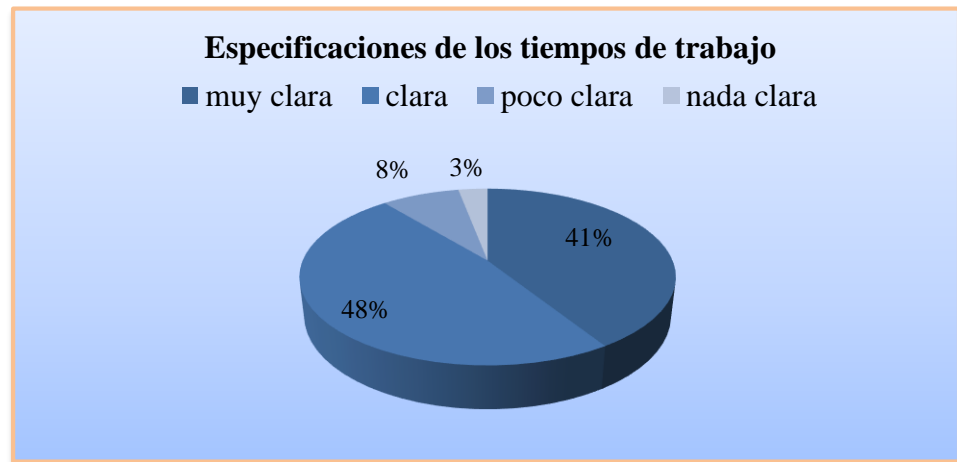
- De acuerdo al Ítem14d, Especificaciones de la calidad de trabajo, los resultados muestran que el 50% posee información clara acerca de la calidad de su tarea, en tanto el 3% expresa que no es nada clara.



**GRÁFICO N°79:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la calidad de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

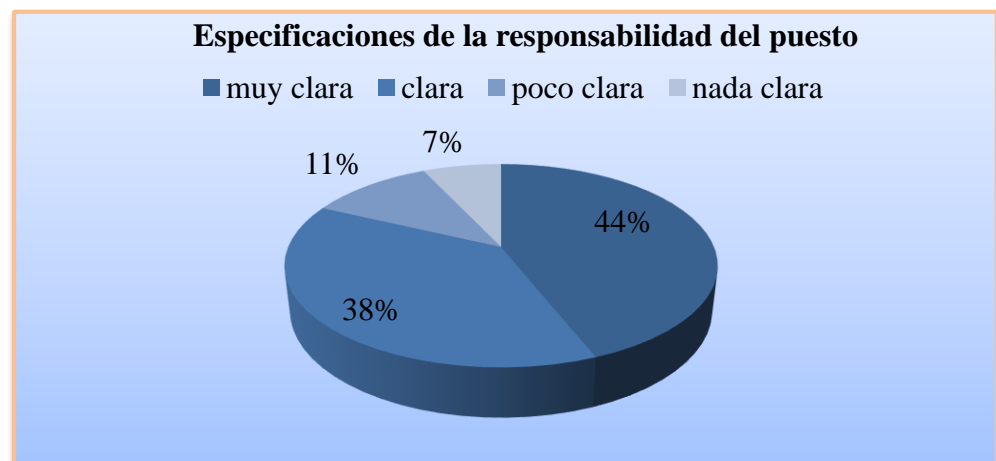
- Ítem 14e, Especificaciones de los tiempos de trabajo, un porcentaje significativo del 48% tiene información clara en cuanto al tiempo que designa a su tarea, el 3% destaca que no es nada clara esta información.



**GRÁFICO N°80:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los tiempos de trabajo”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

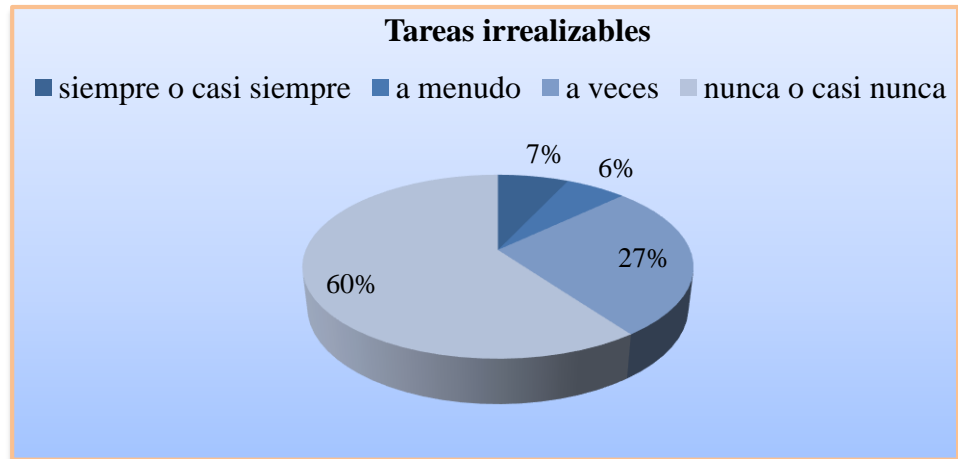
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto, Ítem 14f, el 44% denota que la información es muy aclara acerca de la responsabilidad, errores o defectos que conlleva el puesto en que se encuentre el trabajador, el 7% dice no tener nada clara esta información.



**GRÁFICO N°81:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la responsabilidad del puesto”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

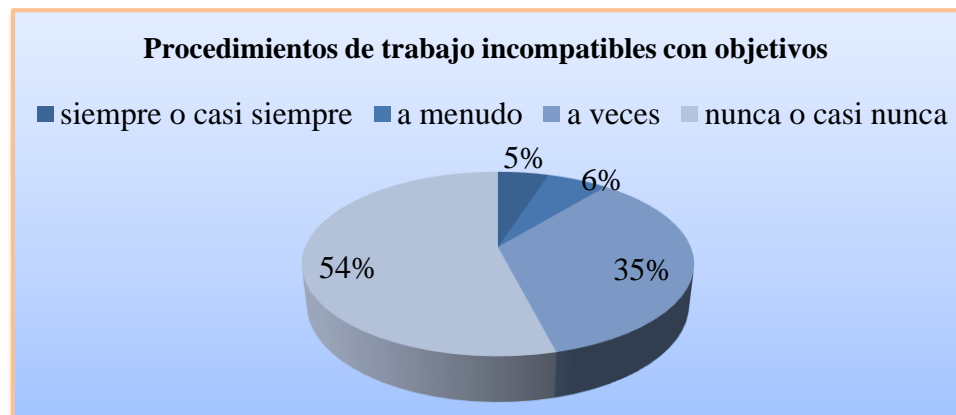
- Según Ítem 15a, Tareas irrealizables, el 60% nunca o casi nunca tiene a su cargo tareas irrealizables, sin embargo el 6% destaca que a menudo si las tiene.



**GRÁFICO N°82:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tareas irrealizables”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

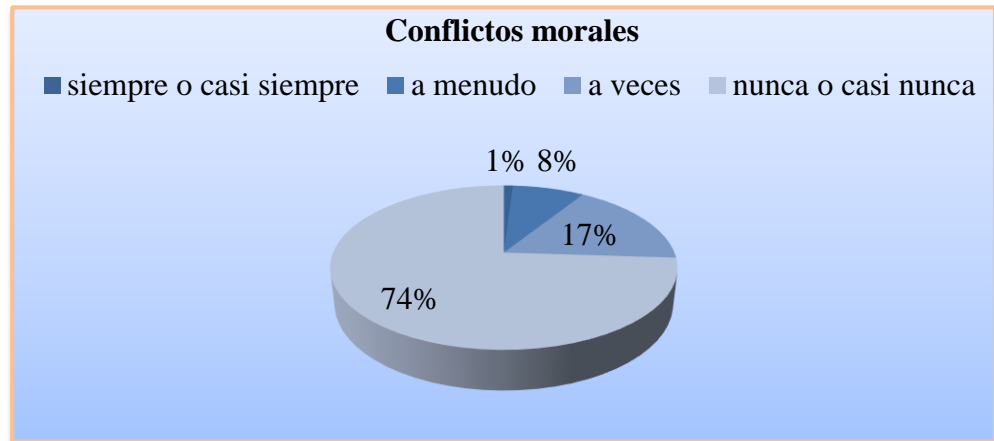
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos, Ítem 15b, el 54% de los trabajadores dice que nunca o casi nunca se ejecuta tareas fuera de los métodos, sin embargo existe un 5% que expone que siempre o casi siempre los objetivos no son compatibles con el trabajo.



**GRÁFICO N°83:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

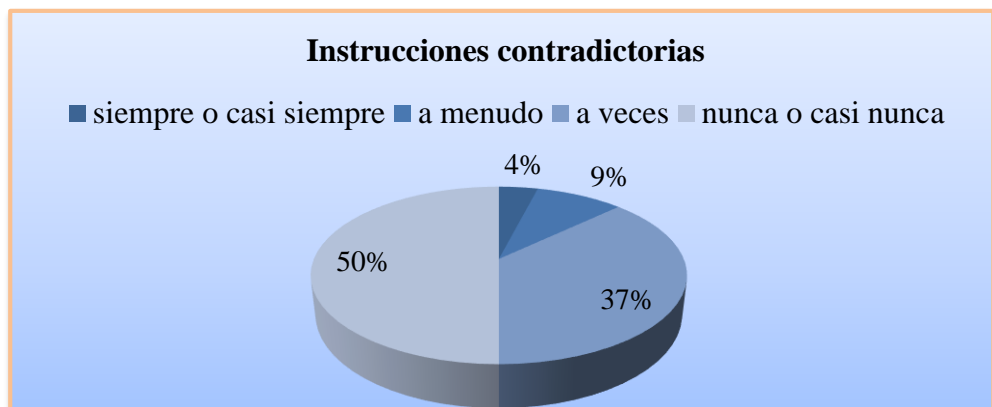
- El Ítem 15c, Conflictos morales, en Maresa Ensambladora los trabajadores destacaron que el 74% nunca o casi nunca se encuentra fuera de conflictos morales, legales y emocionales, y el 1% manifestó que siempre o casi siempre se encuentra en conflicto.



**GRÁFICO N°84:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Conflictos morales”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 15d, Instrucciones contradictorias, el resultado de los cuestionarios a los trabajadores reflejo que el 50% nunca o casi nunca tiene instrucciones contradictorias, el 4% dice que siempre o casi siempre se da esta situación.

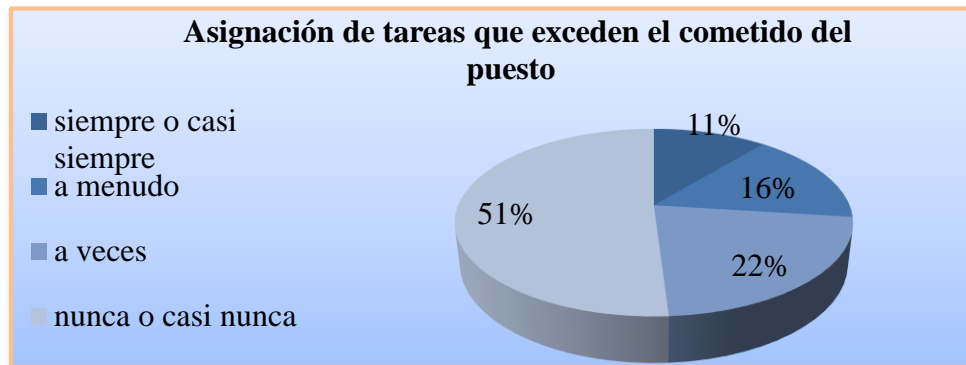


**GRÁFICO N°85:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Instrucciones contradictorias”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 15e, Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto, los resultados de los cuestionarios se expusieron de la siguiente manera el 51% nunca o casi nunca poseen tareas que aumentaron la

asignación de tareas, mientras que el 11% dijo siempre o casi siempre se da esta situación.



**GRÁFICO N°86:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Relaciones y Apoyo Social. Los valores señalados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	19,73	14,97	18,00

**TABLA N° 21:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social”

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente están expuestos la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (107) ya antes calculada para el personal de Producción-Planta

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
80	7	7	13

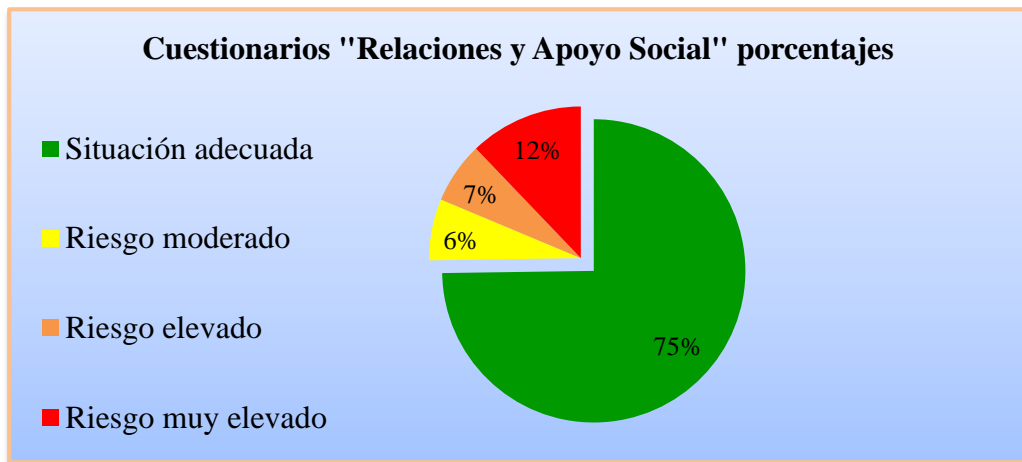
**TABLA N°22:** Número de Cuestionarios según el factor Relaciones y Apoyo Social.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°87 permite demostrar que de 107 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social” el 75% se coloca dentro del

rango de situación adecuada, lo que evidencia es que el factor de riesgo en Maresa Ensambladora en el área de Producción-Planta no hay mayor conflicto, y solo el 6% dice estar en condiciones de riesgo moderado.

A continuación se puede notar los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor conocimiento:

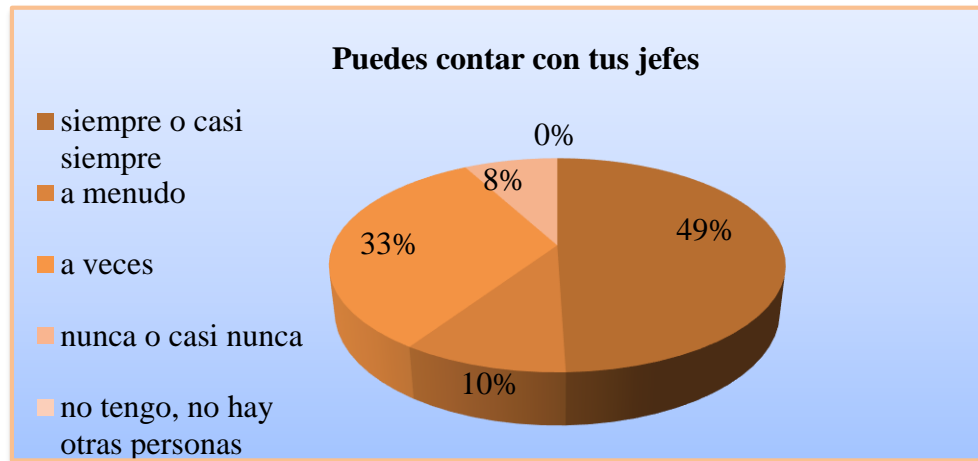


**GRÁFICO N°87:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Relaciones y Apoyo Social”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

Según la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social” está conformado de 5 ítems para ser evaluado, con varios ítems con literales, el ítem 16 consta de 4 literales (16a-16d), ítem 17, el ítem 18 refleja 4 literales (18a-18d), ítem 19 y 20) a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

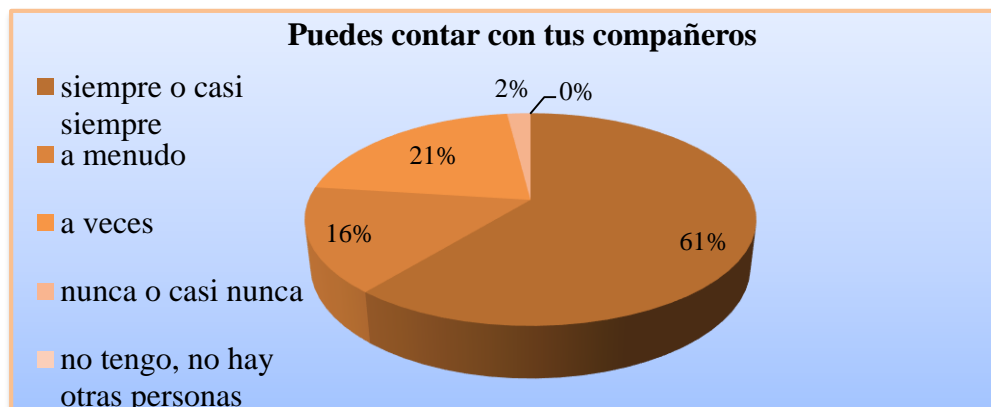
- Puedes contar con tus jefes, Ítem 16a, según los resultados de los cuestionarios el 50% de los trabajadores siempre o casi siempre cuenta con el apoyo y ayuda de sus jefes, mientras que el 8% expreso que nunca o casi nunca se da apoyo de sus jefes



**GRÁFICO N°88:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus jefes”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

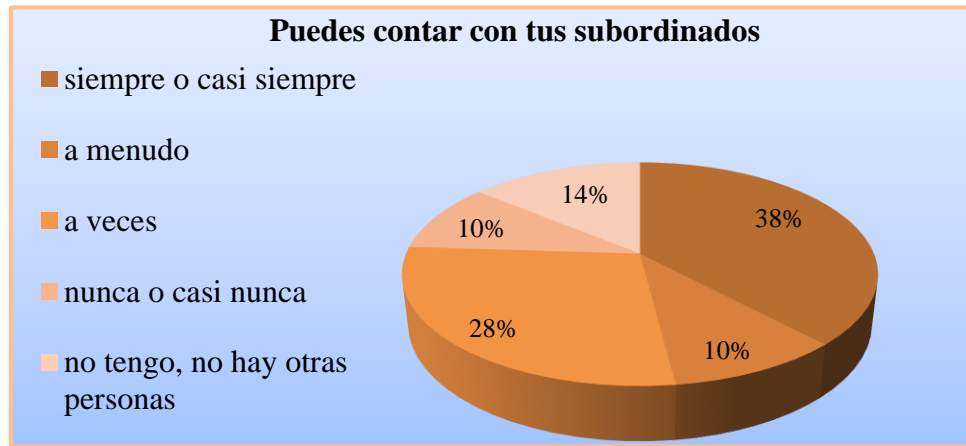
- En el Ítem 16b, Puedes contar con tus compañeros, el 61% destacó que siempre o casi siempre cuenta con la ayuda y soporte de sus compañeros, el 2% dijo que nunca o casi nunca recibe soporte de sus compañeros.



**GRÁFICO N°89:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus compañeros”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

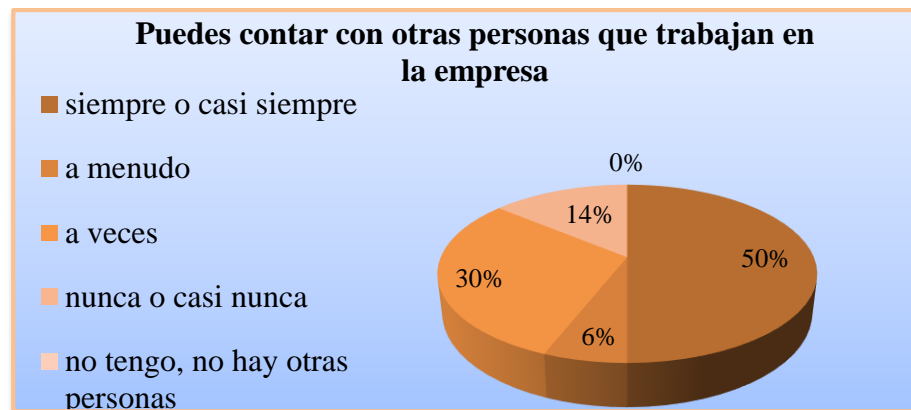
- De acuerdo al Ítem 16c, Puedes contar con tus subordinados, el 38% de los trabajadores del área de Producción-Planta indicaron que siempre o casi siempre se siente apoyados de sus subordinados, por lo tanto el 10% indicó que nunca o casi nunca se da este apoyo.



**GRÁFICO N°90:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus subordinados”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

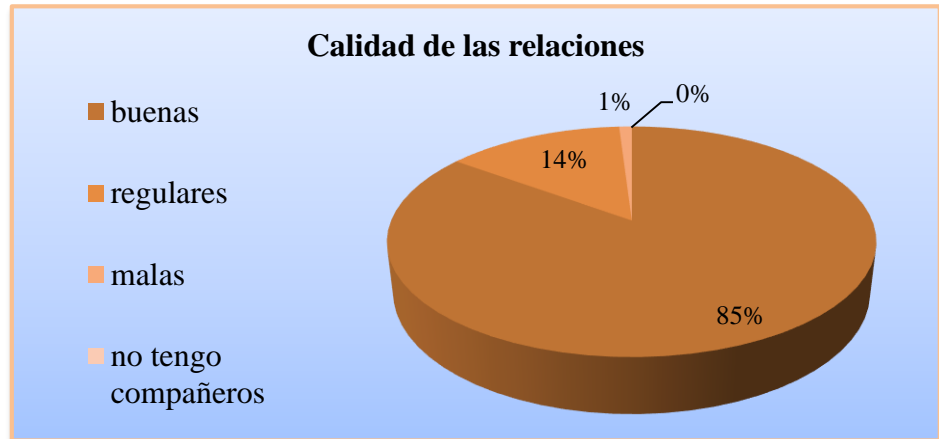
- Según el Ítem 16d, Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa, en las respuestas de los cuestionarios el 50% expreso que siempre o casi siempre cuenta con ayuda de otras personas de la empresa, y el 6% dijo que a menudo se dan estas circunstancias.



**GRÁFICO N°91:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

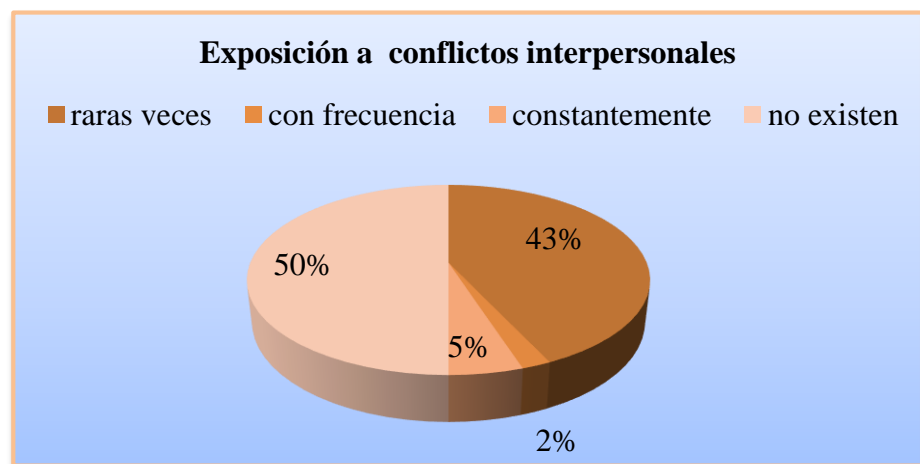
- Calidad de las relaciones, Ítem 17, el 85% expreso que son buenas las relaciones que mantienen con las personas que trabajan, el 1% está descontento con esto y expreso que son malas las relaciones.



**GRÁFICO N°92:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de las relaciones”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

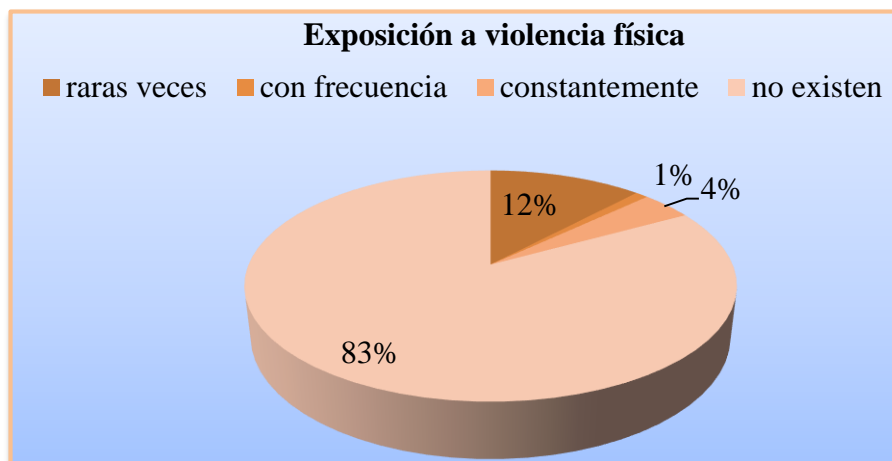
- Según Ítem18a, Exposición a conflictos interpersonales, la frecuencia con la que se dan los conflictos en el área de Producción-Planta, 50% expresa que no existen y el 2% destaca que son frecuentes.



**GRÁFICO N°93:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a conflictos interpersonales”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

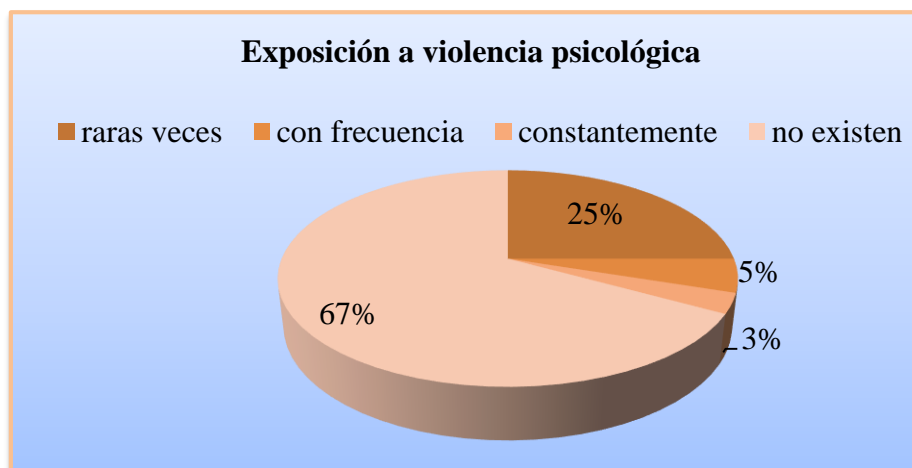
- Exposición a violencia física, Ítem 18b, la frecuencia con que los trabajadores están expuestos a violencia física es del 83% no existente, mientras que el 1% expresa que se da con frecuencia.



**GRÁFICO N°94:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia física”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

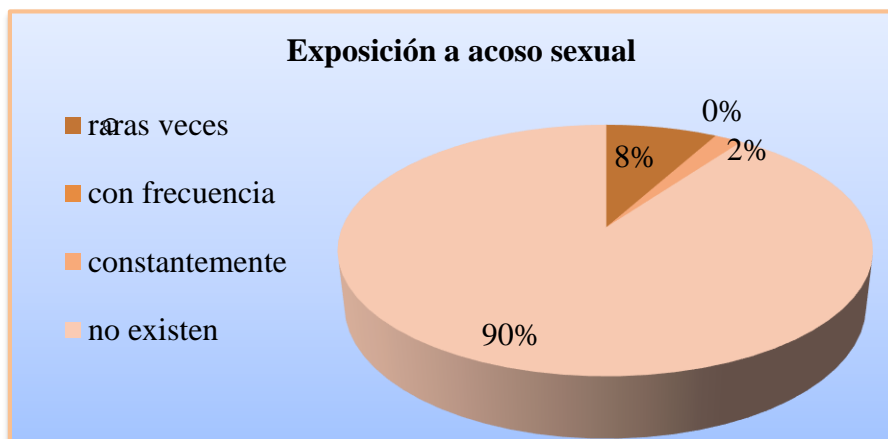
- La Exposición a violencia psicológica, Ítem 18c, los resultados de los cuestionarios realizados muestran que la frecuencia con que se da violencia psicológica es del 67% no existente, el 3% subrayo que es contante.



**GRÁFICO N°95:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia psicológica”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

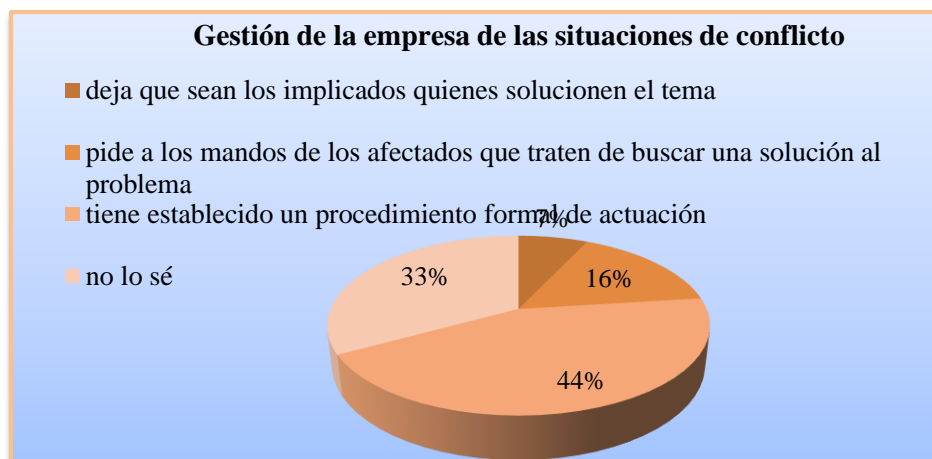
- El Ítem18d, Exposición a acoso sexual, de acuerdo a este ítem los resultados demuestran que la frecuencia es de 90% no existente a acoso sexual, mientras que el 2% expresa que este problema es constante.



**GRÁFICO N°96:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a acoso sexual”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

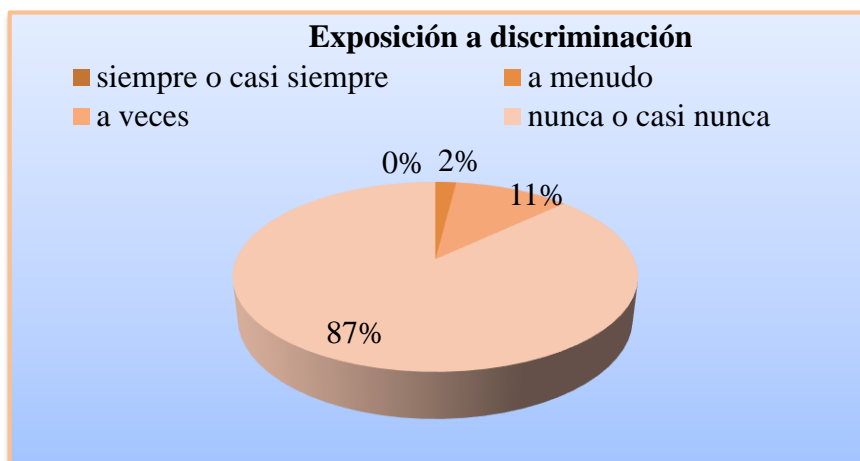
- Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto, Ítem19, según los resultados la empresa Maresa Ensambladora tiene establecido un procedimiento formal de actuación en un 44% ante situaciones de problemas entre trabajadores, el 7% dijo que la empresa deja que sean los implicados quienes solucionen el tema.



**GRÁFICO N°97:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

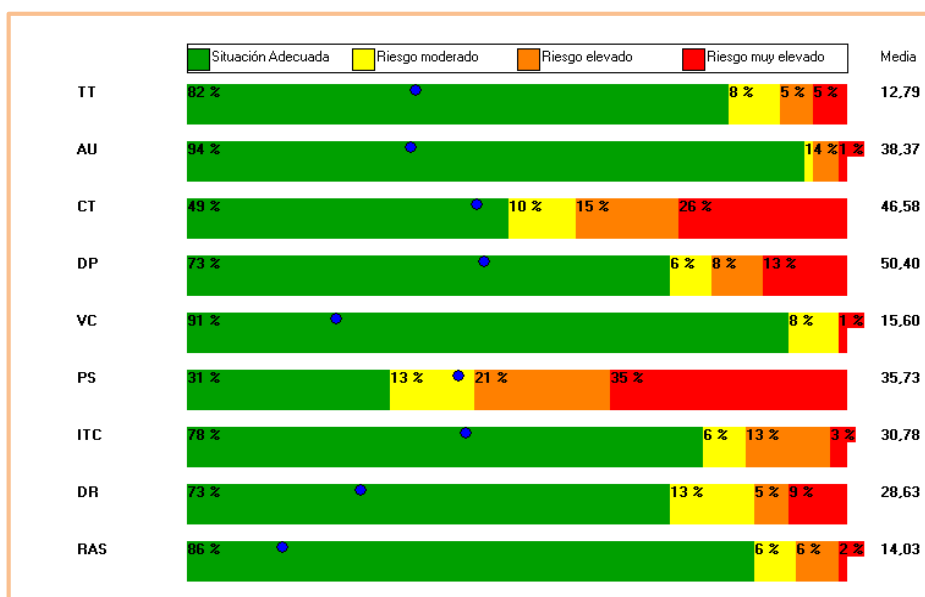
- De acuerdo al Ítem 20, Exposición a discriminación, el 87% siente que nunca o casi nunca está expuesto ante situaciones de discriminación, por ejemplo edad, sexo, religión, raza, etc., mientras que el 2% siente a menudo este malestar.



**GRÁFICO N°98:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a discriminación”

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

## Resumen Informativo de Área Administrativa.



**GRÁFICO N°99:** Perfil Valorativo de la muestra Maresa Ensambladora Área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Tiempo de trabajo. En la tabla siguiente se encuentran los valores medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,179	8,849	12,00

**TABLA N°23:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Tiempo de Trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente se exponen los valores en cuanto a la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

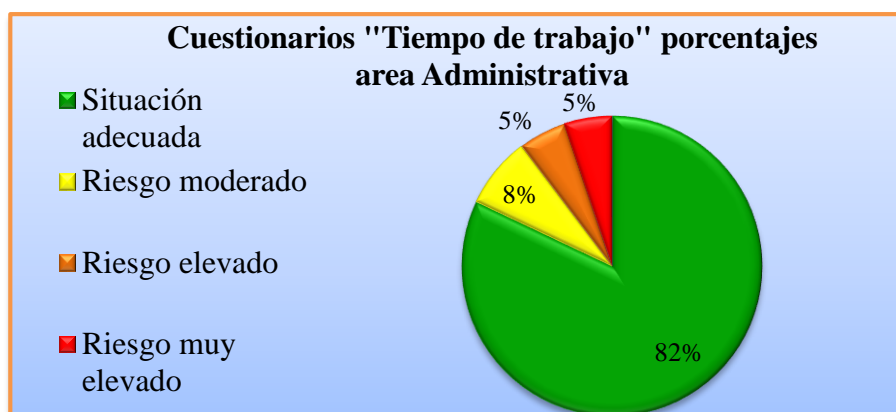
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
64	6	4	4

**TABLA N°24:** Número de Cuestionarios según el factor Tiempo de trabajo área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°100 revela que de 100% de personas encuestadas (78 muestra) según el factor de riesgo psicosocial “Tiempo de trabajo” el 82% se encuentra en el rango de situación adecuada, se puede evidenciar que las actividades laborales dentro de la empresa está libre de riesgo en cuanto al factor psicosocial tiempo de trabajo, tan solo el 5% de los encuestados se sitúa en el rango de riesgo muy elevado.

A continuación se muestra los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor comprensión:

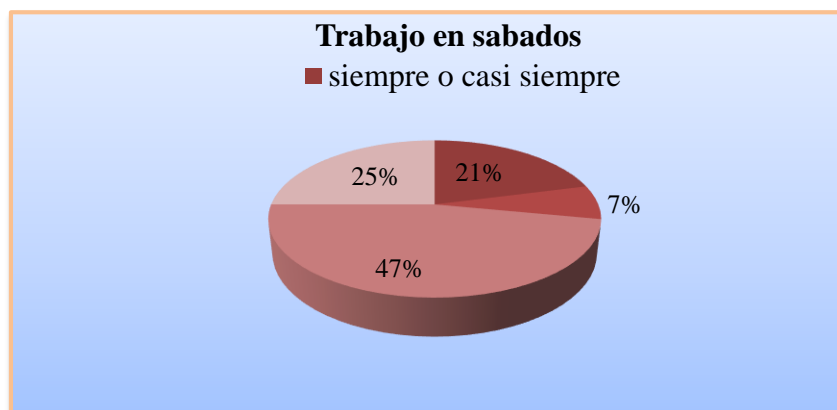


**GRÁFICO N°100:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Trabajo” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 explica que el factor de riesgo psicosocial “Tiempo de trabajo” contiene 4 ítems para ser evaluado, a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- Según Ítem 1, Trabajo en sábados, el 47% solo lo hace a veces, mientras que el 7% lo hace a menudo, lo que lleva a la conclusión

que no es excesivo el tiempo que se trabaja en sábados, para el área Administrativa.



**GRÁFICO N°101:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en sábados” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 2, Trabajo en domingos y festivos, expone que el 70% nunca o casi nunca lo hace, mientras que el 2% lo hace a menudo, se puede concluir que no existe riesgo elevado.

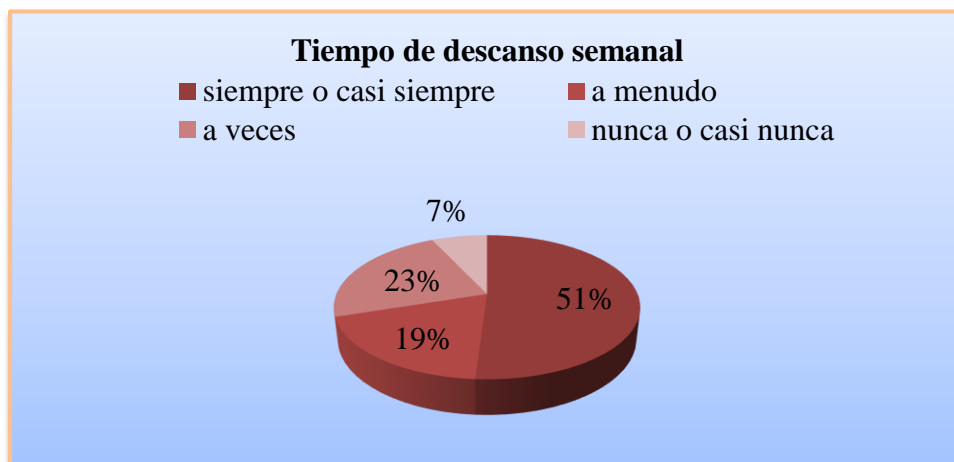


**GRÁFICO N°102:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo en domingos y festivos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El Ítem 5, Tiempo de descanso semanal, según los resultados muestra que el 51% de los trabajadores a veces gozan de este tiempo de

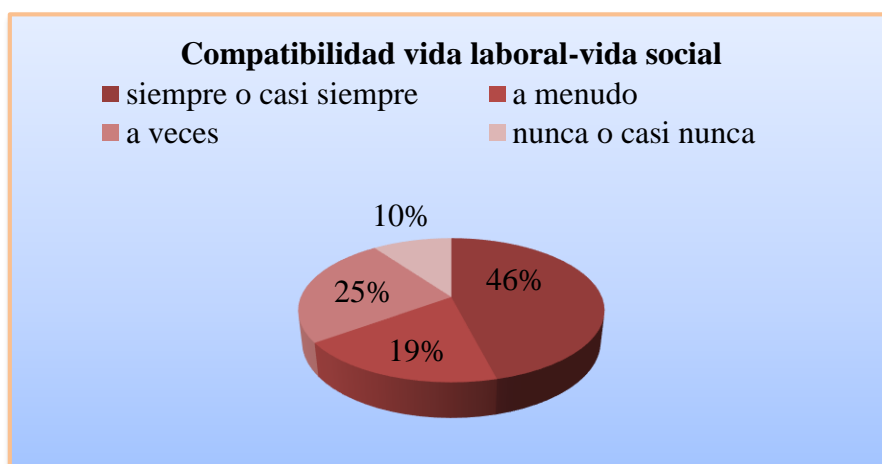
descanso sin embargo el 7% dice que nunca o casi nunca tiene tiempo de descanso semanal.



**GRÁFICO N°103:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de descanso semanal” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem6, Compatibilidad vida laboral-vida social, los trabajadores de Maresa Ensambladora del área Administrativa. expusieron en sus respuestas que si existe compatibilidad en un 46% siempre o casi siempre, sin embargo el 10% siente que nunca o casi nunca existe compatibilidad.



**GRÁFICO N°104:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Compatibilidad vida laboral-vida social” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Autonomía. Los valores mostrados en la siguiente tabla son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,37	20,66	34,50

**TABLA N°25:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Autonomía” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Los valores demostrados en la tabla que se muestra a continuación son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

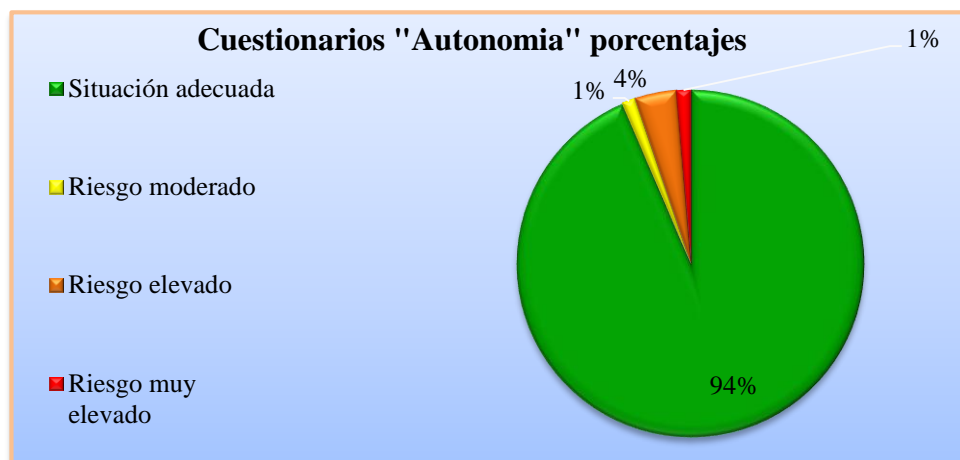
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
73	1	3	1

**TABLA N°26:** Número de Cuestionarios según el factor Autonomía área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En el gráfico N°105 se puede ver que de 78 trabajadores encuestados según el factor de riesgo psicosocial “Autonomía” el 94% se ubica en un rango de situación adecuada, se concluye que la capacidad de decisión y gestión sobre la actividad laboral dentro de Maresa Ensambladora es aceptables y libre de riesgo, tan solo el 1% de los encuestados muestra un riesgo muy elevado a este factor.

El siguiente gráfico muestra los valores de la tabla representado en porcentajes:

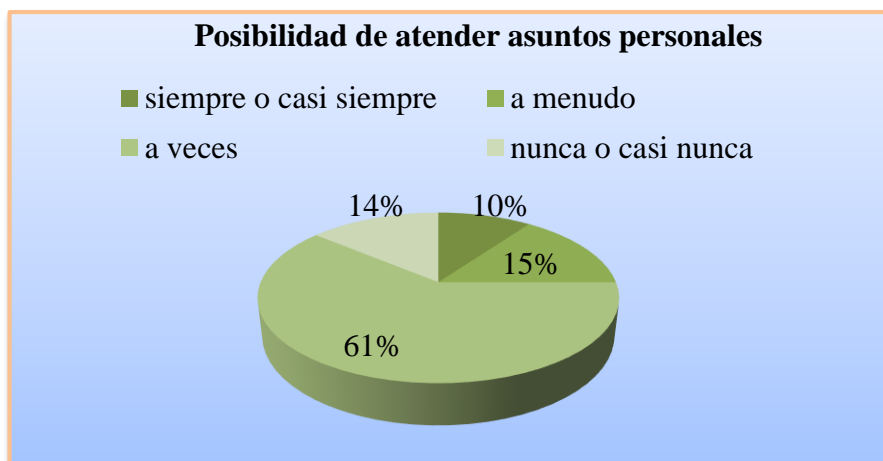


**GRÁFICO N°105:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Autonomía” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

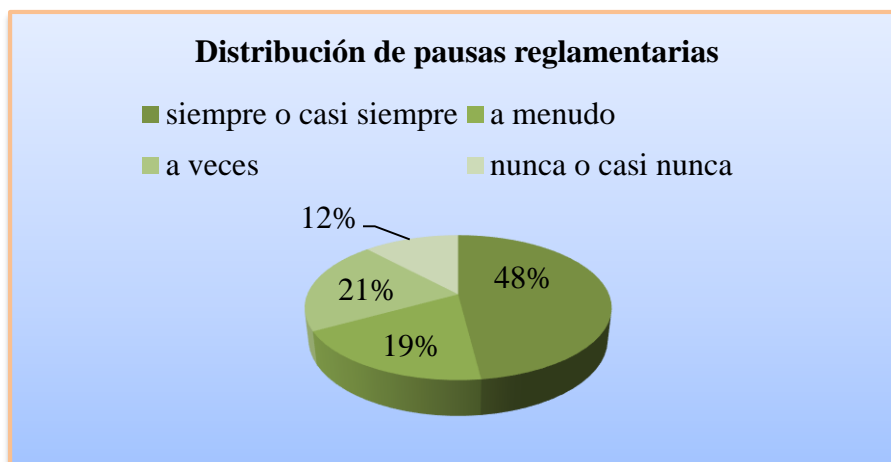
De acuerdo a la tabla N°4 manifiesta que el factor de riesgo psicosocial “Autonomía” contiene 12 ítems para ser evaluado, dividido en dos grupos: autonomía temporal y autonomía decisional, a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- Autonomía temporal: consta de 4 ítems detallados a continuación:
- El Ítem 3, Posibilidad de atender asuntos personales, señalan los resultados que el 61% a veces es viable hacerse cargo de sus asuntos personales para los trabajadores de Maresa Ensambladora, el 14% están totalmente en desacuerdo ya que enfatizan que nunca o casi nunca es posible.



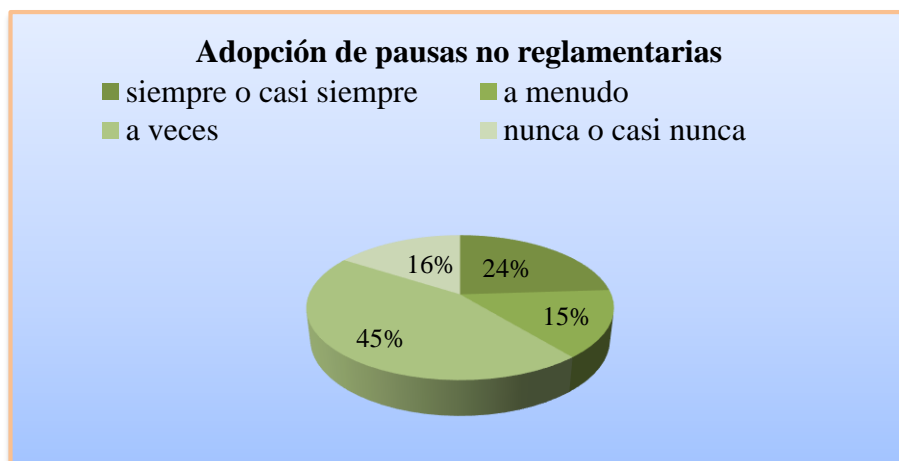
**GRÁFICO N°106:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Posibilidad de atender asuntos personales” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Referente al Ítem 7, Distribución de pausas reglamentarias, denota que el 48% siempre o casi siempre están consiente de la distribución de pausas, sin embargo el 12% da a conocer que nunca o casi nunca está consiente de esta distribución.



**GRÁFICO N°107:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Distribución de pausas reglamentarias” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

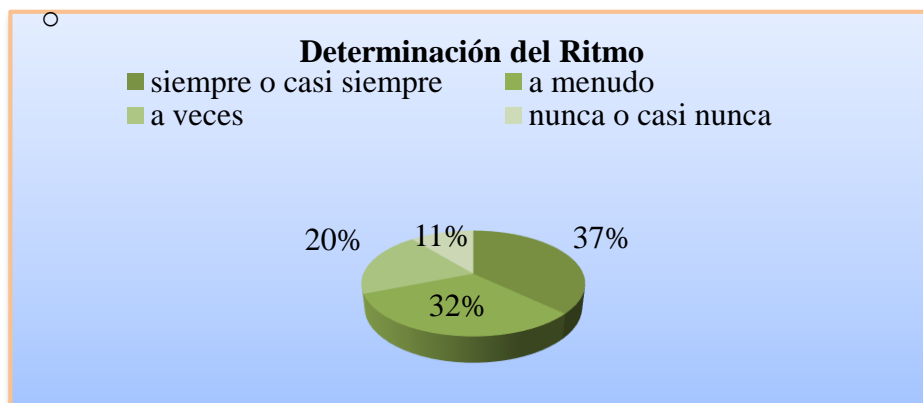
- El Ítem 8, Adopción de pausas no reglamentarias, el 45% de los trabajadores siempre o casi siempre toman pausas que no proporciona Maresa Ensambladora, por el contrario el 16% nunca o casi nunca lo hace.



**GRÁFICO N°108:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Adopción de pausas reglamentarias” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 9, Determinación de ritmo de trabajo, el 37% manifiesta que el ritmo siempre o casi siempre está determinado dentro de las normas establecidas de trabajo, el 11% dice que nunca o casi nunca hay determinación para el ritmo de trabajo.

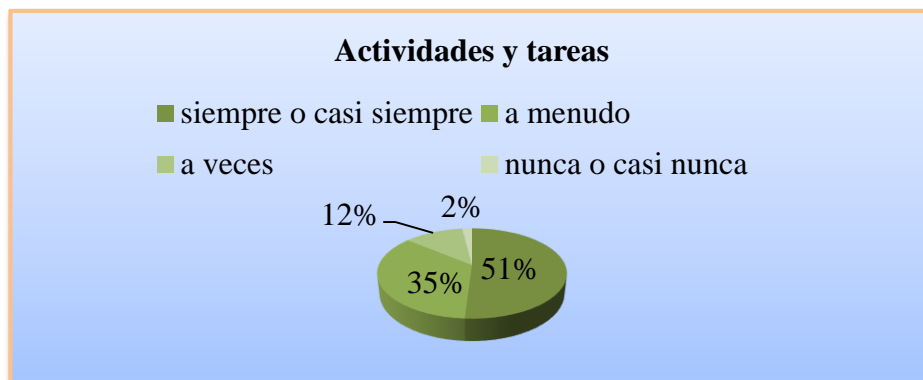


**GRÁFICO N°109:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Determinación del ritmo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Autonomía decisional: está constituido por 8 ítems identificados con el número 10 y clasificados literales de (10a-10h), a continuación se detalla algunos de ellos:

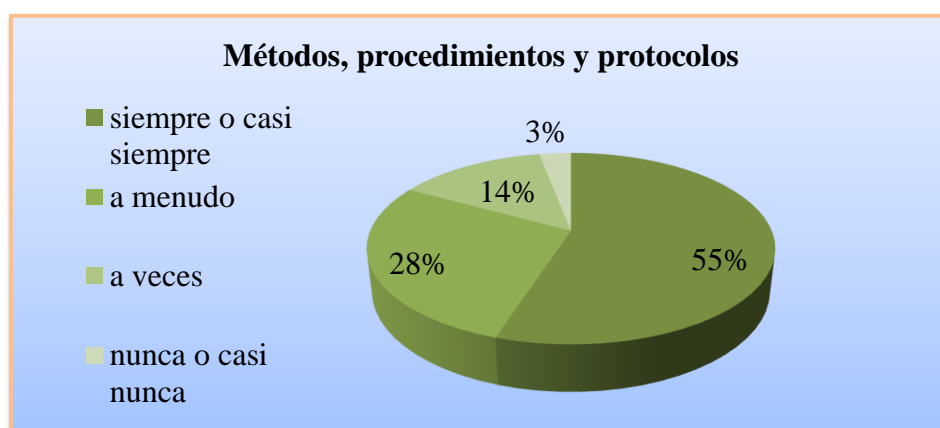
- El Ítem 10a, Actividades y tareas, el 51% expreso que siempre o casi siempre posee decisión sobre las tareas y actividades que realiza, mientras que el 2% manifiesta que nunca o casi nunca conserva autonomía decisional sobre la tarea o actividad de su trabajo.



**GRÁFICO N°110:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Actividades y tareas” arrea Administrativa

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

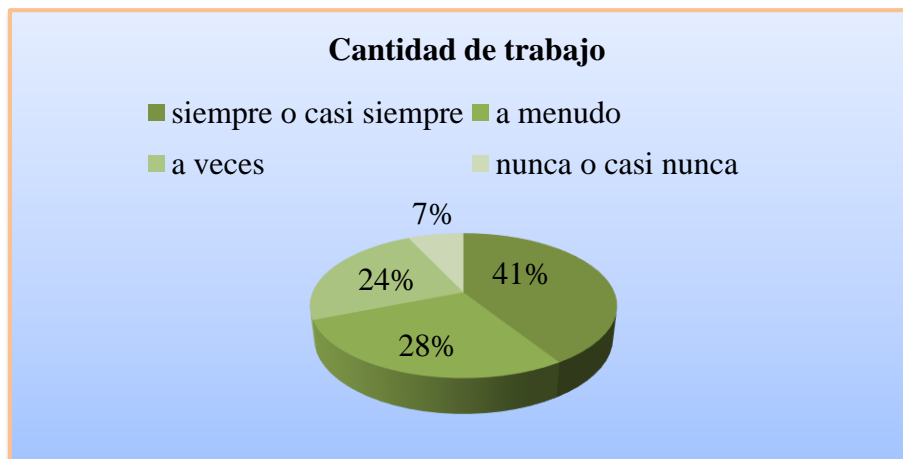
- Según el Ítem 10d, Métodos procedimientos y protocolos, el 55% siempre o casi siempre tienen autonomía decisional sobre los métodos de trabajo, solo el 3% expresan que nunca o casi nunca tiene poder de decisión sobre estos aspectos.



**GRÁFICO N°111:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Métodos, procedimientos y protocolos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

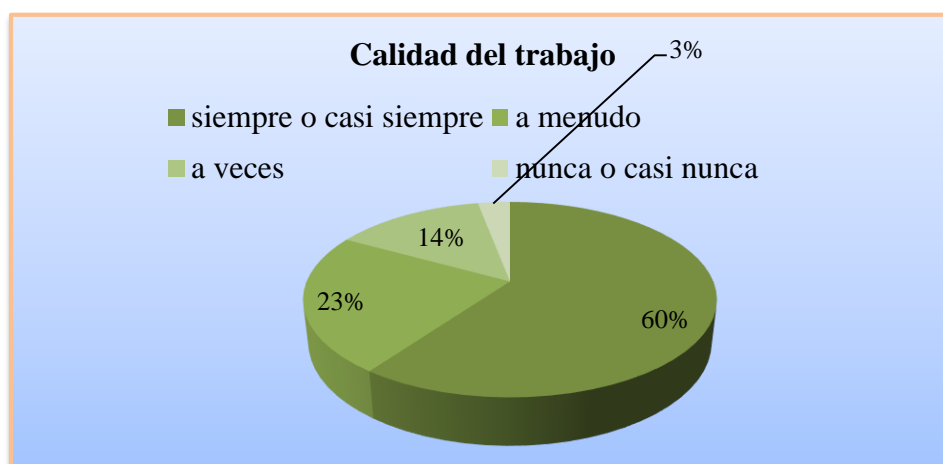
- De acuerdo el Ítem 10e, Cantidad de trabajo, los resultados reflejan que el 41% siempre o casi siempre los trabajadores poseen decisión sobre la cantidad de trabajo a realizar, el 7% dice que nunca o casi nunca posee autonomía decisional sobre la cantidad de trabajo.



**GRÁFICO N°112:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Ítem 10f, Calidad de trabajo demuestra, el 60% siempre o casi siempre posee autonomía decisional en cuanto a la calidad de su trabajo sin embargo el 3% indica que nunca o casi nunca es así.



**GRÁFICO N°113:** Valores en porcentajes de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Carga de trabajo. Los valores revelados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	46,58	18,05	48,00

**TABLA N°27:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Carga de Trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente los valores mostrados son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

○

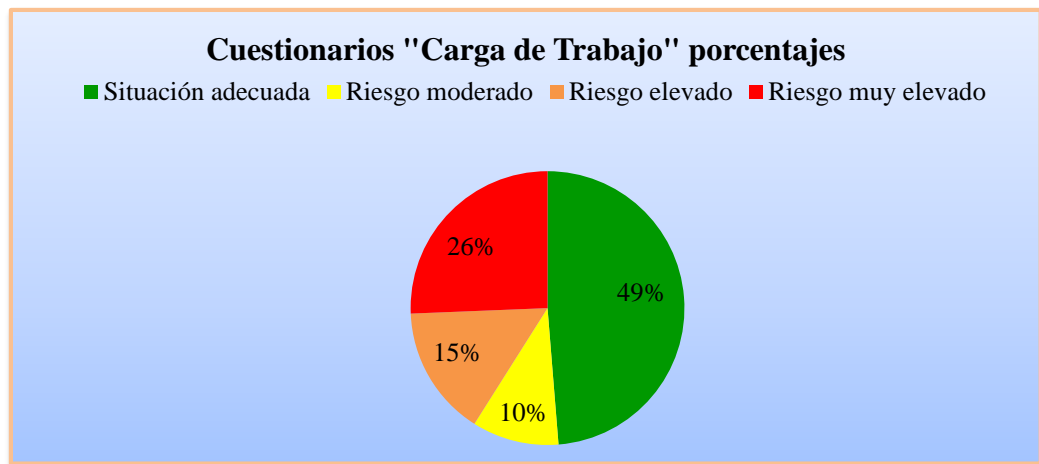
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	8	12	20

**TABLA N°28:** Número de Cuestionarios según el factor Carga de Trabajo área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo al gráfico N°114 se puede verificar que de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Carga de Trabajo” el 49% se ubica en el rango de situación adecuada, demostrando que este factor de riesgo no es de mayor problema ya que la carga de trabajo en Maresa Ensambladora en el área Administrativa. está bien organizada en cuanto a las exigencias laborales y la independencia de las decisiones en cuanto a la tarea a realizar, sin embargo el 10% dice estar ubicado en un rango de riesgo moderado.

Se puede ver los valores de la tabla anterior representados en porcentajes para mayor conocimiento:



**GRÁFICO N°114:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Carga de Trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 pauta que el factor de riesgo psicosocial “Carga de trabajo” contiene 13 ítems para ser evaluado, dividido en tres grupos: presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea, a continuación se expone en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

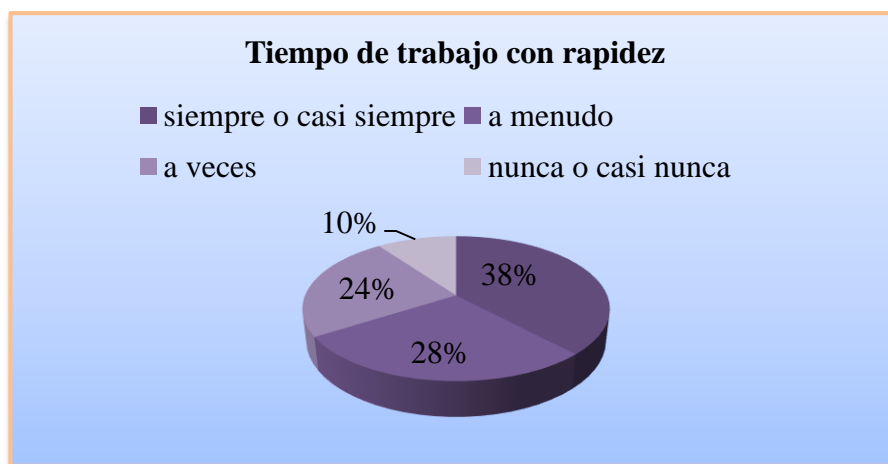
- Presiones de tiempos: está conformado de 3 ítems especificados en los siguientes gráficos:
  - De acuerdo al Ítem 23, Tiempo asignado a la tarea muestra en el gráfico que el 54% de los encuestados siempre o casi siempre tienen el tiempo determinado para la tarea, con un 0% de los encuestados dice que nunca se asignan tiempos específicos.



**GRÁFICO N°115:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado a la tarea” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

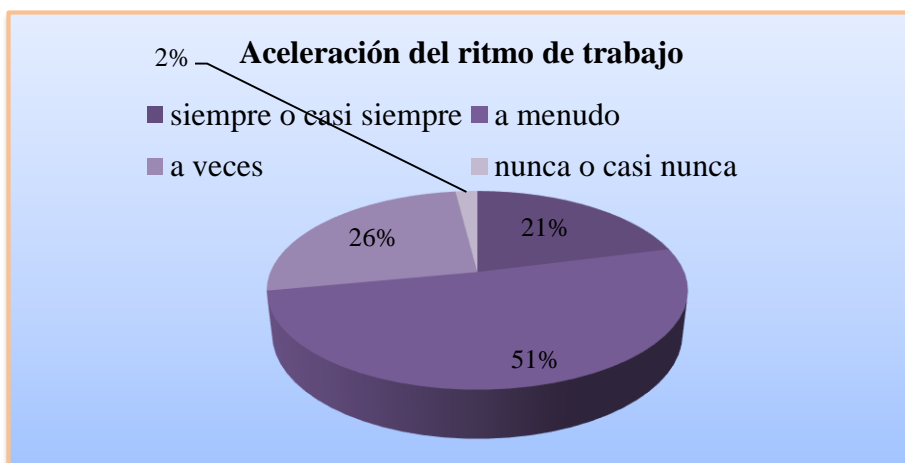
- Tiempo de trabajo con rapidez, Ítem 24, según el gráfico; el 38% de los encuestados dan resultados de que siempre o casi siempre hacen su trabajo de forma rápida, en cambio el 10% dice que nunca se trabaja con rapidez.



**GRÁFICO N°116:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo asignado con rapidez” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según el Ítem 25, Aceleración del ritmo del trabajo, los resultados muestran que el 51% a menudo acelera su ritmo de trabajo, solo el 2% expresa que nunca o casi nunca aceleran su ritmo de trabajo.

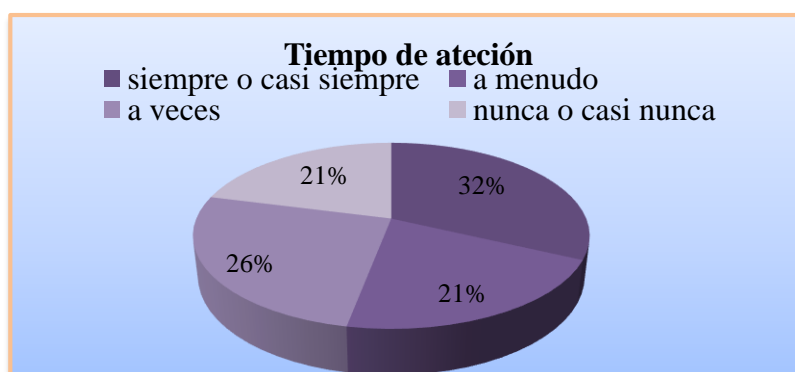


**GRÁFICO N°117:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Aceleración del ritmo de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Esfuerzo de atención: está constituido por 6 ítems especificados en los siguientes gráficos:

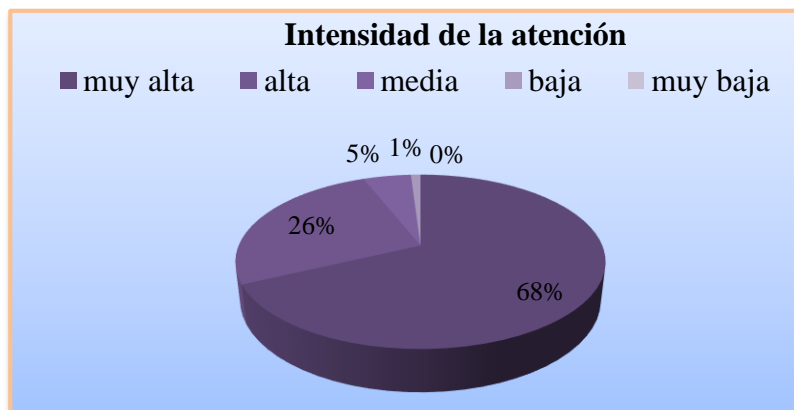
- Tiempo de atención, ítem 21 que los trabajadores están sometidos a mantener una atención excesiva, el 32% siempre o casi siempre a lo largo de la jornada de trabajo mantiene exclusiva atención a su tarea, mientras que el 21% de los encuestados dice nunca o casi nunca lo hace.



**GRÁFICO N°118:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tiempo de Atención” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

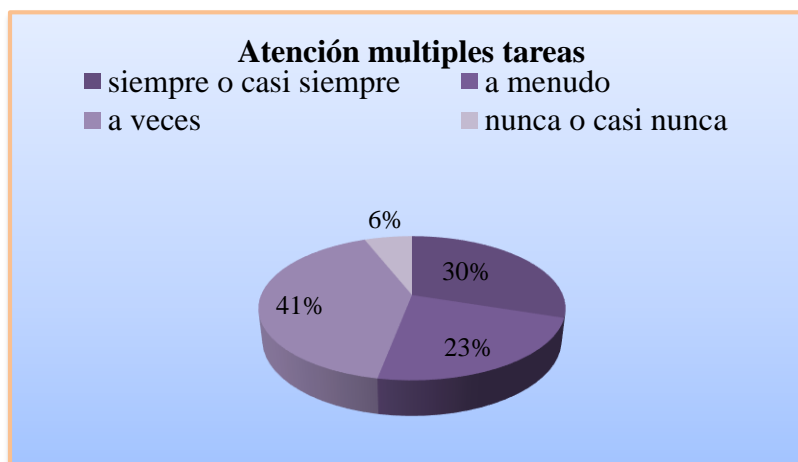
- Según el Ítem 22, Intensidad de la atención, los cuestionarios realizados dieron como resultado que el 68% de la atención que se requería para trabajar era muy alta, mientras que el 1% dijo que la atención para sus tareas se encontraba en un rango bajo.



**GRÁFICO N°119:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Intensidad de atención” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

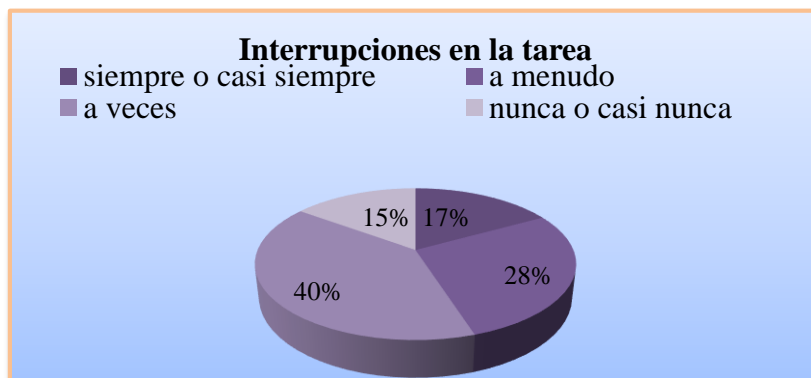
- El Ítem 27, Atención a múltiples tareas, el 41% de los encuestados expreso que solo a veces debe atender varias tareas al mismo tiempo, sin embargo el 6% declaro que nunca o casi nunca tiene varias tareas que debe realizar.



**GRÁFICO N°120:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Atención a múltiples tareas” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

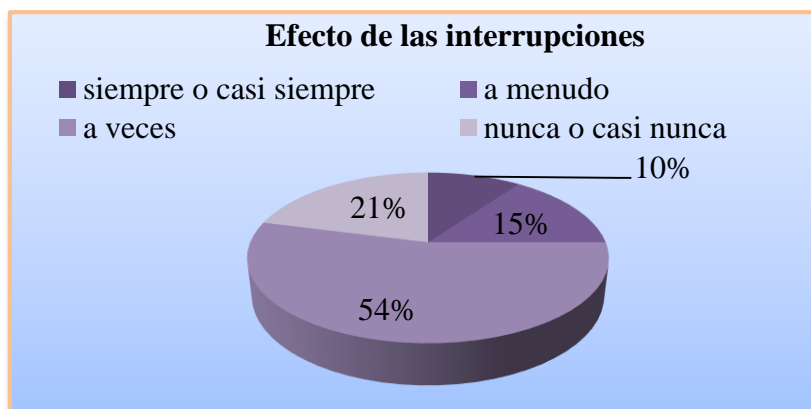
- Interrupción en la tarea, Ítem 30, según los resultados de los cuestionarios el 40% expuso que solo a veces debe interrumpir su tarea por atender otra que no estaba planificada, y el 17% dijo que a siempre o casi siempre lo hacía.



**GRÁFICO N°121:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interrupciones en la tarea” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

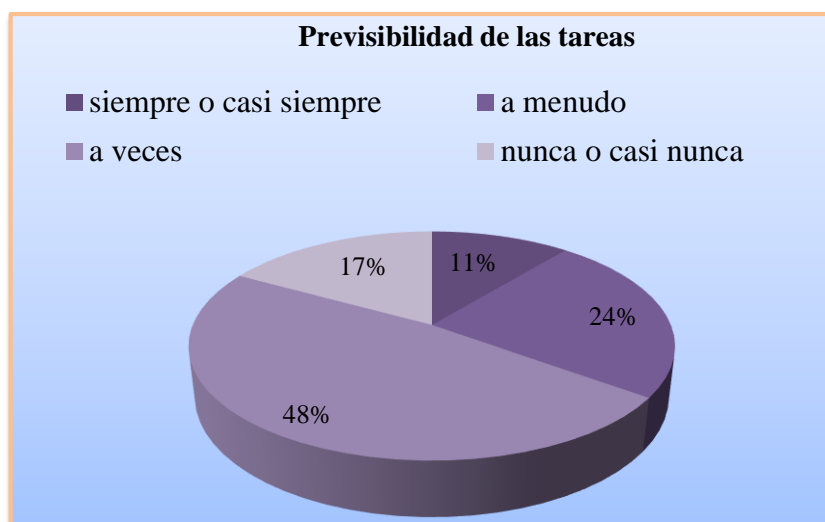
- De acuerdo al Ítem 31, Efecto de la interrupciones, el gráfico muestra que el 54% a veces perturban gravemente la ejecución de su tarea por las interrupciones imprevistas, y tal solo el 10% declaro que siempre o casi siempre se da estos sucesos.



**GRÁFICO N°122:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Efecto de las interrupciones” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

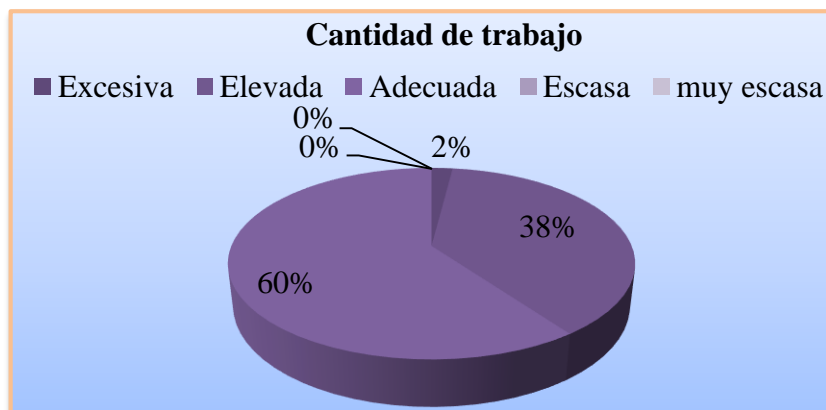
- Previsibilidad de las tareas, Ítem 32, del 100% de encuestados, el 48% expuso que solo a veces la cantidad de trabajo que tienen a su cargo puede ser irregular e imprevisible, mientras que el 11% destacó que siempre o casi siempre es así.



**GRÁFICO N°123:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Previsibilidad de las tareas” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

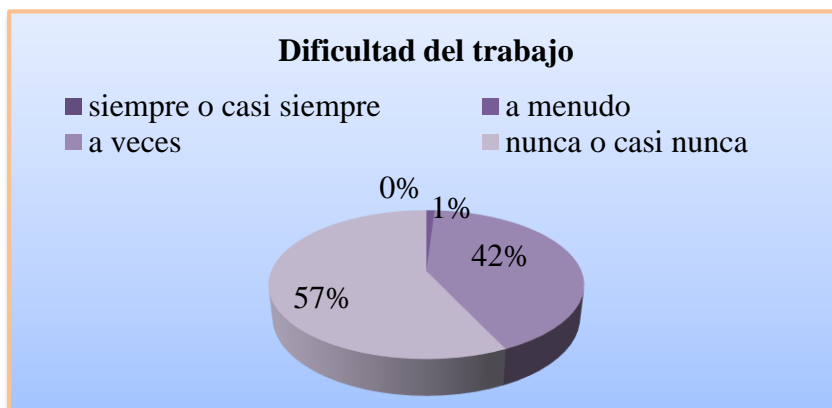
- Cantidad y dificultad de la tarea: este subgrupo está formado de 4 ítems puntualizados en los siguientes gráficos:
  - De acuerdo al Ítem 26, Cantidad de trabajo, el 60% de los resultados dejó ver que la cantidad de trabajo a la que estaban expuestos es adecuada, mientras que el 2% dijo que es excesiva.



**GRÁFICO N°124:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Cantidad de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

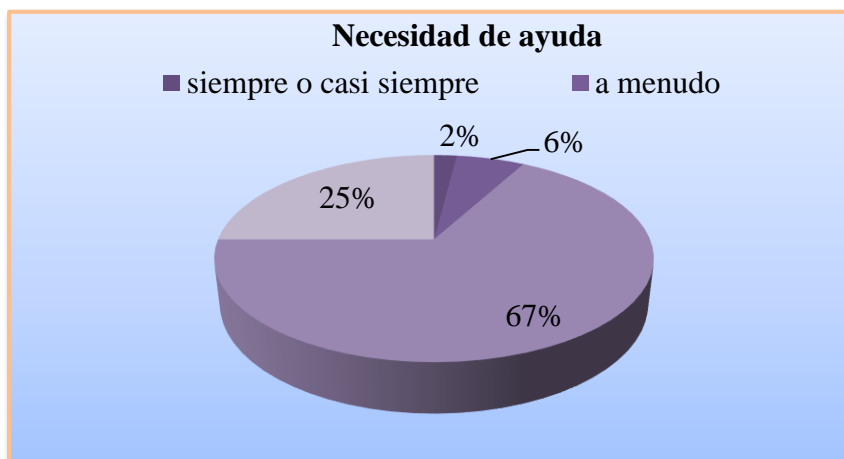
- Dificultad del trabajo, Ítem 28, los trabajadores del área Administrativa, opinaron en un 57% que nunca o casi nunca les resulta difícil su tarea a realizar, solo el 1% expone que a menudo si les resulta difícil su tarea.



**GRÁFICO N°125:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Dificultad del trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

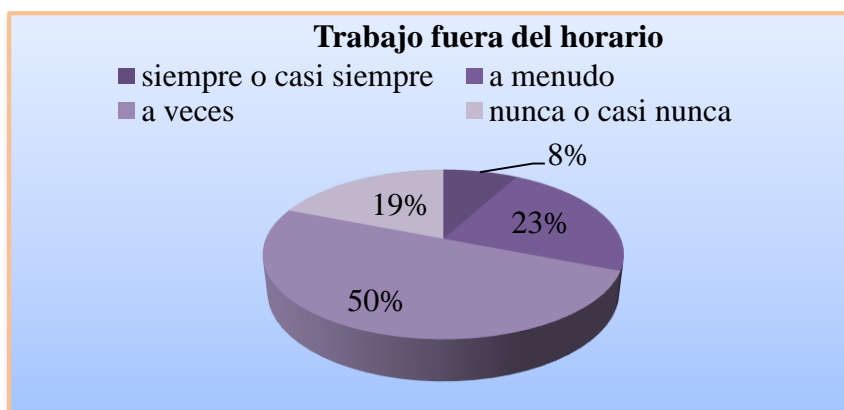
- De acuerdo al Ítem 29, Necesidad de ayuda, el 67% declaro que solo a veces necesita de apoyo o ayuda en cuanto a su tarea, por lo tanto el 2% dijo que siempre o casi siempre necesita de ayuda para llevar a cabo su tarea.



**GRÁFICO N°126:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Necesidad de ayuda” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según el Ítem 4, Trabajo fuera del horario habitual, 50% de los trabajadores a veces trabajan más tiempo de lo habitual, con horas extra o llevan trabajo a sus hogares, el 8% de ellos dijo que siempre o casi siempre lo hace.



**GRÁFICO N°127:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo fuera de lo habitual” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Demandas Psicológicas. A continuación en la tabla se muestra los valores que son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	50,40	18,05	46,50

**TABLA N°29:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

La tabla N°30 muestra la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

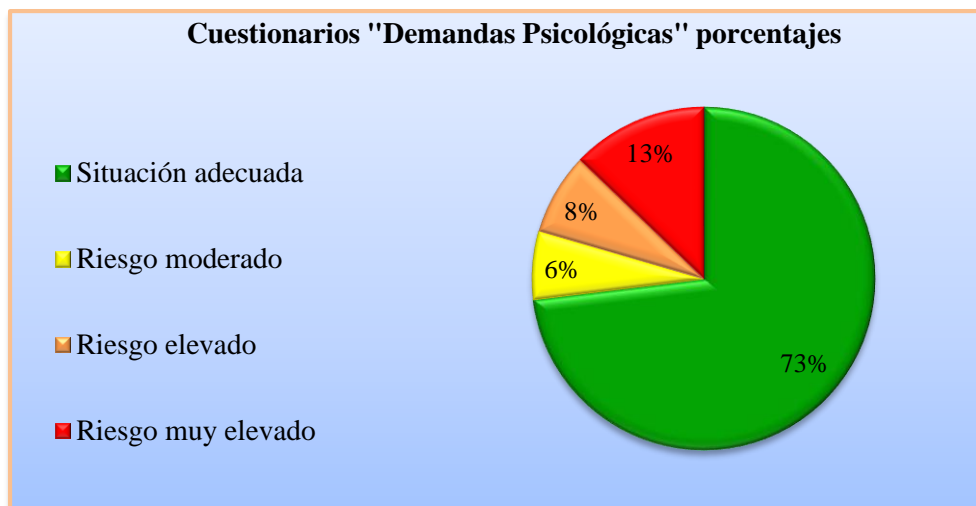
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
57	5	6	10

**TABLA N°30:** Número de Cuestionarios según el factor Demandas Psicológicas

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°128 indica que, de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” el 70% se coloca en el rango de situación adecuada, permitiendo analizar que no es un problema en cuanto a riesgo psicosocial en Maresa Ensambladora en el área Administrativa, ya que está bien organizada en cuanto a las demandas de naturaleza cognitiva y emocional, mientras que el 6% se encuentra en el rango de riesgo moderado.

Se puede ver a continuación los valores de la tabla anterior, presentados en porcentajes para mayor comprensión:

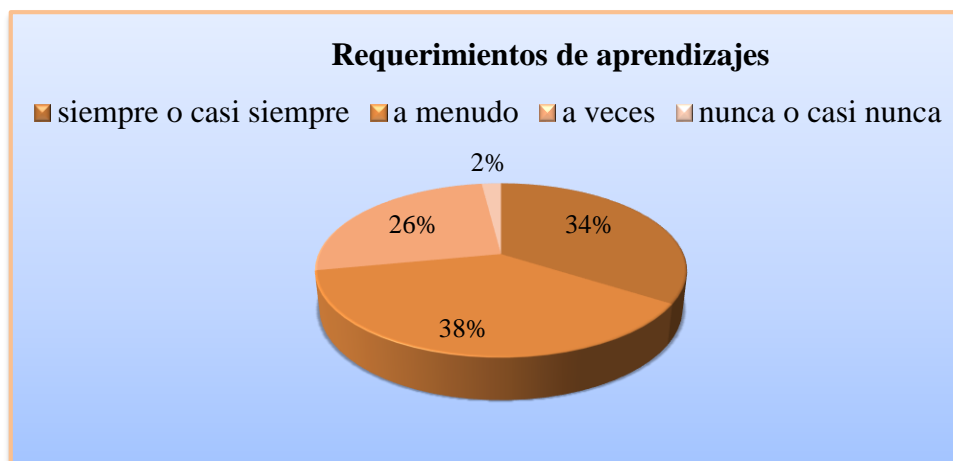


**GRÁFICO N°128:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas Psicológicas” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 se especifica que para el factor de riesgo psicosocial “Demandas Psicológicas” está conformado por 4 ítems para ser evaluado, dividido en dos grandes grupos: exigencias cognitivas y exigencias emocionales, a continuación se presenta en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- Exigencias cognitivas: está formado por 1 ítem de 6 literales con solo 5 (33a-33e) de ellos se especifican en este grupo en los siguientes gráficos:
- De acuerdo al Ítem 33a, Requerimientos de aprendizaje, los trabajadores encuestados manifiestan que el 38% a menudo aprenden cosas o métodos nuevos para sus tareas, y solo el 26% dice que nunca o casi nunca lo hace.



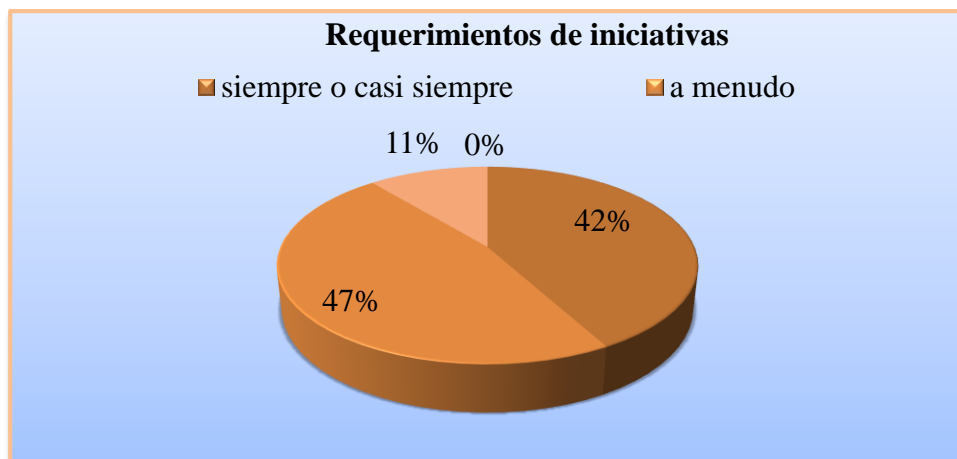
**GRÁFICO N°129:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de aprendizaje” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Requerimientos de adaptación, Ítem 33, los resultados señalan que el 36% a veces puede adaptarse a nuevas situaciones, mientras que el 6% nunca o casi nunca lo hace.



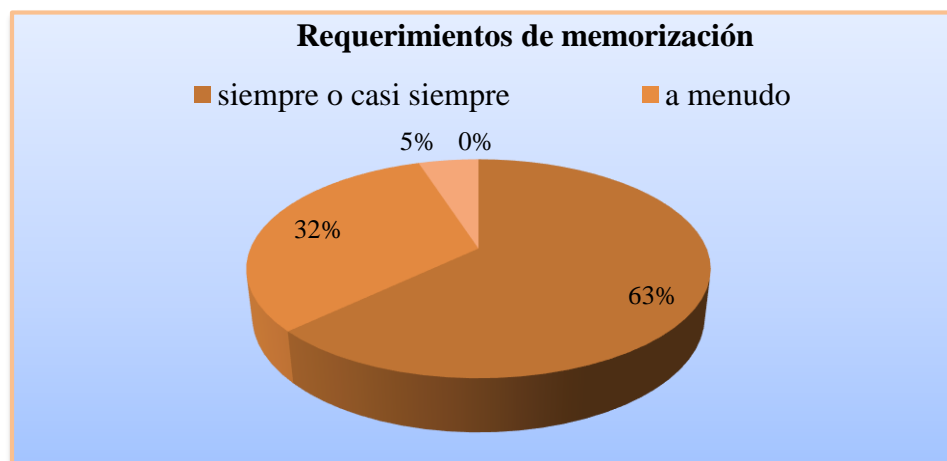
**GRÁFICO N°130:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de adaptación” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 33c, Requerimientos de iniciáticas, el 47% de los resultados mostraron que a menudo toman la iniciativa para realizar la tarea, el 0% nunca lo hace.



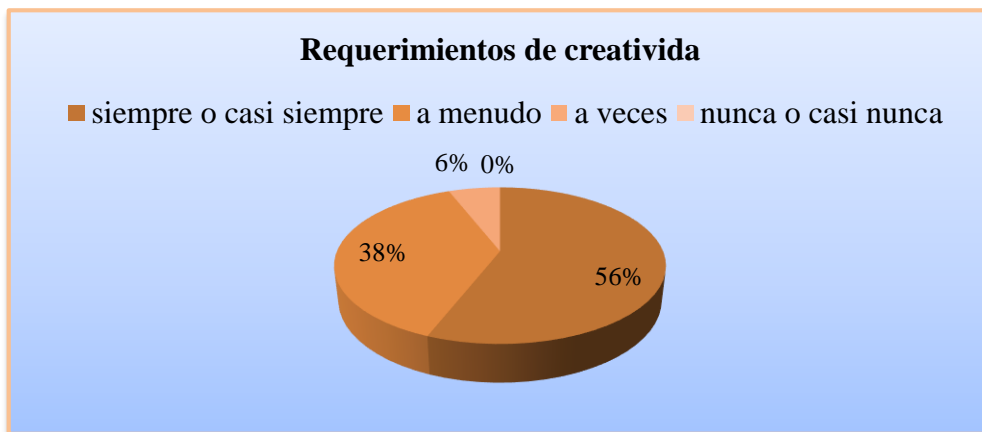
**GRÁFICO N°131:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de iniciativas” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Requerimientos de memorización, Ítem 33, el 63% manifiesto que siempre o casi siempre requiere de tener buena memoria para el desarrollo de sus actividades, en tanto solo el 5% expreso que a veces era necesario el uso de memorización.



**GRÁFICO N°132:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de memorización” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

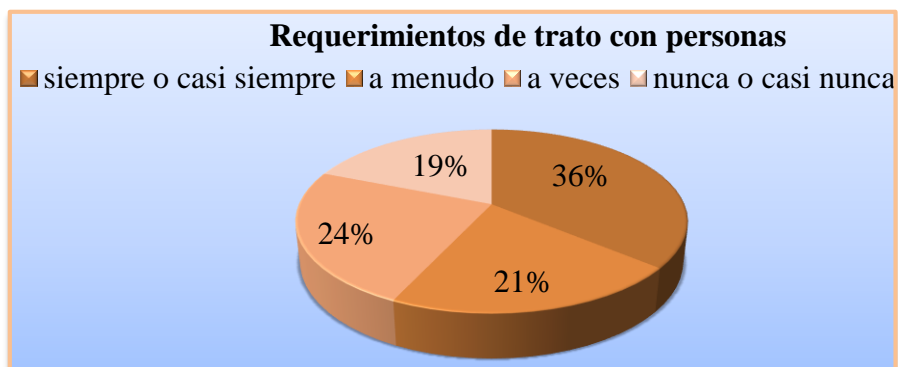
- El Ítem 33e, Requerimientos de creatividad, el gráfico demuestra que el 56% siempre o casi siempre requiere de creatividad para su tarea, mientras que 6% solo necesita a veces ser creativo.



**GRÁFICO N°133:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de creatividad” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

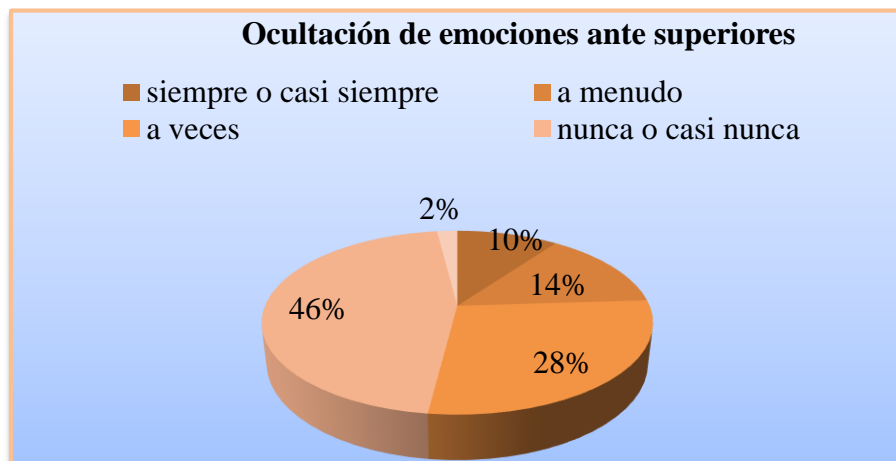
- Exigencias emocionales: se forma de 4 ítems, un ítem de un literal (33f), ítem 34 (a-d), 35 y 36 se especifican en los gráficos a continuación:
- Ítem 33f, Requerimientos de trato con personas, el 36% de los trabajadores siempre o casi siempre tienen un trato con personas externas a su trabajo, el 19% nunca o casi nunca lo hace.



**GRÁFICO N°134:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Requerimientos de trato con personas” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

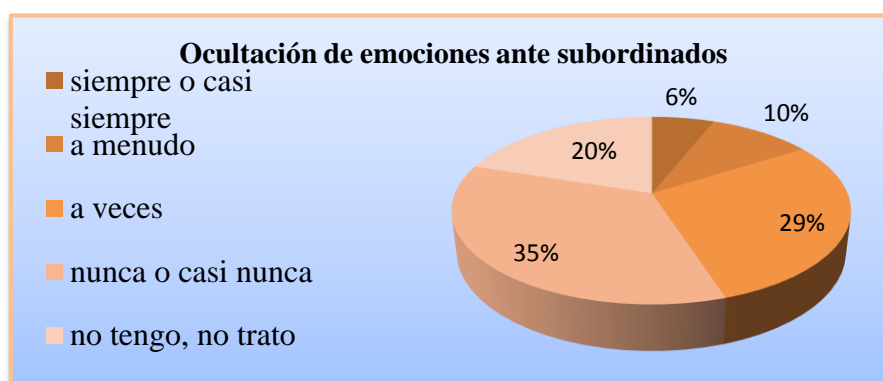
- Ocultación de emociones ante superiores, Ítem 34a, los resultados manifiestan que los trabajadores en un 46% nunca o casi nunca oculta sus emociones ante sus superiores, entretanto el 10% expresa que siempre o casi siempre debe oculta sus emociones.



**GRÁFICO N°135:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante superiores” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

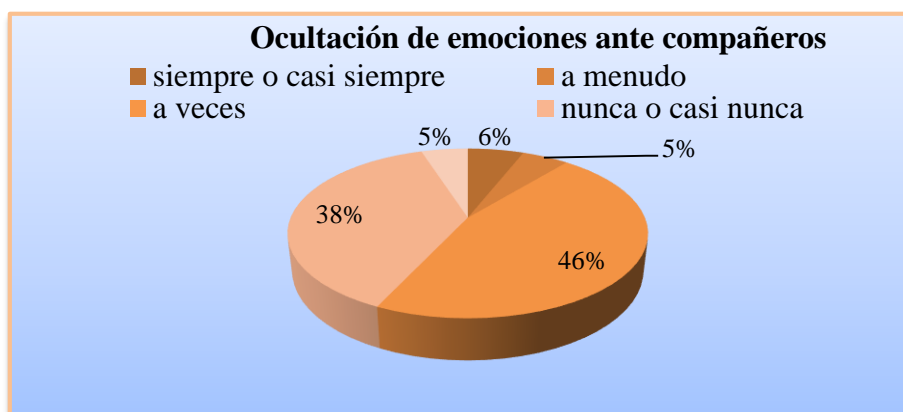
- Según Ítem 34b, Ocultación de emociones ante subordinados, el 35% de los encuestados dice que nunca o casi nunca debe oculta sus emociones ante sus subordinados, por otro lado el 6% siempre o casi siempre oculta sus emociones.



**GRÁFICO N°136:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante subordinados” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

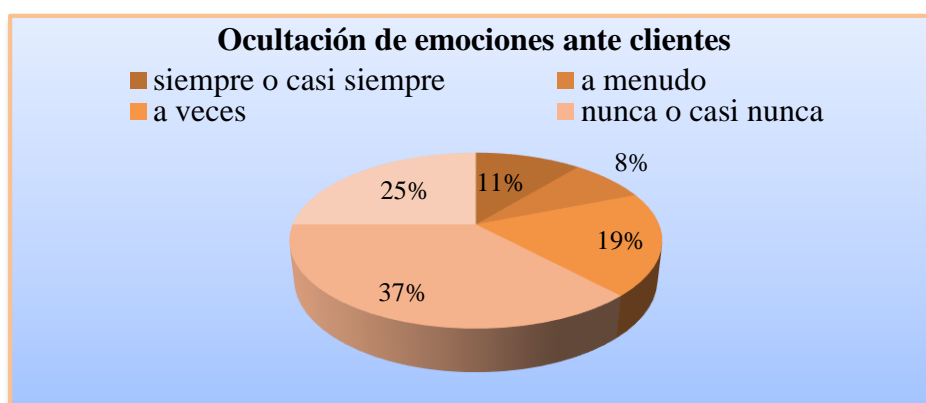
- Ocultación de emociones ante compañeros, Ítem 34c, el 46% de los trabajadores del área Administrativa, dijeron que nunca o casi nunca oculta emoción ante sus compañeros, por lo tanto el 5% lo hace a menudo.



**GRÁFICO N°137:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante compañeros” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

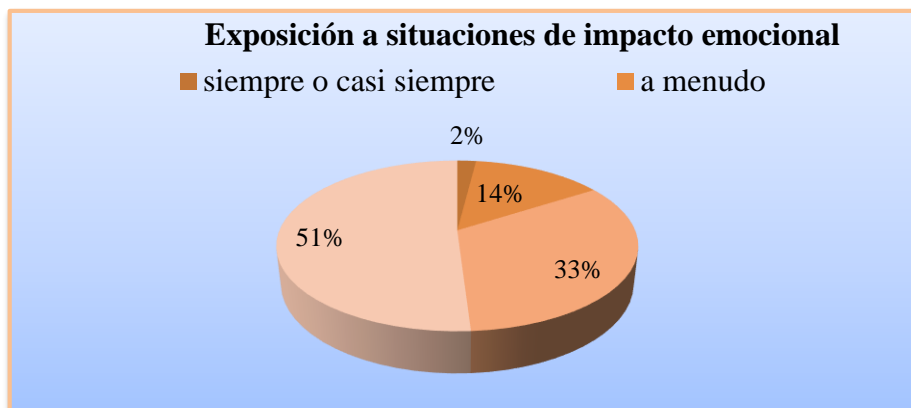
- Según el Ítem 34d, Ocultación de emociones ante clientes, el 37% nunca o casi nunca oculta sus emociones ante sus clientes, aunque el 8% destacó que a menudo debe contener sus emociones.



**GRÁFICO N°138:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Ocultación de emociones ante clientes” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

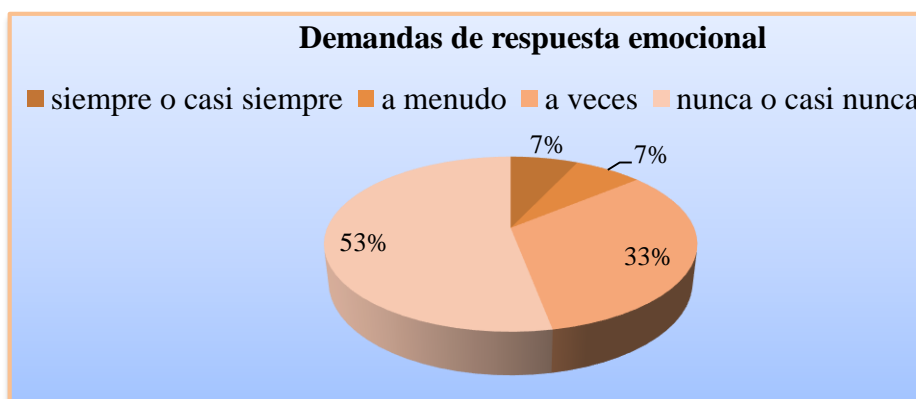
- De acuerdo al Ítem 35, Exposición a situaciones de impacto emocional, el 51% de los trabajadores encuestados recalco en sus respuestas que nunca o casi nunca están expuestos a situaciones emocionales, que afecten el desempeño de sus tareas, en tanto el 2% expreso que siempre o casi siempre está expuesto.



**GRÁFICO N°139:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a situaciones de impacto emocional” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Demandas de respuesta emocional, Ítem 36, el 53% expreso que nunca o casi nunca está sometido a dar una respuesta ante problemas emocionales, sin embargo el 7% siempre o casi siempre lo hace.



**GRÁFICO N°140:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Demandas de respuesta emocional” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Variedad y Contenido del trabajo. Los valores medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida, se muestra en la siguiente tabla.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	15,60	10,35	13,50

**TABLA N°31:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido del trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente se puntualiza la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

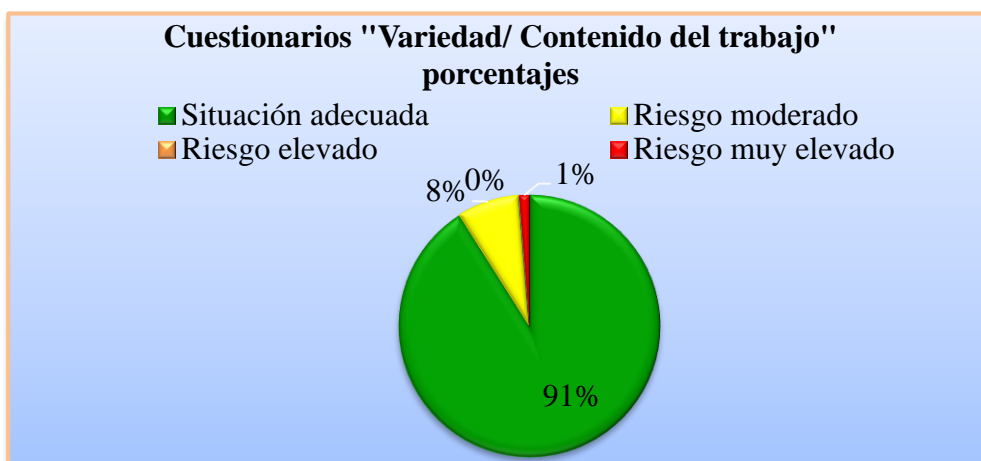
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
71	6	0	1

**TABLA N°32:** Número de Cuestionarios según el factor Variedad/Contenido del trabajo área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

El gráfico N°141 revela que de 78 personas encuestadas y de acuerdo al factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido del trabajo” el 91% se ubica en un rango de situación adecuada, aclarando que este factor de riesgo no es un problema existente, que conlleve a situaciones de riesgo a los trabajadores del área Administrativa, el 1% se ubica en un rango de riesgo muy alto en este factor.

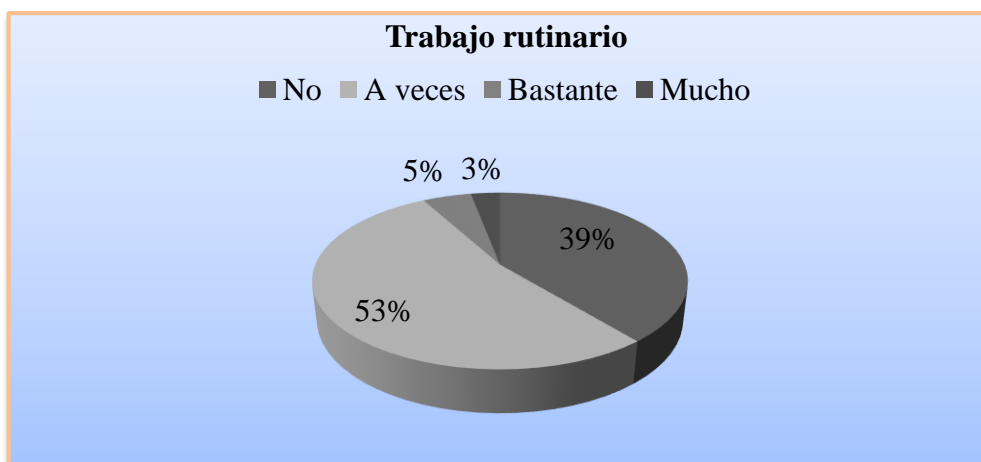
A continuación se puede ver los valores de la tabla representado en porcentajes:



**GRÁFICO N°141:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Variedad/Contenido del trabajo” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

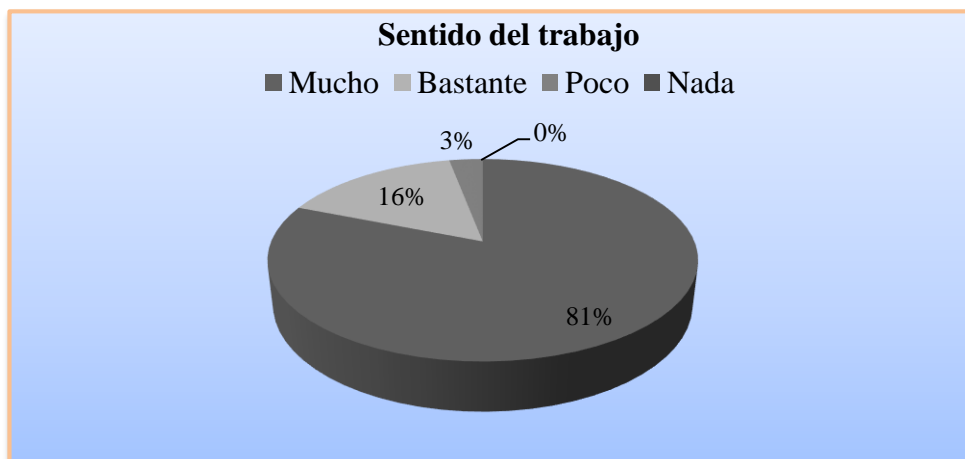
Según la tabla N°4 el factor de riesgo psicosocial “Variedad/Contenido de Trabajo” está conformado por 4 ítems para ser evaluado, con un ítem de 4 literales (40a-40d), en adelante se ilustra los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- El Ítem 37, Trabajo rutinario, según los cuestionarios realizados a los trabajadores el 53% expreso que solo a veces tiene tareas rutinarias, sin embargo el 3% dice que si existe mucho trabajo rutinario.



**GRÁFICO N°142:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Trabajo rutinario” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

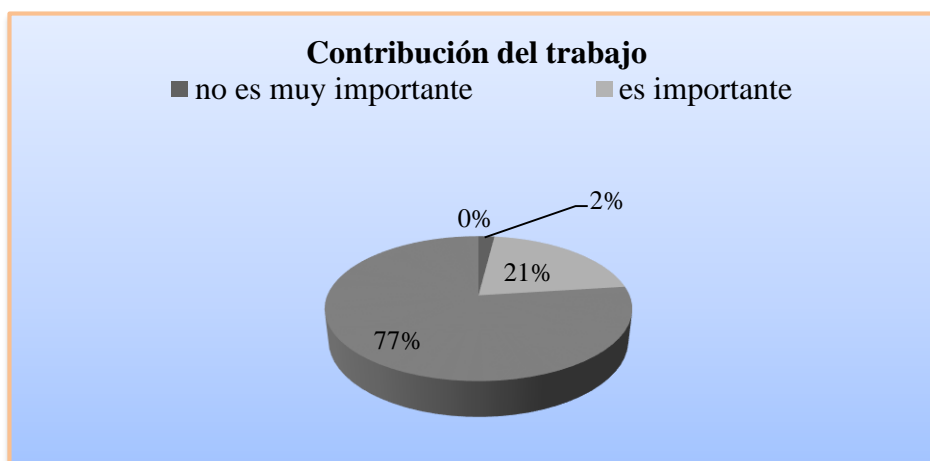
- De acuerdo al Ítem 38, Sentido del trabajo, el 81% de los encuestados encuentran mucho sentido de la tarea que realizan para Marea Ensambladora, entre tanto el 3% encuentra poco sentido a su trabajo, en el área Administrativa.



**GRÁFICO N°143:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Sentido del trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

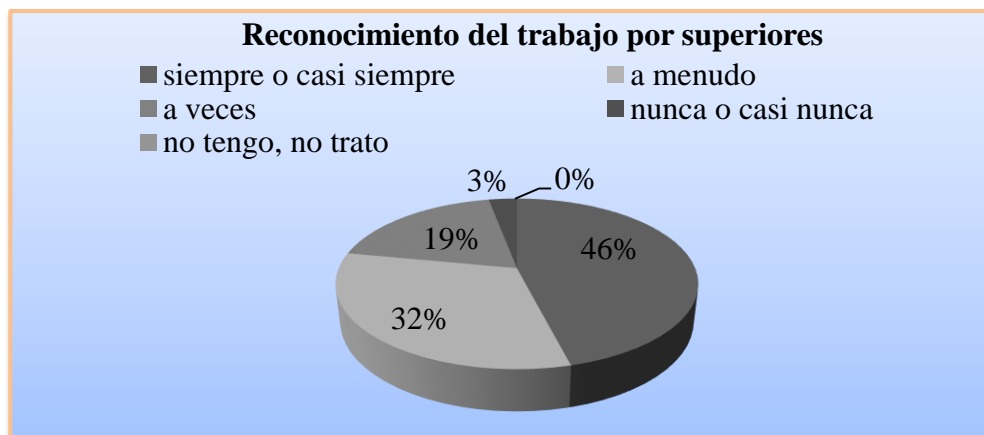
- Contribución del trabajo, Ítem 39, este factor pauta que para el 77% es muy importante su trabajo a la hora de contribuir con toda la organización, mientras que el 2% expresa que no es muy importante.



**GRÁFICO N°144:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Contribución del trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

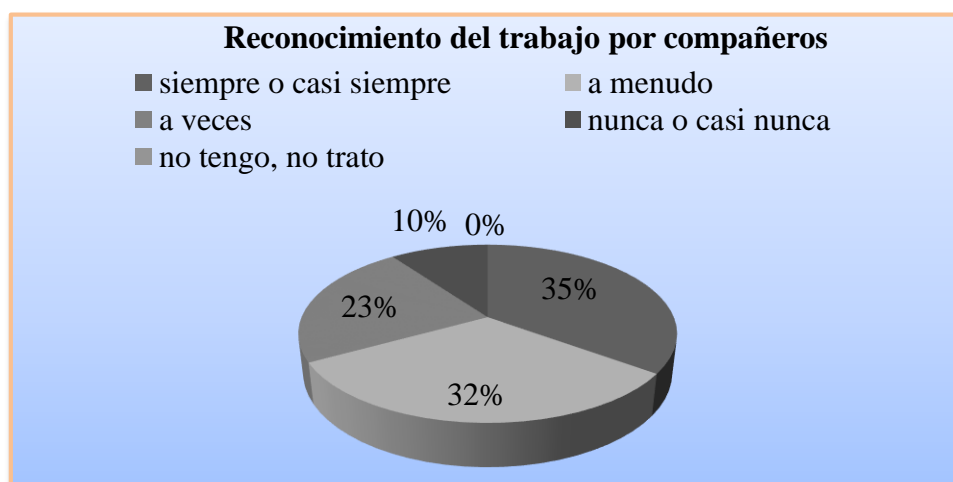
- De acuerdo al Ítem 40a, Reconocimiento del trabajo por superiores, el 46% expresa que siempre o casi siempre su trabajo es reconocido por sus superiores, con un porcentaje mínimo del 3% dice que nunca o casi nunca es apreciado su trabajo



**GRÁFICO N°145:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por supervisores” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

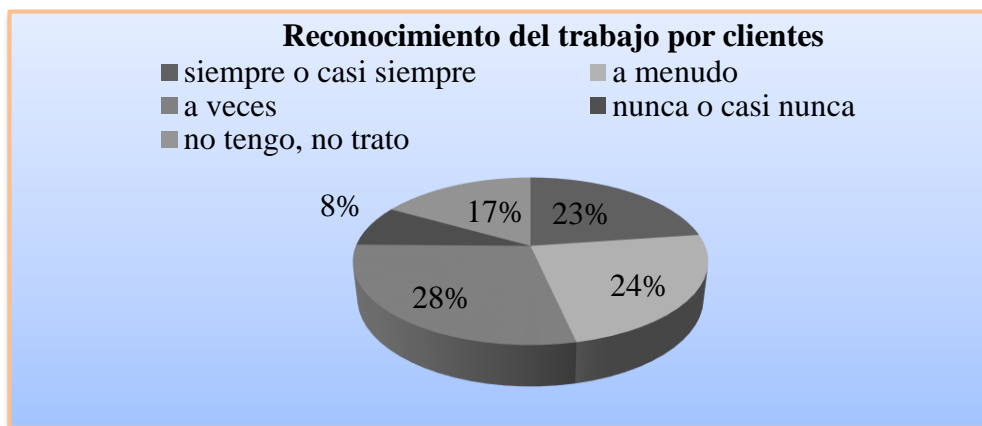
- Ítem 40b, Reconocimiento del trabajo por compañeros, el 35% es reconocido siempre o casi siempre por sus compañeros, y solo el 10% expresó que nunca o casi nunca es así.



**GRÁFICO N°146:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por compañeros” área Administrativa.

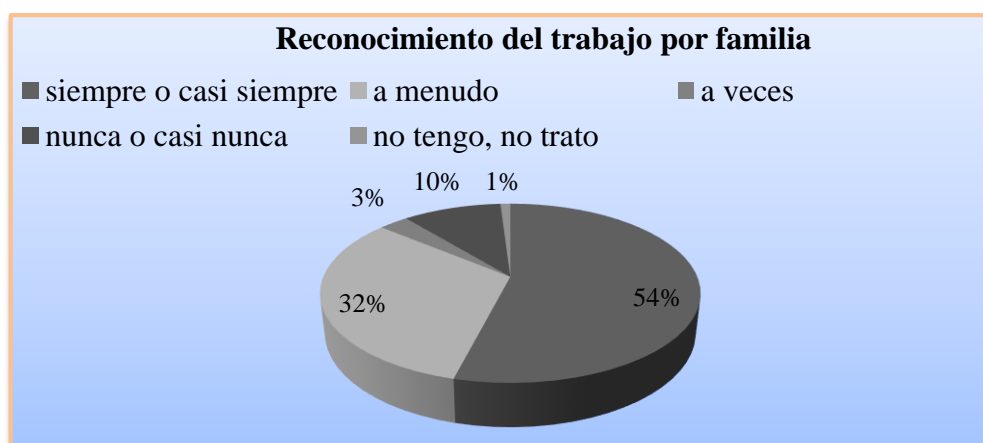
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Reconocimiento del trabajo por clientes, Ítem 40c, los resultados muestran que el 29% a veces es reconocido su trabajo por sus clientes, mientras que 8% manifestó que nunca o casi nunca posee este reconocimiento.



**GRÁFICO N°147:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por clientes” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 40d, Reconocimiento del trabajo por familia, el 54% de los trabajadores sienten que siempre o casi siempre es apreciado su trabajo por sus familiares, aunque existe un 1% que no cuenta con familia.



**GRÁFICO N°148:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Reconocimiento del trabajo por familia” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Participación/Supervisión. En la tabla siguiente se muestra los valores medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	35,73	14,43	32,00

**TABLA N°33:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente se revela la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

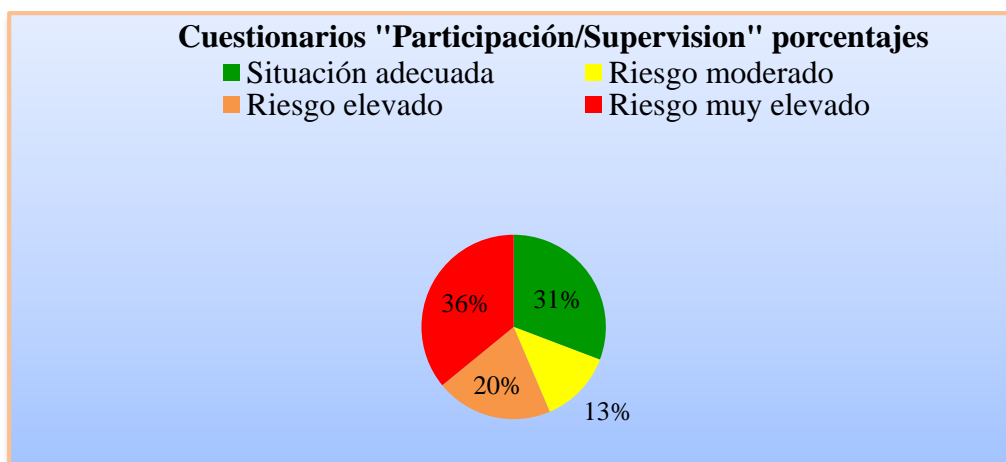
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	10	16	28

**TABLA N°34:** Número de Cuestionarios según el factor Participación/Supervisión, área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Según al gráfico N° 149 revela que de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” el 36% se encuentra en un rango de riesgo muy elevado, esto significa que este factor de riesgo es un problema grave que se debe monitorear y resolverlo de manera urgente para que los trabajadores del área Administrativa de Maresa Ensambladora sientan que pueden participar en cuanto a opiniones de cualquier tema y la supervisión no sea excesiva, solo el 13% dice estar en un riesgo moderado en cuanto a este factor.

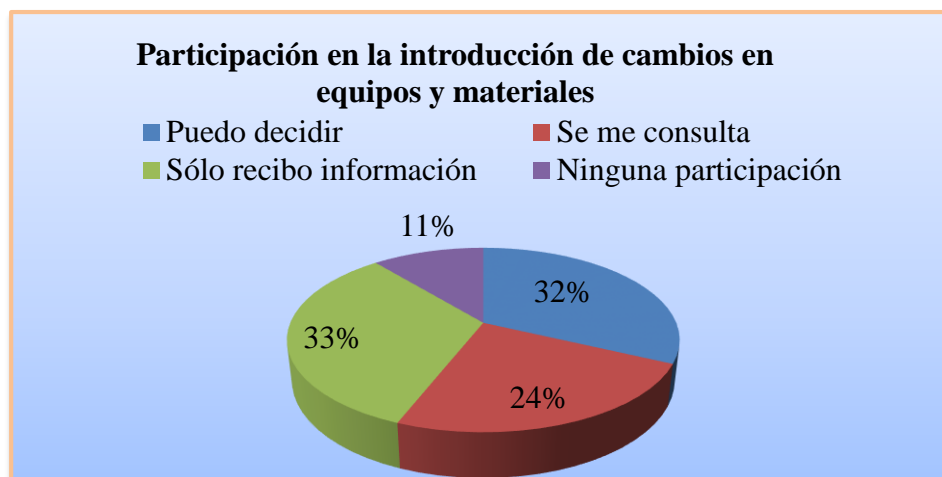
A continuación se presentan los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor conocimiento:



**GRÁFICO N°149:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación/Supervisión” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo a la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial “Participación/Supervisión” está organizado por 2 ítems para ser evaluado, uno de ellos conformado por 7 literales (11a-11g) y el otro por 4 literales (12a-12d), se presentan en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem a continuación:

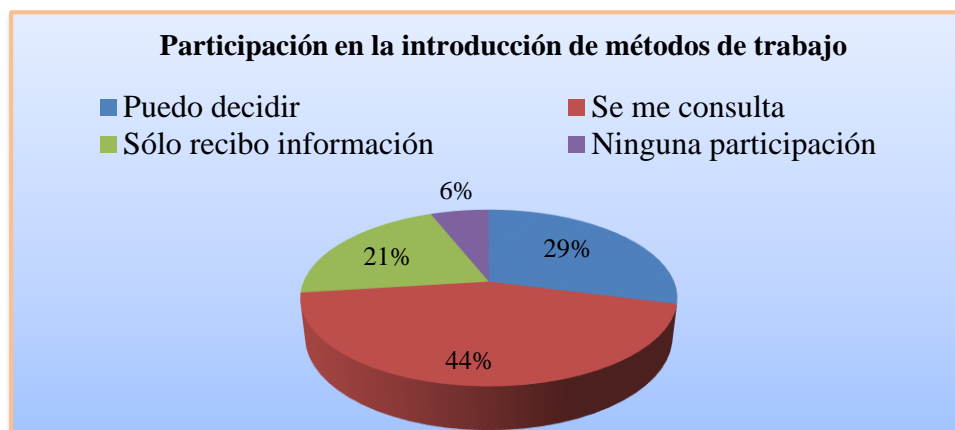
- De acuerdo al Ítem 11a, La participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, el nivel de participación según los resultados de los cuestionarios es del 33% solo recibe información y no participa de esta decisión, mientras que el 11 % dice que no tiene ninguna participación en esta decisión.



**GRÁFICO N°150:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales “ área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

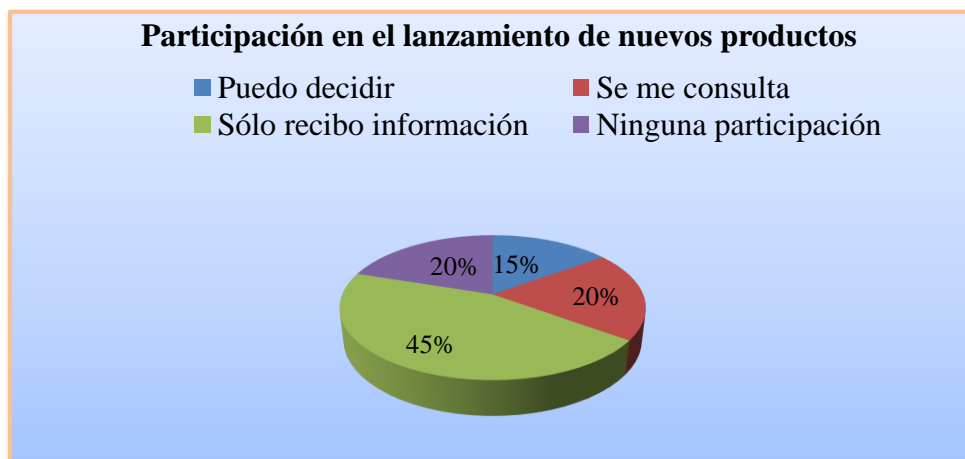
- En el Ítem 11b, Participación en la introducción de métodos de trabajo, de acuerdo a este factor de riesgo psicosocial el 44% opina que se le consulta sobre el método a utilizar en su tarea, mientras que el 6% no posee ninguna participación.



**GRÁFICO N°151:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de métodos de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos, Ítem 11c, el 45% dijo que solo recibe información en cuanto a este factor, y tan solo el 15% se encuentra involucrado al poder decidir.



**GRÁFICO N°152:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en el lanzamiento de nuevos productos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- En el Ítem 11d, Participación en la reorganización de áreas de trabajo, el 49% solo recibe información, mientras que el 8% recalzó que si puede decidir en cuanto a la reorganización de áreas.



**GRÁFICO N°153:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la reorganización de áreas de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

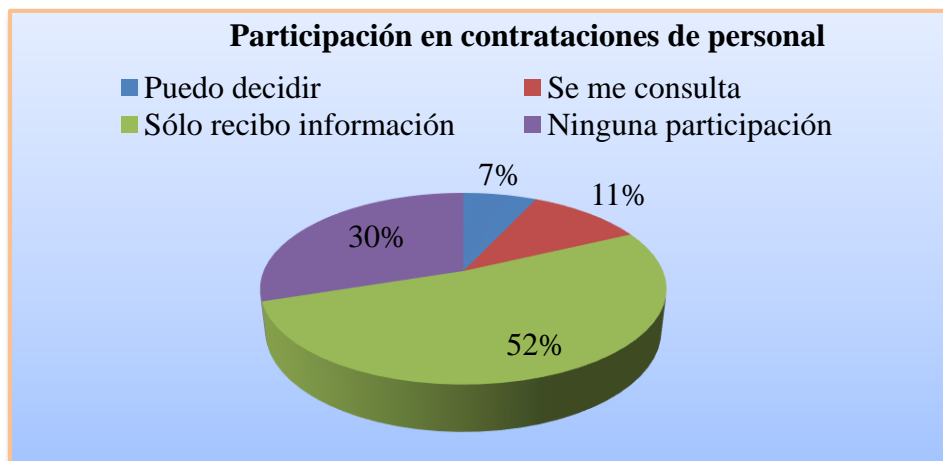
- La participación en la introducción de cambios en la dirección, Ítem 11e, el 54% solo recibe información acerca de los cambios en la dirección, el 3% puede decidir en cuanto a cambios de la dirección.



**GRÁFICO N°154:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en la introducción de cambios en la dirección” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

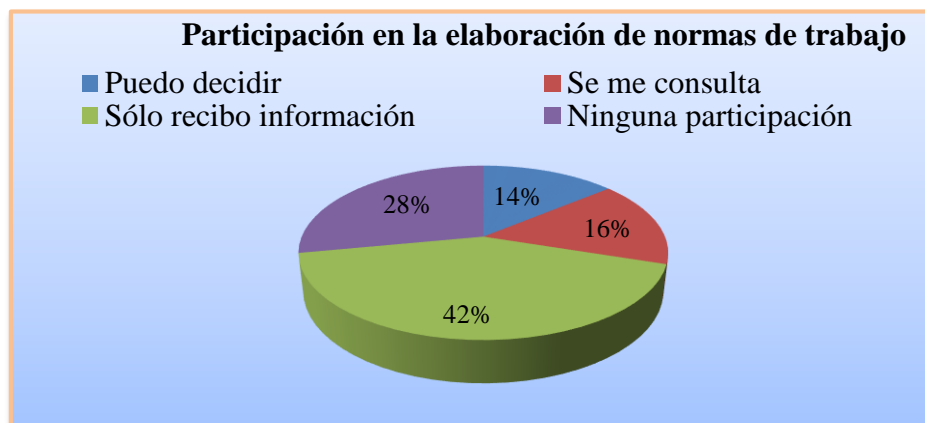
- Participación en contrataciones de personal, Ítem 11f, el 52% indica que los trabajadores solo reciben información, en cuanto a la contratación de nuevo personal, mientras que el 7% expresa que puede decidir.



**GRÁFICO N°155:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación en contrataciones de personal” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

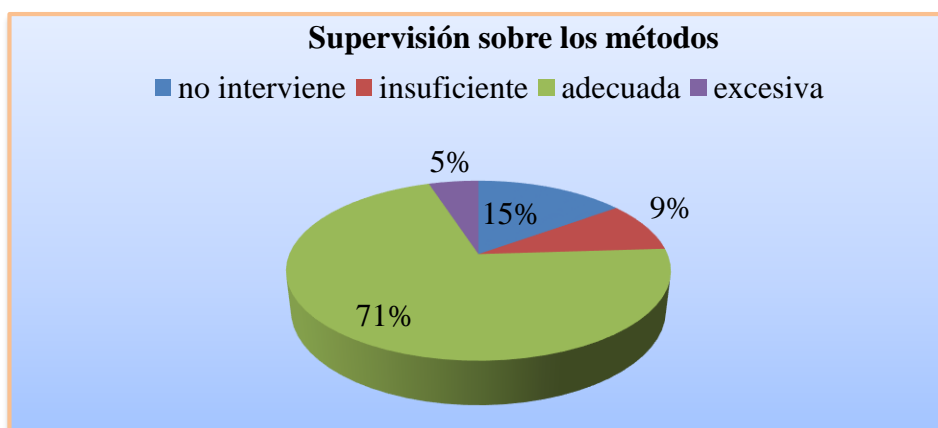
- Según Ítem 11g, Participación en la elaboración de normas de trabajo, 42% de los trabajadores expresaron solo reciben información en cuanto a la elaboración de normas, solo el 14% recalco que sí puede decidir y participar.



**GRÁFICO N°156:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Participación la elaboración de normas de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

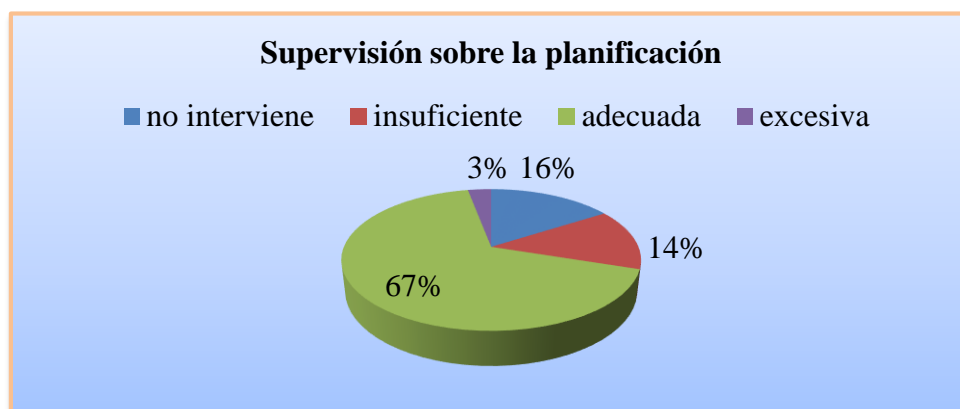
- El Ítem 12a, Supervisión sobre métodos, los resultados demuestran que la supervisión de sus superiores es del 71% en un rango adecuado, mientras que el 5% opina que esta supervisión de métodos es excesiva.



**GRÁFICO N°157:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre los métodos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

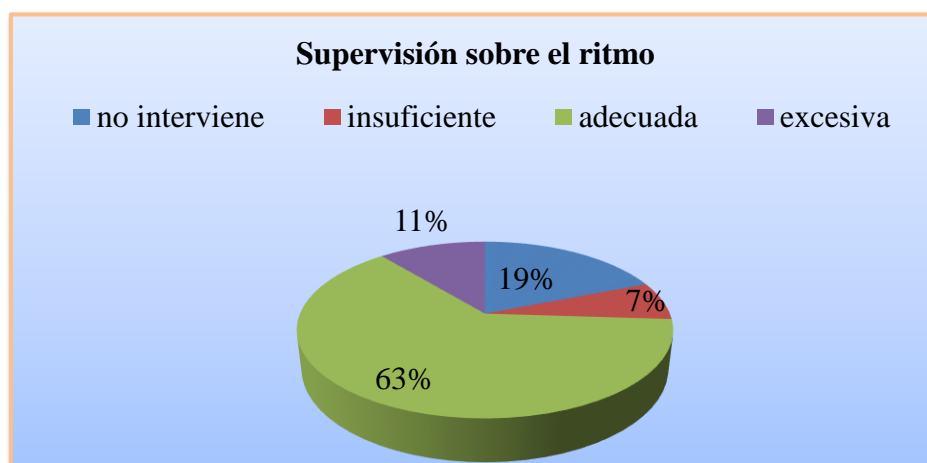
- Supervisión sobre la planificación, Ítem 12b, el 67% destacó que es adecuado el control de superiores sobre la planificación, mientras que el 3% expresa que es excesiva.



**GRÁFICO N°158:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la planificación” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

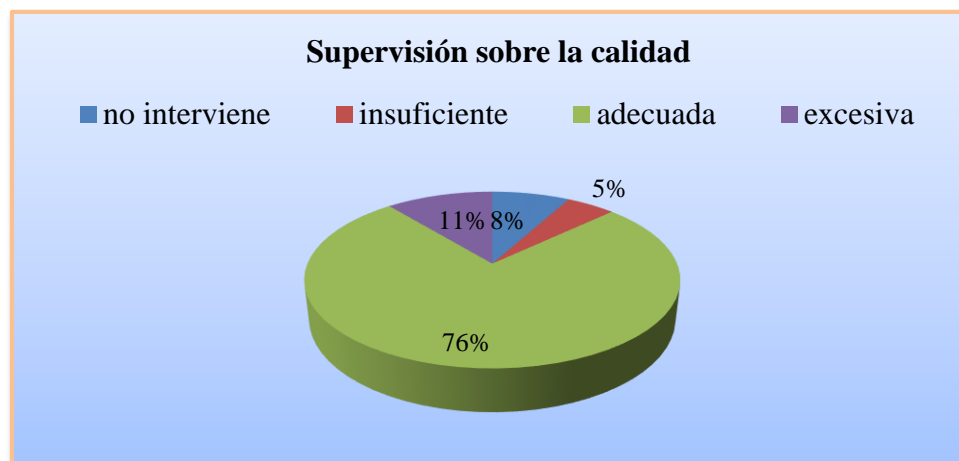
- De acuerdo al Ítem12c, Supervisión sobre el ritmo, en cuanto al ritmo de la tarea la supervisión es del 63% adecuada, y solo el 7% opina que es insuficiente.



**GRÁFICO N°159:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre el ritmo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Supervisión sobre la calidad, Ítem12d, el 76% de los trabajadores dijeron que es adecuada la supervisión de la calidad de trabajo, entre tanto el 5% expresa que es insuficiente esta inspección.



**GRÁFICO N°160:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Supervisión sobre la calidad” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Interés por el trabajador/Compensación. Los valores informados en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	230,78	19,03	34,00

**TABLA N°35:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/Compensación” área Administrativa.  
**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente los valores mostrados son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

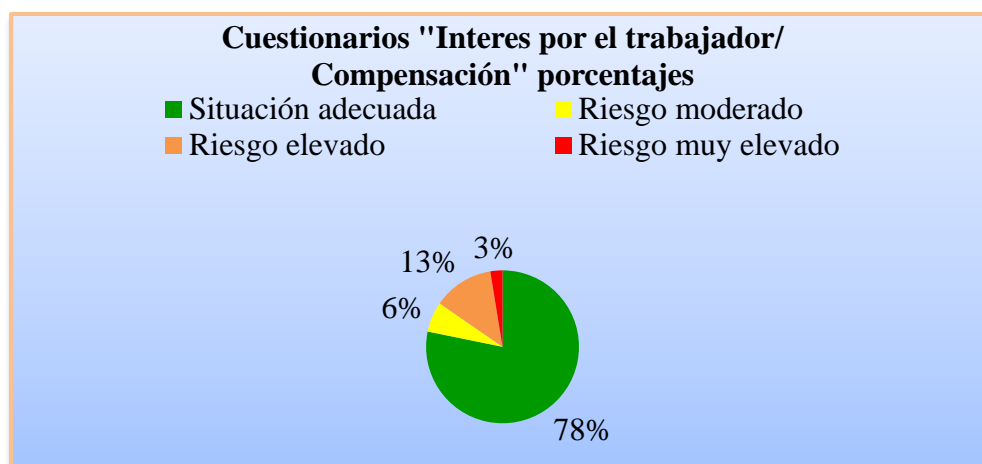
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
61	5	10	2

**TABLA N°36:** Número de Cuestionarios según el factor Interés por el trabajador/Compensación área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo al gráfico N°161 los resultados muestran que de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/Compensación”, el 78% se coloca en el rango de situación adecuada, lo que demuestra que no hay un problema en Maresa Ensambladora en el área Administrativa. ya que la organización siente interés por el trabajador y así mismo es compensado, solo el 3% indica estar en un rango de riesgo muy elevado.

A continuación se puede ver los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor comprensión:

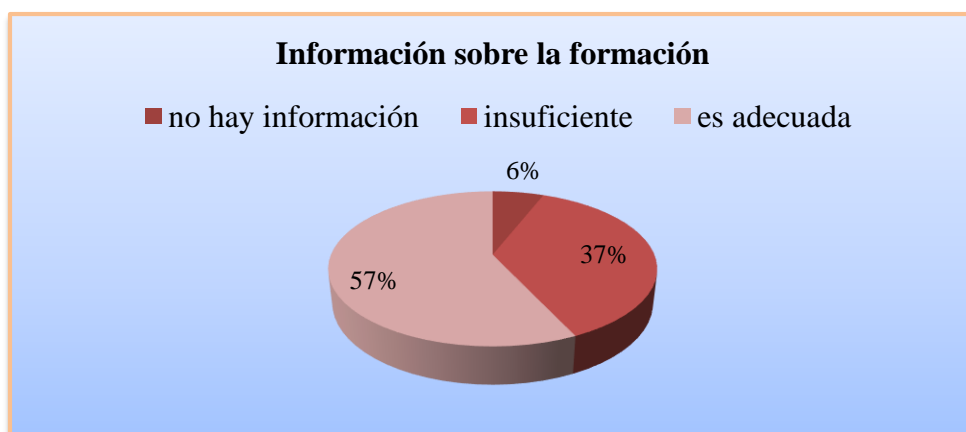


**GRÁFICO N°161:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Interés por el trabajador/Compensación” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

Según la tabla N°4 muestra que el factor de riesgo psicosocial “Interés por el trabajador/ Compensación” se forma por 5 ítems para ser evaluado, un ítem consta de 4 literales (13a-13d) a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

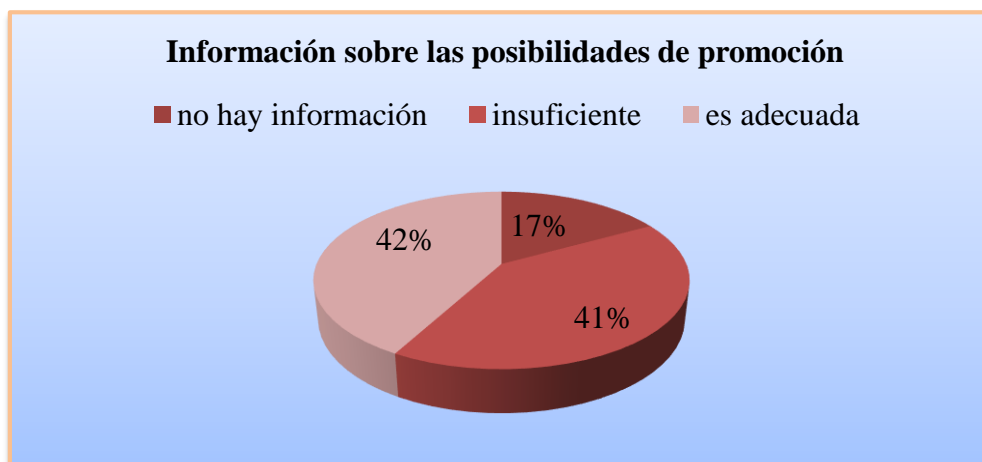
- En el Ítem13a, Información sobre la formación, los resultados de los cuestionarios son 57% expuso estar en una situación adecuada en cuanto al grado de información proporcionado por Maresa Ensambladora referente a la formación, en tanto el 6% opino que no hay información.



**GRÁFICO N° 162:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre la formación” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

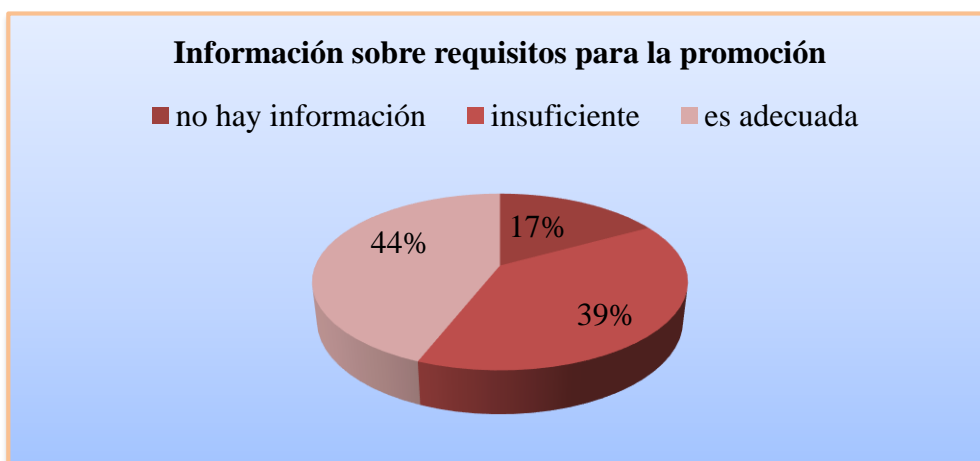
- Información sobre las posibilidades de promoción, el Ítem 13b, el 42% destacó que es adecuada la divulgación de información en cuanto a la promoción, el 17% hizo notar que no hay información.



**GRÁFICO N°163:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre las posibilidades de promoción” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

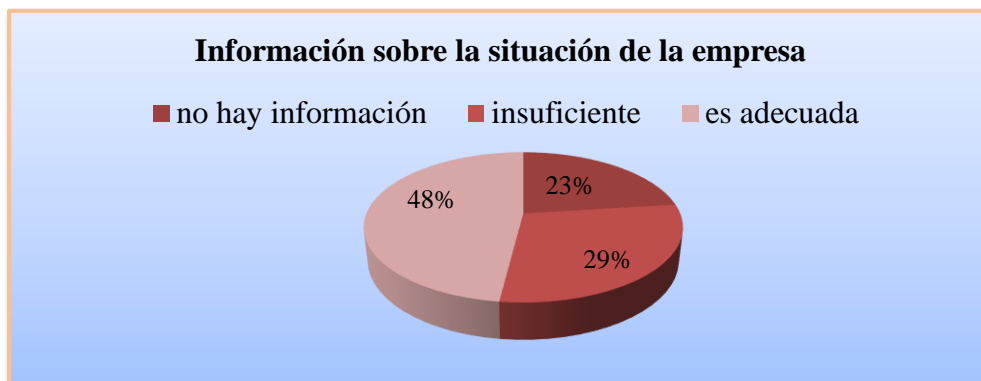
- De acuerdo al Ítem 13c, Información sobre requisitos para la promoción, el 44% de información notificada acerca de los requerimientos de promoción es adecuada, el 17% expreso que no hay información suficiente.



**GRÁFICO N°164:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre requisitos para la promoción” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

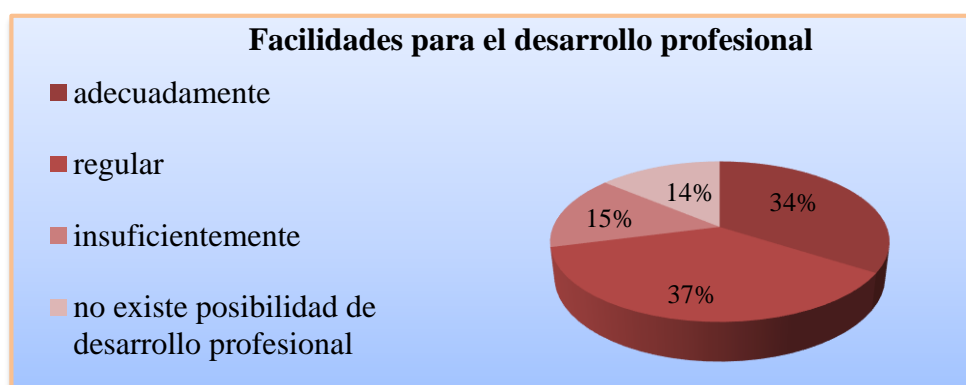
- Según Ítem13d, Información sobre la información de la empresa, según este factor evaluado el 48% expresa que es adecuada la información acerca de la situación real de Maresa Ensambladora, mientras que el 23% dice que no hay información sobre la realidad de la empresa.



**GRÁFICO N°165:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Información sobre situación de la empresa” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

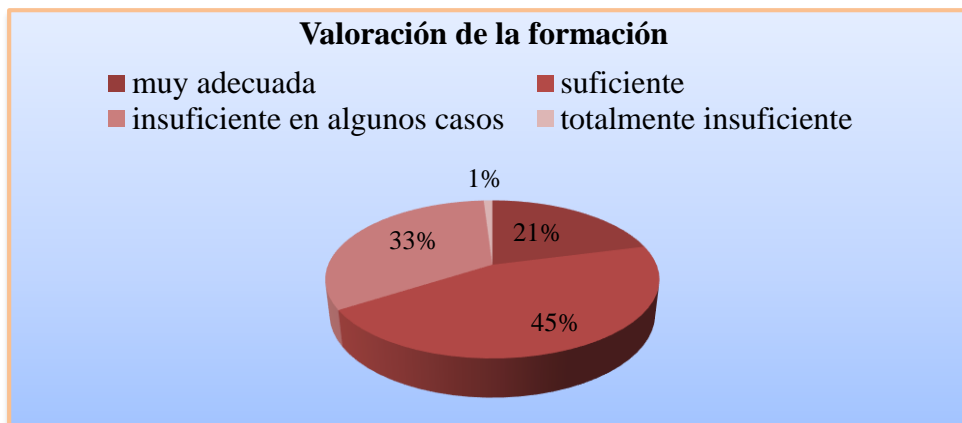
- El Ítem 41, Facilidades para el desarrollo profesional, según resultados del personal del área Administrativa el 37% expuso que es adecuada la manera de proporciona facilidades de desarrollo, el 14% establece que no existe posibilidad de desarrollo.



**GRÁFICO N°166:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Facilidades para el desarrollo profesional” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

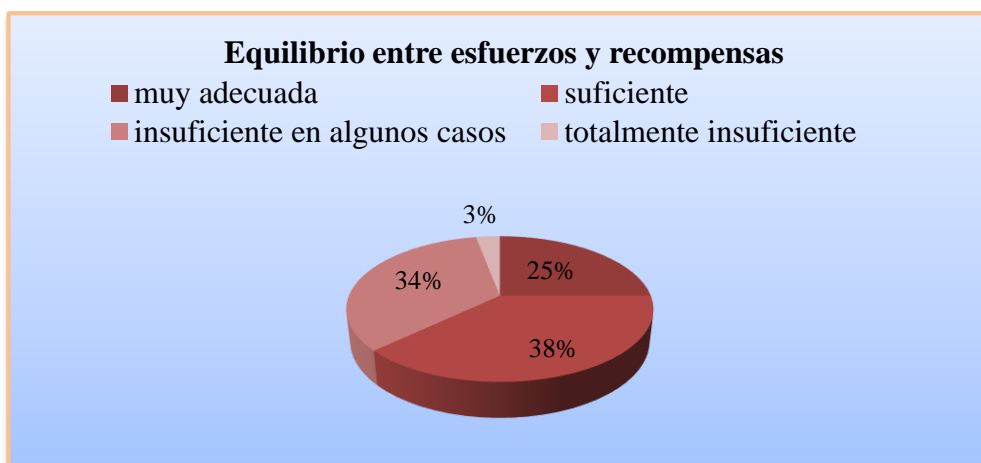
- De acuerdo al Ítem 42, Valoración de la formación, el 45% expuso que es suficiente la distribución de la formación, en tanto el 1% dijo que es totalmente insuficiente.



**GRÁFICO N°167:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Valoración de la información” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- El equilibrio entre esfuerzos y recompensas, Ítem 43, los resultados muestran que el 38% de los trabajadores considera que es suficiente el equilibrio que existe entre esfuerzo y recompensas, el 3% noto que es totalmente insuficiente.



**GRÁFICO N°168:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Equilibrio entre esfuerzos y recompensas” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Satisfacción con el salario, Ítem 44, en cuanto a este factor evaluado los trabajadores del área Administrativa, el 54% se encuentra satisfecho con su salario, el 2% está muy insatisfecho con el valor monetario de su salario.



**GRÁFICO N°169:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Satisfacción con el salario” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Desempeño de Rol. Los valores que se exponen en la tabla siguiente son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	28,63	16,64	26,00

**TABLA N° 37:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente se exhibe los valores que en son la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
57	10	4	7

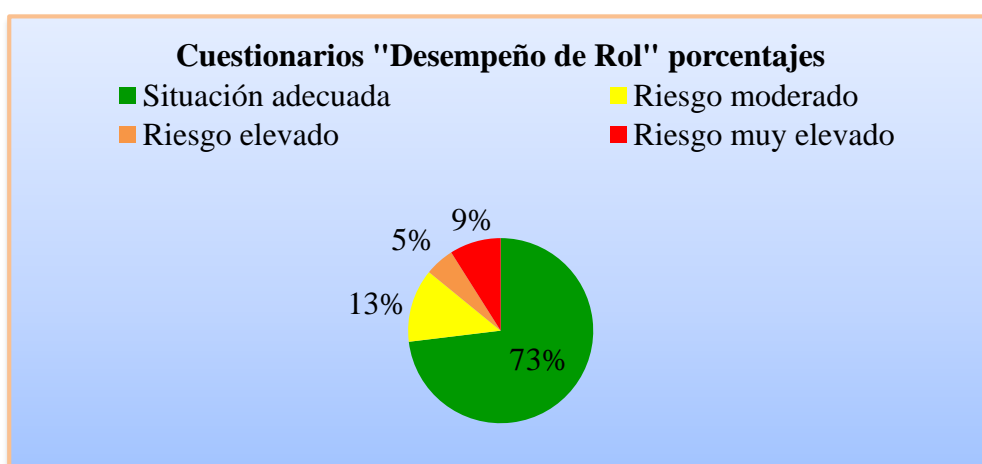
○

**TABLA N°38:** Número de Cuestionarios según el factor Desempeño de Rol área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

Según el gráfico N° 170 con los resultados en porcentajes de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Desempeño de Rol”, el 73% se encuentra en el rango de situación adecuada, este factor muestra que en Maresa Ensambladora en el área Administrativa. no hay problemas, solo el 5% se sitúa en un rango de riesgo elevado en cuanto a este factor.

Los valores de la tabla presentada en porcentajes para mayor conocimiento a continuación se pueden verificar:



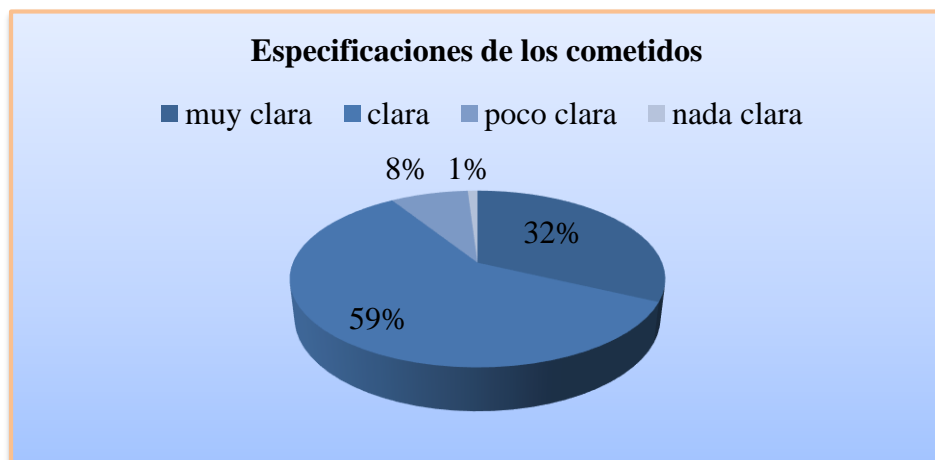
**GRÁFICO N°170:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Desempeño de Rol” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo a la tabla N°4 señala que el factor de riesgo psicosocial “Desempeño del Rol”, está constituido por 2 ítems para ser evaluado, cada uno de ellos con literales ítem (14a-14f) y el ítem (15a-15e) a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

- Según Ítem14a, Especificaciones de los cometidos, el 59% dice que para realizar su trabajo la información es clara en cuanto a lo que se debe

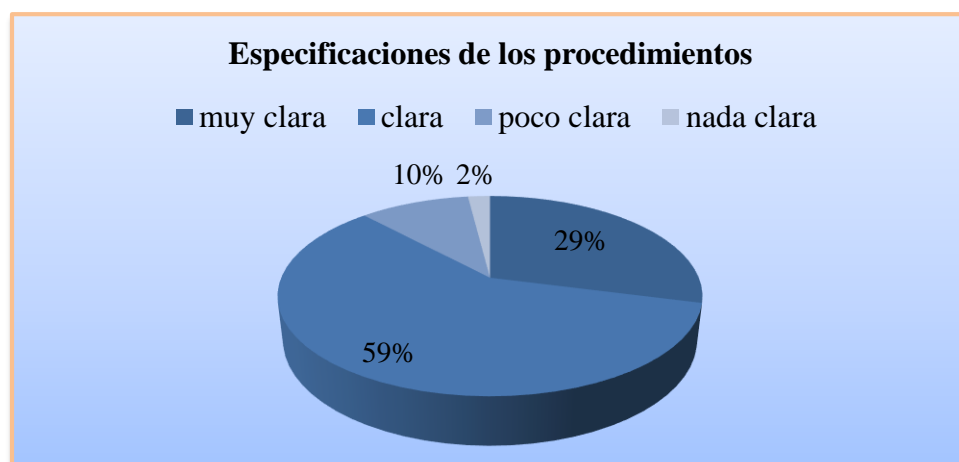
hacer en funciones, competencias y atribuciones, solo el 1% manifiesta ser nada clara.



**GRÁFICO N°171:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los cometidos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

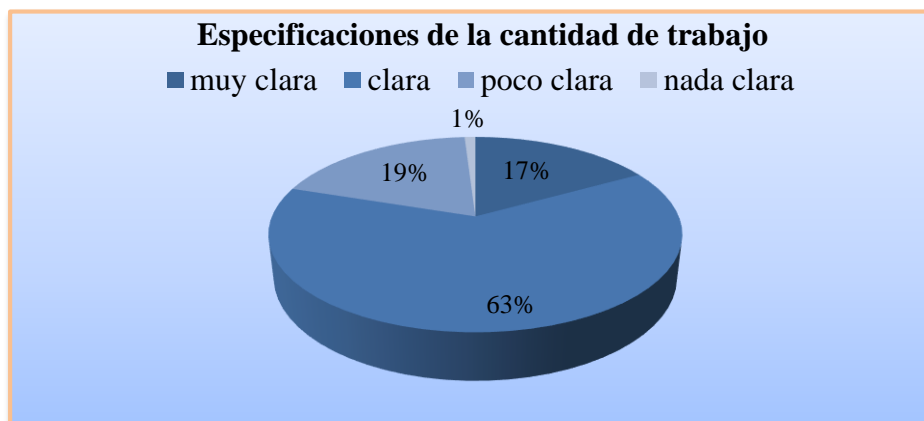
- Ítem 14b, Especificaciones de los procedimientos, el 59% tiene información clara de cómo debe hacer su tarea (métodos, protocolos, procedimientos), solo el 2% expresa que no es nada clara la información.



**GRÁFICO N°172:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los procedimientos” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

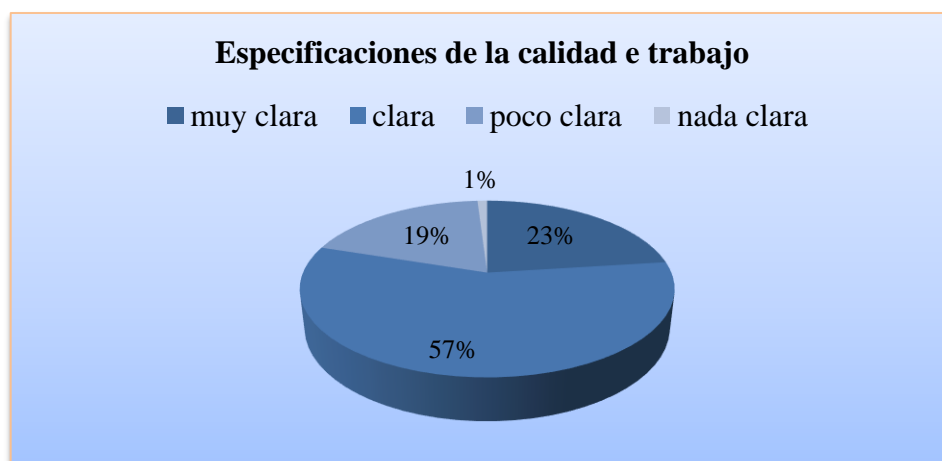
- Según Ítem14c, Especificaciones de la cantidad de trabajo, el 63% dice que son clara las especificaciones que tienen en cuanto a la cantidad de trabajo, mientras que el 1% recalca que no es nada clara.



**GRÁFICO N°173:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la cantidad de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

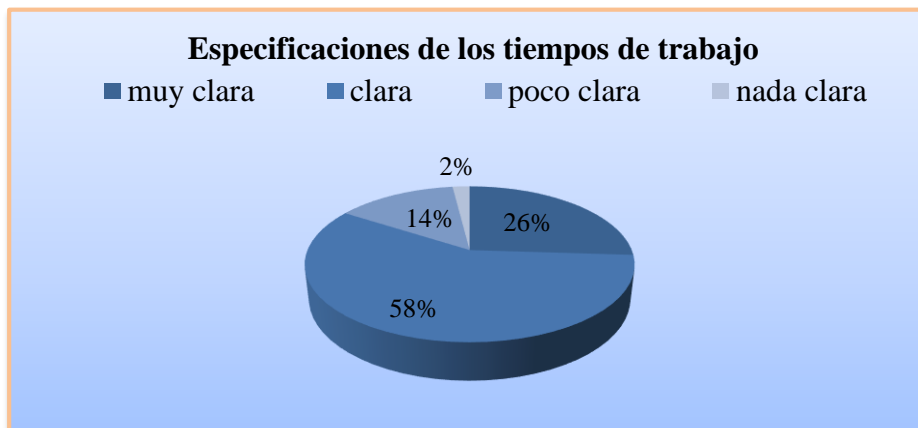
- Especificaciones de la calidad de trabajo, Ítem14d, los resultados muestran que el 57% posee información clara acerca de la calidad de su tarea, en tanto el 1% expresa que no es nada clara.



**GRÁFICO N°174:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la calidad de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

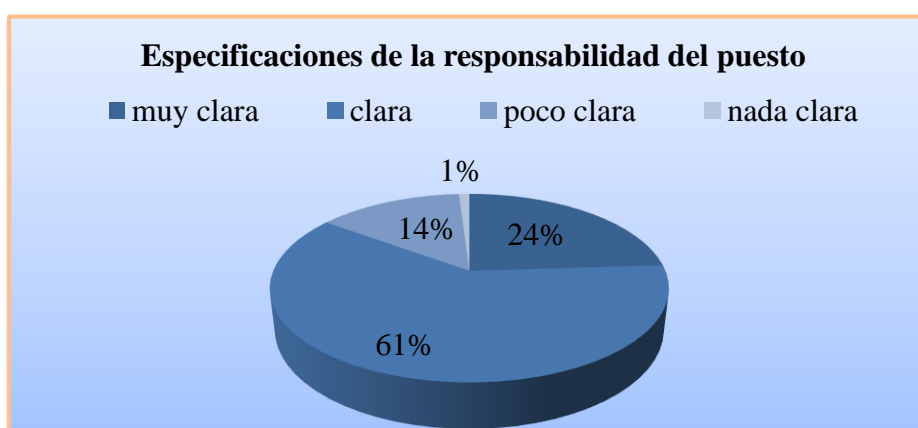
- De acuerdo al Ítem 14e, Especificaciones de los tiempos de trabajo, el 58% tiene información clara en cuanto al tiempo que designa a su tarea, el 2% expreso que no es nada clara esta información.



**GRÁFICO N°175:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de los tiempos de trabajo” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

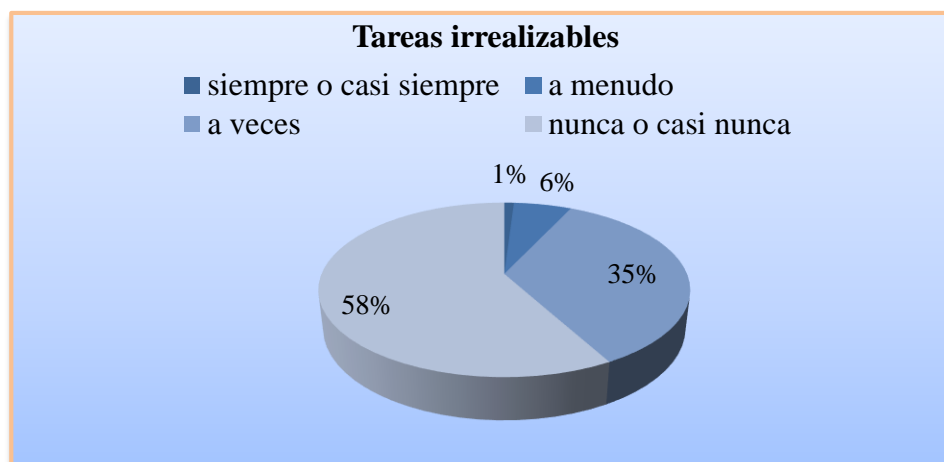
- El Ítem 14f, Especificaciones de la responsabilidad del puesto, el 61% tiene la información clara acerca de la responsabilidad, errores o defectos que conlleva su trabajo, el 1% expresa no tener nada clara esta información.



**GRÁFICO N°176:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Especificaciones de la responsabilidad del puesto” área Administrativa.

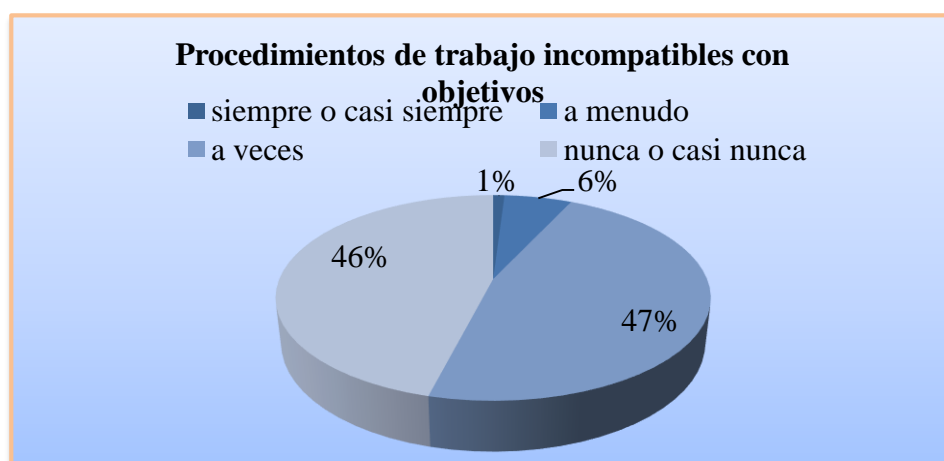
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Tareas irrealizables, Ítem 15a, este factor dio como resultado que el 58% nunca o casi nunca tiene a su cargo tareas irrealizables, sin embargo el 1% dijo que siempre o casi siempre las tiene.



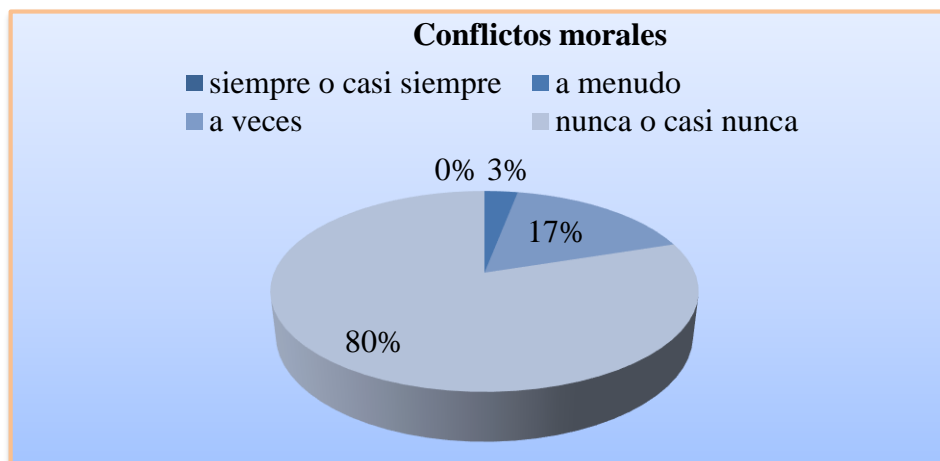
**GRÁFICO N°177:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Tareas irrealizables” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 15b, Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos, el 47% de los trabajadores expuso que solo a veces ejecuta tareas fuera de los métodos, mientras que el 1% dijo que siempre o casi siempre los objetivos no son compatibles con el trabajo.



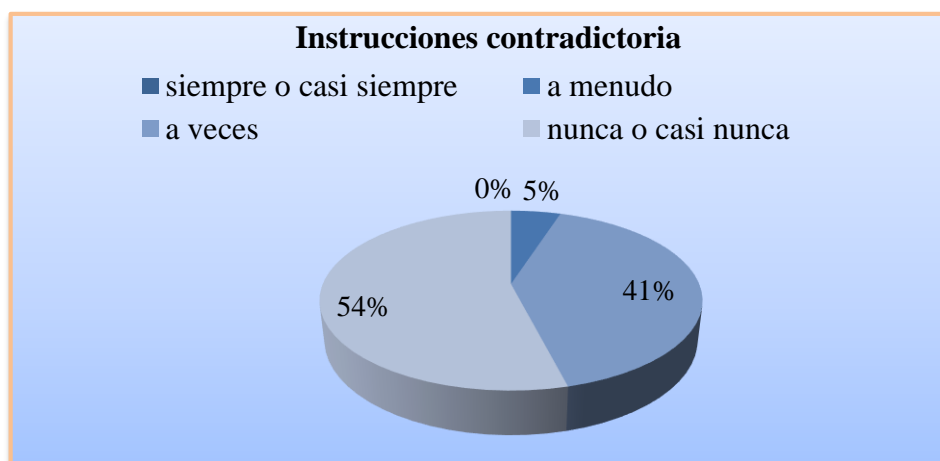
**GRÁFICO N°178:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Conflictos morales, Ítem 15c, el 80% nunca o casi nunca se encuentra en conflictos morales, legales y emocionales, sin embargo el 3% manifestó que a menudo si tiene conflictos.



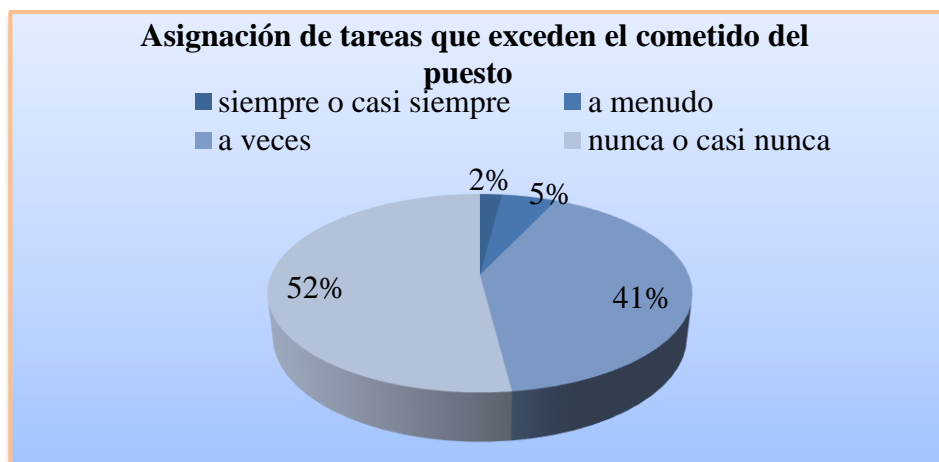
**GRÁFICO N°179:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Conflictos morales” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Instrucciones contradictorias, Ítem 15d, el resultado reflejo que el 54% nunca o casi nunca tiene una orden dispuesta por un supervisor y otro con tareas diferentes, el 5% dice que a menudo se da esta escenario.



**GRÁFICO N°180:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Instrucciones contradictorias” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 15e, Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto, los resultados muestran que el 52% nunca o casi nunca poseen tareas que aumentaron la asignación de tareas, solo el 2% expreso que siempre o casi siempre se da esta situación.



**GRÁFICO N°181:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Relaciones y Apoyo Social. En la tabla siguiente los valores mostrados son medidos y establecidos por la herramienta F-Psico versión 3.1. según la muestra establecida.

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	14,03	10,66	11,00

**TABLA N° 39:** Datos estadísticos: rango, media, mediana, desviación típica, según factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social” área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla siguiente están presentados la cantidad de cuestionarios evaluados de acuerdo a la muestra (78) ya antes calculada para el personal del área Administrativa.

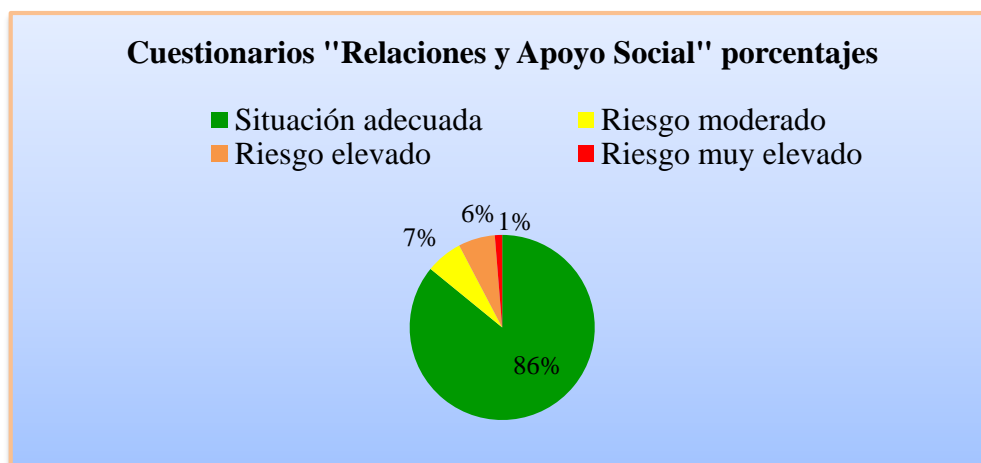
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
67	5	5	1

**TABLA N°40:** Número de Cuestionarios según el factor Relaciones y Apoyo Social área Administrativa.

**FUENTE:** Informe Herramienta F-Psico versión 3.1.

De acuerdo al gráfico N° 182, se puede demostrar que de 78 personas encuestadas según el factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social”, el 86% se ubica dentro del rango de situación adecuada, demostrando que este factor de riesgo en Maresa Ensambladora en el área Administrativa no es mayor problema, mientras que el 1% dice estar en un rango de riesgo muy elevado.

A continuación se puede notar los valores de la tabla representado en porcentajes para mayor conocimiento:



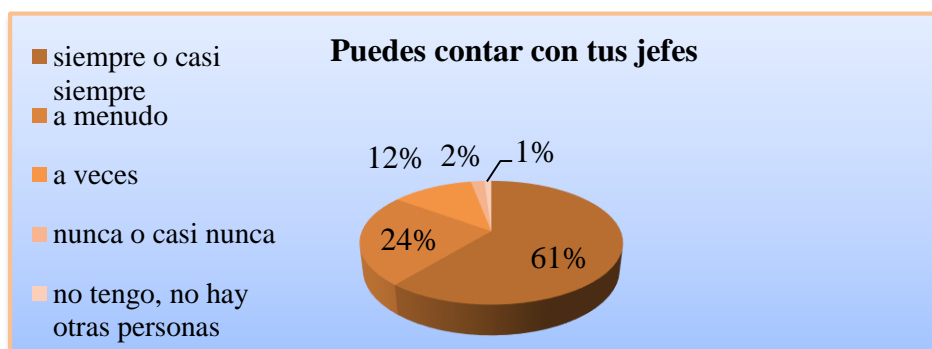
**GRÁFICO N°182:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Relaciones y Apoyo Social” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

En la tabla N°4 está expuesto que el factor de riesgo psicosocial “Relaciones y Apoyo Social”, se forma por 5 ítems para ser evaluado, con varios literales, el ítem 16 consta de 4 literales (16a-16d), ítem 17, el ítem 18 con 4 literales (18a-

18d), ítem 19 y 20 a continuación se muestra en gráficos los porcentajes de riesgo de cada ítem:

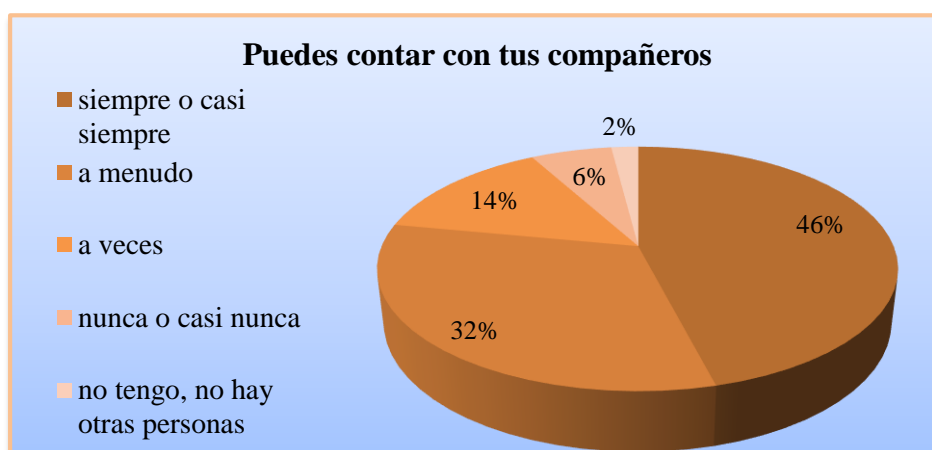
- El Ítem 16a, Puedes contar con tus jefes, el 61% de los trabajadores dijeron que siempre o casi siempre cuenta con el apoyo y ayuda de sus jefes, solo el 2% expreso que nunca o casi nunca se da apoyo de sus jefes



**GRÁFICO N°183:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus jefes” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

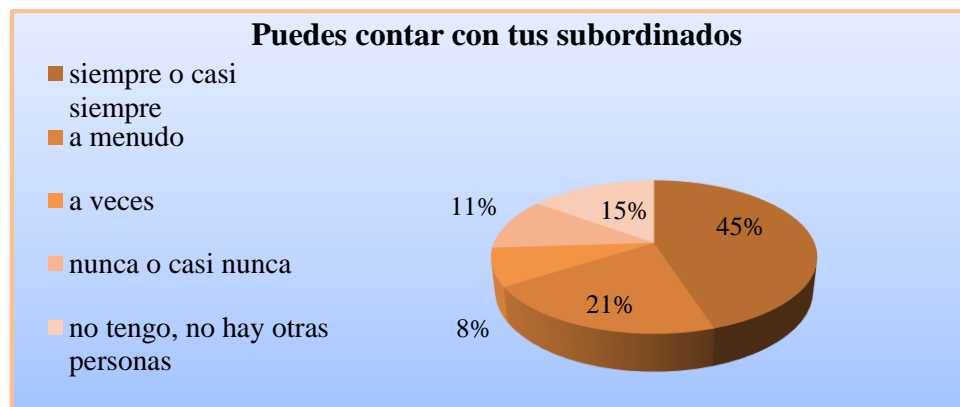
- Puedes contar con tus compañeros, Ítem 16b, el 46% recalco que siempre o casi siempre cuenta con la ayuda de sus compañeros, y el 6% dijo que nunca o casi nunca recibe soporte de sus compañeros.



**GRÁFICO N°184** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus compañeros” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

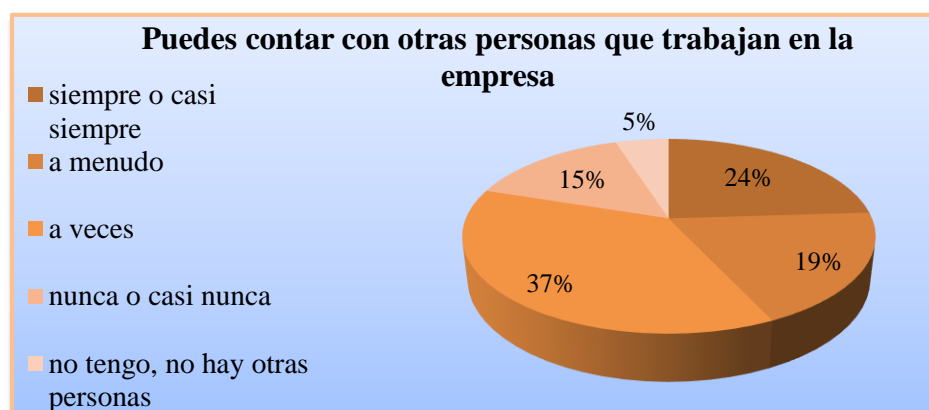
- Puedes contar con tus subordinados, de acuerdo al Ítem 16c, el 45% indicaron que siempre o casi siempre se sienten apoyados de sus subordinados, mientras que el 8% dijo que nunca o casi nunca se da este apoyo.



**GRÁFICO N°185:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con tus subordinados” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

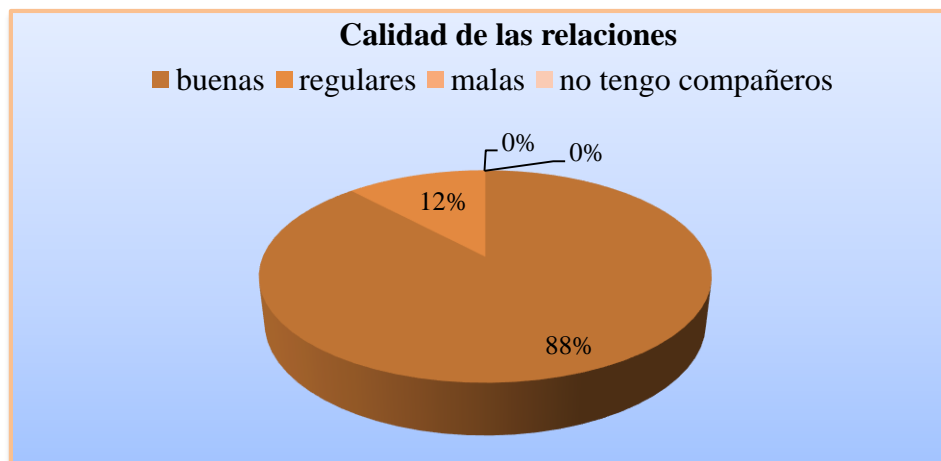
- Según el Ítem 16d, Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa, las respuestas de los cuestionarios indicaron que el 37% a veces cuenta con ayuda de otras personas de la empresa, y el 5% señaló que no hay otras personas.



**GRÁFICO N°186:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa” área Administrativa.

**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Calidad de las relaciones, Ítem 17, el 88% manifiesto que son buenas las relaciones que mantienen con las personas que trabaja, el 12% señalo que son regulares.



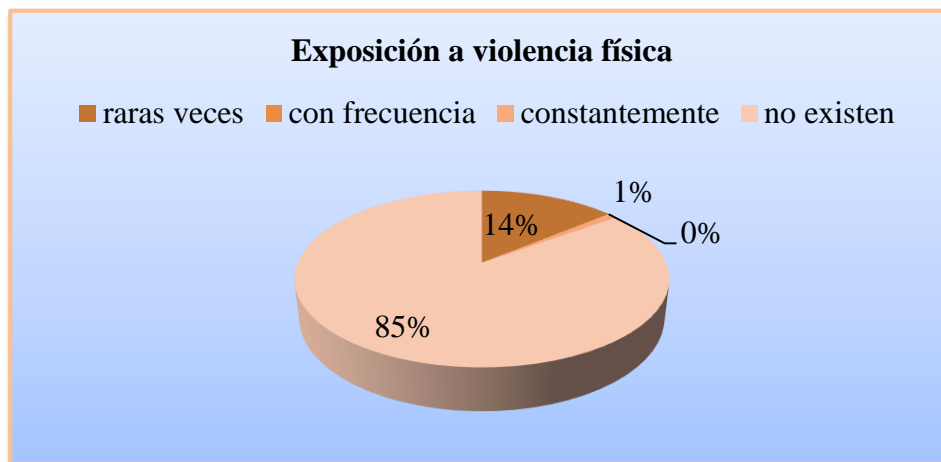
**GRÁFICO N°187:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Calidad de las relaciones” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- De acuerdo al Ítem 18a, Exposición a conflictos interpersonales, la frecuencia con la que se dan los conflictos en el área Administrativa, son del 56% raras veces y el 1% expreso que son constantes.



**GRÁFICO N°188:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a conflictos interpersonales” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Exposición a violencia física, Ítem 18b, la frecuencia con que los trabajadores están expuestos a violencia física en un 85% no existen, mientras que el 1% expresa que es constante.



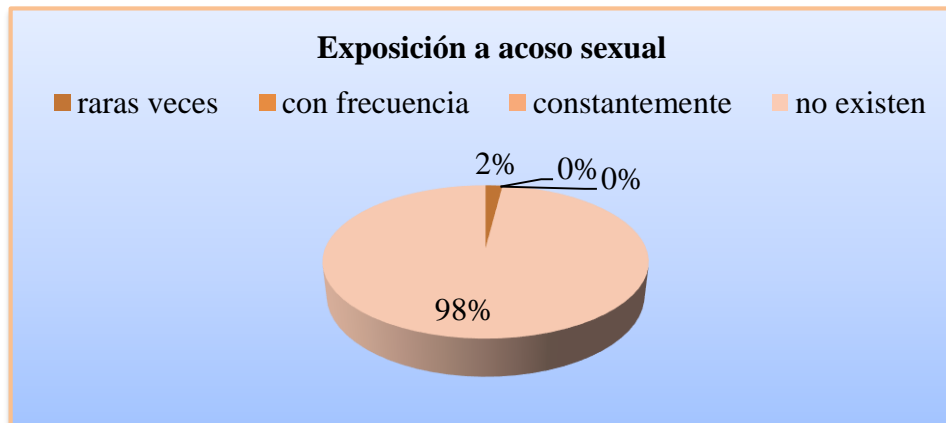
**GRÁFICO N°189:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia física” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Ítem 18c, Exposición a violencia psicológica, los resultados muestran que la frecuencia con que se da violencia psicológica es del 84% inexistente, el 16% expreso que son raras las veces.



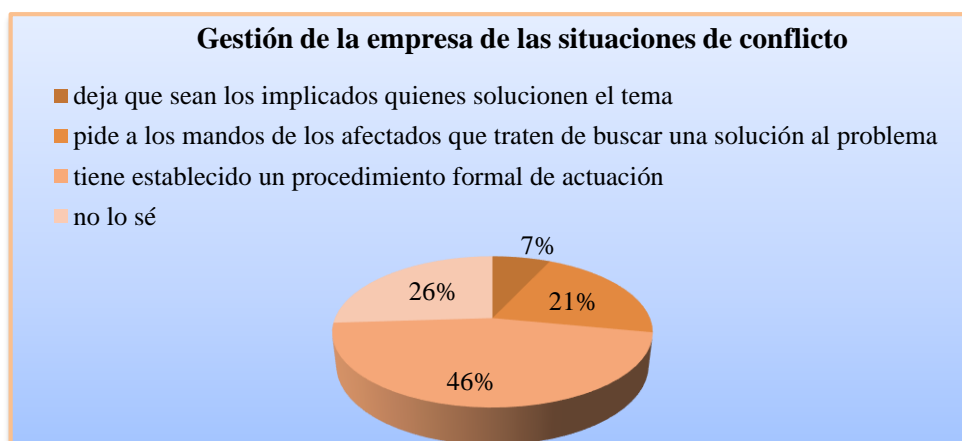
**GRÁFICO N°190:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a violencia psicológica” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Exposición a acoso sexual, Ítem18d, el 98% recalco que no existe acoso sexual, mientras que el 2% expresa que son raras las veces de esta situación.



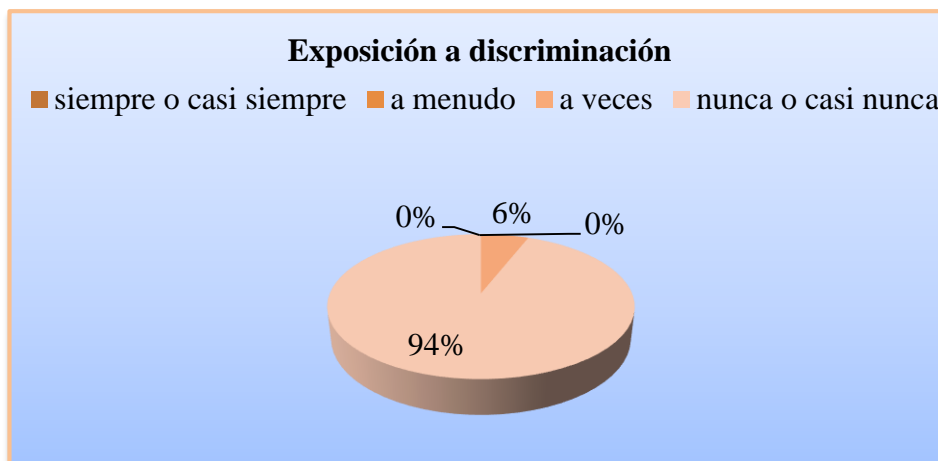
**GRÁFICO N°191:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a acoso sexual” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Según Ítem 19, Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto, Maresa Ensambladora tiene establecido un procedimiento formal de actuación en un 46% ante situaciones de problemas entre trabajadores, el 7% dijo que la empresa deja que sean los implicados quienes solucionen el tema.



**GRÁFICO N°192:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Gestión de la empresa ante situaciones de conflicto” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

- Exposición a discriminación, Ítem 20, el 94% siente que nunca o casi nunca está expuesto ante situaciones de discriminación como por ejemplo edad, sexo, religión, raza, etc., mientras que el 6% siente rara vez esto.



**GRÁFICO N°193:** Valores en porcentajes de cuestionarios realizados de acuerdo al factor de riesgo “Exposición a discriminación” área Administrativa.  
**FUENTE:** Anexo N°9 informe herramienta F-Psico versión 3.1.

### 3.2.2 Matriz de Riesgos

La matriz de identificación de factores de riesgos y estimación cualitativa que se presenta a continuación, muestra la información obtenida del programa F-Psico, esta matriz detalla cada uno de los factores de riesgo psicosocial que afectan a la empresa Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio. En cada uno de los factores se realizó una estimación cualitativa por el método de triple criterio para dar una cualificación de la siguiente manera: riesgo moderado, riesgo importante, riesgo intolerable.

Los riesgos moderados entran en un rango de 3 a 4, identificado con color verde dentro de la matriz, lo que da una idea que no hay un

factor de riesgo psicosocial que impida el desarrollo del trabajo o tarea para el trabajador, sin embargo se realizara el plan de remediación para todo rango de riesgo.

Los riesgos importantes se sitúan en un rango de 5 a 6, semaforizado de color amarillo dentro de la matriz de riesgo, en este rango de riesgo psicosocial se debe poner un poco de más atención, tratando de accionar el plan de remediación con un lapso de mediano plazo, para que así no se traslade a un riesgo intolerable.

Los riesgos intolerables se encuentran en el rango de 7 a 9, señalado de color rojo en la matriz de riesgo psicosocial, con este rango se debe poner de inmediato en marcha el plan de remediación y así evitar poner en riesgo la salud del trabajador en cuanto al ámbito psicológico, emocional, físico y organizacional.

Se realizó dos matrices ya que los resultados e informes se hizo en áreas diferentes tanto para Producción-Planta y el área Administrativa.

## Matriz A Área Producción-Planta.

EMPRESA:		Maresa Ensambladora S.A.									
ACTIVIDAD:		Ensamblaje automotriz, distribución, comercialización, postventa y renta de vehículos.									
UBICACIÓN:		Av. Manuel Cordova Galarza Km.12 1/2, Vía Mitad Del Mundo, Quito, Pichincha, Ecuador									
FECHA:		30/11/2015									
EVALUADOR:		Andrea Jácome Berni									
Área Producción/Planta	FACTORES PSICOSOCIALES	INFORMACIÓN GENERAL			ESTIMACION CUALITATIVA				CUALIFICACIÓN		
		TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	METODO DEL TRIPLE CRITERIO				RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
					EXPOSICION DE OCURRENCIA	VULNERABILIDAD	GRAVEDAD DEL DAÑO	MAGNITUD DEL RIESGO			
	107	0	107					MD	IP	IT	
	Tiempo de trabajo										
	Trabajo en Sábados				2	1	1	4	x		
	Trabajo en Domingos y festivos				1	1	1	3	x		
	Trabajo de descanso semanal				2	1	1	4	x		
	Compatibilidad vida laboral-vida social				3	1	1	5		x	
	Autonomía										
Autonomía temporal											
Posibilidad de atender asuntos personales				1	1	1	3	x			
Distribución de pausas reglamentarias				1	1	1	3	x			
Adopción de pausas no reglamentarias				2	1	1	4	x			
Determinación del ritmo de trabajo				1	2	1	4	x			

MATRIZ N°1: Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Producción-Planta.

Área Producción/Planta	<u>Autonomía decisional</u>							
	Actividades y tareas	2	1	1	4	x		
	Distribución de tareas	1	2	1	4	x		
	Distribución del espacio de trabajo	1	1	1	3	x		
	Métodos, procedimientos y protocolos	1	1	1	3	x		
	Cantidad de trabajo	1	1	1	3	x		
	Calidad del trabajo	2	2	1	5		x	
	Resolución de incidencias	3	1	1	5		x	
	Distribución turnos	3	2	1	6		x	
	<u>Carga de trabajo</u>							
	<u>Presiones de tiempos</u>							
	Tiempo asignado a la tarea	1	1	1	3	x		
	Tiempo de trabajo con rapidez	2	1	1	4	x		
	Aceleración del ritmo del trabajo	3	2	1	6		x	
	<u>Esfuerzo de atención</u>							
	Tiempo de atención	3	2	1	6		x	
	Intensidad de la atención	1	1	1	3	x		
	Atención múltiples tareas	2	1	1	4	x		
	Interrupciones en la tarea	2	1	1	4	x		
	Efecto de las interrupciones	3	2	1	6		x	
	Previsibilidad de las Tareas	2	1	1	4	x		
	<u>Cantidad y dificultad de la tarea</u>							
	Cantidad de trabajo	2	1	1	4	x		
	Dificultad del trabajo	1	1	1	3	x		
	Necesidad de ayuda	2	1	1	4	x		
	Trabajo fuera del horario habitual	2	1	1	4	x		
	<u>Demandas psicológicas</u>							
	Capacidades requeridas	2	2	2	6		x	
	Requerimiento de trato con personas	1	1	1	3	x		
	Ocultación de emociones ante supervisores	2	1	1	4	x		
Exposición a situaciones de impacto emocional	1	1	1	3	x			
Demandas de respuesta emocional	1	1	1	3	x			

**MATRIZ N°1:** Continuación... Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Producción-Planta.

Variedad / Contenido del trabajo								
Matriz B Área Administrativa.	Trabajo Rutinario	1	1	1	3	x		
	Sentido del trabajo	1	1	1	3	x		
	Contribución del trabajo	2	1	1	4	x		
	Reconocimiento del trabajo por terceros	2	1	1	4	x		
	Participación / Supervisión							
	Grado de participación	3	2	2	7			x
	Control ejercido por el inmediato superior	3	3	2	8		x	
	Interés por el trabajador / Compensación							
	Información proporcionada al trabajador	1	2	1	4	x		
	Facilidad para el desarrollo profesional	1	1	1	3	x		
	Valoración de la formación	1	1	1	3	x		
	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	2	2	1	5		x	
	Satisfacción con el salario	2	2	2	6		x	
	Desempeño de rol							
	Ambigüedad del rol	2	1	1	4	x		
	Conflicto de rol	1	1	1	3	x		
	Sobrecarga de rol	1	1	1	3	x		
	Relaciones y apoyo social							
	Apoyo social instrumental de distintas fuentes	1	2	1	4	x		
	Calidad de las relaciones	1	1	1	3	x		
Exposición a conflictos interpersonales	2	2	1	5		x		
Exposición a situaciones de violencia	2	1	1	4	x			
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	2	2	1	5		x		
Exposición a discriminación	1	2	1	4	x			
RIESGO MODERADO	MD	3 a 4						
RIESGO IMPORTANTE	IP	5 a 6						
RIESGO INTOLERABLE	IT	7 a 9						

**MATRIZ N°1:** Continuación... Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Producción-Planta

## Matriz B Área Administrativa

EMPRESA:		Maresa Ensambladora S.A.									
ACTIVIDAD:		Ensamblaje automotriz, distribución, comercialización, postventa y renta de vehículos.									
UBICACIÓN:		Av. Manuel Cordova Galarza Km.12 1/2, Vía Mitad Del Mundo, Quito, Pichincha, Ecuador									
FECHA:		30/11/2015									
EVALUADOR:		Andrea Jácome Berni									
Área Administrativa.	FACTORES PSICOSOCIALES	INFORMACIÓN GENERAL			ESTIMACION CUALITATIVA				CUALIFICACIÓN		
		TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	METODO DEL TRIPLE CRITERIO				RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
					EXPOSICION DE OCURRENCIA	VULNERABILIDAD	GRAVEDAD DEL DAÑO	MAGNITUD DEL RIESGO			
		78	33	45					MD	IP	IT
		<b>Tiempo de trabajo</b>									
		Trabajo en Sábados	2	2	1	5				x	
		Trabajo en Domingos y festivos	1	1	1	3	x				
		Trabajo de descanso semanal	1	1	1	3	x				
		Compatibilidad vida laboral-vida social	1	1	1	3	x				
		<b>Autonomía</b>									
	<u>Autonomía temporal</u>										
	Posibilidad de atender asuntos personales	3	1	1	5				x		
	Distribución de pausas reglamentarias	1	1	1	3	x					
	Adopción de pausas no reglamentarias	3	1	1	5				x		
	Determinación del ritmo de trabajo	2	1	1	4	x					

MATRIZ N°2: Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Administrativa.

Área Administrativa.	<u>Autonomía decisional</u>						
	Actividades y tareas	1	1	1	3	x	
	Distribución de tareas	1	1	1	3	x	
	Distribución del espacio de trabajo	1	1	1	3	x	
	Métodos, procedimientos y protocolos	1	1	1	3	x	
	Cantidad de trabajo	1	1	1	3	x	
	Calidad del trabajo	1	1	1	3	x	
	Resolución de incidencias	1	1	1	3	x	
	Distribución turnos	3	2	1	6		x
	<u>Carga de trabajo</u>						
	<u>Presiones de tiempos</u>						
	Tiempo asignado a la tarea	1	1	1	3	x	
	Tiempo de trabajo con rapidez	1	1	1	3	x	
	Aceleración del ritmo del trabajo	3	3	2	8		x
	<u>Esfuerzo de atención</u>						
	Tiempo de atención	3	2	1	6		x
	Intensidad de la atención	3	1	1	5		x
	Atención múltiples tareas	2	1	1	4	x	
	Interrupciones en la tarea	2	1	1	4	x	
	Efecto de las interrupciones	2	1	1	4	x	
	Previsibilidad de las Tareas	2	1	1	4	x	
	<u>Cantidad y dificultad de la tarea</u>						
	Cantidad de trabajo	2	1	1	4	x	
	Dificultad del trabajo	1	1	1	3	x	
	Necesidad de ayuda	2	1	1	4	x	
	Trabajo fuera del horario habitual	2	1	1	4	x	
	<u>Demandas psicológicas</u>						
	Capacidades requeridas	3	2	2	7		x
	Requerimiento de trato con personas	1	1	1	3	x	
	Ocultación de emociones ante supervisores	2	1	1	4	x	
	Exposición a situaciones de impacto emocional	1	1	1	3	x	
Demandas de respuesta emocional	1	1	1	3	x		

**MATRIZ N°2:** Continuación... Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Administrativa.

Área Administrativa.	<b>Variedad / Contenido del trabajo</b>						
	Trabajo Rutinario	2	1	1	4	x	
	Sentido del trabajo	1	1	1	3	x	
	Contribución del trabajo	1	1	1	3	x	
	Reconocimiento del trabajo por terceros	1	1	1	3	x	
	<b>Participación / Supervisión</b>						
	Grado de participación	3	3	2	8		x
	Control ejercido por el inmediato superior	3	2	2	7		x
	<b>Interés por el trabajador / Compensación</b>						
	Información proporcionada al trabajador	1	1	1	3	x	
	Facilidad para el desarrollo profesional	2	1	1	4	x	
	Valoración de la formación	2	1	1	4	x	
	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas	2	1	1	4	x	
	Satisfacción con el salario	2	1	1	4	x	
	<b>Desempeño de rol</b>						
	Ambigüedad del rol	2	1	1	4	x	
	Conflicto de rol	1	2	1	4	x	
	Sobrecarga de rol	1	2	1	4	x	
	<b>Relaciones y apoyo social</b>						
	Apoyo social instrumental de distintas fuentes	2	1	1	4	x	
	Calidad de las relaciones	1	1	1	3	x	
	Exposición a conflictos interpersonales	2	1	1	4	x	
	Exposición a situaciones de violencia	1	1	1	3	x	
	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	2	1	1	4	x	
	Exposición a discriminación	1	1	1	3	x	
RIESGO MODERADO	<b>MD</b>	3 a 4					
RIESGO IMPORTANTE	<b>IP</b>	5 a 6					
RIESGO INTOLERABLE	<b>IT</b>	7 a 9					

**MATRIZ N°2:** Continuación... Matriz de identificación, estimación cualitativa y control de riesgos psicosociales. Área Administrativa.

Los resultados de las matrices; del área Producción-Planta y el área Administrativa, permiten visualizar un análisis más profundo en cuanto a los factores de riesgo psicosocial de Maresa Ensambladora a continuación se describen y detallan, los mismos resultados han sido categorizados a criterio propio en riesgo moderado, riesgo importante y riesgo intolerable:

- Tiempo de trabajo.- este factor se encuentra dentro de la matriz de riesgo en el rango de riesgo moderado tanto para el área de Producción-Planta como para el área Administrativa, esto se debe a que con un porcentaje no muy alto como se vio en el análisis estadístico anterior los días sábados se trabaja, lo cual a veces no es compatible con la vida laboral y social del trabajador, sin embargo esta dentro del rango moderado indicando que no es necesario un cambio inmediato.
- Autonomía.- dicho factor está situado en la matriz en riesgo moderado, en ambas áreas de estudio, como ya se había mencionado en varias ocasiones existen dos grupos de estudio de autonomía tanto la temporal como la decisional, en cuanto a esto en autonomía temporal existe una discreción por el trabajador bien manejada lo que demuestra que el riesgo es moderado, sin embargo en autonomía decisional, existen ciertos aspectos como la capacidad de los trabajadores para influir en el desarrollo de la actividad que no se da al 100% permitiendo que este factor pase a riesgo importante, sin llegar a un riesgo intolerable.
- Carga de trabajo.- dentro de la matriz de riesgo psicosocial este factor se ubica en riesgo moderado en las dos áreas de análisis, con algunos despueses a riesgo importante en el área de Producción-Planta y con un porcentaje medio de riesgo

intolerable en el área Administrativa, la carga de trabajo se divide en 3 grupos previamente mencionados: presiones de tiempo, cantidad y dificultad de la tarea no hay riesgo mayor ya que los porcentajes se encuentran en rangos aceptables y no habría mayor problema en el área de Producción-Planta en tanto en el área Administrativa, las presiones de tiempo son donde más se nota que hay un riesgo intolerable debido a la aceleración de ritmo de trabajo, mientras que en esfuerzo de atención, existen ciertos porcentajes altos, como lo es prestar mucha atención a su trabajo y esto puede provocar nervios o efecto adverso en que las tareas puedan salir mal en las dos áreas.

- Demandas psicológicas.- este factor de riesgo psicosocial se sitúa en la matriz en un riesgo moderado en las dos áreas, con leves indicios de riesgo importante para el área de Producción-Planta, esto se debe a que existe dos grupos de demandas psicológicas como se sita en la tabla N°4 de dicho documento que son exigencias cognitivas y exigencias emocionales, mientras que en las exigencias cognitivas solo son requerimientos de creatividad, memorización, entre otros no hay mayor riesgo, mientras que en las exigencias emocionales si se evidencia que el ocultar emociones con los diferentes grupos de la empresa y sociedad si afecta, no tanto para ser un riesgo intolerante, pero si para tomar en cuenta que esto puede traer efectos en la salud psicológica y física del trabajador, mientras que en el área Administrativa, hay un porcentaje mínimo de riesgo intolerable esto se debe a que los trabajadores sienten que las capacidades requeridas para cada puesto en el área son más exigentes.

- Variedad/Contenido del trabajo.- dicho factor está situado en la matriz de riesgo, en riesgo moderado en ambas áreas, en el anterior análisis estadístico se evidencia que no hay factores que la variedad y contenido del trabajo exceda las exigencias de riesgos psicosociales, el trabajo que tienen no es nada rutinario, los trabajadores encuentran sentido a la tarea que realizan, y sobre todo existe un equilibrio de reconocimiento.
- Participación/Supervisión.- es un factor de riesgo psicosocial en el cual se debe tomar muchas prevenciones ya que está en riesgo intolerable dentro de la matriz de riesgo psicosocial en las dos áreas de estudio, esto se evidencia en el resumen estadístico y en el Anexo N°9 donde las tablas muestran que hay riesgo muy elevado con un 58% de riesgo para el área de Producción-Planta y con un 35% en el área Administrativa, se debe a que la participación no está equilibrada con la supervisión, puede existir dos casos: excesiva supervisión dejando de lado la libre participación de trabajadores y el lado contrario donde se da una participación excesiva y la supervisión es nula, ya que los altos mandos creen que se está haciendo un trabajo adecuado para la empresa, todo depende como lo ve y siente el trabajador, en este factor es necesario tomar medidas preventivas inmediatas para subsanar daños físicos, psicológicos y organizacionales del trabajador.
- Interés por el trabajador/Compensación.- dentro de la matriz de riesgos psicosociales se encuentra en riesgo moderado para las dos áreas de estudio con unos pequeños incidentes de riesgos importantes en el área de Producción-Planta, esto se debe a que no siempre todos los trabajadores sienten que el interés puesto en su tarea no es bien compensado por su empresa o por su superior, la información no

se la distribuye de manera clara y que las facilidades de desarrollo no son bien detalladas.

- Desempeño de rol.- en el Anexo N°9 evidencia que el 73% del área de Producción-Planta de los trabajadores están en una situación adecuada en cuanto a los riesgos psicosociales y con un mismo 73% del área Administrativa, lo que demuestra que en la matriz se encuentra en riesgo moderado, llegando a la conclusión que no hay riesgo que afecte ya que hay claridad en el rol que desempeña y así no se dan conflictos de rol.
- Relaciones y apoyo social.- es un factor igualmente sin problemas, dentro de la matriz se sitúan en riesgo moderado en ambas áreas, aunque si hay puntos donde hay riesgos importantes en el área de Producción-Planta sin llegar a riesgo intolerable esto se debe a que las relaciones interpersonales dentro de los varios entornos que se desempeña el trabajador no son siempre los más satisfactorios, ya que hay percepciones diferente si el jefe apoya o no a sus trabajadores, o si los compañeros tienen una relación sana sin violencia.

Este análisis de ambas matrices lleva a un cierto punto en el cual todos y cada uno de los factores tienen un efecto o causa a nivel físico, psicológico y dentro del entorno organizacional a continuación se puede ver detallado algunos efectos adversos en la salud del trabajador para mayor conocimiento:

PRINCIPALES		
Estrés	Repercusiones físicas del Estrés: presión sanguínea, niveles de colesterol, problemas cardíacos, tensión muscular, etc.	Repercusiones organizacionales del Estrés: Absentismo elevado, Relaciones complicadas, pobre control de calidad, baja productividad, accidentes laborales frecuentes, huelgas.
Bournout síndrome de estar quemado	Consecuencias físicas del Bournout: cefaleas, migrañas, dolores musculares. Fatiga crónica, asma, hipertensión, taquicardias, etc.	Consecuencias organizacionales de Bournout: infracción de normas, disfunción de rendimiento, pérdida de la calidad del servicio, abandonos de puesto, accidentes.
Mobbig (Acoso moral y laboral)	Efectos organizacionales de Mobbing: trastornos respiratorios, musculares, cardiovasculares y gastrointestinales.	Efectos organizacionales de Mobbing: pérdida del fuerza del trabajo, pensiones por jubilación anticipadas, etc.
SECUNDARIOS		
Acoso Sexual	Fatiga física / Cansancio	
Conductas agresiva o violencia	Envejecimiento acelerado	
Fatiga mental	Trastornos gastrointestinales	
Sentimientos de monotonía	Trastornos cardiovasculares	
Alteraciones familiares y sociales	Trastornos respiratorios	
Sentimientos de insatisfacción	Trastornos endocrinos	
Sentimientos de aburrimiento insoportable	Trastornos sexuales	
Preocupación excesiva	Trastornos dermatológicos	
Hipersensibilidad a las críticas	Trastornos musculares	
Mal humor	Trastornos inmunológicos (gripe, herpes)	
Incapacidad para tomar decisiones adecuadas	Otros: dolor crónico, cefaleas, insomnio, falta de apetito.	
Sensación de confusión constante		
Incapacidad para mantener la atención		
Consumo de sustancias: fármacos, alcohol, drogas, tabaco, etc.		
Falta de control		
Sensación de desorientación		
Olvidos frecuentes		
Bloqueos mentales		
Depresión		
Alteración en la conducta alimentación		
Trastornos de personalidad		
Soledad		
Baja autoestima		
Vergüenza		
Manifestaciones externas y conductuales: hablar con rapidez, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conducta impulsivas, bostezos frecuentes, risas nerviosas, lentitud, etc.		

**TABLA N°41:** Continuación... Efectos físicos, psicológicos y organizacionales de los factores de riesgo psicosocial.

**FUENTE:** Documentos PDF varios

## **4 PLAN DE REMEDIACIÓN.**

### **4.1 INFORME DE PLAN DE REMEDIACIÓN**

Con el presente plan de remediación se busca que la empresa Maresa Ensambladora adopte medidas necesarias para el cuidado y protección de los trabajadores en cuanto a factores de riesgo psicosocial.

Con los resultados ya obtenidos en los cuestionarios realizados a los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa con el método F-Psico versión 3.1, este plan se centra en remediar aquellos factores, donde más despunta un riesgo psicosocial, ya que se necesita una intervención para beneficio de la empresa y los trabajadores.

Se implementó una tabla que muestra el factor de riesgo psicosocial, la manera en cómo se va a llevar a cabo la remediación al problema, la persona responsable, el lugar a realizar, el plazo a implementar las mejoras y una breve justificación de la propuesta.

A continuación se presenta el informe de plan de remediación:

INFORME PLAN DE REMEDIACIÓN						
Factor de Riesgo Psicosocial	Que	Como	Quien	Donde	Cuando	Porque
Tiempo de Trabajo	Flexibilidad en la carga horaria.	Facilitando a las personas que tienen cargas familiares con algún problema, en cuanto a permisos de horas.	Responsable de otorgar permisos de salidas: Jefe inmediato y Departamento de recursos humanos.	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Sea requerido por el trabajador sin exceder en abusos de permisos.	Se realizara esta actividad con el fin de que el trabajador no se sienta presionado, estresado o amenazado en cuanto a su tiempo de trabajo.
	Recortar trabajo en fines de semana y festivos.	Trabajando únicamente los días laborables, solo si es necesario trabajar hasta día sábado, con una planificación mensual de los días de trabajo.	Jefes de las diferentes áreas	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Sea requerido por los jefes de área sin exceder los límites de días de trabajo.	Es necesario hacerlo ya que así el trabajador compensa su actividad laboral con el descanso oportuno, para no causar diferentes enfermedades físicas y psicológicas.
	Participación en la organización de horarios por parte de los trabajadores.	Reuniones con un mínimo de trabajadores y jefe inmediato que permitan llevar una planificación del trabajo, con horas y días establecidos.	Jefes de las diferentes áreas y trabajadores	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Cada mes.	Para que el trabajador este consiente de su planificación mensual en cuanto a horarios y días y así no sienta una presión constante de cumplir con su tarea.
Autonomía	Fomentar la autonomía decisional del trabajador	Reunión de trabajadores con jefes de área para que puedan dar una opinión en cuanto a planificación, métodos, etc.	Jefes de las diferentes áreas y trabajadores	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Trimestral.	Favorece la autonomía del trabajador y así siente aprecio por sus decisiones, dejando de lado sentimientos de frustración.
	Impulsar más control del trabajador	Ordenando la cantidad de tareas y el ritmo de trabajo incluso el tiempo de descanso	Jefes de cada área y trabajadores	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Diario	Para que el trabajador sienta que su autonomía temporal es fundamental en la empresa.
	Esquematizar el volumen de trabajo y programar el tiempo para el desarrollo de la tarea.	Reuniones con un mínimo de trabajadores y jefe inmediato que permitan desarrollar una planificación del trabajo.	Jefes de cada área y trabajadores	Maresa Ensambladora en ambas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Cada mes.	Con el fin de que el trabajador no sienta una carga excesiva de trabajo

TABLA N°42: Informe de Plan de Remediación.

Carga de trabajo	Corregir las causas que dan una aceleración del ritmo del trabajo	Supervisando tiempos y movimientos en las actividades de los trabajadores, para así ver con cuál es la velocidad indicada para trabajar.	Asesor externo experto en de estudio de tiempos y movientes.	Maresa Ensambladora en el área Administrativa.	Anual.	Con el propósito de que el trabajador no realice de manera equivocada su tarea y provoque situaciones de desánimo en su persona.
Demandas psicológicas	Entrenar a trabajadores en diferentes habilidades.	Con cursos y talleres de autocontrol, manejo emocional, afrontamiento de conflictos.	Grupos de apoyo externos, especializados en estas habilidades.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Semestral.	Esto permite que el trabajador pueda manejar la presión del trabajo dejando de lado los trastornos de salud.
	Proporcionar mecanismos en cuanto a capacidades requeridas por el trabajador.	Facilitando al trabajador tomar decisiones sobre la cantidad de trabajo, el método, tiempos de pausas, entre otras.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Trimestral.	Para que el trabajador no sienta una presión constante si es capaz de realizar una tarea o varias.
	Proveer tareas significativas.	Proporcionando tareas diversas con sentido y donde se implique retos.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Administrativa.	Cada mes.	Con el fin de que los trabajadores no sientan aburrimiento u otro tipo de trastorno psíquico.
Variedad / Contenido del trabajo	Reconocer de manera adecuada el trabajo realizado.	Proporcionando un feed back sobre los procesos y los resultados obtenidos.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Producción-Planta.	Semanal	Se quiere garantizar que el trabajador se sienta reconocido por su trabajo y no exista frustración, desencadenando mal estar en casa, consigo mismo y con el entorno empresarial.
	Depurar y comunicar los niveles de participación.	Eliminar los canales incorrectos de comunicación y Aumentar la participación de trabajadores en varios aspectos de métodos, horarios, tareas, etc.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Administrativa.	Cada mes.	Para evitar el riesgo psicológico a nivel participativo de los trabajadores.

**TABLA N°42:** Continuación... Informe de Plan de Remediación.

Participación / Supervisión	Estudiar los medios existentes de participación en Maresa Ensambladora.	Canalizando la participación en forma de: buzones, paneles, encuestas, etc.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Administrativa.	Cada mes.	Para que los trabajadores sientan que son parte de la organización con sus aportes e ideas.
	Equilibrar progresivamente la supervisión.	Impulsando la delegación de los trabajadores y la responsabilidad individual.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Producción-Planta.	Semestral.	Con el fin de que los trabajadores no sientan presión de supervisión desencadenando absentismo en los trabajadores a la empresa.
	Evitar sistemas de control excesivos	Promoviendo sistemas de control adecuados para cada área flexibles de horarios y tarea.	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en el área Producción-Planta.	Anual.	Para que el trabajador sienta que su participación es importante y no es necesaria una supervisión excesiva.
	Revisar los sistemas de esfuerzo y compensaciones ya establecidas en la empresa.	Reuniones con un número significativo de trabajadores donde expongan que tipo de compensación quisieran que se les otorgue	Jefes de áreas y trabajadores.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Semestral.	Para garantizar que el trabajador es recompensando y sienten el trabajador mayor motivación por hacer su tarea con estándares de calidad.
Interés por el trabajador / Compensación	Actualizar las remuneraciones periódicamente de acuerdo a los organismos de control estatales.	Revisando las reformas laborales según las categorizaciones actuales.	Jefes de áreas.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta	Anual.	Con el fin de que los trabajadores sientan que su salario es acorde a su tarea y pueda tener un nivel de estabilidad económica en casa, para no generar estrés.
Desempeño del Rol	Precisar y definir de manera clara las funciones y atribuciones y procesos de cada puesto de trabajo.	Reuniones personales jefe-trabajador donde se especifique las tareas que desempeña.	Jefes de áreas.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Semestral.	Para que cada trabajador sienta que su tarea es clara y no tengan problemas psicosociales.
Relaciones y Apoyo Social	Implementar un plan de acción con medidas de conducta y buen trato en el personal.	Reunir altos mandos para exponer ideas de prevengan los conflictos del personal, realizando un manual con normas de conducta.	Jefes de áreas.	Maresa Ensambladora en amabas áreas de estudio: Producción-Planta y Administrativa.	Anual.	Con el fin reducir la exposición a conflictos interpersonales

**TABLA N°42:** Continuación... Informe de Plan de Remediación

## **5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

- Conclusiones:

Al culminar el presente trabajo de titulación sobre la Determinación de la matriz de riesgos psicosociales y propuesta de un plan de remediación para la planta industrial, caso: Maresa, se detallan las siguientes conclusiones:

- El tema de los Factores Psicosociales en las organizaciones del país aún no están bien formulados y sustentados, sin embargo, la auditoria SART da comienzo al estudio profundo de todo tipo de riesgos que afecte la salud física y psicológica del trabajador en las organizaciones, el estudio de los factores de riesgos psicosociales en Maresa Ensambladora es el primero en realizarse.
- Para mayor agilidad se dividió en cargos críticos en 2 áreas de estudio: Producción-Planta con una muestra de 107 personas y Administrativa con 78 personas de muestra

- Con el aporte de la herramienta informática F-Psico versión 3.1 elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo junto con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Gobierno de España, se concluye que hay riesgos psicosociales en situación normal en la mayoría de factores sin embargo hay un cambio significativo en el factor de “Participación / Supervisión” en ambas áreas de Maresa Ensambladora.
  - Se incluye con la Tabla N° 41 de efectos que provocan reacciones en la salud física, psicológica de los trabajadores y posibles daños a la organización a causa de los factores de riesgo psicosocial.
  - Se formula un plan de remediación, para cada factor de riesgo psicosocial, con mayor connotación al factor afectado “Participación/Supervisión”.
- Recomendaciones:
    - Se recomienda dar inicio al plan de remediación, enfocándose en el factor de riesgo psicosocial “Participación / Supervisión” en las áreas de Producción-Planta y Administrativa.
    - Luego de subsanar el factor antes mencionado, es necesario se tomen acciones de remediación a los demás factores según el nivel de prioridad diagnosticado como riesgo elevado en el Anexo N° 1 que llevan los informes individuales de las diferentes áreas.

- Se propone que Maresa Ensambladora cuente con un grupo de personas que conformen un comité dedicado a riesgos psicosociales, con el fin de mantener a los trabajadores en un estado libre de riesgos psicosociales que puedan afectar a la salud física y emocional.

## BIBLIOGRAFIA.

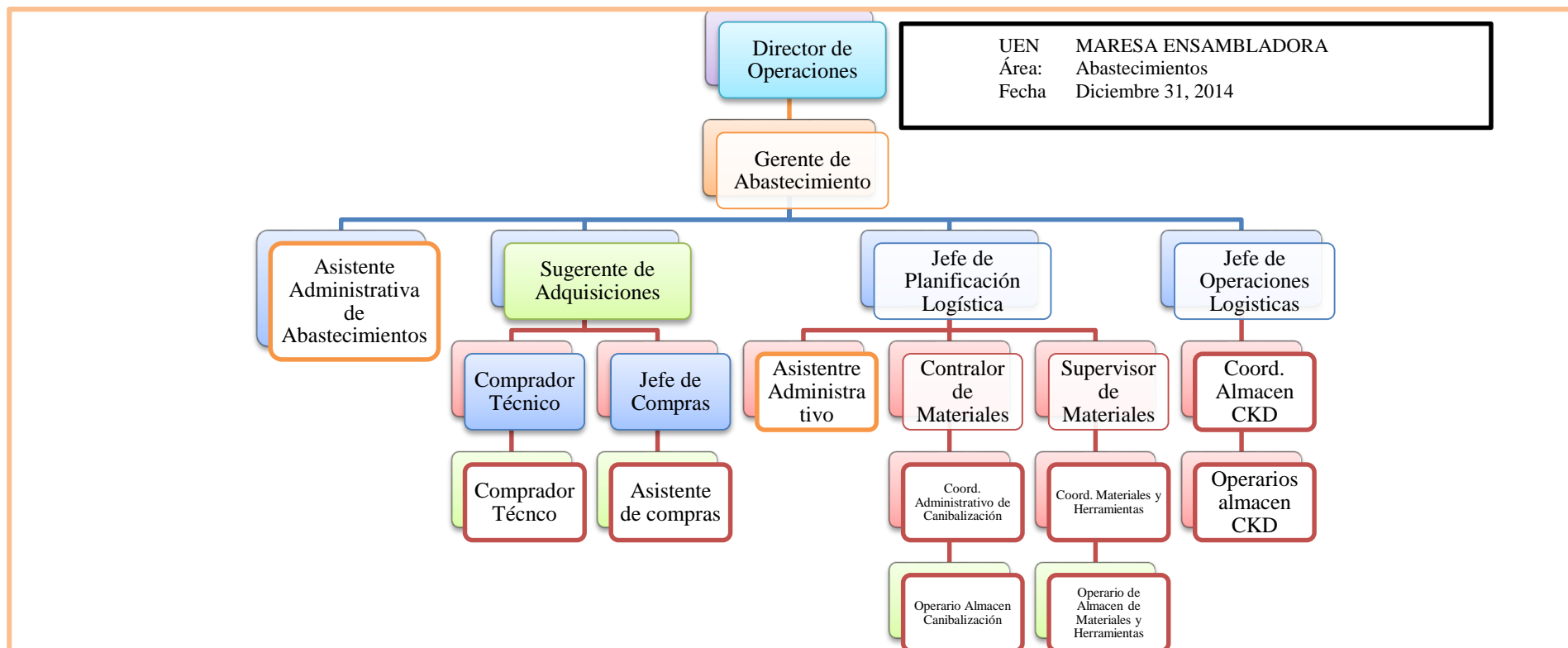
1. Caroca, L., & Parral, M. (2012). *INSTRUMENTO DE EVALUACION DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Instituto de Salud Pública de Chile, Salud Pública. Chile: Instituto de Salud Pública de Chile.
2. CINAЕ. (2013). *CINAЕ*. (S. Multimedia, Ed.) Recuperado el 04 de Febrero de 2015, de CINAЕ: <http://www.cinae.org.ec/index.php/parque-automotor>
3. CINAЕ. (2013). *CINAЕ*. (S. Multimedia, Ed.) Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de CINAЕ: <http://www.cinae.org.ec/>
4. CINAЕ. (2013). *CINAЕ*. (S. Multimedia, Ed.) Recuperado el 4 de Febreo de 2015, de CINAЕ: <http://www.cinae.org.ec/index.php/parque-automotor>
5. Consejo Andino de Ministros de relaciones exteriores. (7 de Mayo de 2004). Decisión 584. *Decisión 584*. (C. A. exteriores, Ed., & C. A. exteriores, Trad.) Guayaquil, Guayas, Ecuador: Consejo Andino de Ministros de relaciones exteriores.
6. Corporacion Maresa. (s.f.). *Corporacion Maresa*, 4.0. (C. Maresa, Editor, C. Maresa, Productor, & Corporacion Maresa) Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de Corporacion Maresa: <http://www.corpmaresa.com.ec>
7. Corporación Maresa. (s.f.). *Corporación Maresa*, 4.0. (C. Maresa, Editor, C. Maresa, Productor, & Corporación Maresa) Recuperado el 04 de febrero de 2015, de Corporación Maresa: <http://www.corpmaresa.com.ec>
8. Corporación Maresa. (s.f.). *Corporación Maresa*, 4.0. (C. Maresa, Editor, C. Maresa, Productor, & Corporación Maresa) Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de Corporación Maresa: <http://www.corpmaresa.com.ec>
9. E-xperto. (2013). *E-xperto*. (I. I. MBA, Ed.) Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de E-xperto: <http://www.e-xperto.com/pdf/SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

- 10.E-xperto. (2013). *E-xperto*. (I. I. MBA, Ed.) Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de E-xperto: <http://www.e-xperto.com/pdf/SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- 11.Fernandez, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo. En R. Fernandez, & ECU (Ed.), *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo* (R. Fernandez, Trad., pág. 15). San Vicente (Alicante), Cottolengo, España: ECU.
- 12.Fernandez, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. En R. Fernandez, & ECU (Ed.), *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (R. Fernandez, Trad., págs. 37-39). San Vicente (Alicante), Cottolengo, España: ECU.
- 13.Fernandez, R. (2013). La productividad y el riesgo psicosocial o derivadon de las organización del trabajo. En R. Fernandez, & ECU (Ed.), *La productividad y el riesgo psicosocial o derivadon de las organización del trabajo* (R. Fernandez, Trad., pág. 21). San Vicente (Alicante), Cottolengo, España: ECU.
- 14.Fernandez, R. (2013). La productivoddad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. En R. Fernandez, & ECU (Ed.), *La productivoddad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* (R. Fernandez, Trad., pág. 39). San Vicente (Alicante), Cottolengo, España: ECU.
- 15.Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1 de Agosto de 2000). ecreto ejecutivo 2393 Reglamento de seguridad y salu de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 29 de 04 de 2015, de [www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf](http://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf): [www.prosigma.com.ec](http://www.prosigma.com.ec)
- 16.Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2014). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*. (I. N. trabajo, Ed.) Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_443.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf)
- 17.Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. (I. N. Trabajo, Ed.) Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- 18.Intituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (7 de Octubre de 2010). Resolución CD333. *Resolución CD333*. (I. E. Social, Ed., & I. E. Social, Trad.) Quito, Pichincha, Ecuador: Intituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

19. ISTAS. (13 de Diciembre de 1999). *ISTAS*, 4.0. (ISTAS, Editor, ISTAS, Productor, & ISTAS) Recuperado el 18 de Febrero de 2015, de ISTAS: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3942>
20. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (23 de Septiembre de 2005). Seguro General de Riesgos del Trabajo. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *RESOLUCION 957*. (I. E. Social, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador.
21. Naciones Unidas. (2009). *CIIU*. Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos Sociales. Nueva York: Naciones Unidas.
22. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (21 de Octubre de 2013). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (O. I. (OIT), Ed.) Recuperado el 25 de Abril de 2015, de Organización Internacional del Trabajo (OIT): [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
23. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (21 de Octubre de 2013). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (O. I. Trabajo, Ed.) Recuperado el 25 de Abril de 2015, de Organización Internacional del Trabajo (OIT): [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
24. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013 de Octubre de 2013). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. (O. I. (OIT), Ed.) Recuperado el 25 de Abril de 2015, de Organización Internacional del Trabajo (OIT): [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
25. Proecuador. (2013). *Análisis del Sector Automotriz*. Proecuador Instituto de Promoción de Exportaciones e Importaciones, Dirección de Inteligencia Comercial e Inversiones. Quito: Proecuador.
26. Sumanth, D. (2011). *Administración de la Productividad*. Mexico: Cecsá.

## ANEXOS

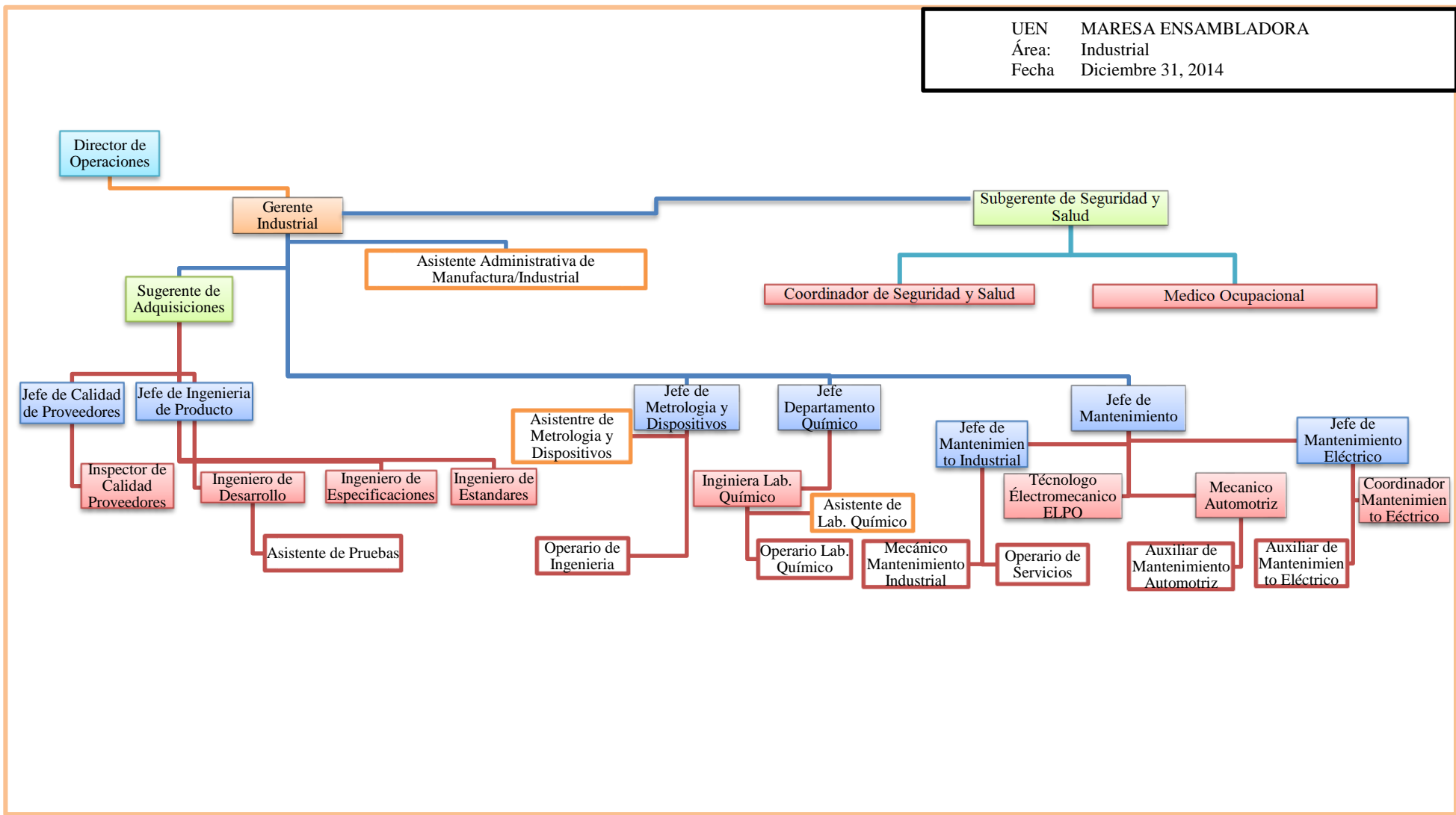
Esta sección muestra algunos documentos anexados ya antes citados en cada una de las partes correspondientes:



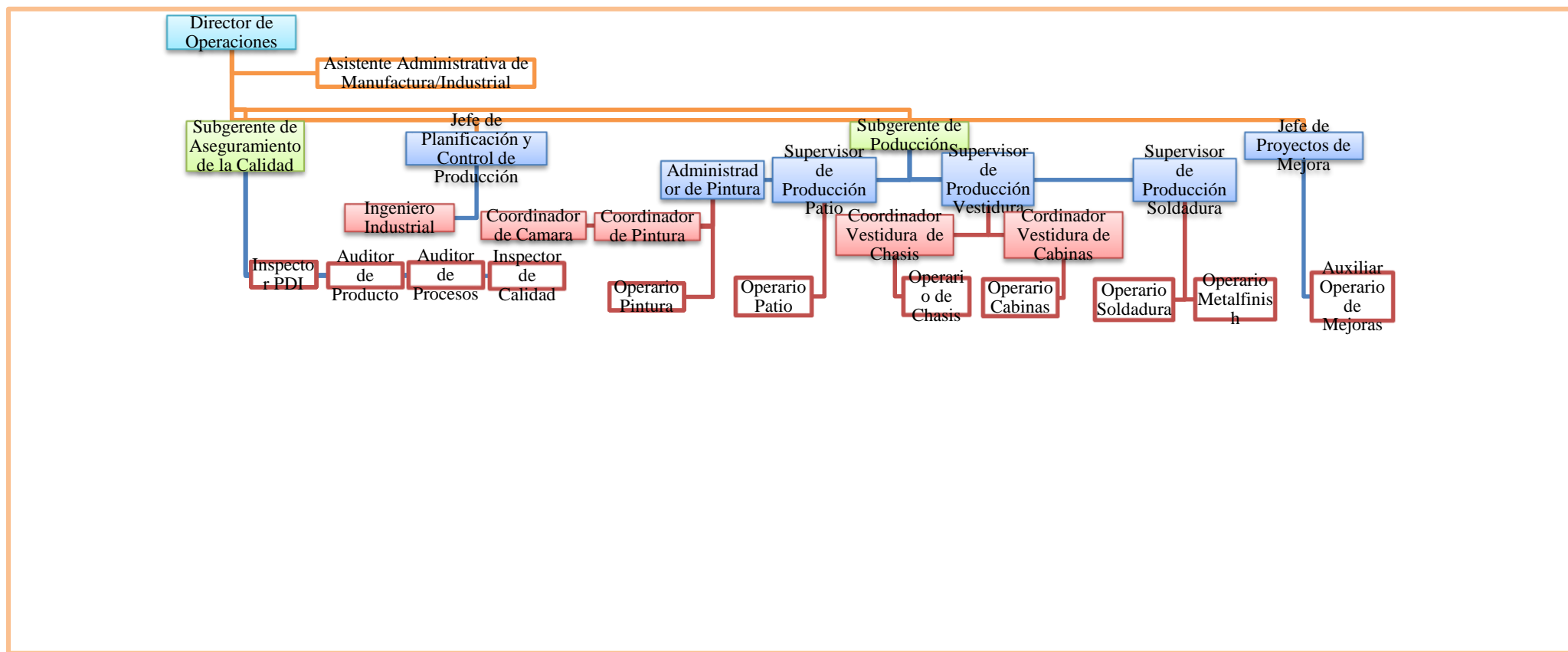
ANEXO N°1: Organigrama Área Abastecimientos Maresa Ensambladora.

FUENTE: Maresa Ensambladora.

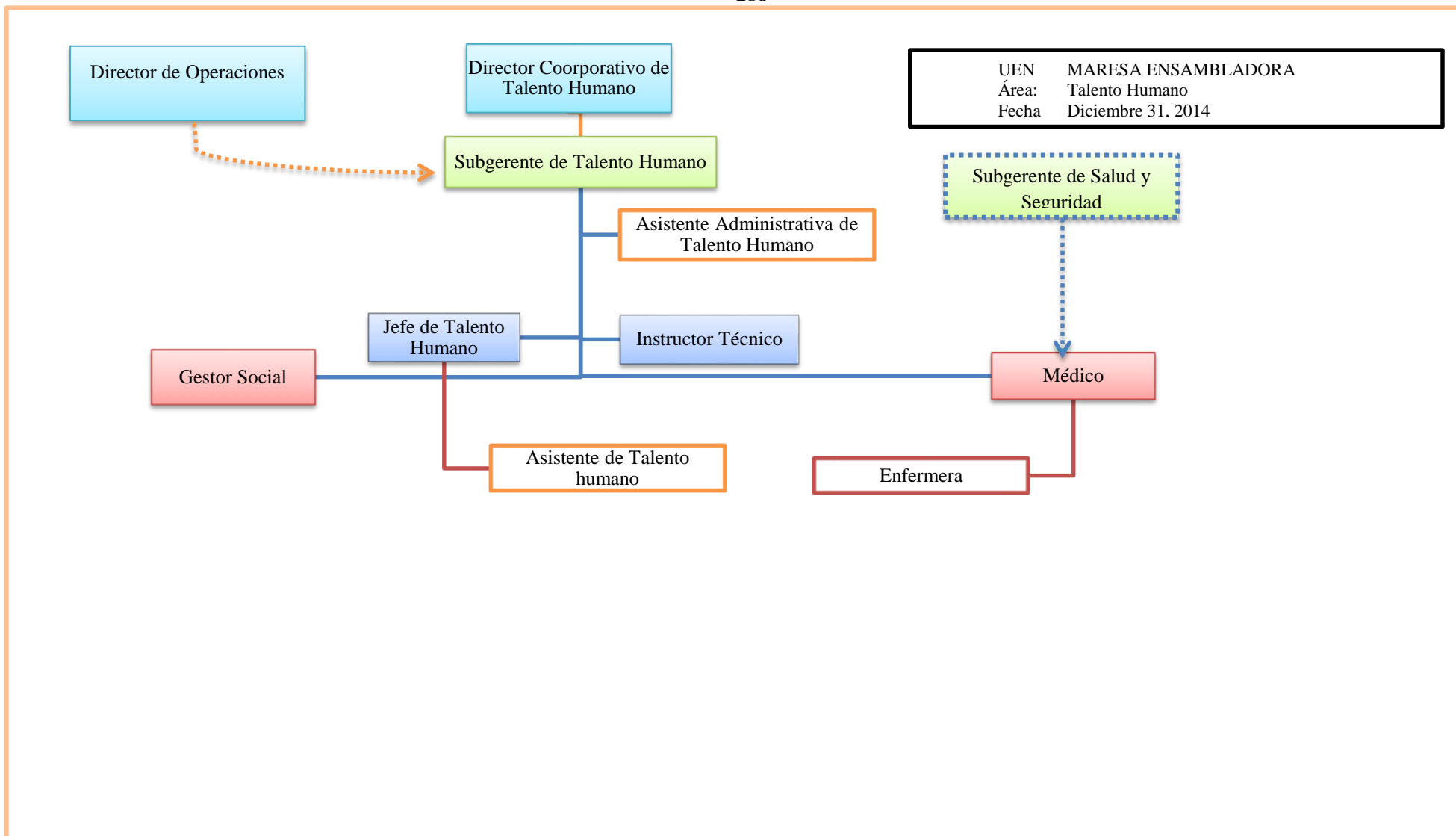
UEN MARESA ENSAMBLADORA  
 Área: Industrial  
 Fecha: Diciembre 31, 2014



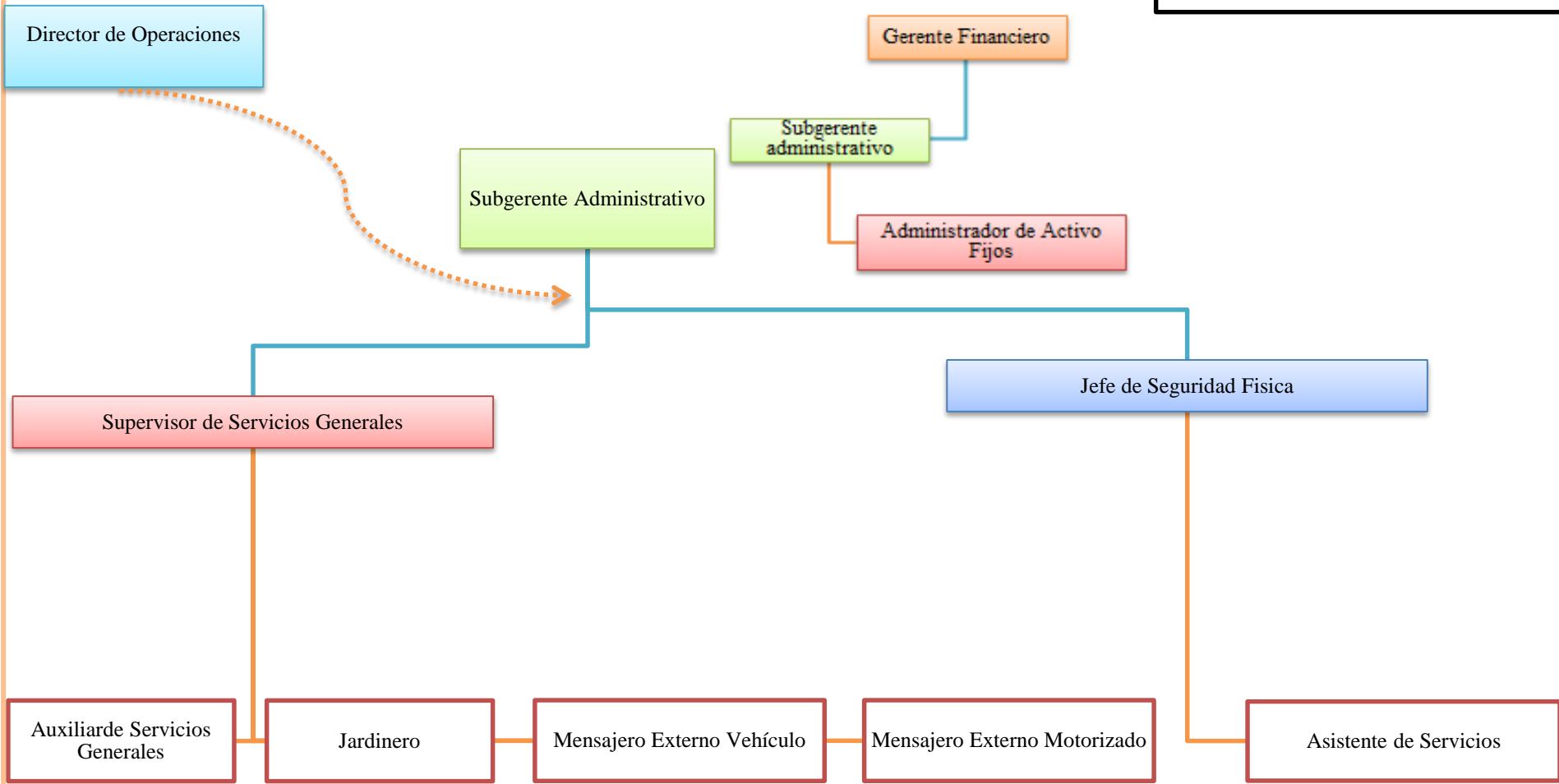
ANEXO N°2: Organigrama Área Industrial Maresa Ensambladora.  
 FUENTE: Maresa Ensambladora.



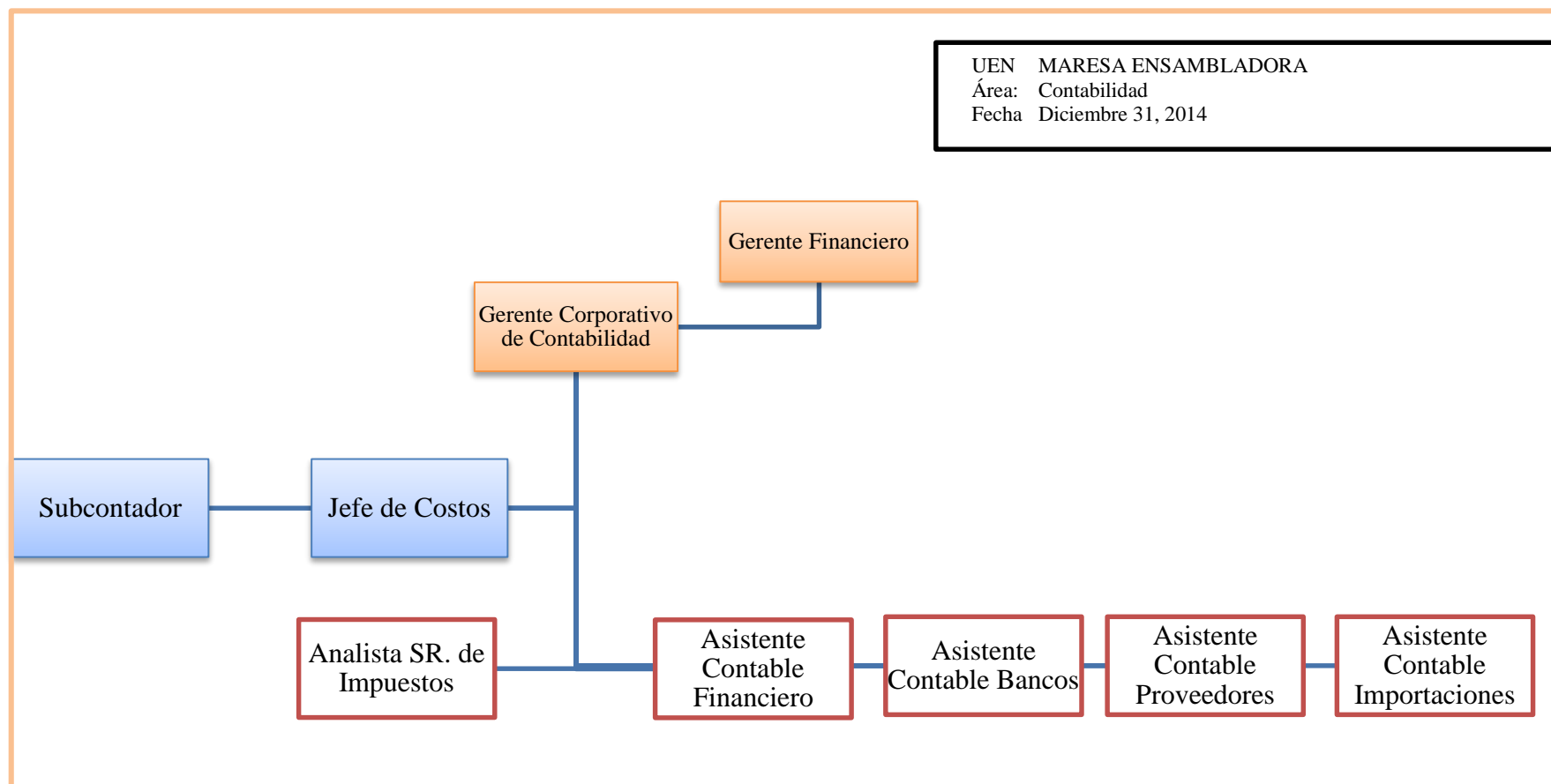
ANEXO N°3: Organigrama Área Manufactura Maresa Ensambladora.  
 FUENTE: **Maresa Ensambladora**



**ANEXO N°4:** Organigrama Área Talento Humano Maresa Ensambladora.  
**FUENTE:** Maresa Ensambladora

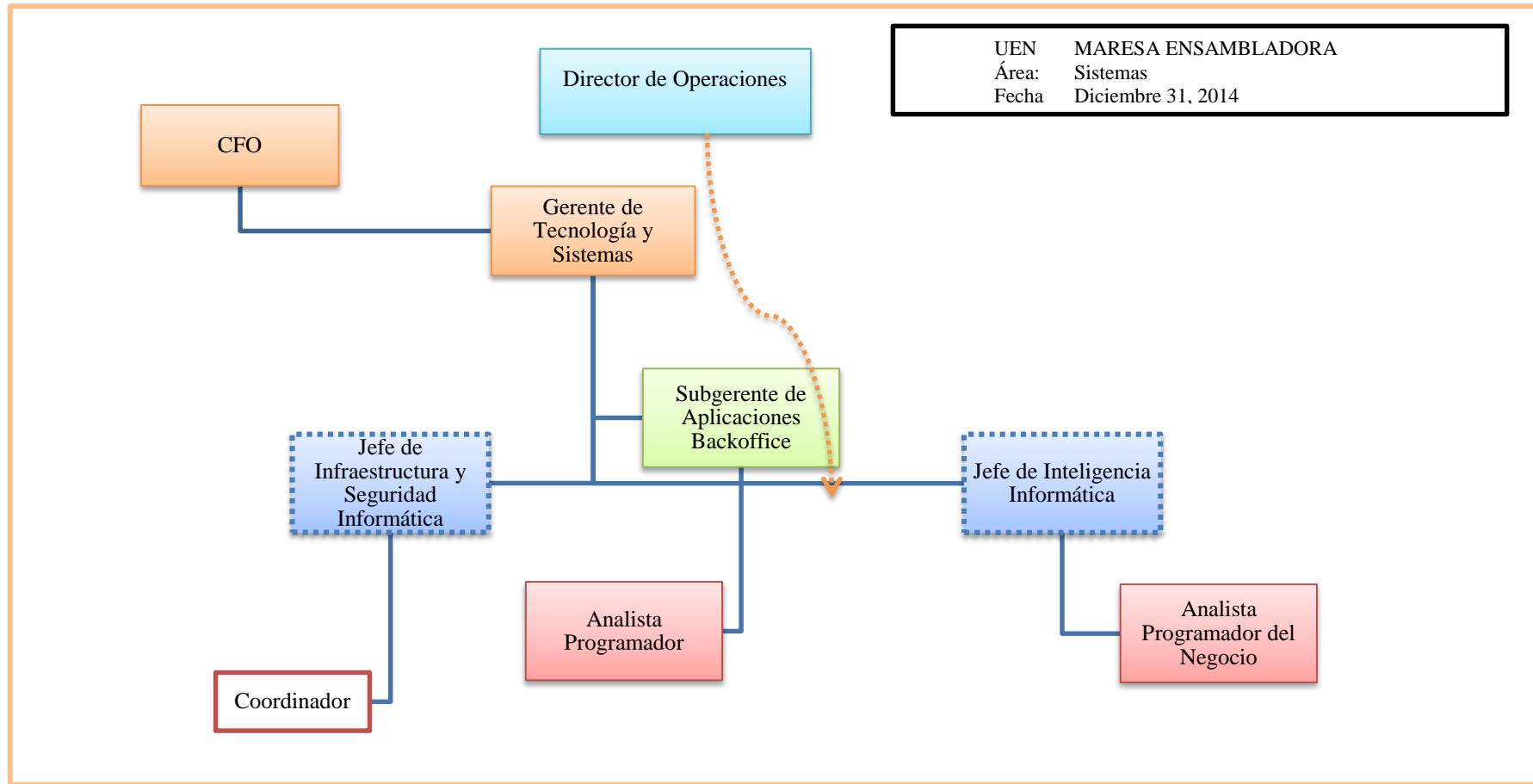


ANEXO N°5: Organigrama Área Administración Maresa Ensambladora.  
FUENTE: Maresa Ensambladora

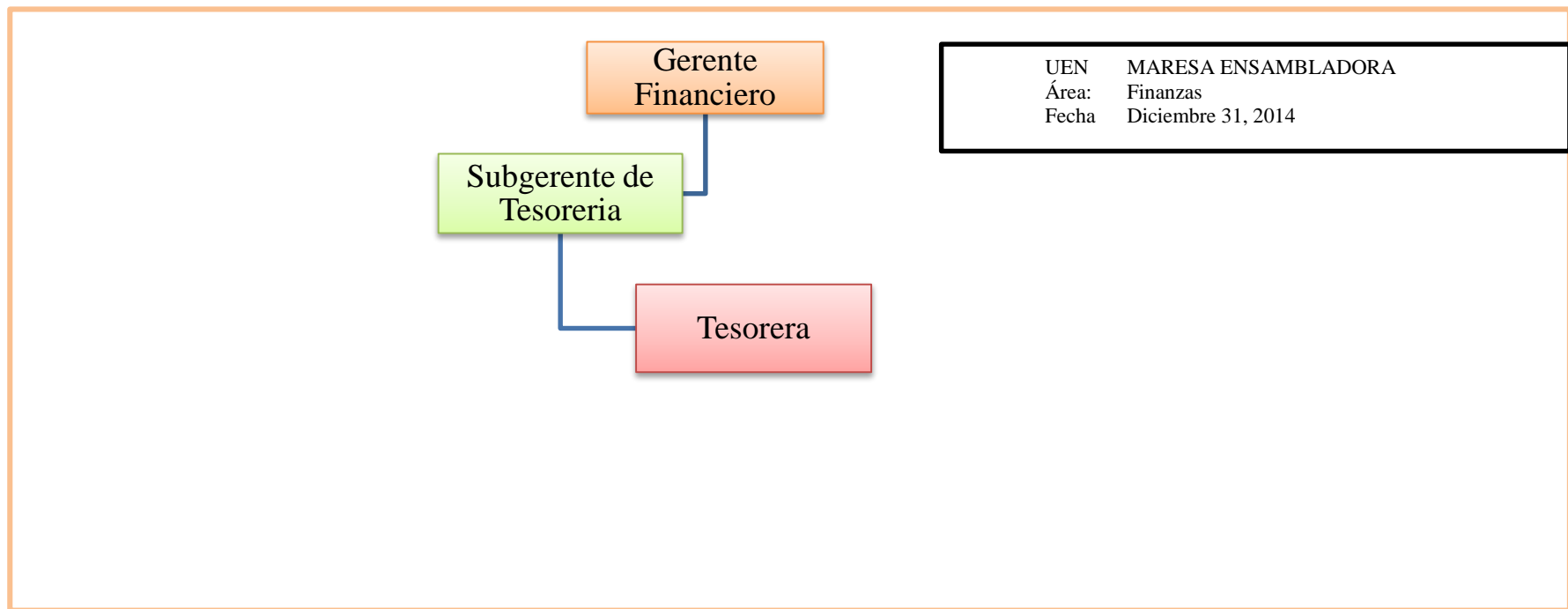


**ANEXO N°6:** Organigrama Área Contabilidad Maresa Ensambladora.

**FUENTE:** Maresa Ensambladora



**ANEXO N°7:** Organigrama Área Sistemas Maresa Ensambladora.  
**FUENTE:** Maresa Ensambladora



**ANEXO N°8: Organigrama Área Finanzas Maresa Ensambladora.**  
**FUENTE:** Maresa Ensambladora

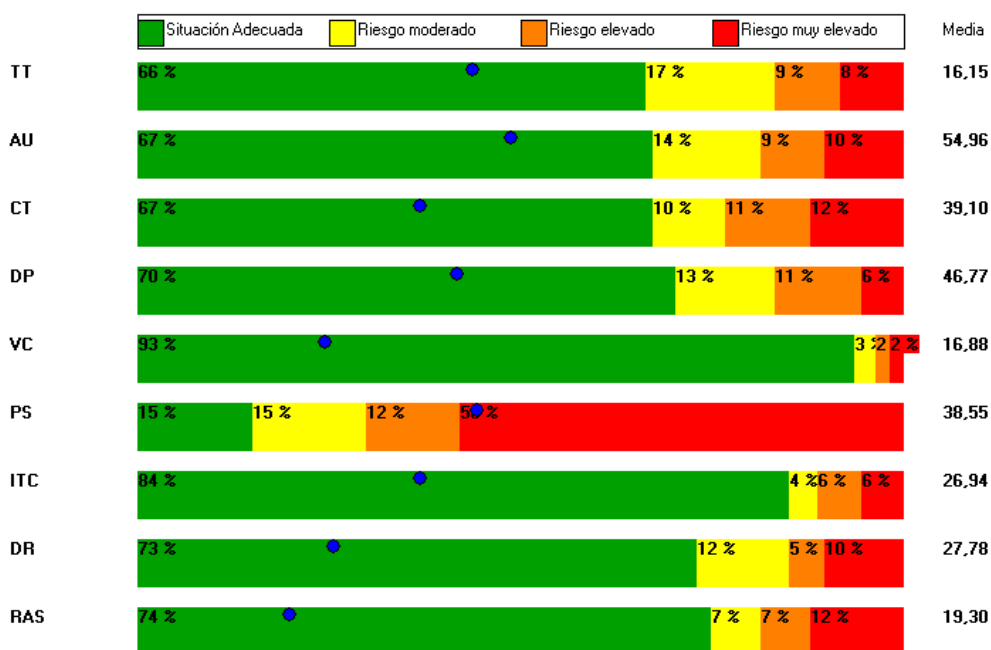
## ANEXO N°9: Informes

- **Informes de la Herramienta Informática F-Psico versión 3.1:**
- **Informe: Producción Planta**

Archivo: C:\INSHT\FPSICO31\Cliente\prueba.txt

Seleccionados 107 cuestionarios

Colectivo:



## PERFILES:

### Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	16,15	8,69	17,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
71	18	9	9

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	14 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	13 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	4 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	61 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	17 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	9 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	16 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	12 %

**Autonomía**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	54,96	24,19	52,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
72	15	9	11

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

### - Autonomía temporal.

Se refiere 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. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

#### - Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	5 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	39 %

#### - Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	10 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	31 %

#### - Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	8 %
a veces	47 %
nunca o casi nunca	36 %

#### - Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	17 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	28 %

### - Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a 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. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

#### - Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	22 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	14 %

## - Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	20 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	18 %

## - Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	43 %
a menudo	21 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	12 %

## - Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	17 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	14 %

## - Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	18 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	27 %

## - Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	15 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	12 %

## - Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	14 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	21 %

## - Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	5 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	61 %
No trabajo a turnos	0 %

### Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	39,10	17,86	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
72	10	12	13

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

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

#### - Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

##### - Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	53 %
a menudo	25 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	2 %

##### - Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	27 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	21 %

##### - Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	22 %
a menudo	38 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	8 %

#### - Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la

constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	14 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	16 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	74 %
Alta	25 %
Media	1 %
Baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	28 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	17 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	6 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	35 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	17 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	21 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	12 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	31 %

### - Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

#### - Cantidad de trabajo (Ítem 26)

Excesiva	3 %
Elevada	22 %
Adecuada	73 %
Escasa	2 %
muy escasa	0 %

#### - Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	2 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	57 %

#### - Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	8 %
a veces	61 %
nunca o casi nunca	30 %

#### - Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	13 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	34 %

### Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	46,77	18,38	45,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
75	14	12	6

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas

(procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	27 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	6 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	33 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	9 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	39 %
a menudo	28 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	5 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	62 %
a menudo	21 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	28 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	8 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	14 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	43 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	14 %
a menudo	8 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	39 %
No tengo, no trato	10 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	8 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	39 %
No tengo, no trato	15 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	8 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	39 %
No tengo, no trato	7 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	3 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	31 %
No tengo, no trato	42 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	6 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	70 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	7 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	57 %

**Variedad / Contenido del trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	16,88	10,14	15,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
100	3	2	2

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

No	45 %
a veces	27 %
Bastante	14 %
Mucho	14 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

Mucho	82 %
Bastante	15 %
Poco	2 %
Nada	1 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	8 %
es importante	24 %
es muy importante	67 %
no lo sé	1 %

## - Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	52 %
a menudo	19 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	0 %

## - Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	28 %
a menudo	30 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no trato	1 %

## - Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	13 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	37 %

## - Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	59 %
a menudo	22 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	4 %

**Participación / Supervisión**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	38,55	13,75	38,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	16	13	62

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” 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.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	28 %
Se me consulta	29 %
Sólo recibo información	32 %
Ninguna participación	11 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	35 %
Se me consulta	33 %
Sólo recibo información	24 %
Ninguna participación	7 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	22 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	44 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	17 %
Se me consulta	22 %
Sólo recibo información	39 %
Ninguna participación	22 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	51 %
Ninguna participación	35 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	2 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	28 %
Ninguna participación	56 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	8 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	53 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	15 %
insuficiente	9 %
adecuada	69 %
excesiva	7 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	8 %
insuficiente	9 %
adecuada	73 %
excesiva	10 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	16 %
insuficiente	2 %
adecuada	61 %
excesiva	21 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	8 %
insuficiente	3 %
adecuada	74 %
excesiva	15 %

### **Interés por el trabajador / Compensación**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	26,94	18,69	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
91	4	6	6

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

## - Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	10 %
insuficiente	18 %
es adecuada	72 %

## - Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	13 %
insuficiente	38 %
es adecuada	49 %

## - Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	14 %
insuficiente	38 %
es adecuada	48 %

## - Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	22 %
insuficiente	33 %
es adecuada	45 %

## - Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

Adecuadamente	53 %
Regular	27 %
Insuficientemente	9 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	11 %

## - Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	44 %
Suficiente	31 %
insuficiente en algunos casos	24 %
totalmente insuficiente	1 %

## - Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	29 %
Suficiente	35 %
insuficiente en algunos casos	32 %
totalmente insuficiente	4 %

## - Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	14 %
Satisfecho	50 %
Insatisfecho	28 %
muy insatisfecho	8 %

**Desempeño de rol**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	27,78	18,94	27,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
78	13	5	11

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	40 %
clara	52 %
poco clara	8 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	40 %
clara	48 %
poco clara	11 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	35 %
clara	53 %
poco clara	11 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	37 %
clara	50 %
poco clara	10 %
nada clara	3 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	41 %
clara	48 %

poco clara	8 %
nada clara	3 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	44 %
clara	38 %
poco clara	11 %
nada clara	7 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	6 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	60 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	6 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	54 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	8 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	74 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	9 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	50 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	16 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	51 %

### Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	19,30	14,97	18,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
80	7	7	13

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. 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 (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adaptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	10 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	16 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	10 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no hay otras personas	14 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	6 %
a veces	30 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	85 %
regulares	14 %

malas	1 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	43 %
con frecuencia	2 %
constantemente	5 %
no existen	50 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	12 %
con frecuencia	1 %
constantemente	4 %
no existen	83 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	25 %
con frecuencia	5 %
constantemente	3 %
no existen	67 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	8 %
con frecuencia	0 %
constantemente	2 %
no existen	90 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	7 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	16 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	44 %
no lo sé	33 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

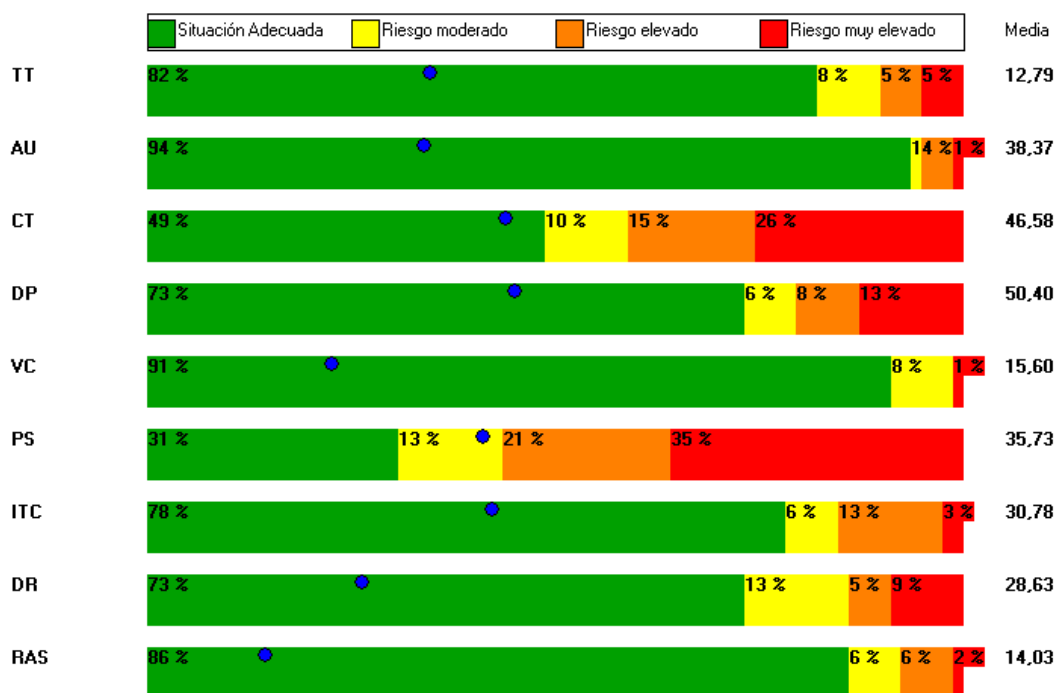
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	2 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	87 %

- **Informe Área Administrativa.**

Archivo: C:\INSHT\FPSICO31\Cliente\prueba.txt

Seleccionados 78 cuestionarios

Colectivo:



## PERFILES:

### Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,79	8,84	12,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
64	6	4	4

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

#### Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	7 %

a veces	47 %
nunca o casi nunca	25 %

#### Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	2 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	70%

#### Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	19 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	7 %

#### Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	46%
a menudo	19 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	10 %

### Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,37	20,66	34,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
73	1	3	1

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

#### - Autonomía temporal.

Se refiere 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. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

#### - Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	15 %

a veces	61 %
nunca o casi nunca	14 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	48 %
a menudo	19 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	12 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	15 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	16 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	32 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	11 %

**- Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a 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. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	51 %
a menudo	35 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	2 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	44%
a menudo	39 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	49 %
a menudo	21 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	10 %

## - Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	55 %
a menudo	28 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %

## - Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	28 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	7 %

## - Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	60 %
a menudo	23 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	3 %

## - Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	34 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	3 %

## - Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	14 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	41 %
No trabajo a turnos	0 %

**Carga de trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	46,58	18,05	48,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
38	8	12	20

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

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

### - Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

#### - Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	32 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	0 %

#### - Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	38 %
a menudo	28 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	10 %

#### - Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	51 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %

### - Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

#### - Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	32 %
a menudo	21 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	21 %

#### - Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	68 %
alta	26 %
media	5 %

baja	1 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	23 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	6 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	17 %
a menudo	28 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	15 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	15 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	21 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	24 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	17 %

**- Cantidad y dificultad de la tarea.**

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	2 %
elevada	38 %
adecuada	60 %
Escasa	0 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	1 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	57 %

## - Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	6 %
a veces	67 %
nunca o casi nunca	25 %

## - Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	23 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	19 %

**Demandas psicológicas**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	50,40	18,05	46,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
57	5	6	10

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

## - Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	38 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	2 %

## - Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	32 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	6 %

## - Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	42 %
a menudo	47 %
a veces	11 %
nunca o casi nunca	0 %

## - Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	63 %
a menudo	32 %
a veces	5 %
nunca o casi nunca	0 %

## - Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	56 %
a menudo	38 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	0 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

## - Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	36 %
a menudo	21 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	19 %

## - Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	14 %

a veces	28 %
nunca o casi nunca	46 %
No tengo, no trato	2 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	10 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	35 %
No tengo, no trato	20 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	5 %
a veces	46 %
nunca o casi nunca	38 %
No tengo, no trato	5 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	8 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	37 %
No tengo, no trato	25 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	14 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	51 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	7 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	53 %

### **Variedad / Contenido del trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	15,60	10,35	13,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
71	6	0	1

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	39 %
a veces	53 %
bastante	5 %
mucho	3 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	81 %
bastante	16 %
poco	3 %
nada	0 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	2 %
es importante	21 %
es muy importante	77 %
no lo sé	0 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	32 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	3 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	35 %
a menudo	32 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	23 %
a menudo	24 %
a veces	29 %

nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	17 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	32 %
a veces	3 %
nunca o casi nunca	10 %
No tengo, no trato	1 %

### Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	35,73	14,43	32,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	10	16	28

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” 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.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	32 %
Se me consulta	24 %
Sólo recibo información	33 %
Ninguna participación	11 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	29 %
Se me consulta	44 %
Sólo recibo información	21 %
Ninguna participación	6 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	15 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo	45 %

información	
Ninguna participación	20 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	8 %
Se me consulta	26 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	17 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	3 %
Se me consulta	11 %
Sólo recibo información	54 %
Ninguna participación	32 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	11 %
Sólo recibo información	52 %
Ninguna participación	30 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	14 %
Se me consulta	16 %
Sólo recibo información	41 %
Ninguna participación	28 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	15 %
insuficiente	11 %
adecuada	71 %
excesiva	5 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	16 %
insuficiente	14 %
adecuada	67 %
excesiva	3 %

## - Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	19 %
insuficiente	7 %
adecuada	63 %
excesiva	11 %

## - Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	8 %
insuficiente	5 %
adecuada	76 %
excesiva	11 %

**Interés por el trabajador / Compensación**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	30,78	19,03	34,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
61	5	10	2

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

## - Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	6 %
insuficiente	37 %
es adecuada	57 %

## - Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	17 %
insuficiente	41 %
es adecuada	42 %

## - Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	17 %
insuficiente	39 %
es adecuada	44 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	23 %
insuficiente	29 %
es adecuada	48 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	34 %
regular	37 %
insuficientemente	15 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	14 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	21 %
suficiente	45 %
insuficiente en algunos casos	33 %
totalmente insuficiente	1 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	25 %
suficiente	38%
insuficiente en algunos casos	34 %
totalmente insuficiente	3 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	10 %
satisfecho	54 %
insatisfecho	34 %
muy insatisfecho	2 %

### Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	28,63	16,64	26,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
57	10	4	7

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	32 %
clara	59 %
poco clara	8 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	29 %
clara	59 %
poco clara	10 %
nada clara	2 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	17 %
clara	63 %
poco clara	19 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	23 %
clara	57 %
poco clara	19 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	26 %
clara	58 %
poco clara	14 %
nada clara	2 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	24 %
clara	61 %
poco clara	14 %
nada clara	1 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	6 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	58 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	1 %
a menudo	6 %

a veces	47 %
nunca o casi nunca	46 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	3 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	80 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	5 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	53 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	5 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	52 %

### Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	14,03	10,66	11,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
67	5	5	1

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. 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 (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	61 %
a menudo	24 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	2 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	46 %
a menudo	32 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	6 %
No tengo, no hay otras personas	2 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	21 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no hay otras personas	15 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	24 %
a menudo	19 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	15 %
No tengo, no hay otras personas	5 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	88 %
regulares	12 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	56 %
con frecuencia	5 %
Constantemente	1 %
no existen	38 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	14 %
con frecuencia	0 %
Constantemente	1 %
no existen	85 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	16 %
con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
no existen	84 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	2 %
con frecuencia	0 %
Constantemente	0 %
no existen	98 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	7 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	21 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	46 %
no lo sé	26 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	6 %
nunca o casi nunca	94 %

**ANEXO N°10: Evaluaciones**

- **Evaluación de Factores de riesgo psicosocial según herramienta F-Psico:**



○ **Evaluación de Factores de riesgo psicosocial según herramienta F-Psico (área Producción-Planta)**

Cuestionario Factores de Riesgos Psicosociales Maresa.																																												
El cuestionario presente constara de 44 preguntas con referencia a la metodología F-Psico, modificado para Maresa Ensambladora, se pide a los señores/as que lo van a contestar sea de la manera mas sincera para que los resultados que se proyecten, sean subsanados por los responsables de departamento de Recursos Humanos. El cuestionario es anónimo y garantiza la confidencialidad de las respuestas. Leea de manera detenida y atenta; responda a cada pregunta y marque en cada caso la respuesta mas adecuada que usted considere. (Una sola respuesta).																																												
		Área:	Pintura																																									
<p>1. ¿Usted trabaja los sábados?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>2. ¿Usted trabaja los domingos y festivos?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>3. ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevar trabajo a casa?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>6. ¿Su horario laboral le permite acomodarse con su tiempo libre (vacaciones, feriados, horarios entrada-salida, etc) con los de su familia y amigos?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>7. ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿Puede usted detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>9. ¿Usted puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?</p> <p>siempre o casi siempre</p> <p>a menudo</p> <p>a veces</p> <p>nunca o casi nunca</p>				<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																																								
<p>10. ¿Puede tomar decisiones relativas a:</p> <p>Lo que debe hacer (actividades y tareas a realizar)</p> <p>La distribución de tareas a lo largo de su jornada</p> <p>La distribución del entorno directo de su puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)</p> <p>Cómo tiene que hacer su trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)</p> <p>La cantidad de trabajo que tiene que realizar</p> <p>La calidad del trabajo que realiza</p> <p>La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en su trabajo</p> <p>La distribución de los turnos rotativos</p> <p>No trabaja en turnos rotativos</p>				<table border="1" style="font-size: x-small; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">siempre o casi siempre</th> <th style="width: 15%;">a menudo</th> <th style="width: 15%;">a veces</th> <th style="width: 15%;">nunca o casi nunca</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td style="text-align: center;">X</td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">X</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	X				X				X				X				X	X			X		X		X				X				X			
siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca																																									
X																																												
X																																												
X																																												
X																																												
X	X																																											
X		X																																										
X																																												
X																																												
X																																												

11. ¿Qué nivel de participación tiene en los siguientes aspectos de su trabajo:

- Introducción de cambios en los equipos y materiales
- Introducción de cambios en la manera de trabajar
- Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios
- Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo
- Cambios en la dirección o entre sus superiores
- Contratación o incorporación de nuevos empleados
- Elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
---------------	----------------	-------------------------	-----------------------

		—	
		—	
		—	
		—	—
		—	—
		—	—
		—	—

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

- El método para realizar el trabajo
- La planificación del trabajo
- El ritmo de trabajo
- La calidad del trabajo realizado

No interviene	Insuficiente	Adecuada	Excesiva
---------------	--------------	----------	----------

		—	
—		—	
		—	

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

- Las posibilidades de formación
- Las posibilidades de promoción
- Los requisitos para ocupar plazas de promoción
- La situación de la empresa en el mercado

No hay información	Insuficiente	Es Adecuada
--------------------	--------------	-------------

		—
—		—
		—

14. Para realizar su trabajo ¿Cómo valora la información que recibe sobre los siguientes aspectos?

- Lo que debe hacer (funciones, competencias y atribuciones)
- Cómo debe hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)
- La cantidad de trabajo que se espera que haga
- El tiempo asignado para realizar el trabajo

muy clara	clara	poco clara	nada clara
-----------	-------	------------	------------

—			
—			
—			
—			

La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a su actuación y cuáles no)

15. Señale con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en su trabajo

- Se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales
- Para ejecutar algunas tareas tiene que saltarse los métodos establecidos
- Se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque le suponen un conflicto moral, legal, emocional...
- Recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)
- Se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

			—
			—
			—
			—

16. Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda o apoyo, puede contar con:

- Sus jefes
- Sus compañeros
- Sus subordinados
- Otras personas que trabajan en la empresa

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
------------------------	----------	---------	--------------------	---------------------------------

—				
—				
			—	
			—	

17. ¿Cómo considera usted que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

—

18. Con qué frecuencia se producen en su trabajo:

- Los conflictos interpersonales
- Las situaciones de violencia física
- Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)
- Las situaciones de acoso sexual

raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
-------------	----------------	----------------	------------

—			
			—
			—
			—

19. Su empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:  
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación  
No lo sé
20. En su entorno laboral ¿Se siente usted discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación)  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debe usted mantener una exclusiva atención en su trabajo? (de forma que le impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a su tarea)  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
22. En general, ¿Cómo usted considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?  
muy alta  
alta  
media  
baja  
muy baja
23. El tiempo de que usted dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado:  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
24. La ejecución de su tarea, ¿Le impone trabajar con rapidez?  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
25. ¿Con qué frecuencia debe usted acelerar el ritmo de trabajo?  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
26. En general, la cantidad de trabajo que tiene usted es:  
excesiva  
elevada  
adecuada  
escasa  
muy escasa
27. ¿Usted debe realizar varias tareas al mismo tiempo?  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
28. El trabajo que realiza, ¿Le resulta complicado o difícil?  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca
29. ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?  
siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca



**Cuestionario Factores de Riesgos Psicosociales Maresa.**

El cuestionario presente constara de 44 preguntas con referencia a la metodología F-Psico, modificado para Maresa Ensambladora, se pide a los señores/as que lo van a contestar sea de la manera mas sincera para que los resultados que se proyecten, sean subsanados por los responsables de departamento de Recursos Humanos. El cuestionario es anónimo y garantiza la confidencialidad de las respuestas. Lea de manera detenida y atenta; responda a cada pregunta y marque en cada caso la respuesta mas adecuada que usted considere. (Una sola respuesta).

Area: Contabilidad

1. ¿Usted trabaja los sábados?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

2. ¿Usted trabaja los domingos y festivos?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

3. ¿Tiene 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

4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevar trabajo a casa?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

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

6. ¿Su horario laboral le permite acomodarse con su tiempo libre (vacaciones, feriados, horarios entrada-salida, etc) con los de su familia y amigos?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

7. ¿Puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (paua para comida o bocadillo)?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿Puede usted detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

9. ¿Usted puede marcar su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?  
 siempre o casi siempre   
 a menudo   
 a veces   
 nunca o casi nunca

10. ¿Puede tomar decisiones relativas a:

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

○ **Evaluación de Factores de riesgo psicosocial según herramienta F-Psico (área Administrativa.)**

30. En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que esta haciendo para realizar otra no prevista  
 siempre o casi siempre  
 a menudo  
 a veces  
 nunca o casi nunca

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿Alteran seriamente la ejecución de su trabajo?  
 siempre o casi siempre  
 a menudo  
 a veces  
 nunca o casi nunca

32. ¿La cantidad de trabajo que usted tiene suele ser irregular e imprevisible?  
 siempre o casi siempre  
 a menudo  
 a veces  
 nunca o casi nunca

33. En qué medida su trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
Aprender cosas o métodos nuevos				
Adaptarse a nuevas situaciones				
Tomar iniciativas				
Tener buena memoria				
Ser creativo				
Tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (clientes, pasantes, pacientes, etc.)				

34. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
Sus superiores jerárquicos					
Sus subordinados					
Sus compañeros de trabajo					
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasantes, pacientes, etc.)					

35. Por el tipo de trabajo que usted tiene, ¿Esta usted expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?  
 siempre o casi siempre  
 a menudo  
 a veces  
 nunca o casi nunca

36. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿Con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?  
 siempre o casi siempre  
 a menudo  
 a veces  
 nunca o casi nunca

37. El trabajo que usted realiza ¿Le resulta rutinario?:  
 no  
 a veces  
 bastante  
 mucho

38. En general ¿Usted considera que las tareas que realiza tienen sentido?:  
 mucho  
 bastante  
 poco  
 nada

39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa u organización?  
 no es muy importante  
 es importante  
 es muy importante  
 no lo sabe

40. En general, ¿Está Su trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
Sus superiores					
Sus compañeros de trabajo					
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)					
Su familia y sus amistades					

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

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  
 Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  
 Tiene establecido un procedimiento formal de actuación  
 No lo sé


## 20. En su entorno laboral ¿Se siente usted discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación)

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


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

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


## 22. En general, ¿Cómo usted considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?

muy alta  
 alta  
 media  
 baja  
 muy baja


## 23. El tiempo de que usted dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado:

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


## 24. La ejecución de su tarea, ¿Le impone trabajar con rapidez?

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


## 25. ¿Con qué frecuencia debe usted acelerar el ritmo de trabajo?

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


## 26. En general, la cantidad de trabajo que tiene usted es:

excesiva  
 elevada  
 adecuada  
 escasa  
 muy escasa


## 27. ¿Usted debe realizar varias tareas al mismo tiempo?

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


## 28. El trabajo que realiza, ¿Le resulta complicado o difícil?

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


## 29. ¿En su trabajo tiene que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesita pedir a alguien consejo o ayuda?

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

30. En su trabajo, tiene que interrumpir la tarea que esta haciendo para realizar otra no prevista

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

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

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

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

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

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

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

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

33. En qué medida su trabajo requiere:

- Aprender cosas o métodos nuevos
- Adaptarse a nuevas situaciones
- Tomar iniciativas
- Tener buena memoria
- Ser creativo
- Tratar directamente con personas que no están empleadas en su trabajo (clientes, pasantes, pacientes, etc.)

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

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En su trabajo ¿Con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante...?

- Sus superiores jerárquicos
- Sus subordinados
- Sus compañeros de trabajo
- Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasantes, pacientes, etc.)

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
------------------------	----------	---------	--------------------	--------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que usted tiene, ¿Esta usted expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente?

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

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

36. Por el tipo de trabajo que tiene, ¿Con qué frecuencia se espera que de una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos?

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

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

37. El trabajo que usted realiza ¿Le resulta rutinario?:

- no
- a veces
- bastante
- mucho

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

38. En general ¿Usted considera que las tareas que realiza tienen sentido?:

- mucho
- bastante
- poco
- nada

<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

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

- no es muy importante
- es importante
- es muy importante
- no lo sabe

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

40. En general, ¿Está Su trabajo reconocido y apreciado por...?

- Sus superiores
- Sus compañeros de trabajo
- El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)
- Su familia y sus amistades

siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
------------------------	----------	---------	--------------------	--------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- adecuadamente
- regular
- insuficientemente
- no existe posibilidad de desarrollo profesional

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

42. ¿Cómo definiría usted la formación que se imparte o se facilita desde su empresa?

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos
- totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

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

- muy adecuada
- suficiente
- insuficiente en algunos casos
- totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

44. Considerando los deberes y responsabilidades de su trabajo ¿Usted está satisfecho con el salario que recibe?

- muy satisfecho
- satisfecho
- insatisfecho
- muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

