



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**“DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES
DE MAYOR INCIDENCIA EN EL ENTORNO LABORAL”**

Disertación de grado previo a la obtención del Título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

RECURSOS HUMANOS Y/O RIESGO LABORAL

Autora:

GABRIELA ALEJANDRA ALBÁN BUSTILLOS

Directora:

PSC. ANDREA CRISTINA PICO BARRIONUEVO

Ambato - Ecuador

Febrero 2015

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES DE
MAYOR INCIDENCIA EN EL ENTORNO LABORAL

Línea de investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autora:

GABRIELA ALEJANDRA ALBÁN BUSTILLOS

Andrea Cristina Pico Barrionuevo, Psc. Mg.

CALIFICADORA:

f.....

Airtor Larzabal Fernández, Lic. Mg.

CALIFICADOR:

f.....

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

CALIFICADOR:

f.....

Betsy Natalia Ilaja Verdezoto, Lic. Mg.

DIRECTORA DE LA UNIDAD ACADÉMICA:

f.....

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL DE LA PUCESA:

f.....

Ambato-Ecuador

Febrero 2015

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Gabriela Alejandra Albán Bustillos portadora de la cédula de ciudadanía No. 050317349-4 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL son absolutamente originales, auténticos y personales.

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

Gabriela Alejandra Albán Bustillos

CI. 050317349-4

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a Dios por las infinitas bendiciones enviadas durante todo el proceso universitario, a mi querida familia por el apoyo incondicional, las palabras de aliento y los sacrificios realizados, de la misma manera a mi tutora de tesis Andrea Pico siendo eje fundamental para alcanzar esta meta, a mis lectores Luis Cevallos y Airtor Larzabal, de igual forma a Betsy Ilaja directora de la escuela de psicología, Anita Vásquez y de manera especial a la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A (TEIMSA) que me ha permitido crecer y desarrollarme de forma profesional.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación quiero dedicar a mi querido abuelo Marcelo Albán quien ha sido mi ángel guardián y el mejor compañero espiritual en mis noches de desvelo, sé que estará feliz al verme culminar esta meta que tanto deseaba se cumpla. A mis incomparables abuelitas Yolanda Tovar y María Teresa Plaza. A mis adorados padres por todos los sacrificios realizados para verme hacer realidad este sueño, a mi hermoso hermano, a mis grandes amigas casi hermanas y a una persona especial que ha sido testigo de muchos sacrificios en esta etapa de mi vida y sobre todo mi motivación constante.

RESUMEN

La presente investigación se realizó en Textiles Industriales Ambateños S.A (TEIMSA) empresa dedicada a la elaboración y fabricación de telas e hilos para calzado deportivo. La única evaluación realizada referente a este tema fue en el año 2012 con el método ISTAS 21 consiguiendo como resultados una alta exposición en la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo a nivel global; de aquí nace la necesidad de una nueva evaluación con un método vigente que se ajuste a las exigencias actuales del entorno laboral. Es por eso que se ha realizado una fundamentación teórica, para posteriormente emplearlo en la práctica a través de la aplicación del método F-psico 3.0 que permite la evaluación de 9 factores de riesgo psicosociales, tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; el mismo que ha sido avalado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, obteniendo como resultados en el área administrativa una alta exposición al factor carga de trabajo y en todas las áreas una alta exposición en el factor participación/supervisión. Por lo que considerando los resultados obtenidos se ha realizado un plan de intervención con actividades para los factores de riesgo afectados en cada una de las áreas y a nivel general de la empresa con el fin de minimizar los mismos.

Palabras claves: factores de riesgo, psicosociales, intervención, plan.

ABSTRACT

This research project was carried out in Textiles Industriales Ambateños S.A. (TEIMSA), a company dedicated to the elaboration and manufacturing of fabrics and threads for sports footwear. The only evaluation ever done regarding this topic was in the year 2012 with the ISTAS 21 method, in which the obtained result was a high exposure in the dimension of social work and a leadership quality worldwide. From here, the need arose for a new evaluation that would be done with a prevailing method which is adjusted to the current demands of the work environment. For that reason, a theoretical basis has been used in order to later use it in the practical work with the application of the F-Psychology 3.0 method which allows the evaluation of 9 psychosocial risk factors, the time of work, autonomy, job position, psychological demands, variety/content, participation/supervision, interest from the worker/compensation, role performance, relationships and social support – the same factors that have been supported by the National Institute of Work Security and Hygiene. The results that were obtained in the administrative area were a high exposure to the work position factor and a high exposure in all the areas to the participation/supervision factor. Consequently, after considering the results that were obtained, an intervention plan has been prepared with activities for the affected risk factor in each one of the areas and overall for the company in order to minimize them.

Key words: risk factors, psychosocial, intervention, plan.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
INTRODUCCIÓN	iii
CAPÍTULO I	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Trabajo	2
1.2 Salud Laboral	3
1.3 Relación entre trabajo y salud	4
1.4 Seguridad e Higiene industrial	4
1.5 Riesgo laboral	5
1.6 Factores Psicosociales.....	6
1.7 Principales estresores psicosociales en el trabajo	7
1.8 Fases Fundamentales de la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales	10
1.8.1 Determinación de los riesgos que se han de analizar	10
1.8.2 Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar	10
1.8.3 Planificación y realización del trabajo de campo.....	11
1.8.4 Análisis de los resultados y elaboración de un informe de resultados	11
1.8.5 Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control	11
1.9 Consecuencias socio laborales de la materialización de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.....	12
1.9.1 Consecuencias relacionales	12
1.9.2 Consecuencias para la empresa	13
1.9.3 Consecuencias para la sociedad	15

1.10	Prevención Psicosocial.....	16
1.11	Métodos de evaluación de los factores de riesgo psicosociales	17
1.12	Método F-PSICO 3.0	19
1.13	Descripción de los factores de riesgo que evalúa el método	19
1.14	Finalidad del método.....	24
1.15	Presentación de resultados del método.....	25
CAPÍTULO II.....		27
METODOLOGÍA.....		27
2.1	Antecedentes investigativos	27
2.2	Significado del problema	28
2.3	Definición del problema.....	28
2.3.1	Preguntas básicas	28
2.4	Delimitación del problema.....	29
2.5	Objetivos	29
2.5.1	Objetivo General.....	29
2.5.2	Objetivos Específicos.....	30
2.6	Métodos.....	30
2.6.1	Paradigma.....	30
2.6.2	Modalidad de investigación	30
2.6.3	Niveles y tipo de investigación	31
2.7	Técnicas e instrumentos	31
2.7.1	Técnicas	31
2.7.2	Instrumento	32
2.8	Prueba piloto	34
2.9	Población.....	34
CAPÍTULO III.....		35
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....		35
3.1	Resultados de la aplicación del cuestionario F-psico 3.0.....	35
3.1.1	Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal Administrativo.....	38
3.1.2	Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal de mantenimiento.....	48
3.1.3	Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal de producción.....	58

3.1.4	Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado a todo el personal de TEIMSA	68
3.2	Síntesis de las dimensiones por áreas.....	78
3.3	Conclusiones del trabajo de campo.....	87
	CAPÍTULO IV.....	88
	PROPUESTA.....	88
4.1	Tema.....	88
4.2	Introducción	88
4.3	Objetivo.....	89
4.4	Justificación	89
	CAPÍTULO V.....	101
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
5.1	Conclusiones	101
5.2	Recomendaciones.....	102
	BIBLIOGRAFÍA	103
	GLOSARIO	106
	ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1	Clasificación de los riesgos	5
Tabla 1.2	Principales estresores Psicosociales	7
Tabla 1.3	Fases Fundamentales de la Evaluación de Riesgo Psicosociales.....	10
Tabla 1.4	Métodos de evaluación.....	17
Tabla 1.5	Métodos de evaluación más utilizados.....	18
Tabla 1.6	Factores de riesgo que evalúa el método.....	20
Tabla 1.7	Interpretación de resultados	26
Tabla 2.1	Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los factores	33
Tabla 3.1	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo	39
Tabla 3.2	Resultados de la dimensión autonomía	40
Tabla 3.3	Resultados de la dimensión carga de trabajo	41
Tabla 3.4	Resultados de la dimensión demandas psicológicas	42
Tabla 3.5	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de Trabajo	43
Tabla 3.6	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión.....	44
Tabla 3.7	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación...	45
Tabla 3.8	Resultados de la dimensión desempeño de rol.....	46
Tabla 3.9	Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social.....	47
Tabla 3.10	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	49
Tabla 3.12	Resultados de la dimensión carga de trabajo	51
Tabla 3.13	Resultados de la dimensión demandas psicológicas	52
Tabla 3.14	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo	53
Tabla 3.15	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión	54
Tabla 3.16	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación....	55
Tabla 3.17	Resultados de la dimensión desempeño de rol.....	56
Tabla 3.18	Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social	57
Tabla 3.19	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	59
Tabla 3.21	Resultados de la dimensión carga de trabajo	61
Tabla 3.22	Resultados de la dimensión demandas psicológicas	62
Tabla 3.23	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo	63

Tabla 3.24	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión.....	64
Tabla 3.25	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador/ Compensación....	65
Tabla 3.26	Resultados de la dimensión desempeño de rol.....	66
Tabla 3.27	Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social.....	67
Tabla 3.28	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo	69
Tabla 3.29	Resultados de la dimensión autonomía	70
Tabla 3.30	Resultados de la dimensión carga de trabajo	71
Tabla 3.31	Resultados de la dimensión demandas psicológicas	72
Tabla 3.32	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido del trabajo.....	73
Tabla 3.33	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión.....	74
Tabla 3.34	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación...	75
Tabla 3.35	Resultados de la dimensión Desempeño de rol.....	76
Tabla 3.36	Resultados de la dimensión Relaciones y Apoyo social	77
Tabla 3.37	Tiempo de Trabajo	78
Tabla 3.38	Autonomía.....	79
Tabla 3.39	Carga de Trabajo	80
Tabla 3.40	Demandas Psicológicas	81
Tabla 3.41	Variedad / Contenido del trabajo	82
Tabla 3.42	Participación / Supervisión.....	83
Tabla 3.43	Interés por el trabajador / Compensación.....	84
Tabla 3.44	Desempeño de rol.....	85
Tabla 3.45	Relaciones y apoyo social	86
Tabla 4.1	Estrategias de intervención en la dimensión carga de trabajo para el Área Administrativa.....	91
Tabla 4.2	Estrategias de intervención para participación / Supervisión por áreas ..	94
Tabla 4.3	Estrategias de intervención para toda la empresa.....	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1	Indicadores mercado laboral	3
Gráfico 3.1	Resultados globales Administración.....	38
Gráfico 3.2	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	39
Gráfico 3.3	Resultados de la dimensión autonomía.....	40
Gráfico 3.4	Resultados de la dimensión carga de trabajo	41
Gráfico 3.5	Resultados de la dimensión demandas psicológicas.....	42
Gráfico 3.6	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de Trabajo.....	43
Gráfico 3.7	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión	44
Gráfico 3.8	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación	45
Gráfico 3.9	Resultados de la dimensión desempeño de rol	46
Gráfico 3.10	Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social	47
Gráfico 3.11	Resultados globales mantenimiento.....	48
Gráfico 3.12	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	49
Gráfico 3.13	Resultados de la dimensión autonomía.....	50
Gráfico 3.14	Resultados de la dimensión carga de trabajo	51
Gráfico 3.15	Resultados de la dimensión demandas psicológicas.....	52
Gráfico 3.16	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo	53
Gráfico 3.17	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión	54
Gráfico 3.18	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación	55
Gráfico 3.19	Resultados de la dimensión desempeño de rol	56
Gráfico 3.20	Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social	57
Gráfico 3.21	Resultados globales producción.....	58
Gráfico 3.22	Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	59
Gráfico 3.23	Resultados de la dimensión autonomía.....	60
Gráfico 3.24	Resultados de la dimensión carga de trabajo	61
Gráfico 3.25	Resultados de la dimensión demandas psicológicas.....	62
Gráfico 3.26	Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo	63
Gráfico 3.27	Resultados de la dimensión Participación / Supervisión	64
Gráfico 3.28	Resultados de la dimensión Interés por el trabajador/ Compensación .	65
Gráfico 3.29	Resultados de la dimensión desempeño de rol	66

Gráfico 3.30 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social	67
Gráfico 3.31 Resultados globales de todo el personal	68
Gráfico 3.32 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo.....	69
Gráfico 2.33 Resultados de la dimensión autonomía.....	70
Gráfico 3.34 Resultados de la dimensión carga de trabajo	71
Gráfico 3.35 Resultados de la dimensión demandas psicológicas.....	72
Gráfico 3.36 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido del trabajo	73
Gráfico 3.37 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión	74
Gráfico 3.38 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación	75
Gráfico 3.39 Resultados de la dimensión Desempeño de rol.....	76
Gráfico 3.40 Resultados de la dimensión Relaciones y Apoyo social.....	77
Gráfico 3.41 Tiempo de Trabajo	78
Gráfico 3.42 Autonomía.....	79
Gráfico 3.43 Carga de Trabajo.....	80
Gráfico 3.44 Demandas Psicológicas.....	81
Gráfico 3.45 Variedad / Contenido del trabajo	82
Gráfico 3.46 Participación / Supervisión	83
Gráfico 3.47 Interés por el trabajador / Compensación	84
Gráfico 3.48 Desempeño de rol	85
Gráfico 3.49 Relaciones y apoyo social.....	86

INTRODUCCIÓN

Textiles Industriales Ambateños S.A da inicio a su actividad productiva en el año 1992 bajo la imagen del Señor Enrique Cuesta Holguín y la participación de 84 accionistas. Ofreciendo al mercado productos textiles para calzado deportivo.

La operación comercial se inició con la sección de tejeduría contándose con una producción inicial de 80,000 metros de tela al mes. A medida que va pasando el tiempo se realizan expansiones en los procesos, se incorpora maquinaria y se logra cumplir con la producción actual de 400.000 metros de tela por mes.

La compañía ha ido implementando laboratorios de control de calidad, donde se realizan inspecciones y ensayos con equipos de alta tecnología que permiten entregar al mercado productos de calidad garantizada.

Así como también incorporando nuevos procesos y productos que ha provocado mayores exigencias en el personal de las diferentes áreas de trabajo y a su vez se ha requerido aumentar el capital humano de Textiles Industriales Ambateños S.A para cubrir con las demandas del mercado.

Es por eso que la compañía ha considerado importante realizar una nueva medición de factores de riesgo psicosociales y determinar a cuales están expuestos actualmente los colaboradores de la empresa, con el fin de analizar los resultados obtenidos en forma confidencial y anónima e implantar medidas de tratamiento y manejo adecuado para los de mayor exposición.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se detallará conceptos relacionados directamente con el tema de investigación, comenzando con ideas o conceptualizaciones macro ; hasta llegar específicamente a la definición de la evaluación de factores de riesgo psicosociales , con el fin de tener una fundamentación teórica que sustente el presente trabajo investigativo.

1.1 Trabajo

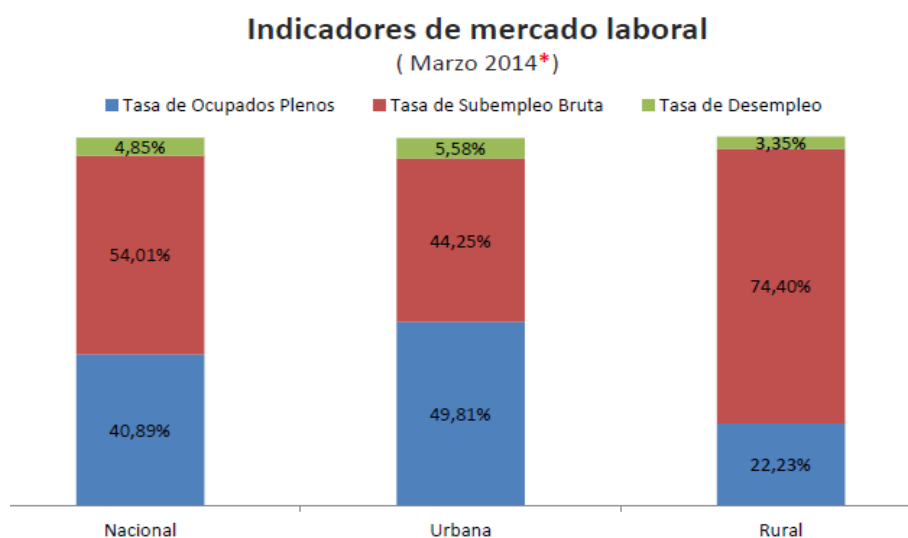
Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) es el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (párr. 3). El trabajo permite desempeñar actividades manuales e intelectuales con el fin de recibir una compensación, que permita satisfacer necesidades de los individuos. Alrededor del mundo existen diferentes medios de sustento, pero en el Ecuador las mayores actividades productivas además de la actividad petrolera y agropecuaria es el sector minero.

Según las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2014) en la Encuesta Nacional de empleo, desempleo, y subempleo de Marzo realizada existe

un 4,85% de desempleo a nivel nacional, un 5,58% a nivel urbano y 3,35% a nivel rural.

Mientras que la tasa de ocupados plenos es de 40,89% a nivel nacional, un 49,81% a nivel urbano y 22,23% a nivel rural. También se presentan datos de subempleo 54,01% a nivel nacional, 44,25% a nivel urbano y 74,40% a nivel rural.

Gráfico 1.1 Indicadores mercado laboral



Elaborado por: INEC 2014
Fuente: Indicadores laborales

1.2 Salud Laboral

OIT & OMS (como se citó en Moreno, 2013), salud laboral debe orientarse a la promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención en los trabajadores de las alteraciones de la salud causadas por las condiciones de trabajo. (p. 32)

A lo largo de la historia las personas se han sometido a condiciones laborales que no garantizaban la seguridad y salud, ya que el trabajo se consideraba una forma de subsistencia. Es por eso que a pesar de la importancia es un tema relativamente reciente, donde el desarrollo organizacional ha permitido la valoración del trabajador y la intervención del empleador sobre las condiciones de trabajo con el fin de prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, con mecanismos de evaluación y control de factores que pueden originar daños en el bienestar del trabajador.

1.3 Relación entre trabajo y salud

Existe una gran relación entre el trabajo y la salud según Fernández (2010),

el trabajo y salud son actividades íntimamente relacionadas, ya que el trabajo es toda actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales, con el objetivo de cubrir dichas necesidades y conseguir una mayor calidad de vida, pero a la vez constituye una fuente de riesgo para la salud que tiene su origen en las condiciones en que el trabajo se realiza. (p. 23)

El trabajo y salud están profundamente ligados, ya que al ser un medio de sustento para cubrir las necesidades de la persona, el entorno se vuelve una condición para desarrollar posibles daños en la salud del individuo.

1.4 Seguridad e Higiene industrial

Según Hernández (2005) es el “Conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral” (p. 23). De tal modo que tanto la seguridad e higiene laboral a través de las técnicas y procedimientos tiene por objetivo analizar las condiciones laborales con el fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales.

1.5 Riesgo laboral

Según el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (2005) manifiesta que el riesgo laboral es la “Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” (p. 5). Debido a que siempre en el ambiente laboral existe varios elementos de los cuales la exposición frecuente de la persona puede causar alguna perturbación funcional.

Tabla 1.1 Clasificación de los riesgos

Físico	Iluminación, ruido, temperatura, humedad relativa, vibración, radiación (Ionizante o no), electricidad, incendio o exposición.
Mecánico	Golpes, caídas, cortes, atrapamientos, partes en movimiento, trabajos en altura, etc.
Químico	Vapores, gases, partículas
Ergonómico	Movimientos repetitivos, arrastre o empuje de cargas, levantamiento manual de cargas, sillas, escritorios, PVD
Biológico	Virus, hongos , bacterias, bacilos, parásitos, animales ponzoñosos
Psicosocial	Estrés laboral, acoso, discriminación, turno de trabajo velocidad del proceso, remuneración, gratificaciones, descanso, etc.

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo Corporación Líderes 2014

1.6 Factores Psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales abarcan varios aspectos intra y extra laborales que se relacionan entre sí por lo que según la OIT (1984),

los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 3)

En tal virtud se puede establecer como las condiciones laborales, sean físicas, relacionados con la estructura, y otras características ligadas con la organización que puedan interactuar y causar en los individuos daños o lesiones en la salud.

Además intervienen aspectos propios del trabajador que también pueden influir dentro de los factores de riesgo psicosociales.

Fernández (2010), manifiesta que “son todos los factores relativos a la organización del trabajo decisivos para la realización personal del trabajador” (p. 31). Deduciendo que trabajo comprende todas las funciones ejecutadas dentro del ambiente y las condiciones que este le brinde. En fin los factores de riesgo psicosociales engloban todos los aspectos y condiciones de la organización que puedan afectar al individuo.

1.7 Principales estresores psicosociales en el trabajo

Tabla 1. 2 Principales estresores psicosociales

Sobrecarga cuantitativa
Insuficiente carga cualitativa
Conflictos de roles
Falta de control sobre la situación personal
Falta de apoyo social
Estresores físicos
Tecnología de producción en serie
Procesos de trabajo muy automatizados
Trabajo a turnos

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Sauter, Murphy, et al. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012).

Sobrecarga cuantitativa

Sauter et al. (2012), uno de los estresores psicosociales es la sobrecarga cuantitativa, refiriéndose a la cantidad de actividades o funciones que demanda el cargo, y tiempos cortos disponibles para el cumplimiento de las tareas.

Insuficiente carga cualitativa

Sauter et al. (2012), otro de los estresores psicosociales es la insuficiente carga cualitativa, considerando al escaso contenido de la tarea y a la monotonía que provoca. Además la incorporación de equipos electrónicos en las organizaciones ha provocado escasas posibilidades de integración social con los individuos dentro de las actividades laborales.

Conflictos de roles

Sauter et al. (2012), así como también el conflicto de roles, donde cada persona cumple diferentes papeles tanto en el ámbito personal, profesional, familiar, laboral; por lo que los conflictos son parte del mecanismo al desempeñar varias funciones.

Falta de control sobre la situación personal

Sauter et al. (2012), de igual manera otro de los estresores psicosociales es la falta de control o de participación en las actividades laborales y extra laborales de la persona, la carencia de influencia y toma de decisiones.

Falta de apoyo social

Sauter et al. (2012), así mismo la falta de apoyo que el individuo posee es otro de los estresores, reflejados en la carencia de respaldo o ayuda, que la persona percibe por parte de la familia, el trabajo, y su medio social.

Estresores físicos

Sauter et al. (2012), las condiciones físicas del entorno laboral, es uno de los estresores psicosociales con mayor frecuencia, ya que causan malestar físico o psicológico en la persona al mantenerse expuesta durante largas jornadas de trabajo, y dar como resultado enfermedades profesionales o accidentes laborales.

Tecnología de producción en serie

Sauter et al. (2012), del mismo modo la producción en serie, deja de lado en gran medida la falta de control de los trabajadores en los procesos ya que la organización del trabajo, el tiempo de ejecución están determinados por la máquina y por ende dan como resultado en la persona monotonía, aislamiento social y presión de tiempo, con posibles efectos dañinos a la salud y bienestar de la persona a corto o largo plazo.

Procesos de trabajo muy automatizados

Sauter et al. (2012), otro de los estresores que hay que reconocer son los trabajos automatizados, y la escasa participación que se otorga al individuo dentro de los procesos, debido a que en la actualidad la tecnología ha permitido reemplazar la mano de obra por la programación automática de la maquinaria, con el fin de reducir costos, tiempo y fundamentalmente la optimización de recursos.

Trabajo a turnos

Sauter et al. (2012), finalmente el trabajo a turnos como otro de los estresores psicosociales, a los que están sometidos los individuos principalmente en industrias de producción, ya que deben cambiar el ritmo biológico y poder adaptarse a las exigencias del entorno, dejando de lado muchas veces las necesidades personales.

Se han mencionado los principales estresores psicosociales que la persona está expuesta en el entorno de trabajo, considerando que las exigencias actuales con frecuencia son distintas de las necesidades y capacidades de los trabajadores.

1.8 Fases Fundamentales de la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales

Tabla 1. 3 Fases Fundamentales de la Evaluación de Riesgo Psicosociales

Determinación de los riesgos que se han de analizar

Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar

Planificación y realización del trabajo de campo

Análisis de los resultados y elaboración de un informe de resultados

Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control de las medidas adoptadas

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: NTP 450 (1997)

1.8.1 Determinación de los riesgos que se han de analizar

NTP 450 (1997), “es necesario definir, de la forma más precisa y menos ambigua posible, el problema que se debe estudiar y sus diferentes aspectos o facetas” (p. 3).

En esta primera fase es fundamental identificar el tipo de riesgo que se va a investigar, recoger la información necesaria que nos oriente al cumplimiento del objetivo, seleccionar los departamentos o áreas de la empresa que van a intervenir y las personas a investigarse.

1.8.2 Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar

NTP 450 (1997), “consiste en delimitar que método y que técnicas se van a utilizar” (p. 3). Como se puede ver posterior a la primera fase se debe definir el método y

técnicas que se va a utilizar durante el proceso con el fin de cumplir con los objetivos de la evaluación.

1.8.3 Planificación y realización del trabajo de campo

NTP 450 (1997), “fase en que se procede a la obtención propiamente dicha de los datos; consiste en recoger sobre el terreno las informaciones necesarias para poder llegar al conocimiento completo de la situación” (p. 5). En esta fase, se realiza específicamente la planificación y ejecución del trabajo de campo, obteniendo resultados o datos determinantes que permitirán tomar acciones dentro de la organización.

1.8.4 Análisis de los resultados y elaboración de un informe de resultados

NTP 450 (1997), “una vez que se ha realizado el trabajo de campo y se ha obtenido la información requerida, se procede al tratamiento de estos datos” (p. 5). Por otro lado en esta etapa ya se realiza la interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación con el fin de encontrar posibles causas del problema y determinar acciones para las mismas.

1.8.5 Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control

NTP 450 (1997), “a partir del informe de resultados, el siguiente paso es reflexionar y discutir con los interlocutores sociales estos resultados y poner a punto un

programa de mejora que corrija el estado existente” (p. 5). El programa de intervención parte de los resultados obtenidos en la evaluación con el objetivo de corregir o minimizar el fenómeno encontrado, posteriormente aplicarlo en el campo donde se ejecutó la evaluación y dar un seguimiento del mismo para comprobar la validez y efectividad del plan de mejora.

1.9 Consecuencias socio laborales de la materialización de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo

Ante la materialización de los factores de riesgo psicosociales el trabajador va a sufrir una serie de efectos negativos afectando significativamente a varios aspectos de la vida tanto en la salud física, psíquica y en el desarrollo cotidiano de las relaciones sociales y familiares produciendo un decaimiento en el ámbito profesional y laboral.

1.9.1 Consecuencias relacionales

Fernández (2006), los efectos físicos y psicológicos que pueda traer la materialización de los factores de riesgo psicosociales en el aspecto emocional del individuo, puede provocar graves alteraciones en la relación con el medio.

Inadaptación a la relación con el entorno

Fernández (2006), este tipo de consecuencias se caracterizan por la deficiente relación que la persona mantiene con el medio y en efecto existe una mayor aislamiento y evitación social por parte del sujeto.

Problemas de pareja

Fernández (2006), en segundo término, y ya a nivel de pareja, se puede llegar hasta el punto de la ruptura de la relación, hecho que vendría a agravar más la situación, la falta de comunicación en la pareja muchas veces provoca el desconocimiento de la verdadera situación laboral que la persona afectada está atravesando, desencadenando en una ausencia de ayuda y potenciando el comportamiento anómalo del sujeto.

Deterioro de las relaciones paterno- filiales

Fernández (2006), la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo, debido a que la persona cuenta con insuficientes tiempos libres o falta de apoyo afectivo dentro y fuera del ámbito organizacional.

1.9.2 Consecuencias para la empresa

Del mismo modo los efectos que puede traer la materialización de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, puede dar lugar a varios problemas que se verán reflejados en pérdidas económicas, humanas y demás variables organizativas.

El descenso del rendimiento de los trabajadores

Fernández (2006), la eficacia en la prestación de servicios se verá sin duda disminuida por parte del trabajador afectado, la proactividad de la persona en la ejecución de las tareas es decadente, provocando incumplimientos, retrasos en las obligaciones, desmotivándose cada vez en mayor medida, y entorpeciendo el trabajo de los demás.

La degradación del ambiente de trabajo

Fernández (2006), en efecto la percepción del contexto social de la persona determina el estado del clima organizacional, por lo que al existir anomalías en las relaciones interpersonales, autonomía, entre otras; se verá netamente afectado el ambiente de trabajo dando lugar a la aparición de ciertas conductas y actitudes inadecuadas en la persona o en el grupo.

El aumento de la siniestralidad laboral

Fernández (2006), consecuentemente al obtener un deficiente rendimiento del sujeto y el desequilibrio existente en el clima laboral, se incrementará la siniestralidad en el trabajo y las condiciones en el que la persona se desenvuelve serán peligrosas e inadecuadas.

Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa

Fernández (2006), “las consecuencias para la empresa son variadas y en gran medida, alcanzan diversos aspectos de la sociedad en su conjunto” (p.118).

Finalmente las consecuencias que la empresa tiene que afrontar son diversas ya que abarca algunos aspectos económicos, materiales, sociales que representan pérdidas para la misma, en términos de imagen corporativa, cuidado con el medio ambiente, conflictos laborales, calidad de la producción, entre otras

1.9.3 Consecuencias para la sociedad

Dentro del mismo contexto las consecuencias causadas para la sociedad están direccionadas con las relaciones más cercanas, familia, amigos; es decir va más allá de ser un problema únicamente personal o laboral.

Consecuencias generales para la Seguridad Social

Fernández (2006), en numerosas ocasiones la sintomatología de una persona no llega a ser asociada al padecimiento sufrido, no llegando las enfermedades y dolencias sufridas a presentarse oficialmente como derivadas del trabajo, aunque en realidad lo sean, especialmente cuando se presenta estrés y hostigamiento por lo que las prestaciones que brinda la seguridad social de igual forma se ve afectada, debido a las reiteradas intervenciones o tratamientos que debe someterse la persona afectada, los gastos que significan son en ocasiones elevados.

Consecuencias para la familia

Fernández (2006), resulta conveniente hacer referencia las consecuencias que puede llegar a tener para las familias de los afectados el hecho de tener una convivencia cada vez más desgastada, deteriorada y dificultosa, es importante destacar cómo aun

cuando de manera indirecta la familia se ve afectada, los sentimientos generados por los miembros de la familia son lamentables como resultado de la situación que atraviesa la persona.

1.10 Prevención Psicosocial

Según la Constitución del Ecuador (2008), en el Art. 326 literal 5 manifiesta que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 152). En la ley suprema de la República del Ecuador que rige todos los organismos, expresa el derecho de la persona a desarrollar actividades laborales en condiciones adecuadas.

De igual manera el Instrumento Andino (2005), en el Art. 11 manifiesta que en “todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales” (p. 12). Frente a lo antes expuesto, en este documento de Seguridad y Salud en el trabajo también se respalda la importancia de la gestión empresarial que debe cumplir los centros de trabajo garantizando la salud y bienestar de los empleados.

Adicional a ello la resolución CD 333 (2010), en el Art. 9 Numeral 2 manifiesta a cerca de las “mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros” (p. 12). Tomando en cuenta que el Reglamento para el sistema de

Auditoría de Riesgos de Trabajo es mandatorio la medición de los factores de riesgo en el entorno laboral, con el fin de verificar a través de mecanismos de control condiciones adecuadas en el entorno laboral.

1.11 Métodos de evaluación de los factores de riesgo psicosociales

Tabla 1. 4 Métodos de evaluación

Método	Características del método
PSICOMAP	Especialmente incluye la evaluación de los trastornos del sueño derivado del trabajo a turnos. Variables a evaluar: -Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad, satisfacción social.
EDUMAP	Herramienta dedicada a la evaluación de factores de riesgo psicosociales en el sector educativo, especialmente dedicada a profesores. Variables a evaluar: -Factores ergonómico ambientales, control y disciplina, factores de la tarea, comunicación, factores organizacionales
SANIMAP	Enfocado al sector sanitario, se presta atención a los trastornos del sueño derivados del trabajo nocturno. Variables a evaluar: -Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad, satisfacción social.
OFIMAP	Centra su atención a los trabajos en los riesgos psicosociales derivados de los trabajos administrativos o de oficina. Variables a evaluar: -Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, satisfacción social.
TELEMAP	Establece una serie de bases para la correcta organización del trabajo en call centres o sala de operaciones. Variables a evaluar: -Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad, satisfacción social.

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Instituto Navarro de Salud Laboral (2005)

Referente a los métodos de evaluación antes mencionados, se atribuyen a la INERMAP (Instituto de ergonomía) especializado en técnicas aplicadas a la mejora de las condiciones del trabajo. Cada uno tiene su propio enfoque, lo que permite que el estudio sea específico y direccionado.

Tabla 1. 5 Métodos de evaluación más utilizados

Método	Características del método
F-psico 3.0 INSHT	Evalúa 9 factores: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social
CoPsoQ ISTAS 21	Cuenta con tres versiones: Larga: diseñada para la investigación Media: diseñada para la evaluación de riesgos en medianas y grandes empresas Corta: diseñada para empresas pequeñas y una valoración individual por puesto de trabajo
INSL	El cuestionario consta de 27 ítems, que incluyen cuatro variables: -Participación, implicación, responsabilidad. -Formación, información, comunicación. -Gestión del tiempo. -Cohesión de grupo.

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales (2012)

Del mismo modo los métodos indicados son los más utilizados dentro de las organizaciones, debido a la gran validez de resultados que aportan a las mismas.

1.12 Método F-PSICO 3.0

El método de evaluación aporta información relevante, según el INSHT (2011),

esta aplicación informática se presenta como una herramienta para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es aportar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual (párr. 1)

Después de años de la creación de la primera versión del método de valoración de los factores psicosociales diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se creyó conveniente su revisión y actualización, tomando en consideración las nuevas exigencias del entorno laboral a los que está expuesto el trabajador, y por ende la aparición de posibles nuevos factores de riesgo.

Consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89 y ofrece información sobre 9 factores.

1.13 Descripción de los factores de riesgo que evalúa el método

Tabla 1. 6 Factores de riesgo que evalúa el método

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

Elaborado por: Albán G.A. 2014
 Fuente: NTP 926 (2012)

Tiempo de Trabajo (TT)

NTP 926 (2012), este factor de riesgo que evalúa el método, hace referencia a la planificación realizada durante las jornadas de trabajo para determinar la actividad laboral a ejecutarse, así como también establecer las pausas activas, tiempos de descanso e integración social que la actividad genera.

Autonomía (AU)

NTP 926 (2012), manifiesta que el método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

Autonomía temporal. Refiriéndose a la libertad 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, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Autonomía decisional. Refiriéndose a la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. (p. 2)

Como se puede ver la autonomía evalúa específicamente la facultad que se concede a la persona en la toma de decisiones referentes a la estructuración organizacional.

Carga de Trabajo (CT)

NTP 926 (2012), manifiesta que este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos: Valorando los tiempos asignados a las tareas, la prioridad o urgencia con la que necesitan ser atendidas y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

Esfuerzo de 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. Pueden existir variaciones en estos esfuerzos cuando existen interrupciones en la tarea o se presta atención a múltiples ocupaciones.

Cantidad y dificultad de la tarea: Finalmente la cantidad de trabajo que la persona tiene que enfrentar diariamente y la dificultad que cada uno conlleva.

(p.2)

Consecuentemente a la carga de trabajo se entiende el nivel de exigencias que requiere el cargo para el cumplimiento de las actividades.

Demandas psicológicas (DP)

NTP 926 (2012), manifiesta que tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Exigencias cognitivas: Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas

Exigencias emocionales: 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. (p. 2)

Como se puede ver, las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que el trabajador se ha de ver expuesto en la cotidianidad del trabajo

Variedad/contenido (VC)

NTP 926 (2012), por otro lado este factor comprende la diversidad de funciones y la sensación de que las mismas tengan significado y utilidad en sí mismo, así como también aporten reconocimiento del entorno.

Participación/Supervisión (PS)

NTP 926 (2012), la participación explora los distintos niveles de participación que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización, mientras que 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.

En este factor existe control del trabajo, a partir de la persona en la participación de diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de las tareas.

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

NTP 926 (2012), se refiere al “grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador” (p. 3). Es decir abarca el grado de inversión que la organización realiza para la formación y desarrollo del personal, además de una justa compensación por las actividades ejercidas en el cargo.

Desempeño de rol (DR)

La NTP 926 (2012), manifiesta que este factor comprende tres aspectos fundamentales:

La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades

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.

La sobrecarga de rol: se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas. (p. 3)

Como se puede ver esta dimensión permite identificar el nivel de claridad que la persona posee en las actividades que desempeña dentro del puesto de trabajo, y considerar los problemas que pueden derivarse del mismo.

Relaciones y apoyo social (RAS)

NTP 926 (2012), finalmente esta dimensión hace énfasis en las relaciones que se establecen entre las personas del entorno de trabajo, y el factor de apoyo social entendido como el apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo jefes, pares, subordinados para desempeñar adecuadamente las funciones.

1.14 Finalidad del método

La finalidad del método es facilitar una herramienta que permita el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la empresa o de áreas determinadas, a través de la identificación y medición de los mismos.

1.15 Presentación de resultados del método

NTP 926 (2012), el método F-psico 3.0 se ha ideado con el objetivo de presentar valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas; es decir que permanecen en un entorno laboral con similares características. Adicional a ello presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

Perfil Valorativo

El perfil valorativo es parte de la ayuda que proporciona el método F-psico 3.0 al generar resultados gráficos según la NTP 926 (2012),

tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles. (p. 4)

La información que se ofrece en el perfil valorativo es de mucha importancia ya que permite reconocer los distintos niveles de riesgo de cada una de las dimensiones en forma gráfica, permitiendo a través de esto una mejor interpretación de los mismos.

Tabla 1. 7 Interpretación de resultados

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
P75 \leq Percentil $<$ P85	Elevado
P65 \leq Percentil $<$ P75	Moderado/Mejorable
Percentil P65	Situación adecuada

Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: NTP 926 (2012)

Informe

Por otro lado el informe es otra de la ayuda que proporciona el método F-psico 3.0 al generar resultados por pregunta según la NTP 926 (2012),

el informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. (p. 4)

A través del informe se puede esclarecer que pregunta de la herramienta posee un mayor porcentaje y a qué tipo de dimensión corresponde.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Antecedentes investigativos

El tema de los factores de riesgo psicosociales existió hace algún tiempo atrás pero no tuvo la importancia necesaria, según Moreno (2011),

manifiesta que el comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo. (p. 4)

A partir de ahí el tema ha ganado amplitud, y actualmente a nivel mundial se están instaurando sistemas que permitan identificar en los centros de trabajo el nivel de gestión de seguridad y salud que se maneja dentro de la misma.

Es por eso que en nuestro país el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social diseña el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales como ente de control de la Seguridad y salud de la empresa.

Tomando en cuenta lo antes mencionado y reconociendo la importancia que toma la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, Textiles Industriales Ambateños S.A como una empresa socialmente responsable realiza la primera evaluación en el año 2012 con el método ISTAS 21 que en la actualidad dicho método ha sufrido varias modificaciones y el más recomendable según el INSHT es el F-psico 3.0.

2.2 Significado del problema

La legislación vigente hace referencia a la obligatoriedad de las empresas en el cumplimiento de temas de seguridad, salud, e higiene ocupacional, haciendo énfasis en la evaluación de riesgos laborales de forma inicial y periódica con el fin de instaurar acciones preventivas. Dentro de los riesgos esta inmiscuido los factores de riesgo psicosociales que se originan por varias condiciones de la organización y puede tener efectos graves en la salud y bienestar de la persona en el trabajo.

2.3 Definición del problema

2.3.1 Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Aparece por la falta de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

¿Por qué se origina?

Por la falta de conocimiento en el tema y el gran aporte que tiene en la organizaciones.

¿Qué lo origina?

No se ha determinado la importancia de la medición de los riesgos psicosociales por los mandos altos.

2.4 Delimitación del problema

Delimitación del contenido

- Campo: Laboral
- Área: Recursos Humanos
- Aspecto: Factores de riesgo psicosociales

Delimitación espacial

- Provincia: Tungurahua
- Ciudad: Ambato
- Institución: Textiles Industriales Ambateños S.A (TEIMSA)
- Dirección: Santa Rosa Km 7 y medio Vía a Guaranda

Delimitación temporal

- 6 meses

2.5 Objetivos

2.5.1 Objetivo General.

Determinar los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral

2.5.2 Objetivos Específicos.

- Diagnosticar los factores de riesgo psicosociales a través de la aplicación de la herramienta de evaluación FPSICO 3.0
- Analizar los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el entorno laboral
- Realizar una propuesta de intervención para los factores de riesgo con mayor incidencia.

2.6 Métodos

2.6.1 Paradigma

Crítico: Es crítico porque se realiza una revisión y análisis del problema, englobando información teórica que permita reconocer posibles causas y consecuencias, así como también una revisión y análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la herramienta de investigación.

Propositivo: Es propositivo porque a través del análisis realizado, se propone acciones correctivas ante el problema de la organización.

2.6.2 Modalidad de investigación

Cuantitativo: Se recolectara información del personal de Teimsa y los resultados obtenidos serán sometidos a un análisis estadístico.

Cualitativo: Los resultados estadísticos pasaran a la criticidad e interpretación con el soporte del marco teórico

2.6.3 Niveles y tipo de investigación

Investigación documental-bibliográfica: Tiene el propósito de fundamentar y conceptualizar criterios de diversos autores sobre el tema de investigación basándose en fuentes primarias (documentos) o fuentes secundarias (libros, revistas, periódicos y otras publicaciones)

Investigación de campo: Se refiere al estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen, en sentido más específico es la aplicación de los instrumentos de medición en el entorno de investigación.

2.7 Técnicas e instrumentos

2.7.1 Técnicas

- Ficha de observación: Se ha diseñado una ficha de observación para realización de una prueba piloto. A través de este documento se ha podido determinar el tiempo de ejecución de la prueba, si es necesario una aplicación individual o colectiva, el lugar de aplicación para el personal administrativo y operativo, con el fin de que la aplicación posterior no tenga ninguna dificultad ni error.

2.7.2 Instrumento

El método de evaluación es F-PSICO 3.0 que permite la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales, por tanto su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.

2.7.2.1 Justificación psicométrica

El estudio psicométrico ha consistido en la obtención de la fiabilidad como consistencia interna y diversas evidencias de validez (validez de criterio: relaciones con otras variables y validez de constructo: estudio de la estructura interna) del instrumento en la medición de los riesgos psicosociales, a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1718 trabajadores.

2.7.2.2 Fiabilidad

Muñiz et al. (como se citó en NTP 926, 2012). Para cada uno de los factores, así como para la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento. El coeficiente alfa de Cronbach relativo a la escala global presenta un valor de 0,895 (n = 1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. (p.5)

Tabla 2.1 Coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para cada uno de los factores

Factores del F-Psico	n	(Alfa de Cronbach)
Tiempo de trabajo	1660	0,697
Autonomía	1455	0,865
Carga de trabajo	1593	0,733
Exigencias psicológicas	1465	0,737
Variedad/ contenido	1539	0,705
Participación / supervisión	1549	0,732
Interés por el trabajador/ compensación	1556	0,844
Desempeño de rol	1582	0,842
Relaciones y apoyo social	1520	0,716

Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: NTP 926 (2012)

2.7.2.3 Validez de criterio

NTP 926 (2012), la validez relacionada con el criterio hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo. Los criterios elegidos para su comparación con el método de factores psicosociales fueron el grado de satisfacción laboral y la salud percibida. Se ha calculado el coeficiente de correlación entre los datos obtenidos en el cuestionario de factores psicosociales y los obtenidos en la aplicación de la Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979): y el Cuestionario de Salud General (Goldberg, 1972). (Tres subescalas de la versión de 28 ítems). Se ha empleado el coeficiente de correlación producto- momento de Pearson. (p. 5)

2.8 Prueba piloto

Se realizará una prueba piloto con un representante de los departamentos con mayor personal que engloba el área administrativa: contabilidad, recursos humanos, logística. 3 personas representantes del área de mantenimiento y 10 personas representantes del área de producción de la empresa, y a través de la ficha de observación obtener información importante, con el fin de precisar detalles y tener un margen de error mínimo en la prueba final.

2.9 Población

La población total de TEIMSA es 140 personas, distribuidas en tres áreas: Producción, Mantenimiento y Administración.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Resultados de la aplicación del cuestionario F-psico 3.0

-Introducción

El objetivo principal del método F-psico 3.0 es facilitar una herramienta que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma a través de la identificación y evaluación de los 9 factores de riesgo psicosociales, tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/supervisión (PS), interés por el trabajador/compensación (ITC), desempeño de rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS).

La herramienta consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples de forma que el número de ítems asciende a 89 en total.

-Resultados de la prueba piloto

- Todas las preguntas del cuestionario de evaluación fueron entendidas

- Se determinó que el tiempo de ejecución del cuestionario de evaluación para el área de administración y mantenimiento es de 15 minutos, mientras que para el área de producción varía de 20 a 25 minutos.
- Se determinó que la forma de ejecución del cuestionario para el personal de administración es individual, mientras que para el personal de mantenimiento y producción debe ser colectiva debido al número de personal.
- Se determinó que para el personal administrativo debe ser en las áreas y puestos de trabajo y no necesitan supervisión, para el personal de mantenimiento debe realizarse de forma colectiva en las áreas de mantenimiento de cada planta: hilatura, Tisaje y tinturado y acabados con la supervisión respectiva y para el personal de producción debe realizarse de forma colectiva en la sala de reuniones más grande de la empresa en la salida de cada turno de trabajo de igual forma con la supervisión respectiva para evitar conversaciones.

-Aplicación de la herramienta

Se estableció un cronograma, para definir la fecha de aplicación para el personal administrativo, de mantenimiento y producción, el mismo que fue aprobado por la gerencia de planta.

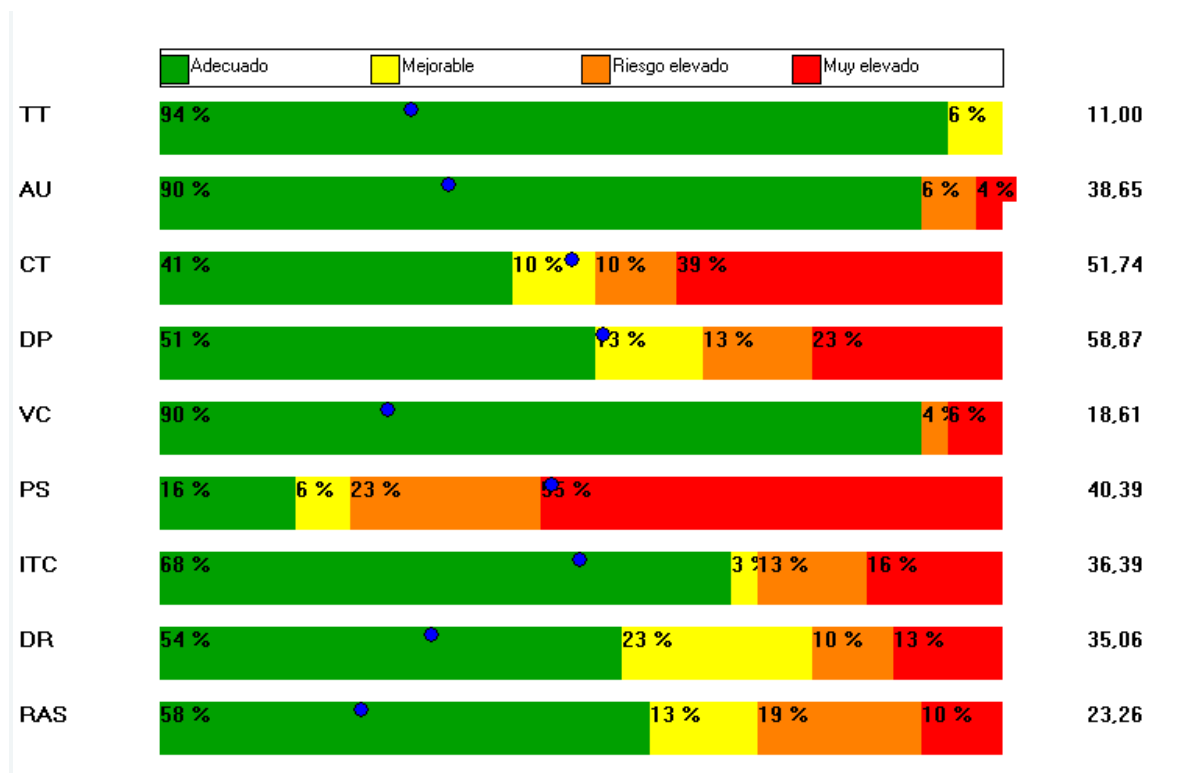
La aplicación del personal administrativo se realizó desde el día lunes 20 al 24 de Octubre del año 2014, en cada una de las áreas y puestos de trabajo teniendo un total de 31 personas encuestadas, al personal de mantenimiento se aplicó desde el día

lunes 27 al viernes 30 de Octubre del 2014 de igual manera en las áreas de mantenimiento de cada planta teniendo un total de 13 personas encuestadas y finalmente al personal de producción los días 10-12 y 14 de noviembre del 2014 a la salida del primer turno de forma colectiva en la sala de reuniones del primer piso de la empresa teniendo un total de 66 personas encuestadas. Dando un total de 110 personas evaluadas.

El restante de la población no encuestada son pasantes, personal con permiso de paternidad y maternidad, salidos y personal a prueba menos de 90 días en la empresa a los cuales no se aprobó la aplicación de la herramienta.

3.1.1 Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal Administrativo

Gráfico 3.1 Resultados globales Administración



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Instrumento informático Fpsico- 3.0

El gráfico indica de una forma global todos los resultados obtenidos en el área de administración, demostrando que el factor de tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; están dentro de los rangos adecuado y mejorable; mientras que las dimensiones de carga de trabajo y participación/ supervisión están dentro del rango muy elevado por lo que necesitan ser atendidas dentro del plan de intervención.

Tiempo de trabajo

Tabla 3.1 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
29 personas	94%	2 personas	6%	0		0	

Gráfico 3.2 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

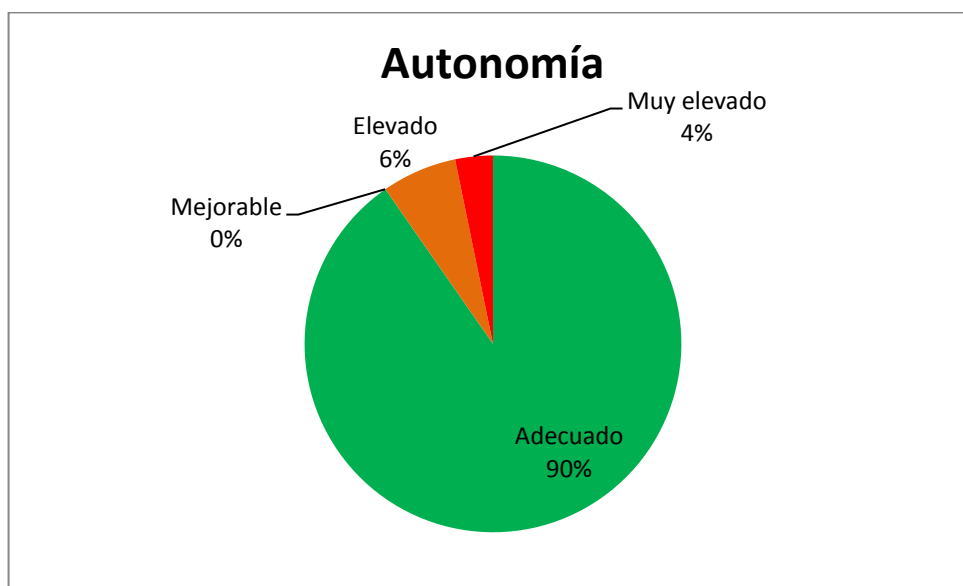
El 94% de la población está dentro del rango adecuado, mientras que el 6 % está dentro del rango mejorable, lo que significa que la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana para el personal administrativo es adecuado.

Autonomía

Tabla 3.2 Resultados de la dimensión autonomía

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
28 personas	90%	0		2	6%	1	4%

Gráfico 3.3 Resultados de la dimensión autonomía



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

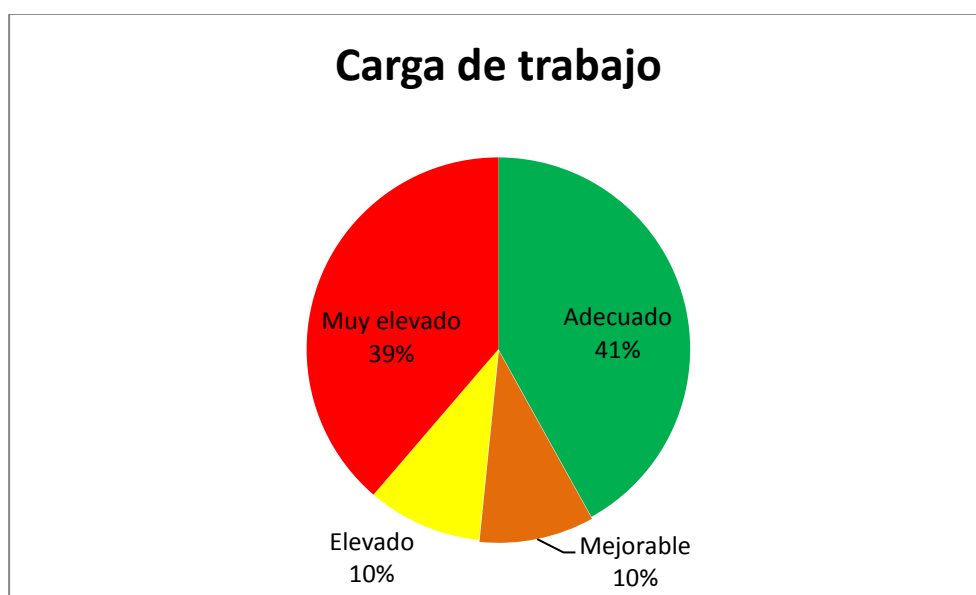
El 90% de la población está dentro del rango adecuado, el 6 % está dentro del rango elevado, y el 4% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo están adecuadas.

Carga de trabajo

Tabla 3.3 Resultados de la dimensión carga de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
23 personas	41%	3 personas	10%	3 personas	10%	12	39%

Gráfico 3.4 Resultados de la dimensión carga de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 41% de la población está dentro del rango adecuado, el 10% está dentro del rango mejorable y elevado, y el 39% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente es excesivo.

Demandas psicológicas

Tabla 3.4 Resultados de la dimensión demandas psicológicas

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
16 personas	51%	4 personas	13%	4	13%	7	23%

Gráfico 3.5 Resultados de la dimensión demandas psicológicas



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

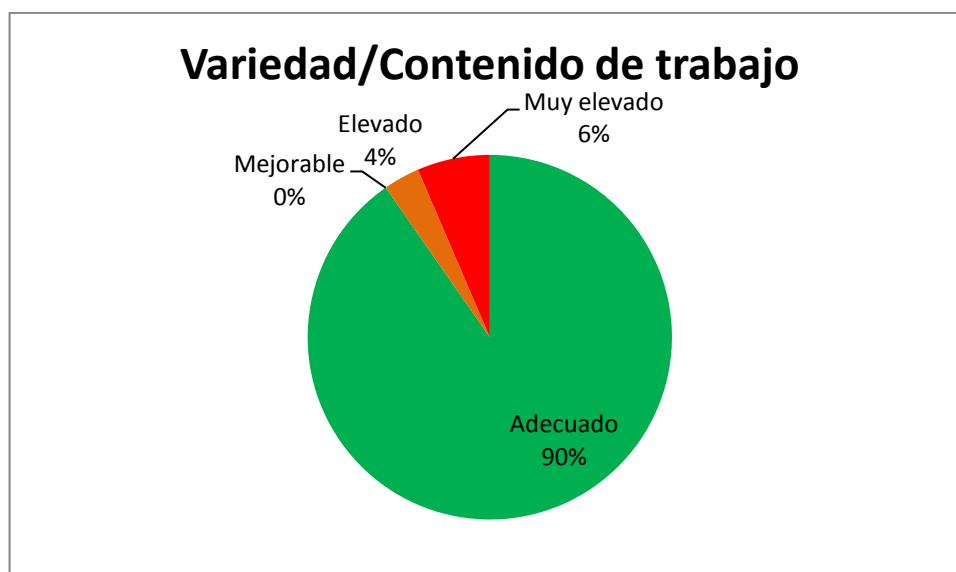
El 51% de la población está dentro del rango adecuado, el 13 % está dentro del rango mejorable y elevado, y el 23% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que las distintas exigencias cognitivas y emocionales a las que se enfrenta la persona en el trabajo son regulares.

Variedad / Contenido del trabajo

Tabla 3.5 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de Trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
28 personas	90%	0		1	4%	2	6%

Gráfico 3.6 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de Trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

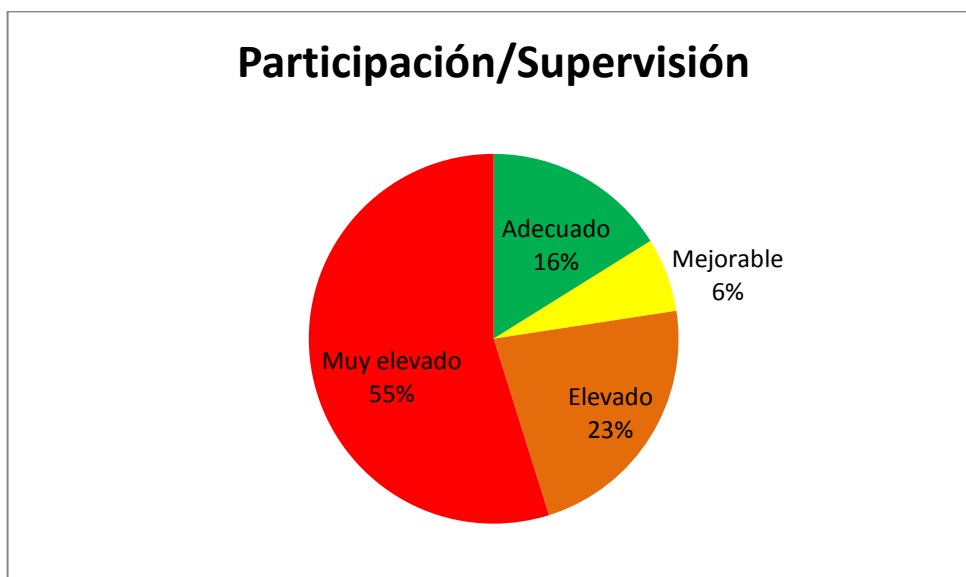
El 90% de la población está dentro del rango adecuado, el 4 % está dentro del rango elevado y el 6% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el trabajo tiene un significado adecuado de utilidad en sí mismo, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.

Participación / Supervisión

Tabla 3.6 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
5 personas	16%	2 personas	6%	7	23%	17	55%

Gráfico 3.7 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

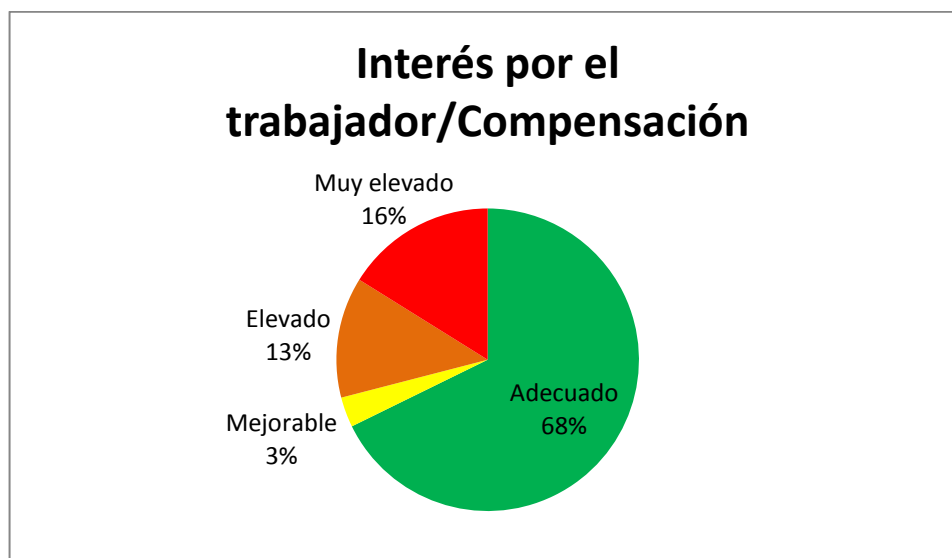
El 16% de la población está dentro del rango adecuado, el 6 % está dentro del rango mejorable, el 23% está dentro del rango elevado y el 55% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que las dimensiones del control sobre el trabajo son elevadas; tanto el que ejerce 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 tareas, por lo que necesita intervención.

Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 3.7 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
21 personas	68%	1 persona	3%	4	13%	5	16%

Gráfico 3.8 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

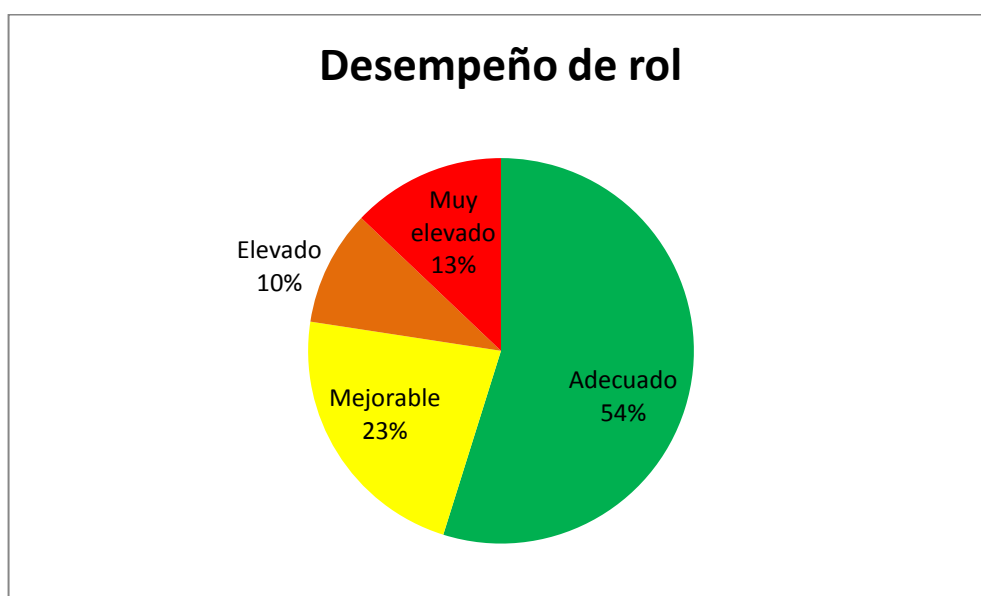
El 68% de la población está dentro del rango adecuado, el 3 % está dentro del rango mejorable, el 13% está dentro del rango elevado y el 16% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador es regular.

Desempeño de rol

Tabla 3.8 Resultados de la dimensión desempeño de rol

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
17 personas	54%	7 personas	23%	3	10%	4	13%

Gráfico 3.9 Resultados de la dimensión desempeño de rol



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

El 54% de la población está dentro del rango adecuado, el 23 % está dentro del rango mejorable, el 10% está dentro del rango elevado y el 13% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que regularmente la población comprende las funciones que debe desempeñar.

Relaciones y apoyo social

Tabla 3.9 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
18 personas	55%	4 personas	13%	6	19%	3	10%

Gráfico 3.10 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social

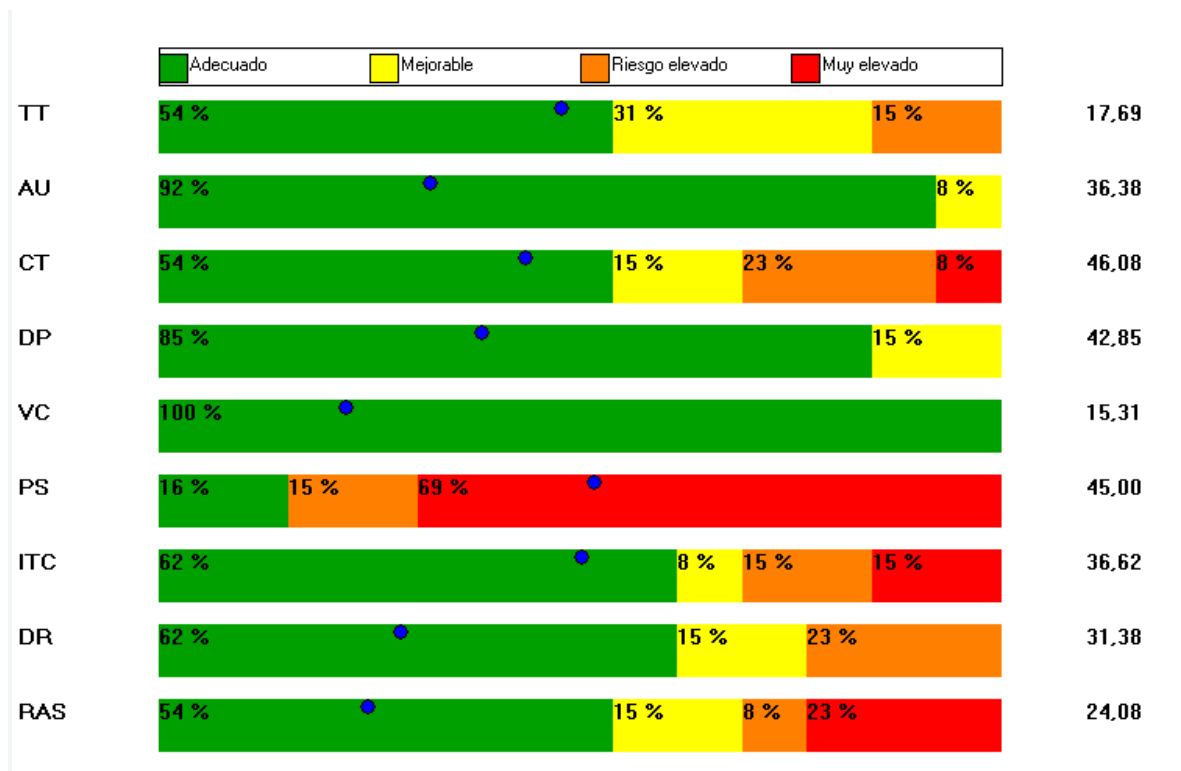


Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 55% de la población está dentro del rango adecuado, el 13 % está dentro del rango mejorable, el 19% está dentro del rango elevado y el 10% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que en la gran parte del personal administrativo las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas son regulares.

3.1.2 Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal de mantenimiento

Gráfico 3.11 Resultados globales mantenimiento



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Instrumento informático Fpsico- 3.0

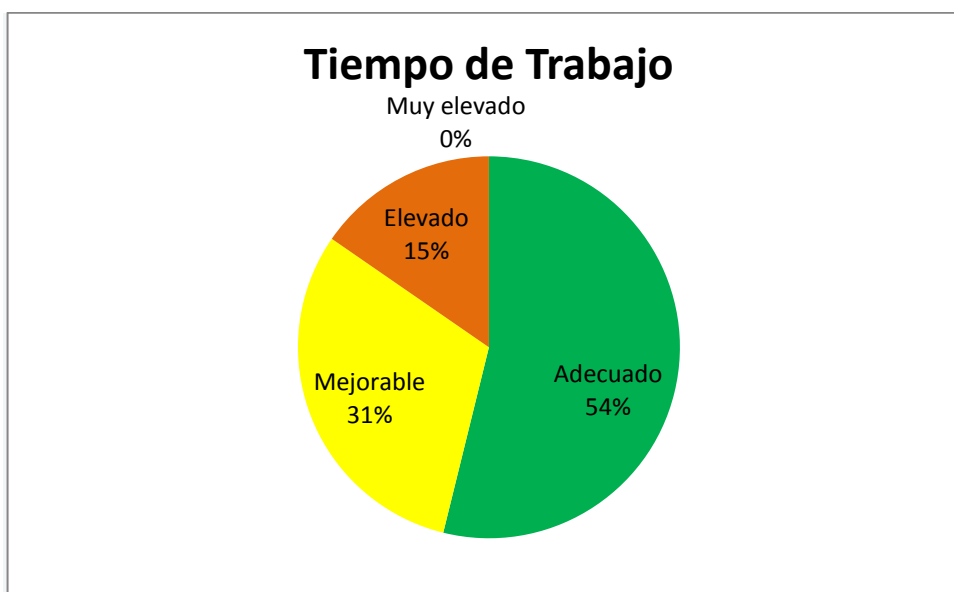
El gráfico indica de una forma global todos los resultados obtenidos en el área de mantenimiento, demostrando que el factor de tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; está dentro de los rangos adecuado y mejorable; mientras que la dimensión de participación/supervisión están dentro del rango muy elevado por lo que necesita ser atendida dentro del plan de intervención.

Tiempo de trabajo

Tabla 3.10 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
7	54%	4	31%	2	15%	0	

Gráfico 3.12 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

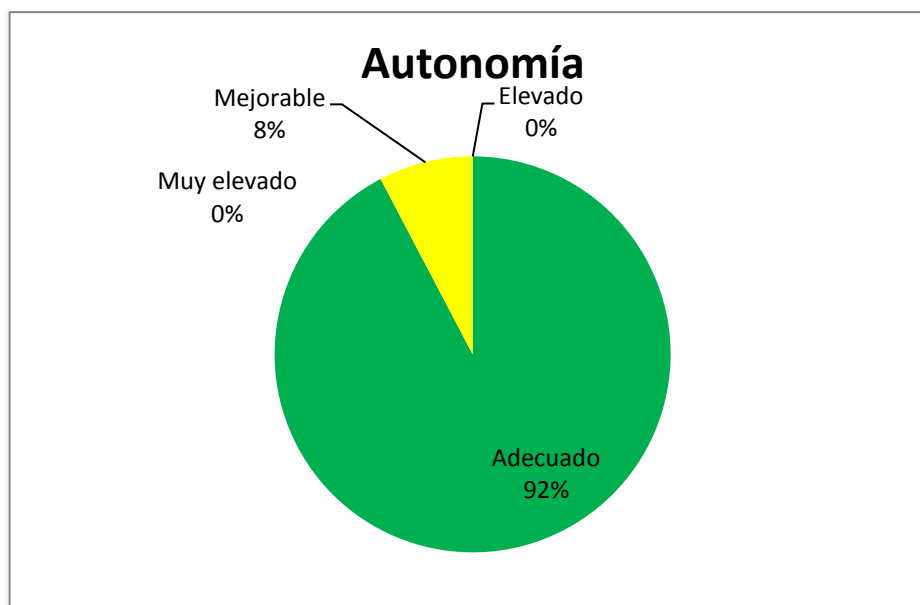
El 54% de la población está dentro del rango adecuado, el 13 % está dentro del rango mejorable y el 15% restante de la población está dentro del rango elevado, lo que significa que la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana para la mayoría del personal de mantenimiento es considerablemente adecuado.

Autonomía

Tabla 3.11 Resultados de la dimensión autonomía

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
12	92%	1	8%	0		0	

Gráfico 3.13 Resultados de la dimensión autonomía



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

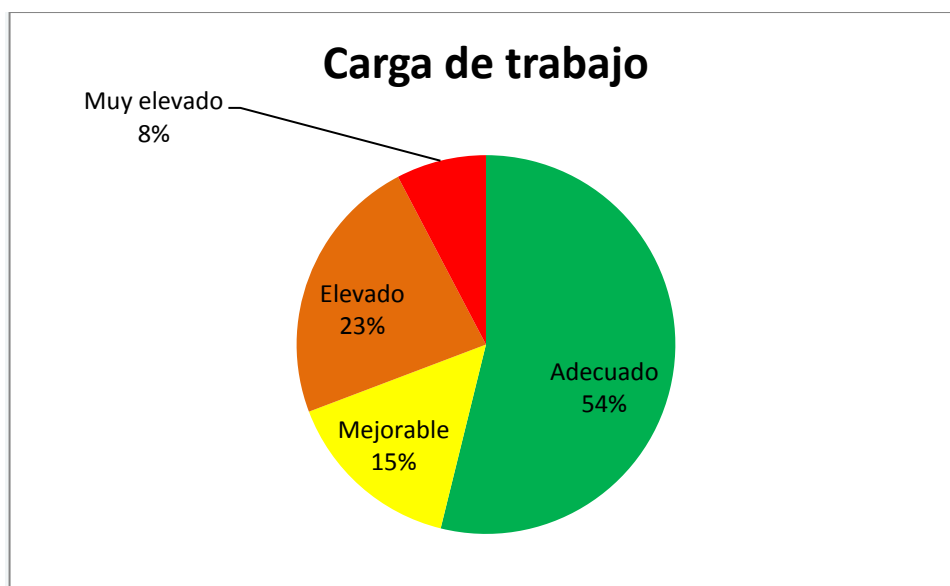
El 92% de la población está dentro del rango adecuado, mientras que el 8 % está dentro del rango mejorable, lo que significa que las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo están adecuadas.

Carga de Trabajo

Tabla 3.12 Resultados de la dimensión carga de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
7	54%	2	15%	3	23%	1	8%

Gráfico 3.14 Resultados de la dimensión carga de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

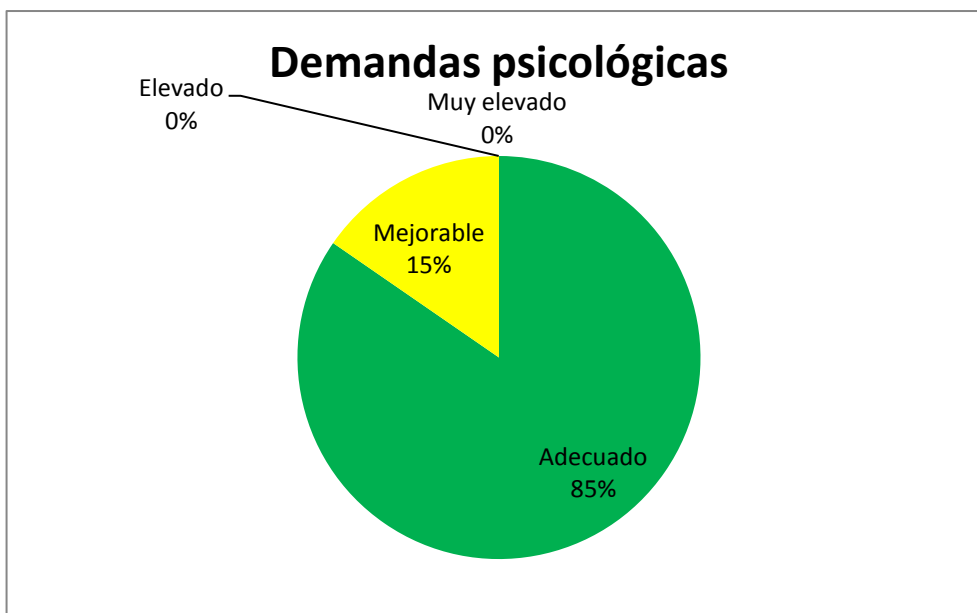
El 54% de la población está dentro del rango adecuado, el 15 % está dentro del rango mejorable, el 23% está dentro del rango elevado, y el 8% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el nivel de demanda que exige la actividad laboral es regular.

Demandas Psicológicas

Tabla 3.13 Resultados de la dimensión demandas psicológicas

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
11	85%	2	15%	0		0	

Gráfico 3.15 Resultados de la dimensión demandas psicológicas



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

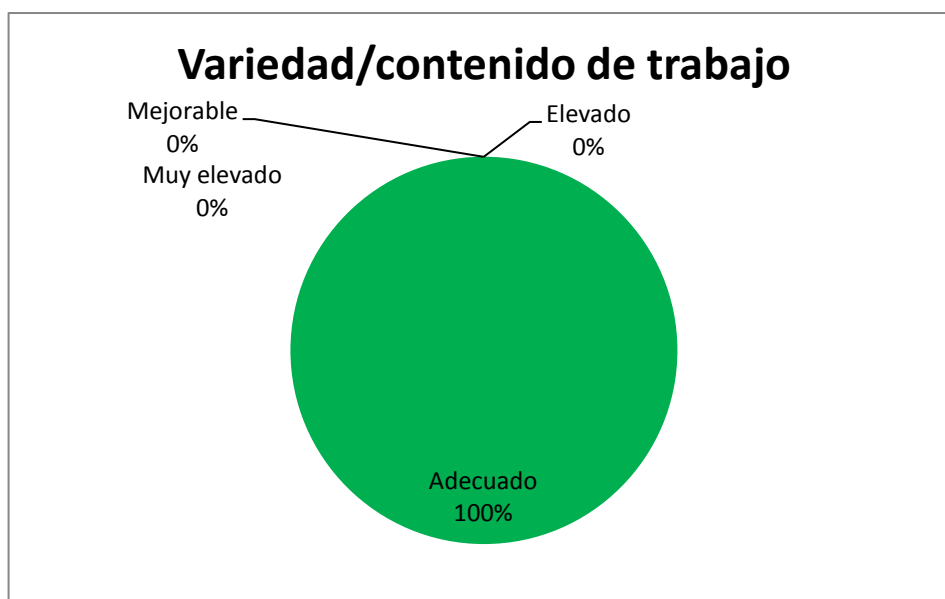
El 85% de la población está dentro del rango adecuado, mientras que el 15 % está dentro del rango mejorable, lo que significa que la naturaleza de las distintas exigencias cognitivas y emocionales a las que se ha de hacer frente en el trabajo son adecuadas.

Variedad / Contenido del trabajo

Tabla 3.14 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
13	100%	0		0		0	

Gráfico 3.16 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

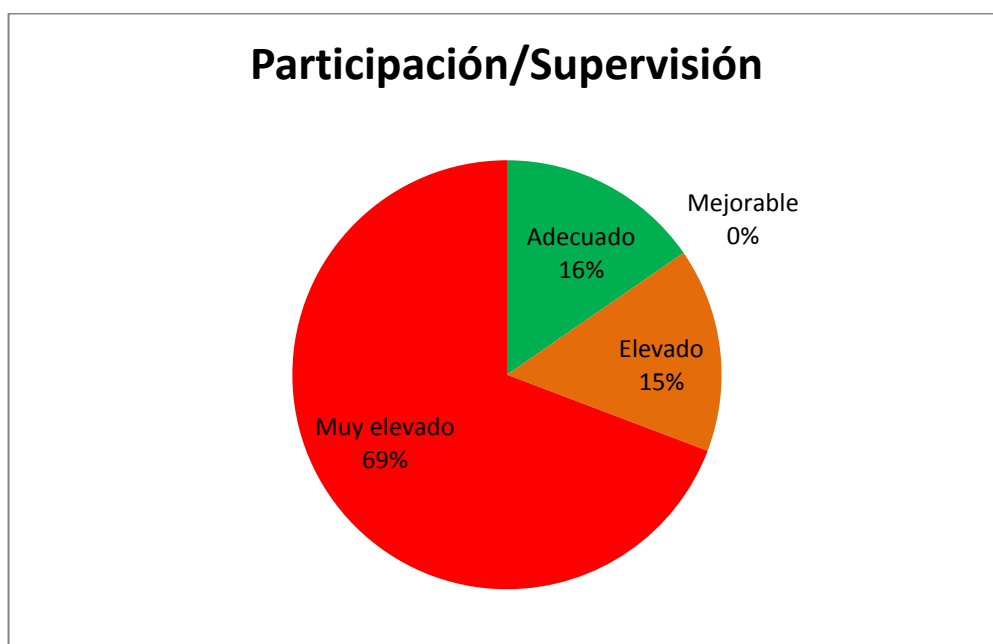
El 100% de la población está dentro del rango adecuado, lo que significa que el trabajo tiene un significado adecuado de utilidad en sí mismo, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.

Participación / Supervisión

Tabla 3.15 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
2	16%	0		2	15%	9	69%

Gráfico 3.17 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

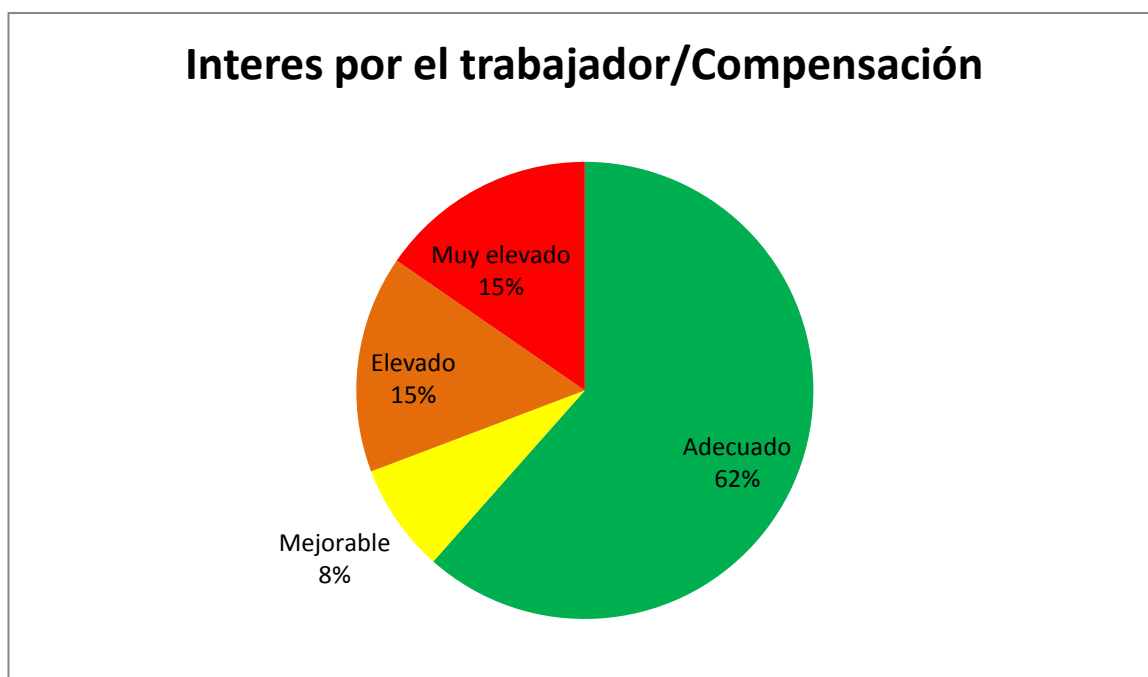
El 16% de la población está dentro del rango adecuado, el 15 % está dentro del rango elevado, y el 69% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que las dimensiones del control sobre el trabajo son elevadas; tanto el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus tareas.

Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 3.16 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
8	62%	1	8%	2	15%	2	15%

Gráfico 3.18 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

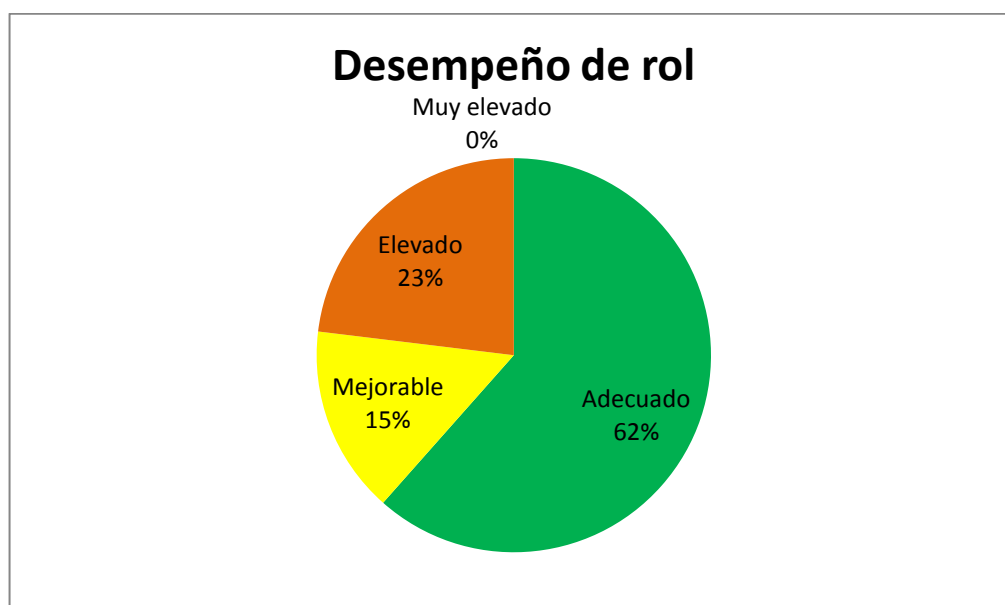
El 62% de la población está dentro del rango adecuado, el 8 % está dentro del rango mejorable, y el 15% está dentro del rango elevado y muy elevado, lo que significa que el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador es regular.

Desempeño de rol

Tabla 3.17 Resultados de la dimensión desempeño de rol

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
8	62%	2	15%	3	23%	0	

Gráfico 3.19 Resultados de la dimensión desempeño de rol



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 62% de la población está dentro del rango adecuado, el 15 % está dentro del rango mejorable, y el 23% restante de la población está dentro del rango elevado, por lo que esta dimensión presenta un nivel de exposición regular.

Relaciones y apoyo social

Tabla 3.18 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
7	54%	2	15%	1	8%	3	23%

Gráfico 3.20 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social

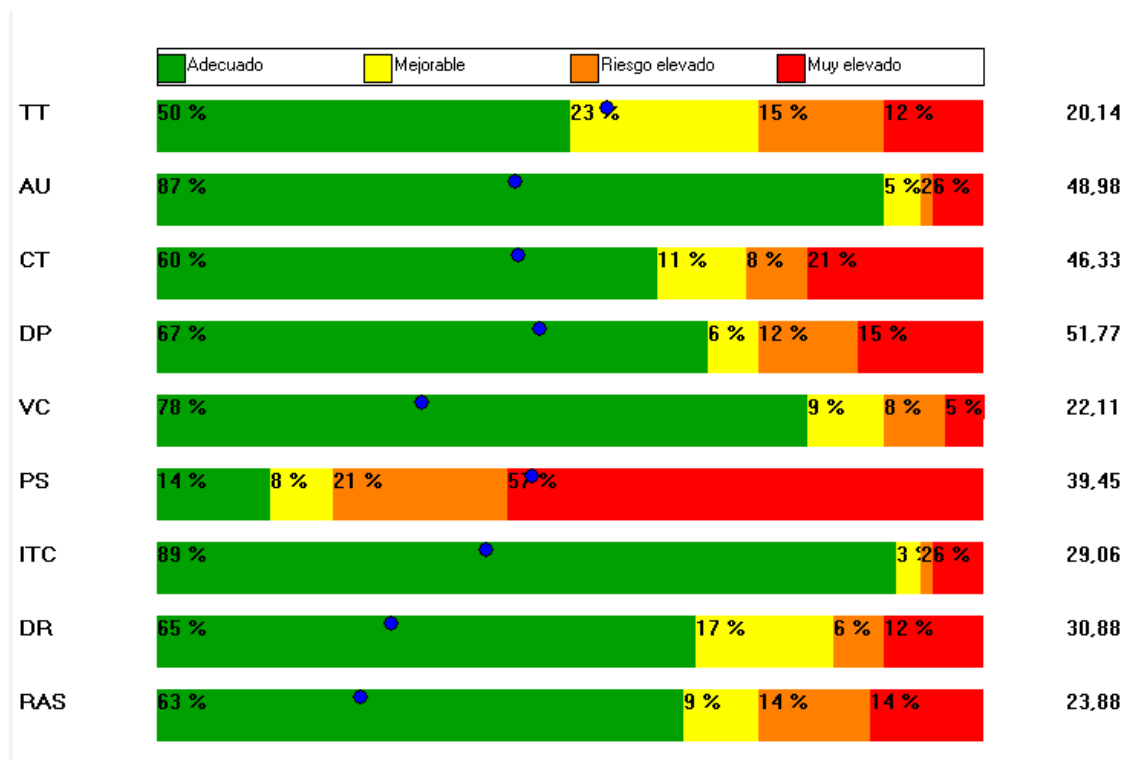


Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 54% de la población está dentro del rango adecuado, el 13 % está dentro del rango mejorable, el 8% está dentro del rango elevado y el 23% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno son regulares.

3.1.3 Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado al personal de producción

Gráfico 3.21 Resultados globales producción



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Instrumento informático Fpsico- 3.0

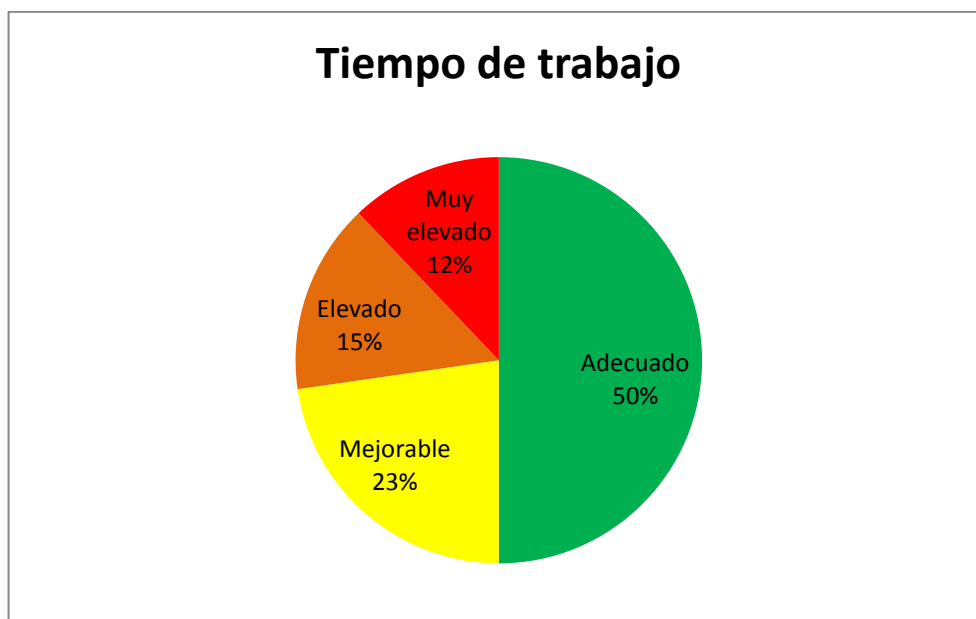
El gráfico indica de una forma global todos los resultados obtenidos en el área de producción, demostrando que el factor de tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; está dentro de los rangos adecuado y mejorable; mientras que la dimensión de participación/supervisión están dentro del rango muy elevado por lo que necesita ser atendida dentro del plan de intervención.

Tiempo de trabajo

Tabla 3.19 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
33	50%	15	23%	10	15%	8	12%

Gráfico 3.22 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

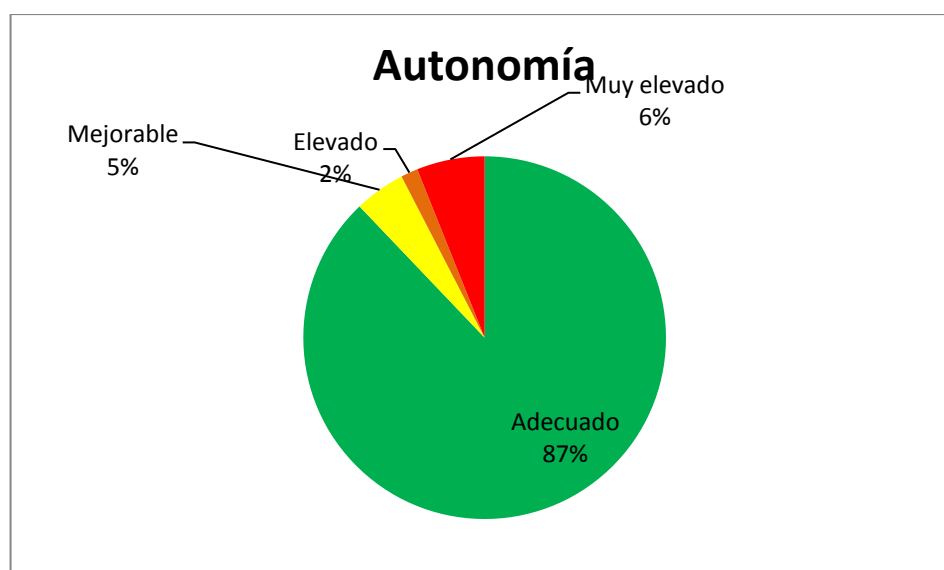
El 50% de la población está dentro del rango adecuado, el 23 % está dentro del rango mejorable, el 15% está dentro del rango elevado, y el 12% restante de la población está dentro del rango muy elevado; lo que significa que la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana es regular.

Autonomía

Tabla 3.20 Resultados de la dimensión autonomía

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
58	87%	3	5%	1	2%	4	6%

Gráfico 3.23 Resultados de la dimensión autonomía



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

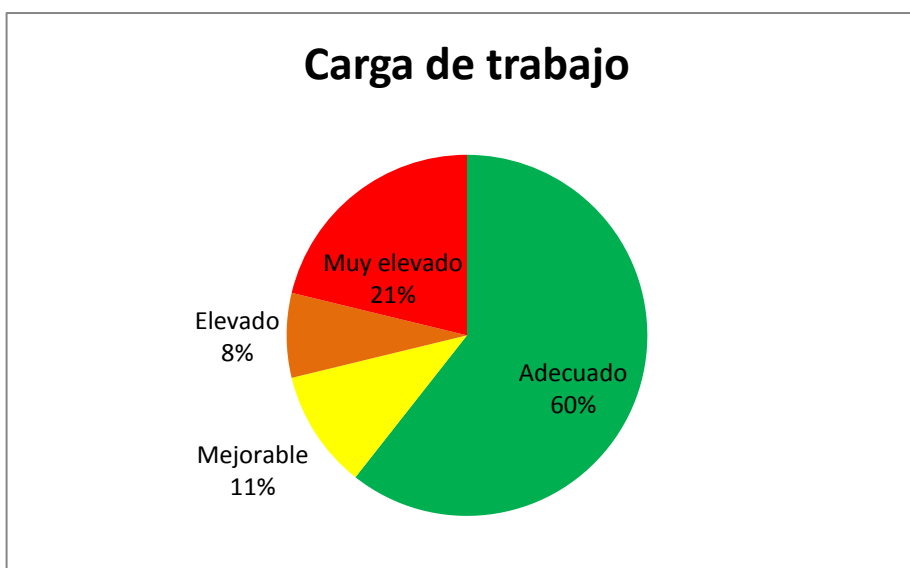
El 87% de la población está dentro del rango adecuado, el 5 % está dentro del rango mejorable, el 2% está dentro del rango elevado, y el 6% restante de la población está dentro del rango muy elevado ;lo que significa que las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del 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 están adecuadas.

Carga de Trabajo

Tabla 3.21 Resultados de la dimensión carga de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
40	60%	7	11%	5	8%	14	21%

Gráfico 3.24 Resultados de la dimensión carga de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

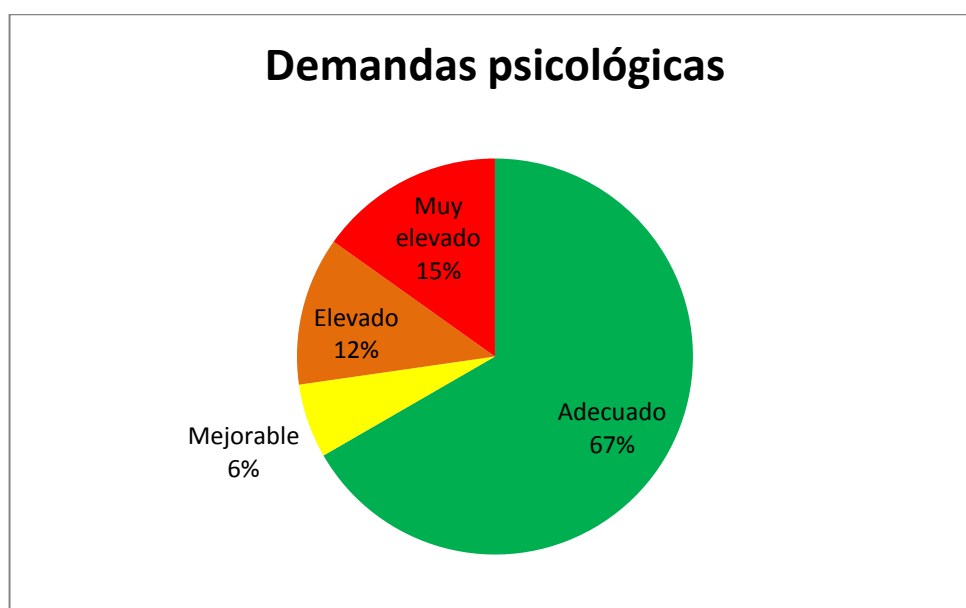
El 60% de la población está dentro del rango adecuado, el 11 % está dentro del rango mejorable, el 8% está dentro del rango elevado, y el 21% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente es regular.

Demandas Psicológicas

Tabla 3.22 Resultados de la dimensión demandas psicológicas

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
44	67%	4	6%	8	12%	10	15%

Gráfico 3.25 Resultados de la dimensión demandas psicológicas



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

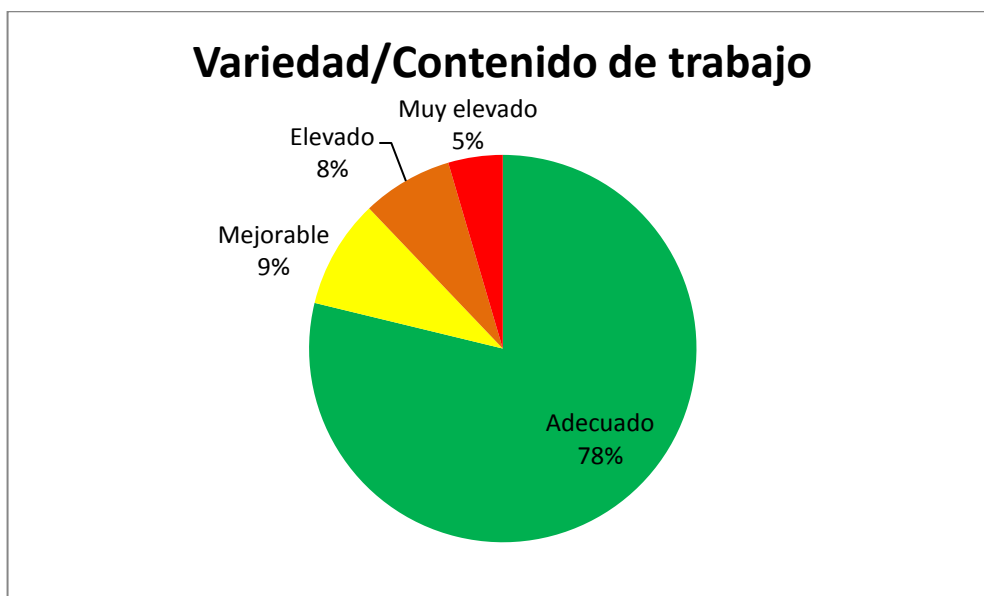
El 67% de la población está dentro del rango adecuado, el 6 % está dentro del rango mejorable, el 12% está dentro del rango elevado y el 15 % restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que la naturaleza de las distintas exigencias cognitivas y emocionales a las que se ha de hacer frente en el trabajo son regulares.

Variedad / Contenido del trabajo

Tabla 3.23 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
52	78%	6	9%	5	8%	3	5%

Gráfico 3.26 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

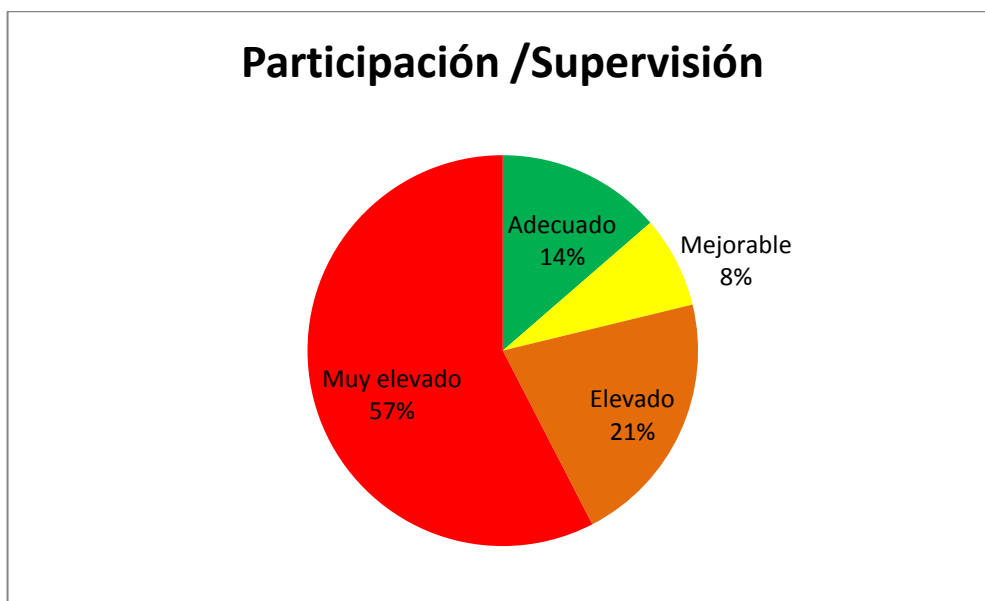
El 78% de la población está dentro del rango adecuado, el 9% está dentro del rango mejorable, el 8% está dentro del rango elevado y el 5% restante de la población está en el rango muy elevado; lo que significa que el trabajo tiene un significado adecuado de utilidad en sí mismo, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.

Participación / Supervisión

Tabla 3.24 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
9	14%	5	8%	14	21%	38	57%

Gráfico 3.27 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

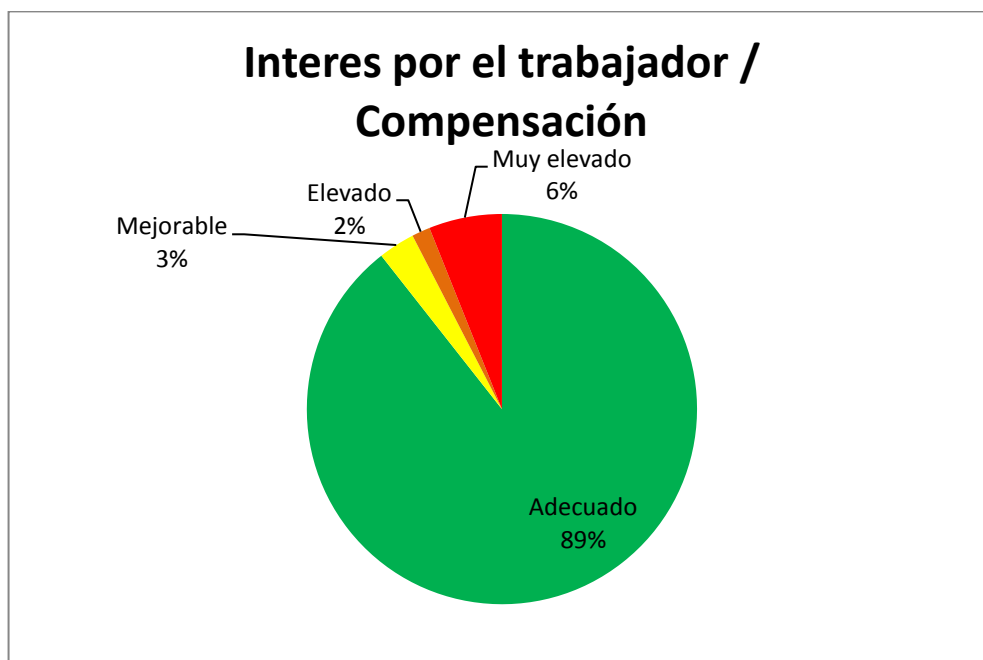
El 14% de la población está dentro del rango adecuado, el 8 % está dentro del rango mejorable, el 21% está dentro del rango elevado, y el 57% restante de la población está dentro del rango muy elevado; lo que significa que las dimensiones del control sobre el trabajo son elevadas; tanto el que ejerce 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 tareas.

Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 3.25 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador/ Compensación

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
59	89%	2	3%	1	2%	4	6%

Gráfico 3.28 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador/ Compensación



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

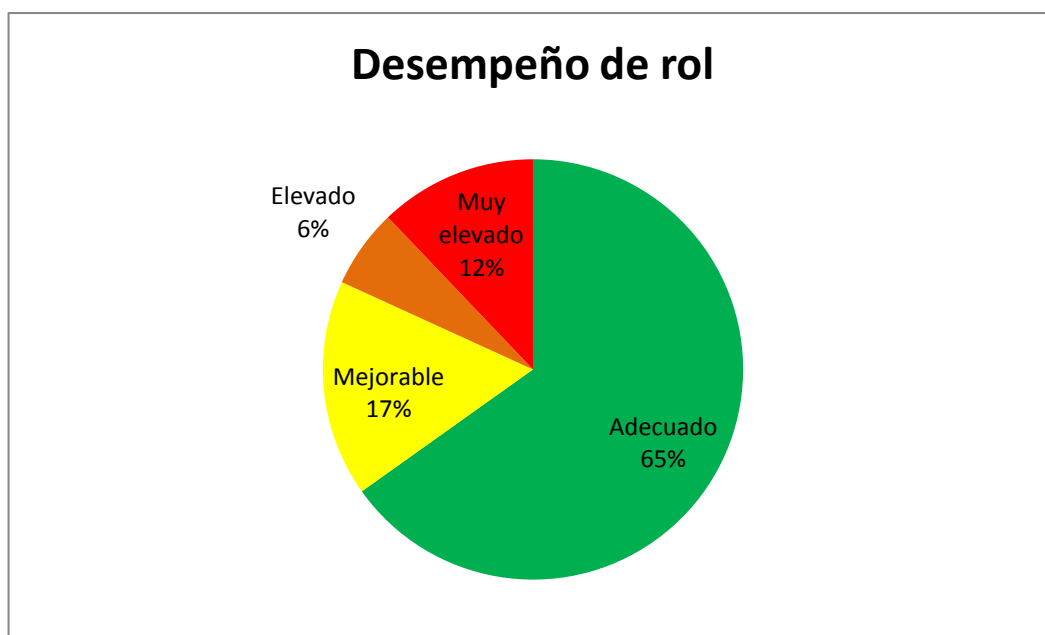
El 89% de la población está dentro del rango adecuado, el 3 % está dentro del rango mejorable, el 2% está dentro del rango elevado y el 6% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador es adecuada. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores.

Desempeño de rol

Tabla 3.26 Resultados de la dimensión desempeño de rol

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
43	65%	11	17%	4	6%	8	12%

Gráfico 3.29 Resultados de la dimensión desempeño de rol



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 65% de la población está dentro del rango adecuado, el 17 % está dentro del rango mejorable, el 6% está dentro del rango elevado, y el 12 % restante de la población está dentro del rango muy elevado; lo que significa que el desempeño de rol está dentro del rango considerablemente adecuado.

Relaciones y apoyo social

Tabla 3.27 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
42	63%	6	9%	9	14%	9	14%

Gráfico 3.30 Resultados de la dimensión relaciones y apoyo social



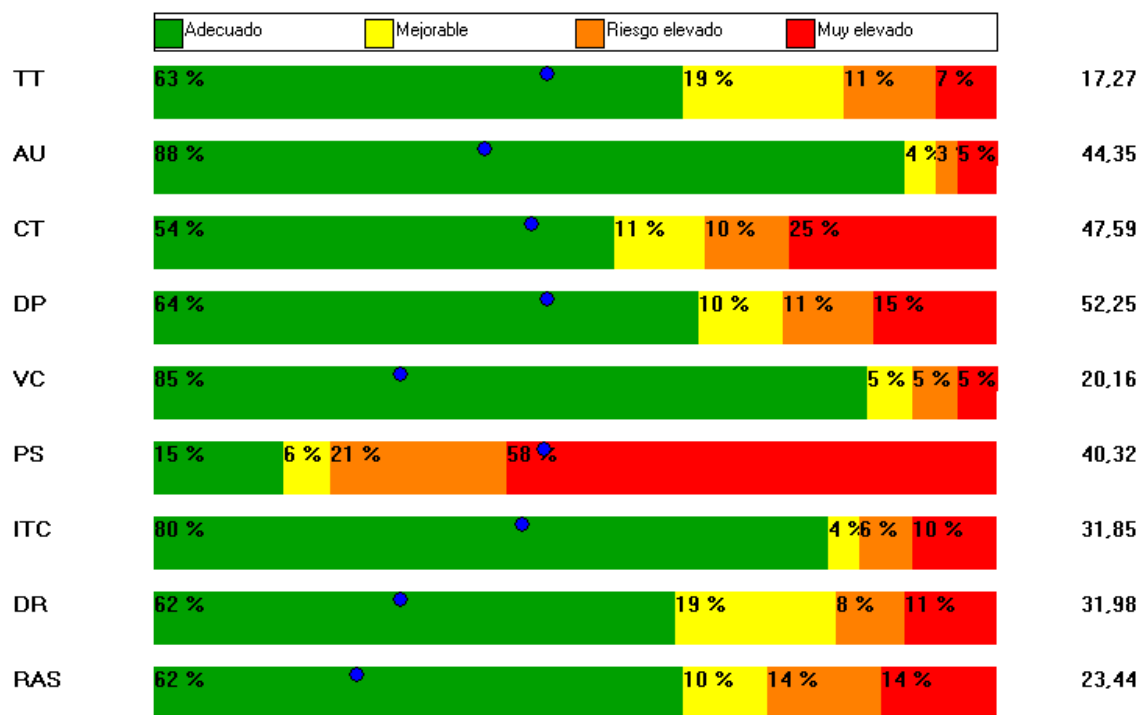
Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

El 63% de la población está dentro del rango adecuado, el 9 % está dentro del rango mejorable, el 14% está dentro del rango elevado y el 14% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno son regulares.

3.1.4 Resultados de la aplicación del cuestionario Fpsico-3.0 aplicado a todo el personal de TEIMSA

Gráfico 3.31 Resultados globales de todo el personal



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Instrumento informático Fpsico- 3.0

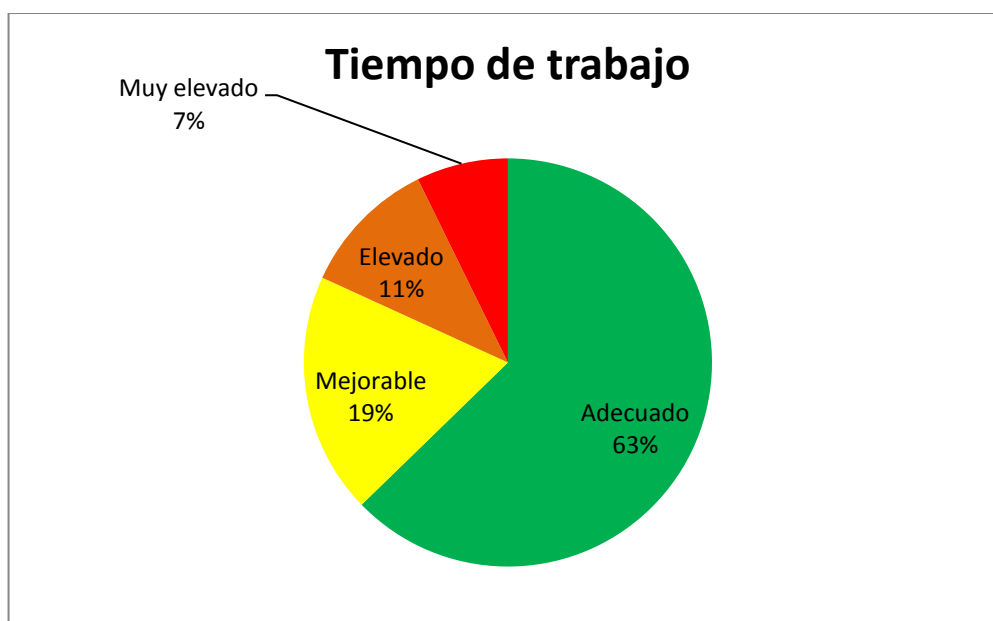
El gráfico 1.33 indica de una forma global todos los resultados obtenidos en la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A (TEIMSA), demostrando que el factor de tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido de trabajo, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; está dentro de los rangos adecuado y mejorable; mientras que la dimensión de participación/ supervisión está dentro del rango muy elevado, al igual que todos los resultados de áreas por lo que necesita ser atendida dentro del plan de intervención.

Tiempo de trabajo

Tabla 3.28 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
69	63%	21	19%	12	11%	8	7%

Gráfico 3.32 Resultados de la dimensión tiempo de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

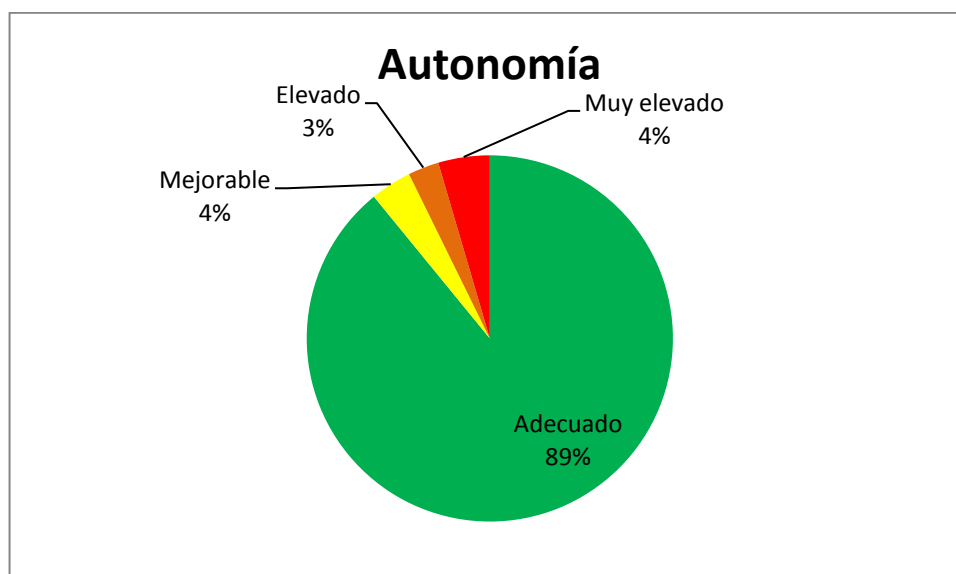
El 19 % de la población está dentro del rango mejorable, el 11% está dentro del rango elevado, y el 7% restante está dentro del rango muy elevado; lo que significa que la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana para todo el personal de Teimsa es considerablemente adecuado.

Autonomía

Tabla 3.29 Resultados de la dimensión autonomía

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
98	88%	4	4%	3	3%	5	5%

Gráfico 2.33 Resultados de la dimensión autonomía



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

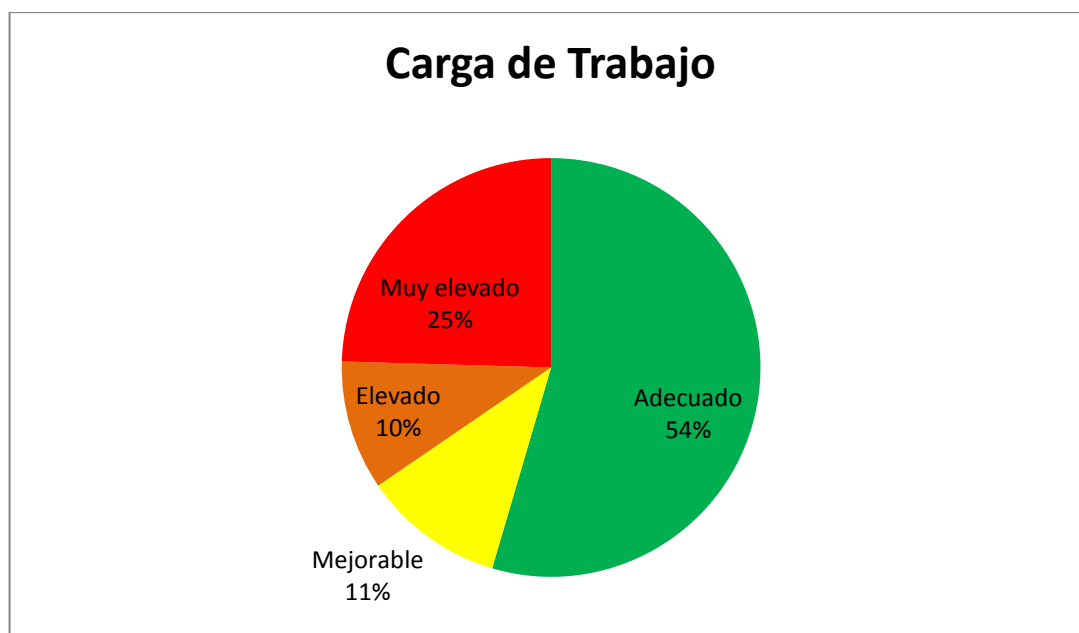
El 87% de la población está dentro del rango adecuado, el 5 % está dentro del rango mejorable, el 2% está dentro del rango elevado, y el 6% restante de la población está dentro del rango muy elevado ;lo que significa que las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del 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 están adecuadas.

Carga de Trabajo

Tabla 3.30 Resultados de la dimensión carga de trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
60	54%	12	11%	11	10%	27	25%

Gráfico 3.34 Resultados de la dimensión carga de trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

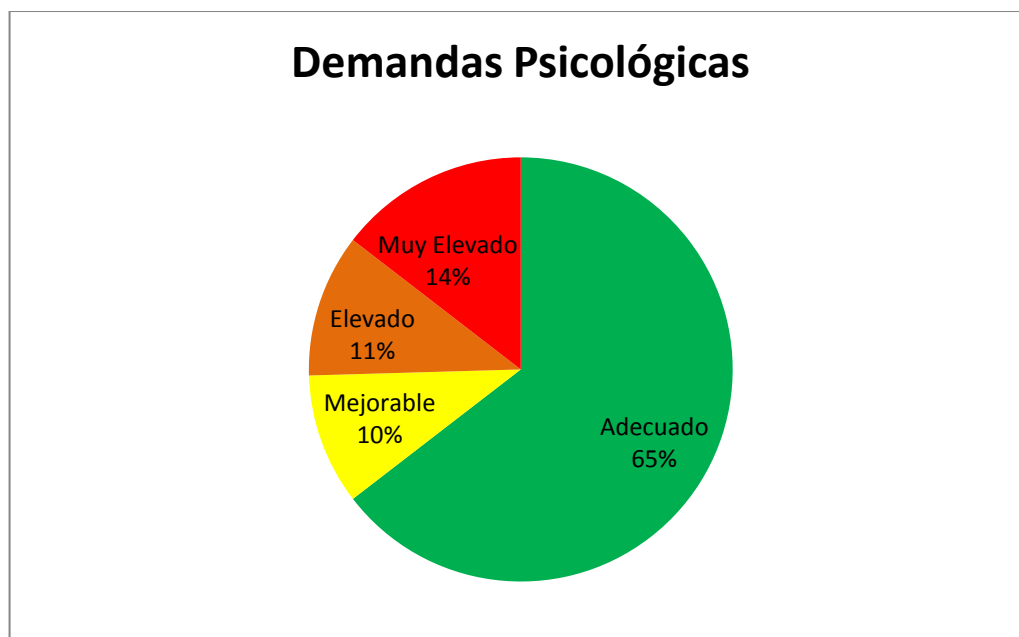
El 54% de la población está dentro del rango adecuado, el 11 % está dentro del rango mejorable, el 10% está dentro del rango elevado, y el 25% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el nivel de demanda de trabajo es considerable en todas las áreas y necesita intervención.

Demandas Psicológicas

Tabla 3.31 Resultados de la dimensión demandas psicológicas

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
71	64%	11	10%	12	11%	16	15%

Gráfico 3.35 Resultados de la dimensión demandas psicológicas



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

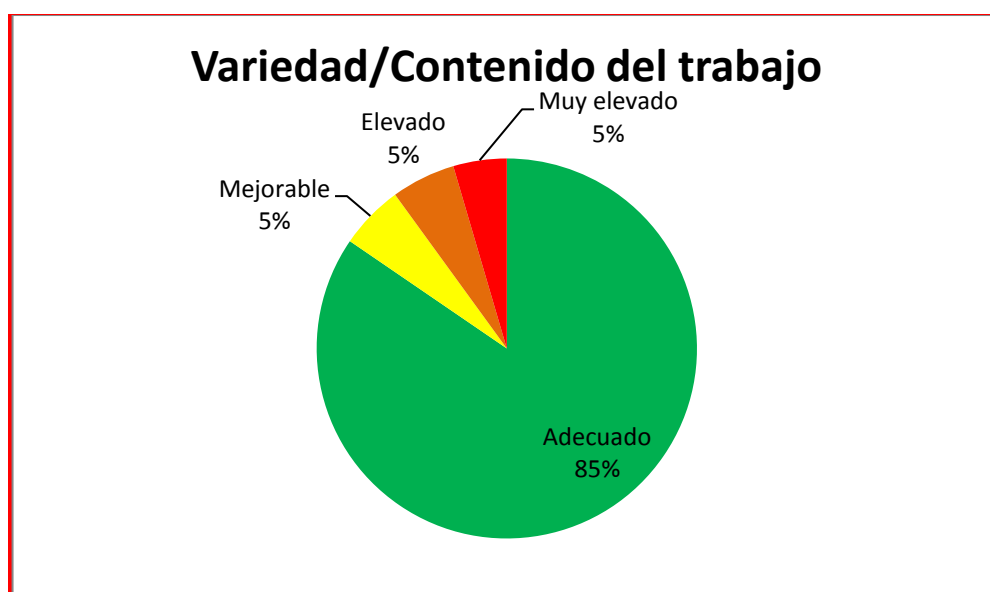
El 65% de la población está dentro del rango adecuado, el 10 % está dentro del rango mejorable, el 11% está dentro del rango elevado y el 14 % restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que las distintas exigencias cognitivas y emocionales que los trabajadores presentan frente al trabajo son regulares.

Variedad/ Contenido del trabajo

Tabla 3.32 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido del trabajo

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
93	85%	6	5%	6	5%	5	5%

Gráfico 3.36 Resultados de la dimensión Variedad / Contenido del trabajo



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 85% de la población está dentro del rango adecuado, el 5% está dentro del rango mejorable, elevado, y muy elevado; lo que significa que el trabajo tiene un significado adecuado de utilidad en sí mismo, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.

Participación/ Supervisión

Tabla 3.33 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
17	15%	6	6%	23	21%	64	58%

Gráfico 3.37 Resultados de la dimensión Participación / Supervisión



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

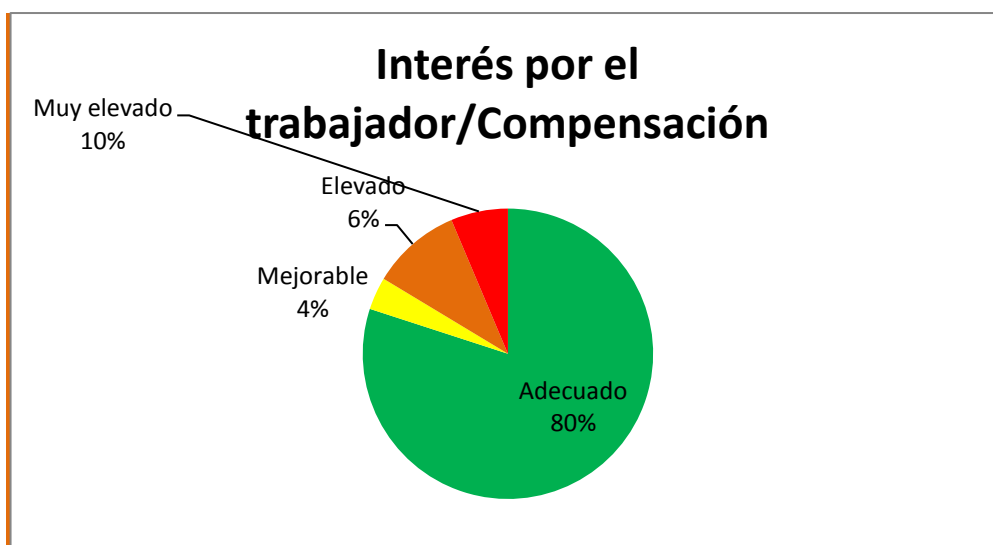
El 15% de la población está dentro del rango adecuado, el 6 % está dentro del rango mejorable, el 21% está dentro del rango elevado, y el 58% restante de la población está dentro del rango muy elevado; lo que significa que el nivel de control sobre el trabajo es elevado en todas las áreas y necesita intervención.

Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 3.34 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
88	80%	4	4%	11	6%	7	10%

Gráfico 3.38 Resultados de la dimensión Interés por el trabajador / Compensación



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

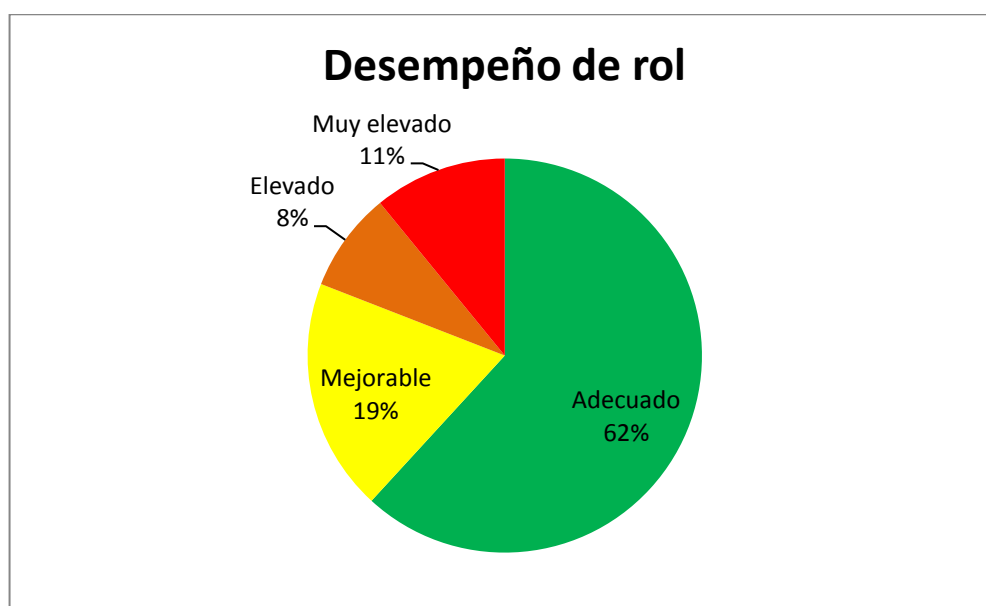
El 80% de la población está dentro del rango adecuado, el 4 % está dentro del rango mejorable, el 6% está dentro del rango elevado y el 10% restante de la población está dentro del rango muy elevado, lo que significa que el grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador es adecuada. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores.

Desempeño de rol

Tabla 3.35 Resultados de la dimensión Desempeño de rol

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
68	62%	21	19%	9	8%	12	11%

Gráfico 3.39 Resultados de la dimensión Desempeño de rol



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

El 62% de la población está dentro del rango adecuado, el 19 % está dentro del rango mejorable, el 8% está dentro del rango elevado, y el 11 % restante de la población está dentro del rango muy elevado; lo que significa que el desempeño de rol en un mayor porcentaje es adecuado.

Relaciones y apoyo social

Tabla 3.36 Resultados de la dimensión Relaciones y Apoyo social

Adecuado	%	Mejorable	%	Elevado	%	Muy elevado	%
69	62%	11	10%	15	14%	15	14%

Gráfico 3.40 Resultados de la dimensión Relaciones y Apoyo social



Elaborado por: Albán G.A. 2014

Fuente: Investigación de campo

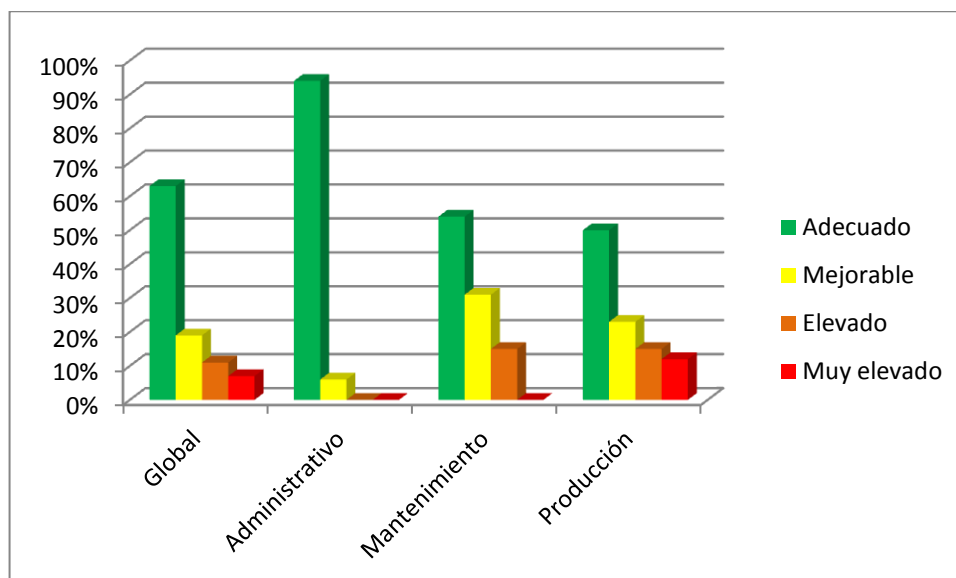
El 62% de la población está dentro del rango adecuado, el 10 % está dentro del rango mejorable, el 14% está dentro del rango elevado y muy elevado, lo que significa que los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno son adecuados.

3.2 Síntesis de las dimensiones por áreas

Tabla 3.37 Tiempo de Trabajo

Tiempo de trabajo				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	63%	94%	54%	50%
Mejorable	19%	6%	31%	23%
Elevado	11%	0%	15%	15%
Muy elevado	7%	0%	0%	12%

Gráfico 3.41 Tiempo de Trabajo



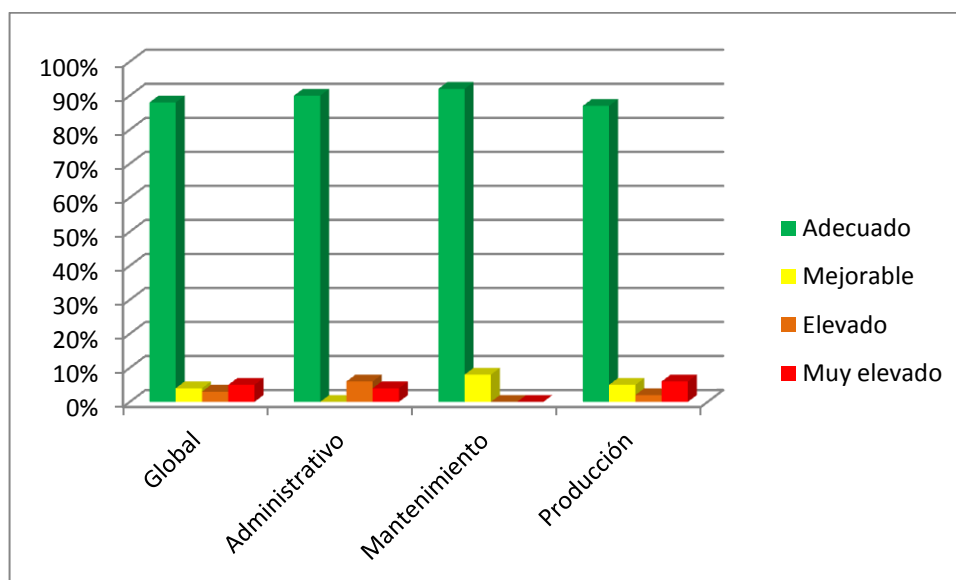
Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de tiempo de trabajo en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.38 Autonomía

Autonomía				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	88%	90%	92%	87%
Mejorable	4%	0%	8%	5%
Elevado	3%	6%	0%	2%
Muy elevado	5%	4%	0%	6%

Gráfico 3.42 Autonomía



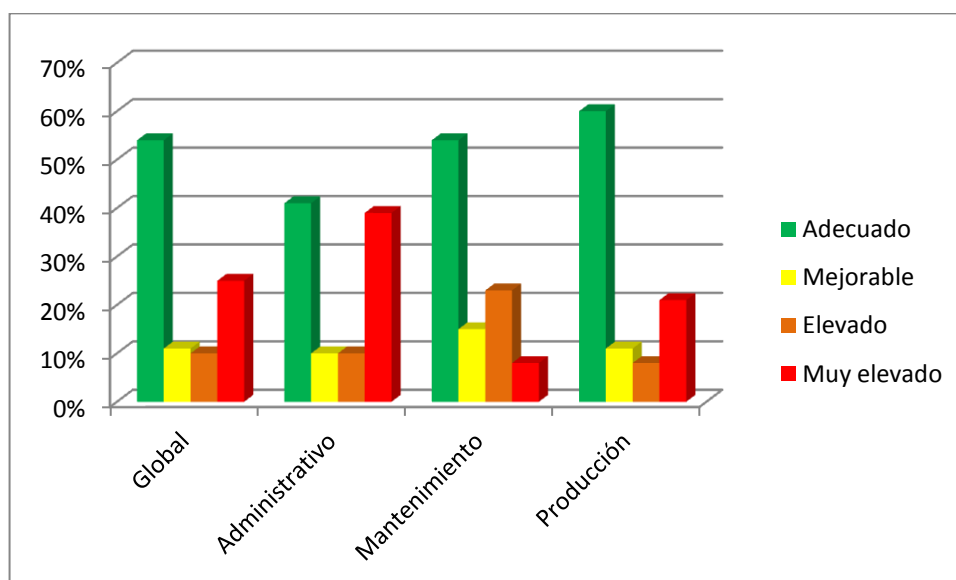
Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de autonomía en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.39 Carga de Trabajo

Carga de trabajo				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	54%	41%	54%	60%
Mejorable	11%	10%	15%	11%
Elevado	10%	10%	23%	8%
Muy elevado	25%	39%	8%	21%

Gráfico 3.43 Carga de Trabajo



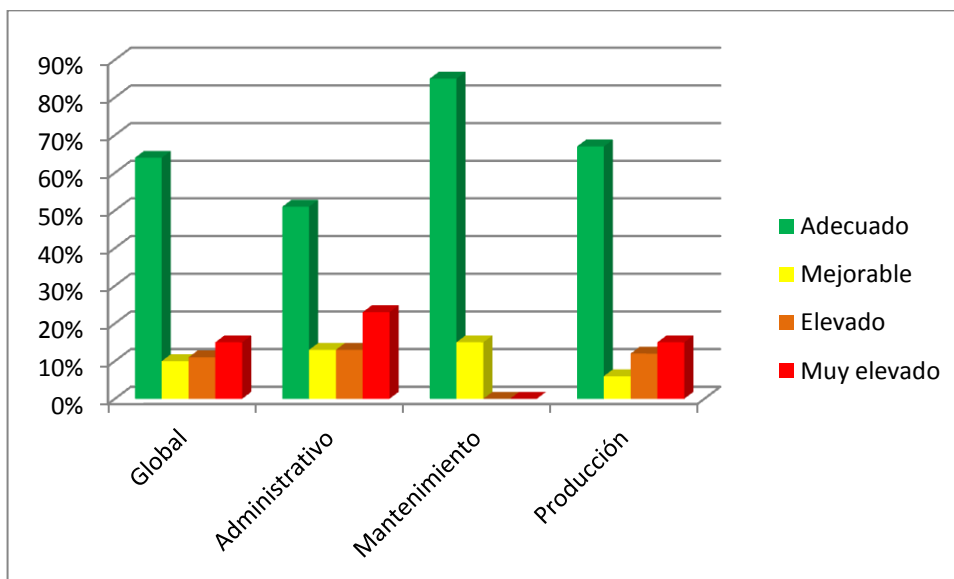
Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de carga de trabajo presenta en el área administrativa un 39% por lo que necesita intervención y a nivel global un 25% por lo que también es importante considerar actividades globales que permitan minimizar este factor de riesgo.

Tabla 3.40 Demandas Psicológicas

Demandas psicológicas				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	64%	51%	85%	67%
Mejorable	10%	13%	15%	6%
Elevado	11%	13%	0%	12%
Muy elevado	15%	23%	0%	15%

Gráfico 3.44 Demandas Psicológicas



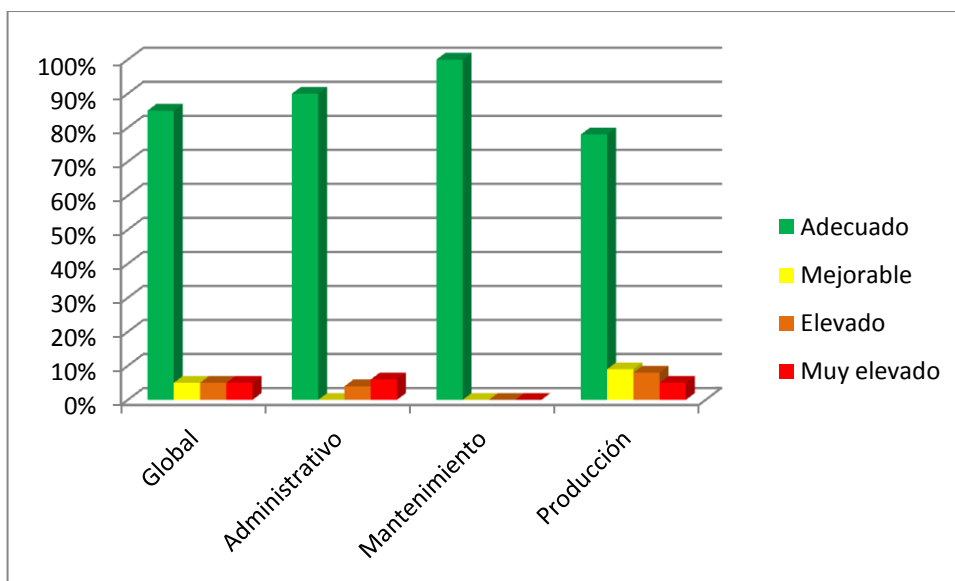
Elaborado por: Albán G.A. 2014
 Fuente: Investigación de campo

La dimensión de demandas psicológicas en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.41 Variedad / Contenido del trabajo

Variedad/contenido del trabajo				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	85%	90%	100%	78%
Mejorable	5%	0%	0%	9%
Elevado	5%	4%	0%	8%
Muy elevado	5%	6%	0%	5%

Gráfico 3.45 Variedad / Contenido del trabajo



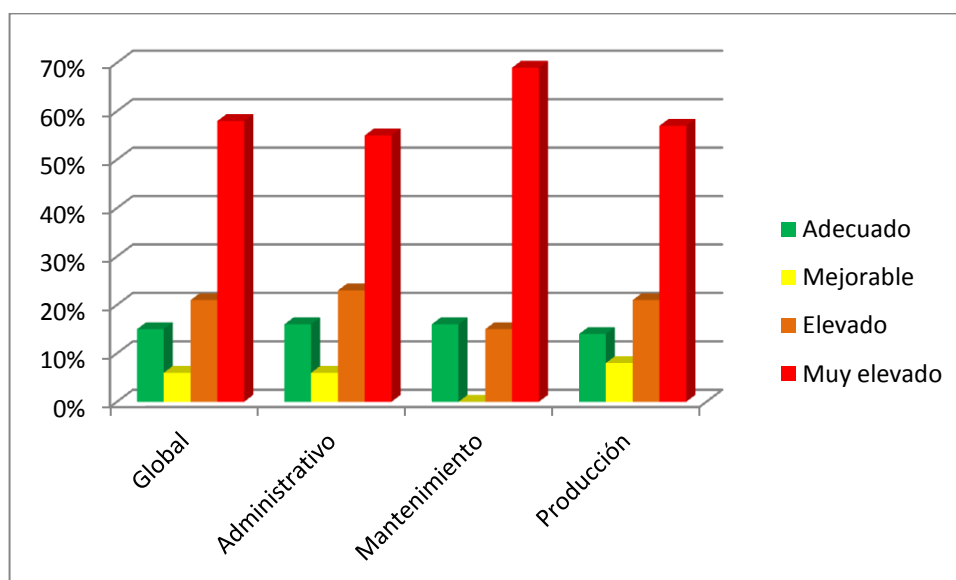
Elaborado por: Albán G.A. 2014
 Fuente: Investigación de campo

La dimensión de variedad/ contenido del trabajo en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.42 Participación / Supervisión

Participación/Supervisión				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	15%	16%	16%	14%
Mejorable	6%	6%	0%	8%
Elevado	21%	23%	15%	21%
Muy elevado	58%	55%	69%	57%

Gráfico 3.46 Participación / Supervisión



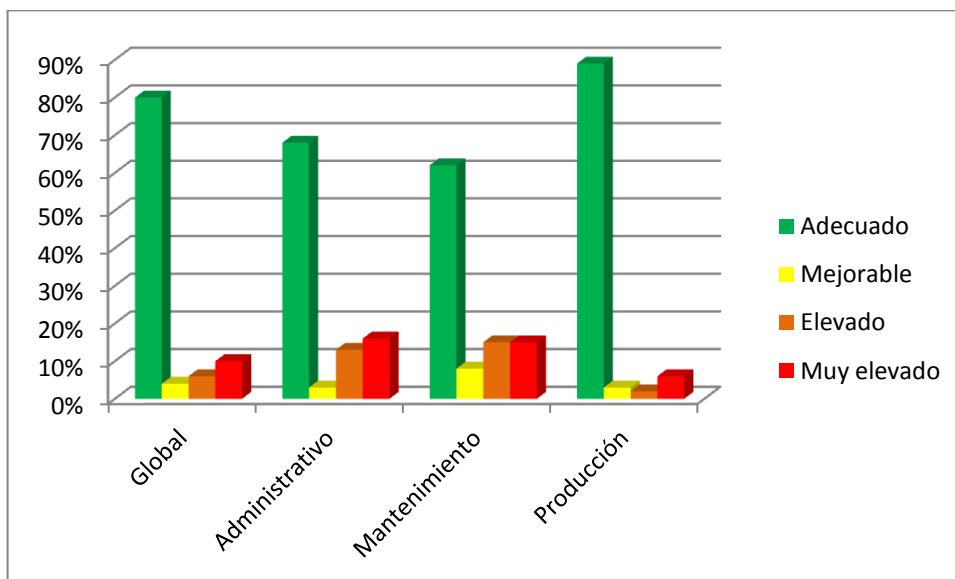
Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de participación / supervisión en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango muy elevado por lo que necesita intervención.

Tabla 3.43 Interés por el trabajador / Compensación

Interés por el trabajador/ Compensación				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	80%	68%	62%	89%
Mejorable	4%	3%	8%	3%
Elevado	6%	13%	15%	2%
Muy elevado	10%	16%	15%	6%

Gráfico 3.47 Interés por el trabajador / Compensación



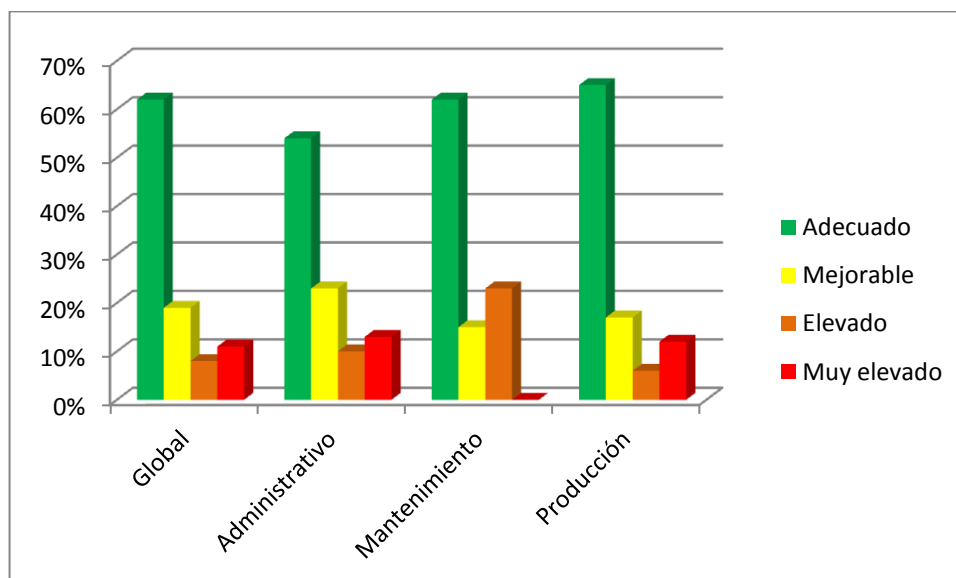
Elaborado por: Albán G.A. 2014
 Fuente: Investigación de campo

La dimensión de interés por el trabajador / Compensación en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.44 Desempeño de rol

Desempeño de rol				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	62%	54%	62%	65%
Mejorable	19%	23%	15%	17%
Elevado	8%	10%	23%	6%
Muy elevado	11%	13%	0%	12%

Gráfico 3.48 Desempeño de rol



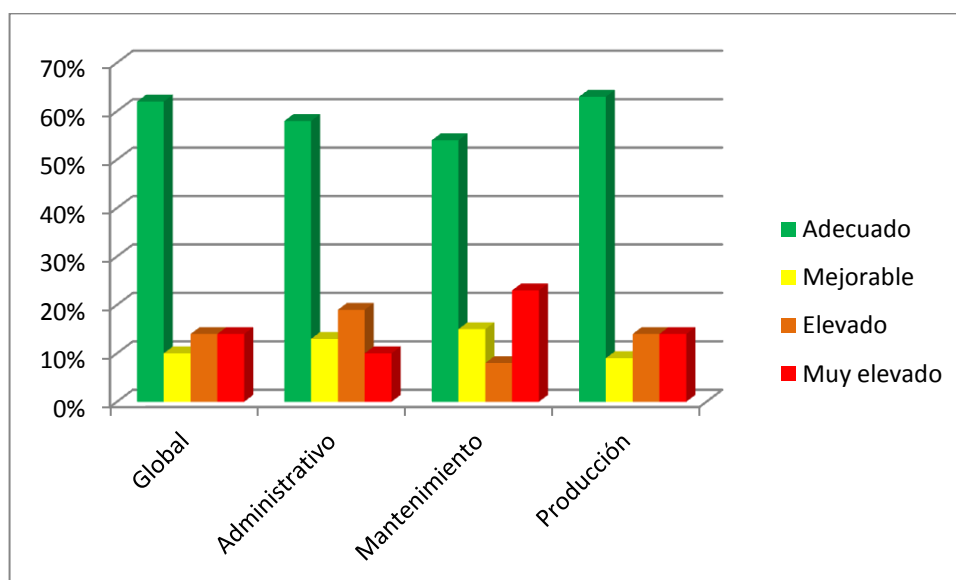
Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de desempeño de rol en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

Tabla 3.45 Relaciones y apoyo social

Relaciones y apoyo social				
	Global	Administrativo	Mantenimiento	Producción
Adecuado	62%	58%	54%	63%
Mejorable	10%	13%	15%	9%
Elevado	14%	19%	8%	14%
Muy elevado	14%	10%	23%	14%

Gráfico 3.49 Relaciones y apoyo social



Elaborado por: Albán G.A. 2014
Fuente: Investigación de campo

La dimensión de relaciones y apoyo social en todas las áreas de Teimsa se encuentra dentro del rango adecuado.

3.3 Conclusiones del trabajo de campo

- Existió accesibilidad para el desarrollo de la investigación por parte de los directivos de la empresa
- Se contó con la información requerida para poder desarrollar la investigación
- Existió colaboración de los trabajadores de todas las áreas de la empresa en la aplicación de la herramienta.
- El tiempo de aplicación no tardo más de 25 minutos por cada trabajador.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Tema

Propuesta de intervención para los factores de riesgo manifestados en la empresa TEIMSA

4.2 Introducción

La aplicación del método de evaluación de factores psicosociales F-psico 3.0 realizada al personal de TEIMSA, determinó que el área administrativa presenta en la dimensión carga de trabajo un 39% en el rango muy elevado, considerando el departamento con mayor porcentaje; mientras que en los resultados globales dicha dimensión se encuentra en un 25% dentro del mismo rango.

Por otra parte existe un nivel muy elevado en la dimensión de participación/ supervisión con un porcentaje de 58% a nivel global, es decir en el área administrativa está en un 55%, en el área de mantenimiento en un 69%, y en el área de producción en un 57% todos estos en el rango muy elevado por lo que todas las áreas necesitan intervención en esta dimensión.

Es por esto que teniendo en cuenta estos resultados es importante proponer un plan de intervención para minimizar los factores de riesgo psicosociales de mayor incidencia en el personal de TEIMSA y garantizar la calidad de vida laboral.

4.3 Objetivo

Minimizar los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la empresa TEIMSA

Objetivos específicos

- Establecer estrategias que permitan minimizar los factores de riesgo manifestados en las áreas específicas
- Proponer actividades viables para minimizar los factores de riesgo más elevados

4.4 Justificación

La planificación de una propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones, se justifica a través de la expresión en los diferentes documentos legales asignados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Explícitamente en la (LPRL) ley de prevención de riesgos laborales en el artículo 16 se manifiesta que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema

general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales

Es decir debe ser parte del modelo de gestión integral de la organización, destinando a la prevención de los riesgos laborales parte fundamental del crecimiento empresarial.

Así como también en la LPRL se propone la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores por parte del empresario, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

En efecto después de la evaluación es necesario analizar los resultados obtenidos de los factores de riesgo y proponer un plan con el objetivo de reducirlos o eliminarlos y al mismo tiempo prevenir que se materialicen en acontecimientos lamentables.

A continuación se presenta la propuesta de intervención con actividades o estrategias específicamente para el área Administrativa que cuenta con un mayor porcentaje en la dimensión carga de trabajo

Tabla 4.1 Estrategias de intervención en la dimensión carga de trabajo para el Área Administrativa

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN							
Dimensión /Factor de riesgo manifestado	Área afectada	Meta	Acciones /Actividades	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto
Carga de trabajo	Administración	Llegar al 85% en el rango de nivel adecuado	Taller de identificación de actividades que no agregan valor	Todo el personal administrativo	Eventual	Hojas, esféros	\$5
		Asignar actividades de acuerdo a la formación de la persona	Revisar los perfiles de cargo y redistribuir las actividades	Jefes de área- Personal del área	Eventual	Hojas	
		Mejorar el ritmo de trabajo	Socialización de las actividades planificadas en las reuniones de los días lunes.	Jefes de proceso	Permanente	Hojas	N/A

		Eliminar las tareas incompletas o pendientes	Capacitación en la utilización de la agenda del correo electrónico para la priorización de tareas	Personal de sistemas	Eventual	Computadora	\$100
		Fortalecer los equipos multidisciplinares	Capacitar en la concientización del cumplimiento de objetivos y no de actividades	Gerentes de las áreas	Eventual	Computadora, flash memory	N/A
		Reducir sobre tiempos	Taller con los jefes de proceso con el objetivo de reducir reuniones de trabajo a todos los miembros del área, que se planifique cuando sean necesarias y direccionada a la persona indicada.	Jefes de proceso-RRHH	Eventual	Computadora, proyector	\$10
		Establecer momentos de dispersión	Celebrar los cumpleaños trimestralmente y eventos especiales	Todo el personal administrativo	Permanente	Depende la ocasión	Hasta \$70

		Reducir la carga mental	Proporcionar espacios adecuados y el tiempo no mayor a 10 minutos donde el personal pueda tener pausas activas	Gerencia General	Permanente	Cafeteras	\$1000
--	--	-------------------------	--	------------------	------------	-----------	--------

A continuación se presenta la propuesta de intervención con actividades o estrategias para cada una de las áreas que presenta mayor porcentaje en la dimensión participación / supervisión

Tabla 4.2 Estrategias de intervención para participación / Supervisión por áreas

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN							
Dimensión /Factor de riesgo manifestado	Área afectada	Meta	Acciones /Actividades	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto
Participación /Supervisión	Administración	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Delegar responsabilidades a las personas que consideren los jefes inmediatos, para la aprobación de documentación en el sistema con el fin de agilizar los trámites internos.	Jefes de proceso-personas delegadas	Enero	Computadora	N/A
		Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Talleres de empowerment	Todo el personal administrativo	Eventual	Capacitador	\$ 1600
		Llegar al 95% en el rango de	Capacitaciones de liderazgo	Asistente de RRHH –	Eventual	Capacitador	\$490

		nivel adecuado		Jefaturas- Gerencias			
		Mayor involucramiento y participación del personal	Socializar los proyectos y métodos de trabajo que la compañía posee	Jefes de proceso	Permanente	Hojas	N/A
		Mayor involucramiento y participación del personal	Visitas/ inducciones en los nuevos procesos y maquinaria que adquiera la empresa.	Todo el personal administrativo	Permanente	Hojas, cámara fotográfica	\$10
Dimensión /Factor de riesgo manifestado	Área afectada	Meta	Acciones /Actividades	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto
Participación /Supervisión	Mantenimiento	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Introducir y permitir participar al personal en cambios o movimientos del área y no solo recibir la información final	Todo el personal de mantenimiento	Permanente	Computadora	N/A
		Generar medios de opinión	Colocar un buzón de sugerencias anónimo	Todo el personal de mantenimiento	Permanente	Buzón	\$100

		Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Incluir en las visitas/ inducciones a los nuevos procesos o maquinaria que adquiera la empresa	Todo el personal del área	Permanente	Hojas	\$20
		Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Assesment center enfocado a liderazgo	Jefes de proceso, gerencias- RRHH	Eventual	Computadora	\$100
Dimensión /Factor de riesgo manifestado	Área afectada	Meta	Acciones /Actividades	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto
Participación /Supervisión	Producción	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Difundir los valores institucionales con el fin de impulsar el sentido de pertenencia	Líderes de grupo	Permanente	Hojas	N/A
		Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Definir, clarificar, comunicar a través de talleres el nivel de participación que se otorga a los distintos agentes	RRHH	Permanente	Computadora, proyector	\$100

			de la organización en qué aspectos el ámbito de su capacidad de participación está limitado a la consulta, la propuesta en cuáles se dispone también de capacidad decisoria o de consulta etc.				
		Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Actualizar la inducción de los procesos y maquinaria nueva adquirida y socializar a todo el personal de producción a través de charlas o medios de comunicación	RRHH	Permanente	Computadora, televisión, hojas	\$1200

A continuación se presenta la propuesta de intervención con actividades generales aplicables a todo el personal de la empresa tanto para la dimensión carga de trabajo y participación / supervisión

Tabla 4.3 Estrategias de intervención para toda la empresa

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN						
Dimensión /Factor de riesgo manifestado	Meta	Acciones /Actividades	Responsable	Tiempo	Recursos	Presupuesto
Carga de Trabajo	Reducir la carga mental y física	Promocionar actividades deportivas en los medios de comunicación de la empresa	Auxiliar de RRHH	Permanente	Hojas, televisión, computadora	\$20
	Proporcionar tiempo adecuados de permanencia familiar	Contratación de personal eventualmente en temporadas de altas de producción para no forzar los tiempos de descanso del personal	Gerencia-Jefaturas	Temporadas altas	N/A	N/A

	Reducir el nivel de estrés q ocasiona la carga de trabajo	Instaurar rumba terapia una vez a la semana	Gerencia General	Permanente	Instalaciones de la empresa	\$ 50 semanal al instructor
Participación/Supervisión	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Realizar una evaluación de desempeño 180 grados donde los subordinados también tengan participación.	Todo el personal	Permanente	Hojas, esferos, computadora. creación de la herramienta y capacitación interna de la misma	\$200
	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Realizar cartas de agradecimiento al personal destacado en alguna situación importante dentro de la compañía	Todo el personal	Permanente	Hojas	\$20
	Incrementar la participación de las gerencias hacia su personal	Entrega de un presente por parte de las jefaturas en los	RRHH-jefaturas	Permanente	Hojas	\$0.40 ctvs

		cumpleaños de su gente				
	Llegar al 95% en el rango de nivel adecuado	Planificar la participación del personal en eventos deportivos, sociales, organizados por la empresa a través de la socialización a través de varios medios(carteleras-televisión)	RRHH	Permanente	Depende la ocasión	Depende la ocasión

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en las organizaciones se basa en la evaluación de las condiciones laborales al que el trabajador ha de hacer frente, es por eso que a través de esto la garantía en el cuidado y bienestar de las personas es parte de los derechos que cada uno posee.
- Los objetivos establecidos en la investigación se han cumplido totalmente , realizando un trabajo documental, posteriormente de campo a través de la aplicación del método F-PSICO 3.0 y obteniendo el diagnóstico y análisis de los factores de riesgo psicosociales con más incidencia en TEIMSA
- Los factores de riesgo psicosociales con mayor incidencia en Textiles Industriales Ambateños S.A es la carga de trabajo en el área de administración con un 39% y de forma global se demuestra un 25% de carga de trabajo dentro del rango muy elevado.
- De igual forma otro factor de riesgo diagnosticado es la participación/ Supervisión en el área de administración con un 55%, mantenimiento 69%, producción 57% y de forma global se demuestra un 58% de participación/ Supervisión dentro del rango muy elevado.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda la aplicación de las estrategias plasmadas dentro del plan de intervención propuesto y posteriormente, una nueva aplicación del método F-PSICO 3.0 para determinar la eficacia de las estrategias.
- Se recomienda implementar dentro de la programación de la producción anual de la empresa la evaluación de factores de riesgo psicosociales a través de métodos reconocidos y principalmente avalados por el ente máximo de la seguridad, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Se recomienda cumplir con las normas y leyes vigentes de nuestro país con el fin de garantizar las condiciones laborales de los trabajadores, actuando principalmente en la prevención.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador, Montecristi

Fernández, Ricardo. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante, España : San Vicente.

Fernández, Javier. (2006). *Las enfermedades del trabajo nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social* : España

Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo INSL. (2005). *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales* : Navarra, España

Hernández, Alfonso. (2005). *Seguridad e higiene industrial* : términos utilizados en seguridad e higiene : México, Limusa

INEC . (2014). *Sistema Integrado de Encuestas: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Indicadores Laborales*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/Empleo-mar-2014/15_anios/201403_EnemduPresentacion_15anios.pdf

INSHT. (1995). *Ley de Prevención de riesgos Laborales*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem>.

INSHT. (2011). Método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales Versión 3.0.

Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem>.

INSHT. NTP 450. (1997). *Factores psicosociales: fases para su evaluación*.

Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf

INSHT. NTP 702. (2005). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*.

Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

INSHT. NTP 926. (2012): *Metodología de evaluación*. Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2010). *Resolución CD 333*. Recuperado de

https://www.iess.gob.ec/auditores_externos2011/pdf/Resolucion_333.pdf

Instituto Laboral Andino. (2005). *Instrumento Andino de Seguridad e Higiene en el*

Trabajo : Decisión 584. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Instrumento-Andino-Decisi%C3%B3n-584-y-Reglamento-del-Instrumento-957.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social. (2012). Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales. *Métodos de evaluación más utilizados* : España

Ministerio del trabajo y asuntos sociales. (2006). *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social* : España

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem>.

Moreno Jiménez, Bernardo. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* España, Madrid : Pirámide .

OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo : Naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

OIT. (2004). Organización internacional del trabajo : noticia trabajo decente. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Sauter, S., Murphy, L et al. (2012). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo : Factores Psicosociales y de organización : España

GLOSARIO

Aptitud: Habilidad natural para adquirir cierto tipo de conocimientos o para desenvolverse adecuadamente en una materia.

Perturbación: Alteración o trastorno que se produce en el orden o en las características permanentes que conforman una cosa o en el desarrollo normal de un proceso.

Susceptibilidad: Es una característica de la personalidad que hace que, quien la padece, sea muy sensible a las acciones y comentarios de quienes les rodean.

Hipersensibilidad: Tendencia de una persona a sentirse afectada en sus sentimientos por cosas que para los demás resulta poco importante

Siniestralidad: El término siniestralidad laboral hace referencia a la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo

SIGLAS

INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

OSHA: Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional)

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1. FOTOS





ANEXO 2. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
1. ¿Trabajas los sábados?

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

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

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

	1
	2
	3
	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

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

	1
	2
	3
	4

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

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

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

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

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

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

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


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

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

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

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

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

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

excesiva
elevada
adecuada
escasa
muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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

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

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 3. FICHA DE OBSERVACIÓN PRUEBA PILOTO

FICHA DE OBSERVACIÓN				
Nombre del observador:				
Fecha:				
Actividad:				
ÁREA	TIEMPO DE EJECUCIÓN DE LA PRUEBA	FORMA DE EJECUCIÓN	LUGAR DE APLICACIÓN	OBSERVACIONES
ADMINISTRACIÓN				
MANTENIMIENTO				
PRODUCCIÓN				

ANEXO 4. PARTE DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EJECUCIÓN

CARTELERAS INFORMATIVAS



CELEBRAR LOS CUMPLEAÑOS TRIMESTRALMENTE Y EVENTOS

ESPECIALES



CUMPLEAÑOS



BABY SHOWER

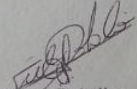
CARTAS DE AGRADECIMIENTO

Sr.
Sandro Avila
COLABORADOR DE LA EMPRESA
Presente,

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo a nombre de quienes formamos TEIMSA "Textiles Industriales Ambateños S.A." y a la vez hacerle extensivo el reconocimiento por su valiosa colaboración, actitud de apoyo y compromiso demostrado los días Sábado 22 y Domingo 23, ante el traslado de la Máquina Inyectora desde el Parque Industrial hasta TEIMSA, pues su colaboración con horas adicionales para cubrir esta necesidad es de gran ayuda y reconocida con un alto sentimiento de gratitud y estima, por lo tanto no queremos dejar pasar por alto el agradecimiento por su trabajo alegre y honesto, en pos de cumplir con los requerimientos de producción de la Empresa.

Atentamente,


Víctor Robalino
GERENTE DE PLANTA

Una copia del presente agradecimiento será archivado en su carpeta

**VISITAS/ INDUCCIONES EN LOS NUEVOS PROCESOS O MAQUINARIA
QUE ADQUIERA LA EMPRESA**



**PROMOCIONAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN LOS MEDIOS DE
COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA**



ANEXO 5. VALIDACIÓN

De mi consideración

A través del presente documento, la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A - TEIMSA, valida el trabajo de investigación realizado por la señorita Gabriela Alejandra Albán Bustillos, con el tema "DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL", proporcionando un gran aporte dentro de la organización, a través de la aplicación del mismo.

Así como también ha permitido aplicar los requisitos legales que rigen la seguridad y salud en nuestro país sobre la garantía en los derechos del trabajador a desarrollar sus labores en ambientes adecuados, detectando falencias y proponiendo alternativas de mejora.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultado a la interesada hacer uso del presente documento como estimare conveniente



Víctor Robalino

GERENTE DE PLANTA Y RRHH