



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE POSGRADO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN SEGURIDAD, HIGIENE INDUSTRIAL
Y SALUD OCUPACIONAL**

**TEMA
INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA
INTERFULL S.A.**

**AUTOR
ING. IND. ALMAGRO REYES DIEGO JAVIER**

**TUTOR
ING. IND. UGALDE VICUÑA JOSÉ, MSC**

**2016
GUAYAQUIL – ECUADOR**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del estudiante Ing. Diego Javier Almagro Reyes, del Programa de Maestría/Especialidad Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional, nombrado por el Decano de la Facultad de Ingeniería Industrial CERTIFICO: que el Trabajo de Titulación Especial titulado “Incidencia de Factores de Riesgos Psicosociales en el Personal Administrativo en la Empresa Interfull S.A.”, en opción al grado académico de Magíster (Especialista) en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional, cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente

**Ing. Ind. Ugalde Vicuña José, Msc.
TUTOR**

Guayaquil, 05 de septiembre de 2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“La Responsabilidad del contenido de esta Trabajo de Titulación Especial, me corresponde exclusivamente; y patrimonio intelectual del mismo a la Faculta de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil”.

Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier
C.C. 0919495036

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarme más cada día, dándome la suficiente fortaleza para continuar en mi formación como profesional.

A mi familia, su constante apoyo han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, la lucha por mis sueños, a no desistir de los grandes propósitos y no detenerme hasta conseguirlos.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien todo este tiempo ha cuidado de mí. A mis padres que a lo largo de toda mi vida han asegurado e impulsado mi formación académica, que creyeron en mí, en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

Un especial agradecimiento a la Facultad de Ingeniería Industrial y a sus directivos. A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia han permitió mi preparación para un futuro competitivo como persona de bien.

ÍNDICE GENERAL

N°	Descripción	Pág.
	INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

N°	Descripción	Pág.
1.1	Teorías Generales	6
1.2	Teorías sustantivas.	8
1.3	Referentes empericas.	9

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

N°	Descripción	Pág.
2.1	Métodos teóricos y empíricos	13
2.1.1	Método de evaluación de riesgo psicosocial. f-psico versión	13
2.3	Premisas o hipótesis de acuerdo a la investigación	14
2.4	Universo y muestra	14
2.5	Conceptualización y operacionalización de las variables.	17
2.6	Gestión de datos	18
2.7	Criterios éticos de la investigación	19

CAPÍTULO III RESULTADOS

N°	Descripción	Pág.
3.1	Antecedentes de la unidad de análisis o población	20

N°	Descripción	Pág.
3.2	Diagnóstico o estudio de campo	20

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

N°	Descripción	Pág.
4.1	Contrastación Empírica	24
4.2	Limitaciones	25
4.3	Líneas de Investigación	25
4.4	Aspectos Relevantes	26

CAPÍTULO V PROPUESTA

N°	Descripción	Pág.
5.1.	Título de la Propuesta	28
5.2	Introducción	28
5.3	Justificación del plan de medidas preventivas de seguridad	28
5.4	Descripción del Plan de Medidas Preventivas de Seguridad	29
5.5	Conclusiones	32
5.6	Recomendaciones	33
	ANEXOS	34
	BIBLIOGRAFIA	54

ÍNDICE DE DIAGRAMA

N°	Descripción	Pág.
1	Árbol de problema (causas y efectos)	2

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	Pág.
1	Población de la empresa Interfull S.A.	15
2	Muestra	17
3	Conceptualización y Operacionalización de las variables	17
4	Variable sociodemográficas por sexo	21
5	Variable sociodemográfica por edad	21
6	Variabes socioeconómicas por estado civil	22
7	Descripción del plan grupo de análisis: empresa Interfull S.A fecha de planificación: julio 2016	29
8	Costo de implementación del plan de prevención de riesgos psicosociales	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	Descripción	Pág
1	Variable sociodemográficas por sexo	21
2	Variable sociodemográfica por edad	22
3	Variables socioeconómicas por estado civil	22
4	Informe	23

ÍNDICE DE ANEXOS

N°	Descripción	Pág.
1	Cuestionario de evaluación de factores psicosociales Interfull S.A	35
2	Análisis de resultados de evaluación de factores de riesgos psicosociales	45

AUTOR: ING. IND. ALMAGRO REYES DIEGO JAVIER
TÍTULO: INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA INTERFULL S.A.
DIRECTOR: ING. IND. UGALDE VICUÑA JOSÉ, MSC

RESUMEN

El presente estudio desarrolla la identificación, análisis y evaluación de los factores de riesgos Psicosociales que inciden sobre el personal administrativo de una empresa de servicio de consultoría administrativa, para cuyo efecto se ha aplicado en Interfull S.A, de la ciudad de Guayaquil. El objetivo general es identificar los factores de riesgo psicosocial para seguidamente medir y evaluar el nivel de riesgo de los trabajadores. El alcance del estudio corresponde a todo el personal del área administrativa, conformado por 11 trabajadores, la metodología aplicada consistió en la recopilación de información a través del Método de Evaluación de los Factores Psicosociales F-Psico Versión 3.1 del INSHT, el cual ofrece por un lado las probabilidades de riesgo y por otro el porcentaje de respuestas de cada pregunta, por parte del colectivo en estudio. Terminada las encuestas se procedió a interpretar los resultados donde se detectó con riesgo muy elevado en los factores psicosociales relacionados con la Carga de trabajo y Participación/Supervisión, debido a la cantidad de demandas cognitivas y su nivel de participación. Con los hallazgos obtenidos de la presente valoración se propone un plan de prevención para minimizar el impacto de la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en la empresa, con lo que se espera el mejoramiento del desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Trabajadores, Factores, Psicosociales, Carga, Participación, Supervisión, Seguridad, Salud, Higiene, Industrial, Ocupacional.

Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier
C.C.0919495036

Ing. Ind. Ugalde Vicuña José, Msc
Director del trabajo

AUTHOR: ENG. IND. ALMAGRO REYES DIEGO JAVIER
SUBJECT: IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE
ADMINISTRATIVE PERSONNEL IN THE COMPANY S.A.
INTERFULL
DIRECTOR: ENG. IND. UGALDE VICUÑA JOSÉ, MSC

ABSTRACT

This present study develops the identification, analysis and assessment of the psychosocial risk factors that affect the administrative staff of a service business of an administrative consulting, and for that reason it has been applied in Interfull S.A., of Guayaquil city. The overall objective is to identify the psychosocial risk factors to measure and evaluate the risk level for workers. The scope of the study corresponds to all the staff in the administrative area, that consists of 11 workers, the applied methodology involved the collection of information through the Method of Assessment of Psychosocial Factors F-Psico Version 3.1 INSHT, which first provides the risk probabilities and also the percentage of responses for each question, by the study group. Completed the surveys, interpreting the results was proceeded where it was detected with very high risk on psychosocial factors related to Workload and Participation / Monitoring, due to the amount of cognitive demands and level of participation. With the findings of this assessment a prevention plan aims to minimize the effect of the impact of the impact of psychosocial risk factors in the company, thereby improving the job performance that is expected.

KEY WORDS: Workers, psychosocial, Factors, Participation, Oversight, Security, Health, Hygiene, Industrial, Occupational.

Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier
C.C.0919495036

Ing. Ind. Ugalde Vicuña José, Msc
Director del trabajo

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgos psicosociales en las últimas décadas se han convertido en uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores en el ámbito laboral. Debido a cambios en las organizaciones, la globalización y la tecnología que son importantes elementos que afectan de manera notable a los trabajadores administrativos, alteran el ambiente laboral de la organización y las relaciones sociales.

El sometimiento a un horario a lo largo de la semana, toma de decisiones, esfuerzo intelectual, velocidad para la ejecución de tareas, cantidad y dificultad del trabajo, percepción de seguridad en el empleo, asignación de funciones y responsabilidades, traen como consecuencia una intensa actividad en los centros de trabajo, que amenaza el bienestar y salud de los trabajadores.

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Naswall, Hellgren, Sverke, 2008).

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de la globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se han hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación , evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo(EU-OSHA, 2007). Factores y riesgos psicosociales, formas,

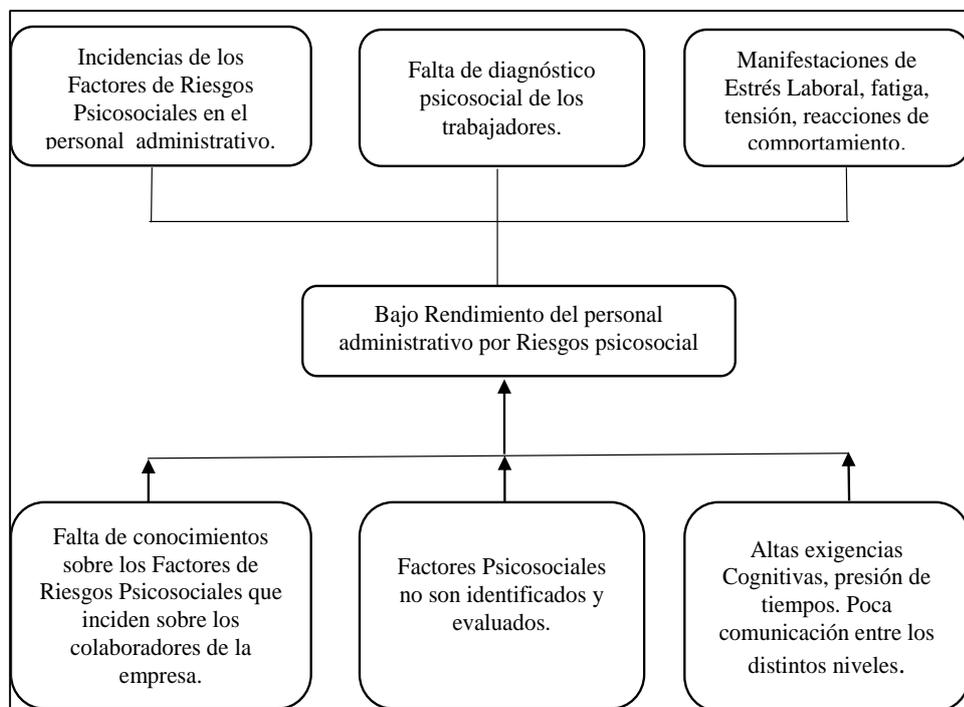
consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. 2010.

Delimitación del problema

En la empresa Interfull S.A, objeto del presente estudio, se ha detectado a través de observaciones realizadas en su entorno laboral del área administrativa posibles conflictos relacionados con factores de riesgo psicosociales que se han evidenciado en el bajo rendimiento de su personal administrativo, lo que ha generado situaciones inconvenientes para el normal desarrollo de las actividades productivas de la institución.

Las posibles causales y consecuencias del fenómeno serán identificadas obteniendo información confiable de los mismos actores del conflicto presente.

DIAGRAMA N° 1 ÁRBOL DE PROBLEMA (CAUSAS Y EFECTOS)



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

Formulación del Problema

Cómo inciden la falta de identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el personal administrativo de la empresa Interfull S.A en el bajo rendimiento de las actividades?

Justificación del Problema de Investigación

La justificación de la presente investigación se sustenta en optimizar la interacción existente entre el trabajo, ambiente, el individuo y los factores de riesgo psicosociales dentro de una actividad laboral. La búsqueda de mejorar las habituales actividades laborales administrativas de la empresa Interfull S.A., es el afán del presente estudio, que a través de medios estadísticos y tecnológicos solventará los requerimientos que sean necesarios, así lo estipula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que trata de prevenir los riesgos relativos a la salud y la seguridad de los trabajadores (Definición por la OMS).

Objeto de Estudio

El objetivo del estudio de los factores psicosociales aplicado a los trabajadores de la Empresa Interfull S.A, tiene como finalidad demostrar mediante la evaluación que tanto las condiciones como las situaciones psicosociales de riesgo en el ambiente laboral que inciden en el desempeño de la funciones y la forma como perciben los colaboradores la afectación de la presión, tiempo y carga de trabajo.

Este estudio permitirá disponer la cuantificación o valoración de los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, establecer estrategias de intervención y diseñar un plan de prevención para minimizar el impacto psicosocial y mejorar el ambiente de la organización.

Campo de Acción o de Investigación

El campo de acción se enmarca en: Los factores de riesgos psicosociales laborales, desarrollando como campo de investigación la empresa Interfull S.A, en donde se ha identificado un bajo rendimiento de las actividades laborales de su personal administrativo, razón por la cual se desarrollara a través de instrumentos estadísticos la tabulación de los datos extraídos de los actores mismos de los hechos para su respectivo análisis y posible diagnóstico de su situación actual.

Objetivo General

Determinar los factores de riesgos psicosociales del personal administrativo que labora en la empresa Interfull S.A., mediante la aplicación informativa para la prevención. Método F-Psico Versión 3.1

Objetivo Específicos

- 3 Identificar los factores de riesgos psicosociales presentes en los colaboradores del área administrativa de la empresa Interfull S.A
- 4 Aportar información para el correcto diagnóstico psicosocial del área administrativa de la empresa.
- 5 Determinar el impacto de la incidencia de los factores de riesgos psicosociales laborales, a partir de los resultados obtenidos.

Novedad Científica

La novedad científica en el presente estudio estriba en la propuesta de diseñar un Plan de Prevención para minimizar el impacto de los factores psicosociales en el personal administrativo de la empresa Interfull S.A, dadas las características particulares que tienen las

actividades de servicios profesionales, demandas de conocimientos, actualización y responsabilidad, se consideró la necesidad de aplicar por primera vez un método científico apoyado en técnicas de investigación, para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, resultando tener carácter creativo e innovador para el investigador y la empresa.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Los factores de riesgo psicosociales son factores presumibles de daño a la salud del ser humano, que pueden afectar la salud física, mental y emocional de las personas, alterar las capacidades del trabajador para realizar y responder la actividad derivada del trabajo.

Los componentes del trabajo: falta de supervisión, participación, horarios extendidos, turnos de trabajos, ritmo de trabajo intenso, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, sobre carga mental de trabajo, trabajo bajo presión, liderazgo con débil control, liderazgo con fuerte control, escaso reconocimiento, tareas peligrosas, cambios organizacionales, falta de planificación, son parte de las condiciones de trabajo que merecen ser evaluadas de manera integral.

La mala organización del trabajo ha ido cambiando y generando situaciones y tensiones en los trabajadores, que afectan a la productividad empresarial.

1.1 Teorías Generales

Los factores psicosociales en el campo laboral han tomado importancia ya que afectan directa e indirectamente sobre la salud y desempeño de los trabajadores, en el año 2000, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó una encuesta a todos los Países de la Unión Europea sobre necesidades de investigación y análisis

técnico, siendo los factores de riesgo psicosocial los que se consideraron prioritarios y los han dado por llamar “los nuevos riesgos”.

Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral. Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente.

“Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica y social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. (OIT/OMS: 198)

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por la Organización Internacional de Trabajadores OIT (1986) como: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción del trabajo y las condiciones de organización, por una parte u por 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo”

Cox & Griffiths (1995), define a los factores psicosociales como: “aquellos aspectos del diseño y organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”.

Martin Daza y Pérez Bilbao (1997), definen a los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo u la realización de la tarea, y que tiene capacidad de afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Según Gloria Villalobos (1999) define a los factores psicosociales como: “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos”, citando como ejemplo está el estrés laboral, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológico.

Se consideran factores psicosociales laborales: condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales.

1.2 Teorías sustantivas

- **Tiempo de trabajo (TT):** Una adecuada o inadecuada planificación, distribución y organización del tiempo de trabajo puede favorecer positiva o negativamente en la realización de la actividad del trabajador, al repercutir directa e indirectamente en él, en la empresa y en su entorno.
- **Autonomía (AU):** Consiste en la posibilidad que tiene el trabajador para organizar su trabajo, determinar la forma de realizarlo, regular su ritmo, y corregir las anomalías que se presentan, lo que constituye un importante factor de satisfacción.
- **Carga de trabajo (CT):** La carga de trabajo está compuesta por los requerimientos psicofísicos a los que se somete al empleado a lo largo de su jornada laboral. De tal manera que la carga de trabajo, tanto física como mental, es un factor de riesgo presente en muchas actividades laborales.
- **Demandas psicológicas (DP):** Se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se enfrenta el trabajador. Los requerimientos cognitivos se definen por el esfuerzo intelectual que hace el trabajador en la tarea que desempeña.

- Variedad/Contenido (VC): En la medida de lo posible el trabajo debería de poseer componentes de variedad, creatividad, iniciativa que eviten la monotonía y favorezca el crecimiento personal.
- Participación/Supervisión (PS): Se puede precisar como la distribución del poder de decisión entre el trabajador y el desempeño del trabajo adecuado.
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC): Información en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Desempeño del rol (DR): El papel de cada trabajador es el tipo de comportamiento que se espera de quién realiza un puesto de trabajo con entereza de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de posibilidades sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás.
- Relaciones y apoyo social (RAS): Mide la calidad de las relaciones personales de los empleados.

1.3 Referentes empericas

Según el marco de referencias sobre estudios desarrollados anteriormente, se describen criterios de varios autores en lo que se relaciona al tema propuesto. Incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Laborales, Comercio e Integración, ciudad de Quito, presentada por Juan Carlos Flores Díaz (2012).

Todo ser humano tiene necesidades que en mayor o menor grado deben verse satisfechas y, puesto que el trabajo es un medio en el que desarrollamos gran parte de nuestra vida, este ha de ser capaz de dar respuesta a estas necesidades y a las expectativas que de él se esperan. Bajo este enfoque, la motivación es una condición básica que se debe

tener en cuenta en la valoración de los factores psicosociales y por ende en el nivel de satisfacción de las necesidades de las personas.

Cambio organizacional y factores psicosociales. Impacto sobre el absentismo, presentada por Elisa Isabel del Cubo Arroyo (2015), El diseño de las estrategias de control y revisión de los riesgos psicosociales deberán analizar los distintos niveles, tanto el individual como organizacional. De ahí, la consideración de numerosas estrategias para prevenir y manejar los riesgos psicosociales según el sector, estrategias de deberán atender los tipos de intervención primaria, secundaria y terciaria.

La tesis sobre Factores de Riesgo Psicosocial a través del método F Psico en una empresa de Automoción Navarra, presentada por Rebeca Bastida Aramburu (2013), Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as, sino que ciertas características propias de cada trabajador/a (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinan la magnitud y la naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias.

Estamos hablando de que los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y satisfacción en el trabajo y generar estrés, dependiendo de la percepción que el trabajador/a tenga de ellos y de la capacidad que tengan para hacer frente a los mismos.

La Tesis denominada “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino, (Blakman, 2014), donde manifiesta que se ha considerado que los factores psicosociales como por ejemplo la insatisfacción en el trabajo, organización del trabajo, desacato a normas de seguridad, no tener dispositivos de seguridad, distracción, falta de capacitación,

relaciones familiares y personales, alcoholismo, ausencia de descanso, etc., son incidentes en el comportamiento del individuo.

Estos factores son importantes en la presencia o no de accidentes, puesto que el hombre está enmarcado dentro de un contexto social que lo determina reaccionando con ciertas emociones surgidas de las condiciones del ambiente o método de trabajo, afectando al trabajador no solo en su satisfacción y rendimiento sino aumentando una actitud predispuesta a cometer accidente.

Las políticas empresariales en materia de Riesgos Laborales, en caso de que se apliquen, siguen dirigiéndose principalmente a evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, excluyendo prácticamente de sus esfuerzos las decisiones y acciones que pretendan mejorar las condiciones ergonómicas y psicosociales en el entorno laboral.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

La investigación está diseñada con la finalidad de identificar los problemas presentes en el ámbito laboral y mediante las herramientas adecuadas contribuir en la organización laboral para mejorar el recurso humano en la producción.

La metodología aplicada en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, se basan en varias etapas, entre las cuales tenemos: el contacto con la empresa, recolección de información de interés para la investigación, estudio de la población y selección de la muestra, métodos de evaluación, análisis de los datos recolectados, elaboración y diseño de informe, presentación de resultados, planificación y seguimiento de las medidas preventivas.

La presente investigación es de campo, tipo descriptiva, corte transversal, consiste en un análisis de una situación particular y actual, desarrolla un informe detallado y completo, donde se tabula datos y emite respuestas concretas. El enfoque del estudio es cuantitativo, pues se pretende destacar los resultados existentes de la interacción trabajo – persona, por lo que la evaluación de los factores de riesgos psicosociales deben ser considerada de gran importancia.

La recolección de datos es una fase de inicio para el desarrollo de la investigación, así como mantener una reunión participativa e informativa con los trabajadores para conocer la percepción que ellos tienen sobre el estudio.

2.1 Métodos teóricos y empíricos

Las técnicas utilizadas para recolección de datos en el estudio fueron: primarias y secundarias.

Fuentes Primarias

- Observación: La observación directa y participativa por parte del investigador.
- Entrevistas: Se realizó entrevistas a los Jefes Departamentales y Jefe de Recursos Humanos.
- Encuestas: Se aplicó cuestionario al personal administrativo. Proporcionado por el método de evaluación de riesgos psicosociales F-Psico.

Fuentes Secundarias

Las herramientas secundarias en proceso de estudio fueron: fuentes científicas, libros, investigaciones científicas indexadas, información de la web.

2.1.1 Método de evaluación de riesgo psicosocial. f-psico versión

2.2 Descripción de los Instrumentos. Método F-PSICO

El método de la presente investigación, fue editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato de Aplicación Informática para la Prevención, con la denominación de Método de Evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO. Versión 3.1, con el cual se obtienen de los distintos perfiles, así como fichas de ayuda para la recolección de información previa la evaluación para la aplicación de medidas preventivas.

El método comprende 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, llegando el número de ítems a 89, ofrece información sobre 9 factores 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).

El método utilizado en la investigación estará basado en la Nota Técnica de Prevención (NTP 926), que describe las principales características de la actualización del método de evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO. Versión 3.1, diseñado y editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención). A fin de facilitar esta tarea, el método incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación. Asimismo, contiene un apartado: “Propuestas de mejoras”, en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención.

2.3 Premisas o hipótesis de acuerdo a la investigación

Incidencia de los Factores de Riesgo psicosocial en el personal administrativo de empresa Interfull S.A.

2.4 Universo y muestra

Universo

Universo(o población) es cualquier colección finita o infinita de elementos o personas que conforman el grupo de investigación o estudio

(trabajadores administrativos de empresa Interfull S.A), El universo lo define el propósito fundamental del estudio, el cual está constituido por:

TABLA N° 1
POBLACIÓN DE LA EMPRESA INTERFULL S.A.

Áreas	Discapacitados	Hombre	Mujeres	Población Total
Contabilidad	1	2	1	4
Recursos Humanos	0	1	1	2
Administración	0	2	2	4
Ventas	0	0	2	2
Informática	0	1	2	3
Planificación	0	1	1	2
Total	1	7	9	17

Fuente: Interfull S.A

Elaborado: Almagro Reyes Diego Javier

Muestra

La muestra es la parte del universo que se selecciona en un estudio y de la cual se obtienen los datos para el desarrollo de la investigación. En la presente investigación se tomó una muestra del universo partiendo de la totalidad de los trabajadores del área administrativa de la empresa Interfull S.A.

Para el cálculo de la muestra se procedió a aplicar la siguiente fórmula:

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

Dónde:

m = población

e² = margen de error (0.05)²

n = muestra

$$n = \frac{17}{(0.05)^2(17-1)+1}$$

$$n = \frac{17}{(0.0025)(16)+1}$$

$$n = \frac{17}{0.04+1}$$

$$n = \frac{17}{1.04}$$

$$n = 16$$

La muestra luego de aplicar la fórmula matemática es de 16 trabajadores, los cuales debían someterse al estudio. Debido a considerar criterios de aplicación, tales como que fueron la inasistencia y la negación de los encuestados **la muestra real fue 11 empleados**

TABLA N° 2
MUESTRA

	Muestra
Trabajadores	16
Total	16

Fuente: Interfull S.A.

Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

Cuadro de operacionalización de las variables para investigaciones de corte cuantitativo.

En el estudio se consideró las variables dependientes e independientes y la Operacionalización de las mismas, como un instrumento que permitirá observar el comportamiento de cada variable, su incidencia en el desarrollo de la investigación a través de los indicadores. Para tener la certeza de la identificación de cada una de las variables intervinientes, se la clasifica de la siguiente manera:

- **Variable dependiente. V (y):** Los factores de riesgos psicosociales que inciden en el personal administrativo de la empresa.
- **Variable independiente (x):** Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Una vez identificadas las variables se procede a desarrollar el siguiente cuadro de operacionalización de las variables donde constan conceptos relacionados, la operacionalización misma, las acciones desarrolladas y sus indicadores.

2.5 Conceptualización y operacionalización de las variables.

TABLA N° 2
CONCEPTUALIZACIÓN y OPERACIONALIZACION
DE LAS VARIABLES

Variables	Conceptos	Operacionaliz	Acciones	Indicadores
Variable dependiente Factores de riesgo psicosocial.	Factores de Riesgo Psicosocial: Condiciones organizacionales que poseen elementos con probabilidad de afectar negativamente	Es el proceso a mediante el cual se identifican y analizan los factores de riesgo psicosocial en los departament	-Análisis de la propuesta -Por parte de la alta gerencia, directivos y jefes departamentales.	-Tiempo de trabajo -Autonomía. -Carga de trabajo. -Demandas psicológicas. -Variedad /Contenido. -Participación /Supervisión. -Interés por el

	la salud física y psicológica del trabajador.	os de mayor incidencia.		trabajador/Compensación -Relaciones y apoyo social. -Desempeño de rol
Variable Independiente Plan de prevención de Riesgo Psicosocial.	Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial : Son todas aquellas actuaciones encaminadas a prevenir o minimizar situaciones de riesgo social y personal.	Es la implantación de medidas para la solución de problemas concretos que afectan a los individuos mediante la promoción psicosocial de una mejor calidad de vida.	-Análisis de la propuesta por parte de la alta gerencia, directivos y jefes departamentales	-Calidad de diseño del Plan. -Grado de participación por parte de los trabajadores en el Plan. - Capacitación -Formación - Información

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Almagro Reyes Diego Javier

2.6 Gestión de datos

El personal de la empresa Interfull S.A que fueron encuestados, desempeñan funciones administrativas y operativas dentro de los diferentes departamentos. La información fue tomada del cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales F-Psico Versión 3.1 (**Anexo # 1**). Las 44 preguntas (89ítems), fueron analizadas y tabuladas, con el apoyo de la aplicación informática, que facilitó conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta proporcionando datos concretos de cada factor psicosocial.

Para una mayor claridad y veracidad de los resultados en la participación del estudio de investigación se tomó en consideración el consentimiento informado de ellos(as), así como los criterios de inclusión, exclusión, condiciones y situaciones particulares. Como criterios de inclusión tenemos: ser colaborador con contrato de trabajo a plazo

indefinido, pertenecer al Área Administrativa de la Institución, y participación voluntaria. Como criterios de exclusión: Inasistencia en día de evaluación y la negación al presente estudio.

2.7 Criterios éticos de la investigación

Al personal administrativo se aplicó el cuestionario FPsico Versión 3.1 bajo consideraciones y criterios éticos partiendo de un diagnóstico preliminar de la actual situación del trabajador frente a los factores de riesgo psicosocial. El manejo de la información será absolutamente confidencial y sus resultados serán utilizados para fines de investigación.

Los colaboradores que participaron en el estudio, conocían la finalidad del mismo. Se solicitó que firmen un consentimiento. Se debía contestar el cuestionario en su totalidad, controlando posibles sesgos, limitando hacerlo en el tiempo libre, horas de almuerzo o fuera del lugar de trabajo (empresa), siendo los participantes los responsables de la veracidad de los resultados, los mismos serán almacenados en el Departamento de Recursos Humanos, y los trabajadores podrán solicitar el retiro de su estudio en el momento que lo consideren necesario y su estudio será entregado de forma personal.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

5.1 Antecedentes de la unidad de análisis o población

Interfull S.A. es una empresa especializada en servicios de consultoría administrativa, con cobertura a nivel local y nacional, que por 16 años asesora a microempresarios, empresarios e importadores de diversas líneas de procesos de fabricación y gestión en asuntos regulatorios.

Su estructura organizacional está dirigida por el Presidente de la empresa, seguido en orden de jerarquía por la Gerencia General la cual coordina con Jefes de los 6 áreas de la empresa.

5.2 Diagnóstico o estudio de campo

Como parte de estudio empírico, los resultados obtenidos de las preguntas realizadas al personal de la empresa Interfull S.A, que se desempeña actividades en el área administrativa, se obtuvo información de 3 variables socio demográficas importantes que aportan al procesamiento valorativo del colectivo analizado.

Las variables socio demográficas aplicadas en la presente investigación fueron: edad, sexo, estado civil.

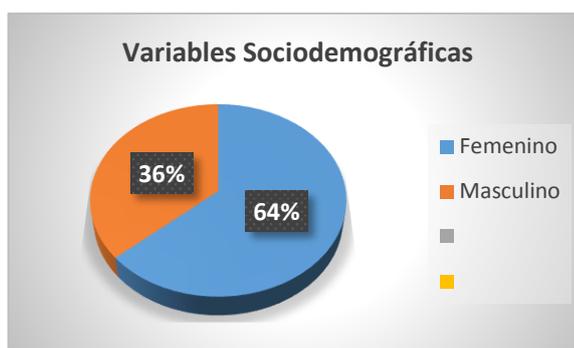
A continuación se observa la tabla N° 4 sobre la variable sociodemográficas por sexo.

TABLA N° 4
VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICAS POR SEXO

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	7	64
Masculino	4	36
Total	11	100

Fuente: Interfull S.A.
Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

GRÁFICO N° 1
VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICAS POR SEXO



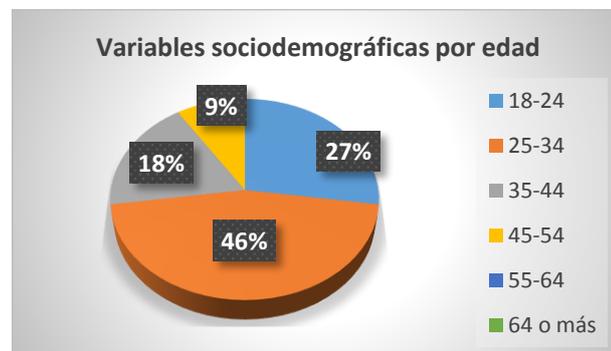
Fuente: Interfull S.A.
Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

TABLA N° 5
VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA POR EDAD

Edad	Frecuencia	%
18-24	3	27
25-34	5	46
35-44	2	18
45-54	1	9
55-64	-	-
64 o más	-	-
Total	11	100

Fuente: Interfull S.A.
Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

GRÁFICO N° 2
VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA POR EDAD



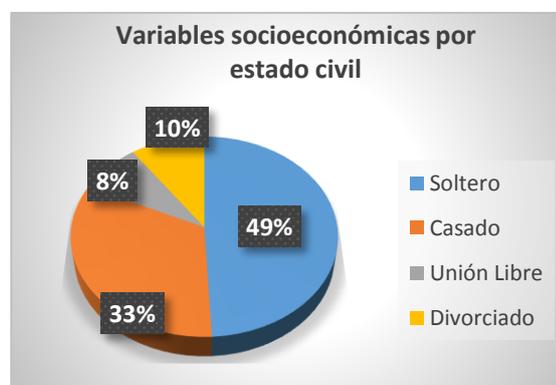
Fuente: Interfull S.A.
 Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

TABLA N° 6
VARIABLES SOCIOECONÓMICAS POR ESTADO CIVIL

Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	6	55
Casado	4	36
Unión Libre	1	9
Divorciado	-	-
Total	11	100

Fuente: Interfull S.A.
 Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

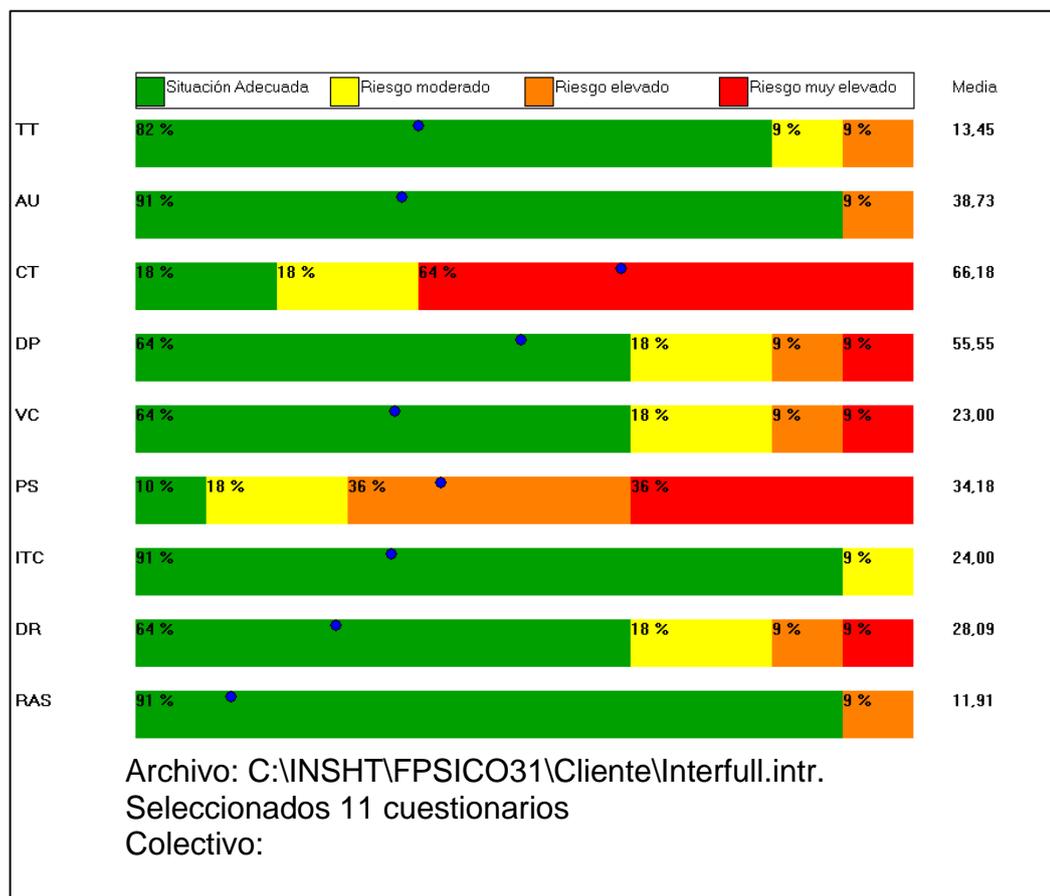
GRÁFICO N° 3
VARIABLES SOCIOECONÓMICAS POR ESTADO CIVIL



Fuente: Interfull S.A.
 Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

El estudio de campo de la empresa nos dio como resultado que la población femenina es la más alta en un 64 % de la totalidad de trabajadores, con las edades comprendidas de 25 a 34 años y de estado civil soltero, a esto se suma el resultado del informe del método científico aplicado que nos demuestra la hipótesis que el factor psicosocial Carga de Trabajo (mental), es considerada por el 64 % de la población como riesgo muy elevado y el factor psicosocial Participación/Supervisión con un 36 % es estimado por los trabajadores como un riesgo muy elevado.

GRÁFICO N° 4
INFORME



Fuente: Interfull S.A.
 Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Contrastación Empírica

Los trabajadores de la presente investigación están circunscritos al rubro de administración, trabajan las 8 horas diarias, es decir 40 horas semanales, como dictan las leyes laborales del Ecuador, en el estudio realizado las variables socio demográficas analizadas, edad, sexo, estado civil nos ayudan a definir que la población femenina, soltera es la más alta, con edades entre 25 a 34. Como resultado de la herramienta aplicada del método científico se obtuvo, que el 64 % de los colaboradores estiman a la carga de trabajo como un factor de riesgo muy elevado, el 18 % de la población lo consideran como riesgo moderado, debido a sus actividades tienen más demanda intelectual que física.

El factor participación /supervisión es percibido por el 36 % los trabajadores, como un riesgo elevado y muy elevado (**Anexo # 2**), reflejando que estas dos dimensiones requieren mejorar los niveles intervención y participación del colaborador por un lado y por el otro valoración y supervisión de las tareas por parte de sus jefes inmediatos. En cuanto a los factores tiempo de trabajo, autonomía, variedad/contenido, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol , interés por el trabajador, son considerados por el 78 % de los colaboradores como una situación adecuada, debido a que la empresa muestra interés de carácter personal y apoyo social hacia el trabajador y la organización, brindando promoción y desarrollo profesional en su equipo de colaboradores, así como manteniendo la calidad de servicio y

prestigio ante sus clientes. Contrastando los resultados del presente estudio con los resultados de la tesis de Maestría en Seguridad, Salud y Ambiente “**Identificación, medición y evaluación de factores de riesgo psicosocial en funcionarios aeroportuarios de una de las instalaciones del Ecuador**”, por Janeth Elizabeth Salvador Moreno, año 2012, el personal administrativo tiene una problemática notable en el ambiente laboral y falta de conocimientos administrativos por parte de los jefes inmediatos, debido a que su formación es de tipo técnico.

4.2 Limitaciones

Las limitaciones encontradas dentro del estudio fue conseguir por parte del personal administrativo la disposición de tomar entre 20 y 30 minutos de su jornada de trabajo para responder el cuestionario consta de 44 preguntas múltiples, lo cual asciende a la cantidad de 98 ítems, relacionados a los 9 factores psicosociales, los cuales debían ser contestadas en su totalidad y realizadas dentro del horario de trabajo lo cual contrastaba con las actividades de los colaboradores.

4.3 Líneas de Investigación

La línea de investigación que se utilizará para el desarrollo del presente estudio Incidencia en la empresa Interfull S.A, de campo, de tipo descriptivo, de corte transversal el cual se realiza a través de la observación donde se presencian las condiciones del entorno de trabajo, describiendo la situación de las relaciones de trabajo entre los colaboradores, límite de funciones y definición de los roles /puestos.

La empresa espera obtener a futuro, que todos los colaboradores mejoren en los aspectos de ordenamiento y estructuración de la actividad laboral, mayor previsibilidad en las tareas, comunicación y participación en doble vía; trabajador-jefe para mantener el equilibrio al momento de

interactuar dentro de la organización. Como parte esencial de la investigación se prende con los resultados de la identificación y evaluación de los factores psicosociales, establecer un plan de prevención ajustado a la realidad de la organización, con bases y estructura sólida que nos lleven a cumplir exitosamente la finalidad de la propuesta.

El estudio se lo realizo en los puestos de trabajo de los colaboradores de la Empresa Interfull S.A que desempeñan actividades administrativas y operativas. El método para el desarrollo del estudio tiene como intención identificar y de evaluar los factores psicosociales de todos los puestos de trabajo de los colaboradores que aceptaron su participación con la finalidad de evitar sesgos.

4.4 Aspectos Relevantes

En esta fase es importante destacar que para la identificación y evaluación de los factores psicosociales en los puesto de trabajo se consideraron aspectos relevantes como la descripción sistemática de las actividades de trabajo, como el lugar donde se tomara la información, sector al que pertenece la empresa, actividad que desarrolla, jornada de trabajo, características de la plantilla de colaboradores: sexo, edad, nivel de estudios, contrato de trabajo, relación de puestos de trabajo y tareas, índice de ausentismo, índice de accidentes y/o enfermedades profesionales, organización en materia preventiva.

Con la finalidad de obtener la información lo más ajustada a la situación actual de la empresa y poder adoptar medidas preventivas a un mediano y corto plazo, se ha desarrollado la presente investigación, utilizando metodologías y estrategias pertinentes al campo en donde se desarrollará.

Las actividades laborales administrativas, representan la parte neurálgica de la empresa, razón por la cual es vital para el eficaz desenvolvimiento de la misma que sean identificadas las causales del actual bajo rendimiento del personal que tiene tal responsabilidad. Esto se lograra con el apoyo los mismos empleados y de los directivos de la institución.

Es menester puntualizar que es relevante la utilización de la tecnología y de los instrumentos estadísticos de información para ser aplicados eficientemente en el mismo lugar donde se desarrollan los acontecimientos que en este caso es la compañía Interfull S.A, de la ciudad de Guayaquil.

Por lo tanto se espera lograr los objetivos previamente planificados y esperados para llegar al correcto diagnóstico y posibles maneras de encontrar la solución definitiva de la presente problemática.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Título de la Propuesta

Plan de prevención para minimizar el impacto de la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la empresa Interfull S.A.

5.2 Introducción

El Plan de prevención para minimizar el impacto de la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la empresa Interfull S.A, es una propuesta que está enfocada a minimizar las situaciones de riesgo psicosocial, aplicando procedimientos de promoción a la salud de los trabajadores entre ellas, mejores condiciones del ambiente laboral, estructura de organización del trabajo, de una manera coordinada y en equipo, y en consecuencia, mayores posibilidades de desarrollar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.

5.3. Justificación del Plan de Medidas Preventivas de Seguridad

La vigilancia a la salud es una obligación del empresario de acuerdo a lo estipulado en el literal b) del artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud, aprobado el 23 de septiembre del 2005, según el Registro Oficial N° 16012.

5.4 Descripción del Plan de Medidas Preventivas de Seguridad

Los responsables del Plan de Medidas Preventivas de Seguridad de Riesgos Laborales y en particular los Riesgos Psicosociales objeto del presente estudio, para la correcta aplicación serán: Responsable Técnico de Seguridad Industrial, Comité Paritario de Seguridad, Jefes departamentales, Recursos Humanos, a través de un trabajo en equipo, con el fin de fomentar la cultura preventiva y establecer un lugar de trabajo en condiciones óptimas y favorables para el recurso más valioso de la empresa: humano.

TABLA N° 7
DESCRIPCIÓN DEL PLAN
GRUPO DE ANÁLISIS: EMPRESA INTERFULL S.A
FECHA DE PLANIFICACIÓN: JULIO 2016

FACTOR SOBRE EL QUE ACTUA	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZOS IMPLEMENTACION.	OBSERVACION
CARGA MENTAL 64 %	Capacitar a los colaboradores de todas las áreas según su actividad	Talento Humano Seguridad Industrial	3 meses	Capacitación externo.
	Informar al personal administrativo respecto a las actividades a desarrollarse sobre los factores de riesgos psicosociales	Talento Humano	Inmediato	Recursos Interno
	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa deberá emprender talleres sobre prevención riesgo psicosocial , como: fatiga laboral, estrés laboral, mobbing, burnout , entre otras	Talento Humano Comité Medico	Inmediato	Recursos Interno
	Realizar profesiogramas a todo el personal.	Talento Humano	Inmediato	Recursos Interno
	Planificar cronograma de capacitaciones a los Jefes de áreas en temas de liderazgo asertivo y actualización de rol de Jefe.	Talento Humano Jefes de Áreas	2 meses	Capacitación Externa
	Rediseñar el puesto de		3 meses	Recursos Interno

	trabajo, a fin de que sea más ajustado a sus capacidades competencias laborales.	Talento Humano		
--	--	----------------	--	--

FACTOR SOBRE EL QUE ACTUA.	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO DE IMPLEMENTACION	OBSERVAC.
PARTICIPACION / SUPERVISIÓN 36 %	Establecer lineamientos de supervisión de los jefes respecto al puesto de trabajo y tareas establecidas a cada uno los trabajadores administrativo	Talento Humano Jefe de Áreas	3 meses	Recursos Interno
	Colocar en las áreas de trabajo buzón de sugerencias, con el fin de generar una comunicación efectiva y poder motivar y atender las demandas cognitivas del colaborador.	Talento Humano Responsable Técnico.	Inmediato	Imprenta
	Planificar estrategias para alcanzar un mejor nivel de entendimiento en la comunicación entre el trabajador y su jefe. .	Talento Humano Jefes de áreas	2 meses	Recursos Interno
	Establecer programas de participación del personal administrativo en temas relacionados con la tarea, tecnología, clientes y trabajo en equipo.	Talento Humano	3 meses.	Capacitación Externa.
	Preparar talleres de revalorización personal que permita al			Recursos Interno

	trabajador administrativo desarrollar y compartir sus conocimientos teóricos y prácticos.	Talento Humano	3 meses	
--	---	----------------	---------	--

Fuente: Interfull S.A.

Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

Costos de implementación de la propuesta

Los costos de la propuesta serán asumidos por la empresa, y financiados con recursos propios, para luego desarrollar la conducta y cultura preventiva en el campo psicosocial y llegar a obtener los beneficios esperados del plan de prevención en corto tiempo. Dentro de este plan se describen de forma detallada las actividades a realizarse y los costos en que se incurrirán durante el desarrollo durante el tiempo aproximado de 3 meses que durara la implementación, con la finalidad de a mediano y corto plazo poder superar las debilidades encontradas.

TABLA N° 8
COSTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ACTIVIDADES	COSTO (3 meses)
Información al personal sobre implementación del Programa Intervención Psicosocial	-
Elaboración de Profesiogramas (Área de Talento Humano)	-
Capacitaciones internas sobre afectación de los riesgos psicosociales.(Expositor, refrigerio)	4.000,00
Capacitaciones externas sobre riesgos psicosociales.	2.000,00
Capacitaciones externas Para jefes departamentales, liderazgo asertivo, técnicas organizacionales	3.500,00
Capacitación interna en temas de gestión administrativa, ventas, cobranzas y contables.	3.500,00
Capacitaciones externas en temas planificación de trabajo, calidad de servicio, capacidad de trabajo en equipo.	4.000,00
Talleres participativos sobre relaciones interpersonales.	1.500,00
Buzones, revistas, folletos.	2.000,00
TOTAL	\$ 20.500,00

Fuente: Interfull S.A.

Elaborado: Ing. Ind. Almagro Reyes Diego Javier

5.5 Conclusiones

- Al realizar la identificación y evaluación de factores psicosociales, la mayoría de los trabajadores de la empresa Interfull S.A consideran que existe algún tipo de riesgo para su salud física y psicológica mientras realizan sus actividades laborales dentro de la organización. Lo contradictorio es que no todos los conocen y que hay mayor probabilidad de que se den en empresas del sector servicios.
- El factor de riesgo psicosociales considerado por el 64% de trabajadores, como riesgo muy elevado es la Carga Mental, debido a que el personal frente a un alto grado de demandas de tipo cognitivo, a lo que se suma presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad del trabajo.
- La falta de claridad en las funciones por parte de los jefes en el tema supervisión de tareas hace que los trabajadores estimen como un riesgo elevado y muy elevado dentro de la organización, considerando que su trabajo carece de poco valor.
- La participación en la organización es otro factor de riesgo psicosociales considerado como riesgo elevado y muy elevado en un 36 % de los trabajadores.
- La alta dirección de la empresa así como las jefaturas de las diferentes áreas de la empresa, no han considerado un programa de capacitación como elemento de apoyo, es decir que su personal administrativo no ha participado ni asistido a cursos, seminarios, talleres, sobre los riesgos psicosociales.
- Los factores psicosociales tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, variedad/contenido, interés por el trabajador, desempeño del rol, relaciones y apoyo social, son consideradas por los trabajadores como situación adecuada, lo cual favorece el desarrollo de la actitud proactiva en el plano laboral.

5.6 Recomendaciones

- Establecer un plan de capacitaciones anual, para actualizar los conocimientos del personal administrativo, con la finalidad de especializar en las diferentes áreas de trabajo.
- Facilitar la comunicación vertical entre las distintas jefaturas y el personal a cargo.
- Diseñar programas de participación e integración donde jefes y colaboradores tomen decisiones en relación a su actividad laboral.
- Fomentar la motivación laboral con formas aceradas de Cultura Empresarial, Liderazgo y Clima Laboral, para generar el bienestar personal y de la organización.
- Realizar actividades de integración, reconocimiento, felicitaciones, premiación para mantener en el trabajador un estado de bienestar y equilibrio.
- Aplicar al personal administrativo evaluaciones de desempeño y satisfacción laboral.

ANEXOS

ANEXO N° 1
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE FACTORES
PSICOSOCIALES INTERFULL S.A.



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES INTERFULL S.A.

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

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

8. ¿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

	1
X	2
	3
	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o a menudo	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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tu tiempo a lo largo de tu jornada	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, secuencia, procedimientos de trabajo...)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anómalas o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos				

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

	Puede decidir	De me consulta	Sólo recibe información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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	adecuado	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 debe hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o delitos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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 checked="" type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y necesitas 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

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


**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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

- excesiva
- elevada
- adecuada
- escasa
- muy escasa

	1
	2
X	3
	4
	5

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

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

X	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
X	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

	1
	2
	3
X	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

	1
	2
X	3
	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

	1
	2
X	3
	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

	1
X	2
	3
	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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tratar directamente con personas que no estén empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no estén empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 bastante	<input checked="" type="checkbox"/>	2			
mucho	<input type="checkbox"/>	3			
	<input type="checkbox"/>	4			



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

mucho	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

40. En general, ¿así 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amigos	<input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	2
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4

a. ¿Qué edad tienes? 18-24 años 25-34 años 35-44 años 45-54 años 55-64 años 65 o más años**b. Sexo** Hombre Mujer**c. Estado Civil.** Soltero Casado. Unión Libre Divorciado,**d. Departamento** RRHH**e. Empresa** Inten Sull SA

ANEXO N° 2

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Empresa: Interfull S.A.

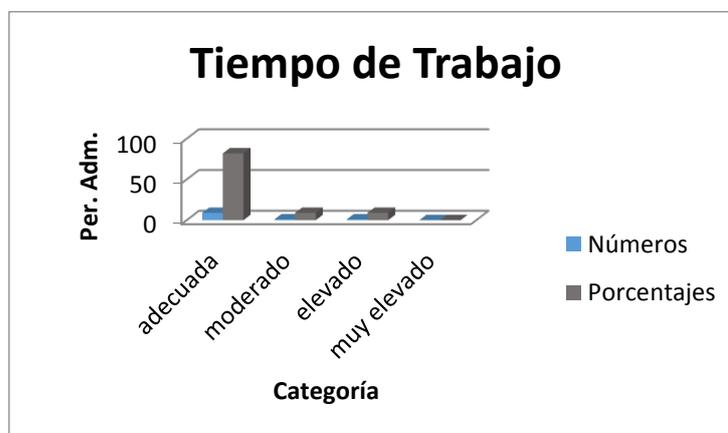
Método FPSICO

Se presenta el analisis en forma detallada, de los nueve factores psicosociales obtenidos de la aplicación del cuestionariode Evaluacion de Factores Psicosociales, Metodo FPsico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España.

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	13,45	7,53	14,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	1	1	0

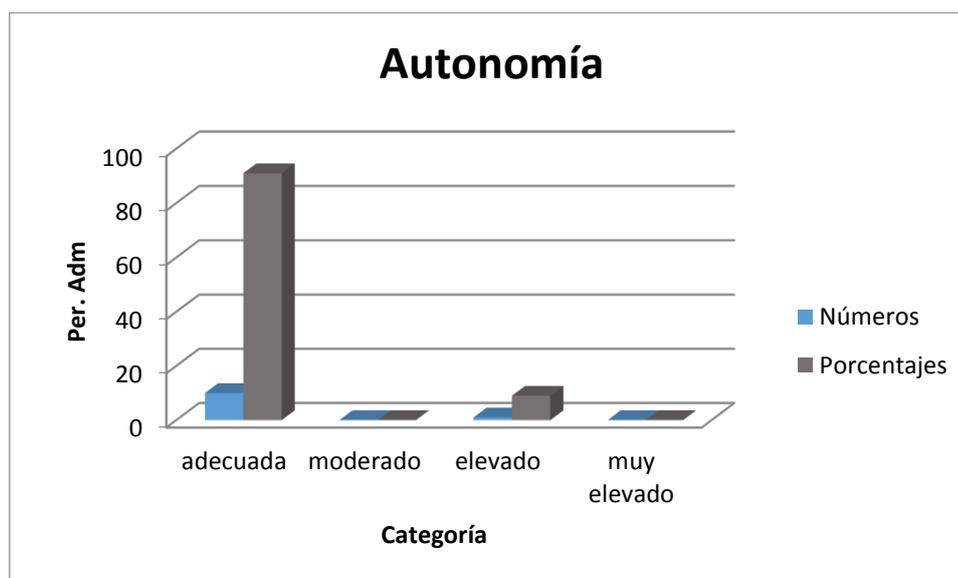


El tiempo de trabajo, para el 82 % del personal administrativo de la empresa Interfull S.A. la situación es adecuada, presenta riesgo elevado 9 % y riesgo moderado 9 %.

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,73	21,15	38,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	1	0

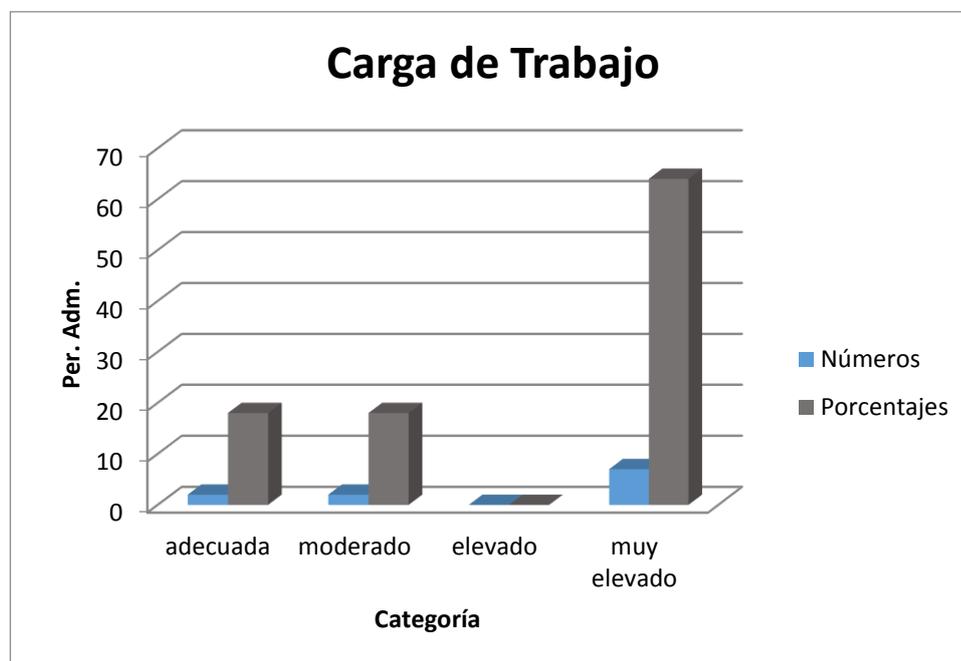


La autonomía de trabajo, para el 91 % del personal administrativo de la empresa Interfull S.A. la situación es adecuada, presenta riesgo elevado 9 %.

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	66,18	15,51	75,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	2	0	7

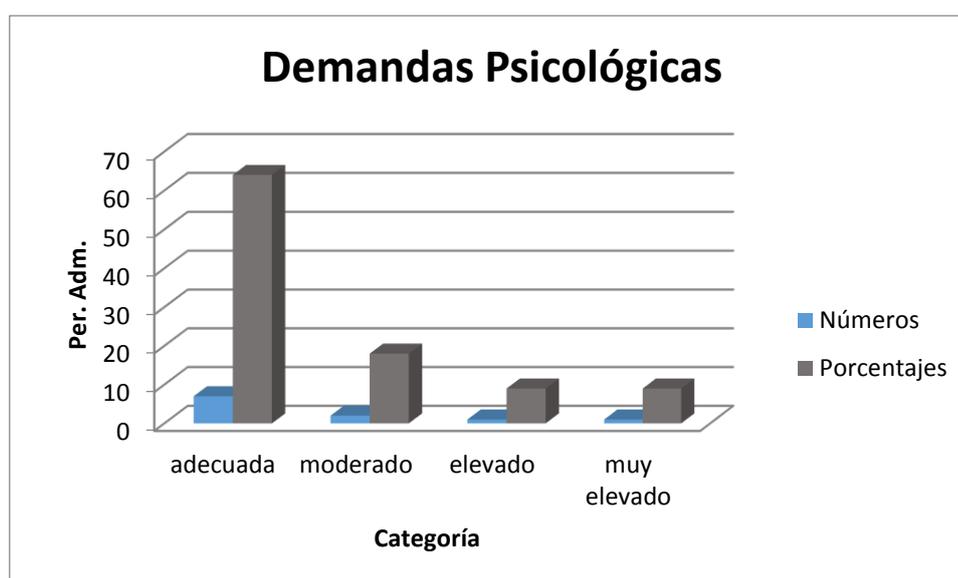


La carga de trabajo, un 64 % del personal presenta un riesgo muy elevado, el 18 % da como resultados riesgo moderado y riesgo adecuado 18%.

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	55,55	13,92	52,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	2	1	1

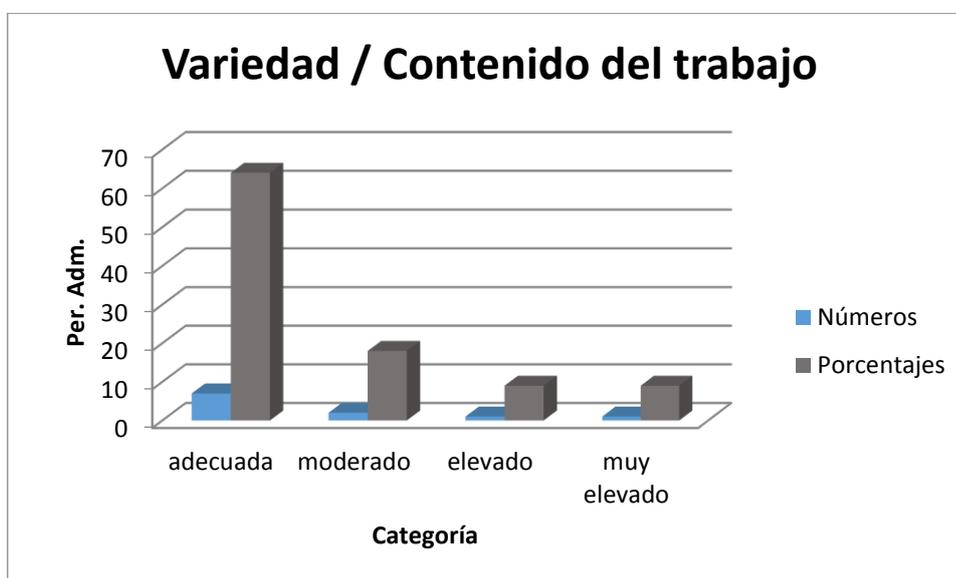


Las demandas psicológicas, un 64 % del personal presenta una situación adecuada, un 18% da como resultados riesgo moderado y el 9 % riesgo elevado y muy elevado el 9 %.

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	23,00	13,70	27,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	2	1	1

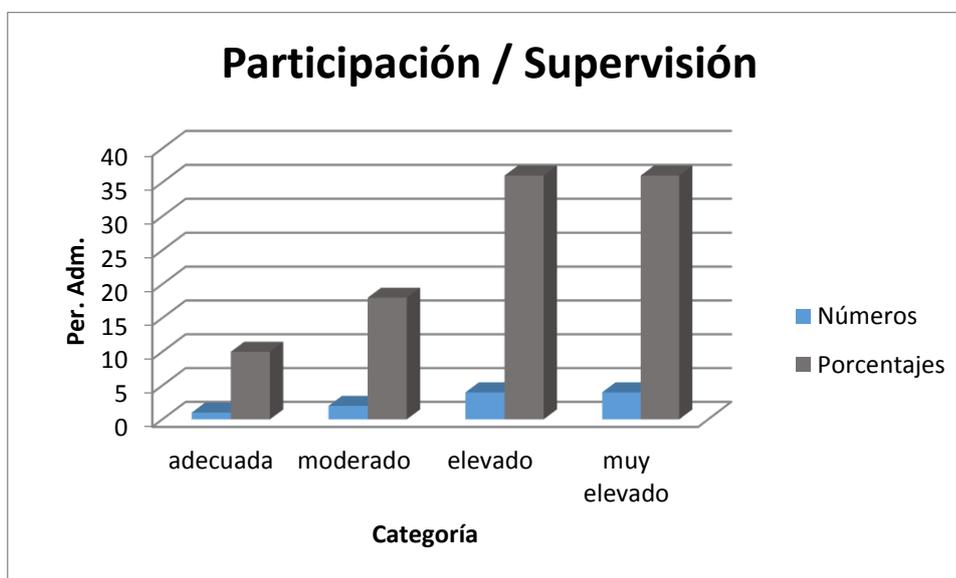


La variedad/Contenido del trabajo, un 7 % del personal presenta una situación adecuada, un 2% da como resultados riesgo moderado y el 1 % riesgo elevado y muy elevado.

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	34,18	8,55	34,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	2	4	4

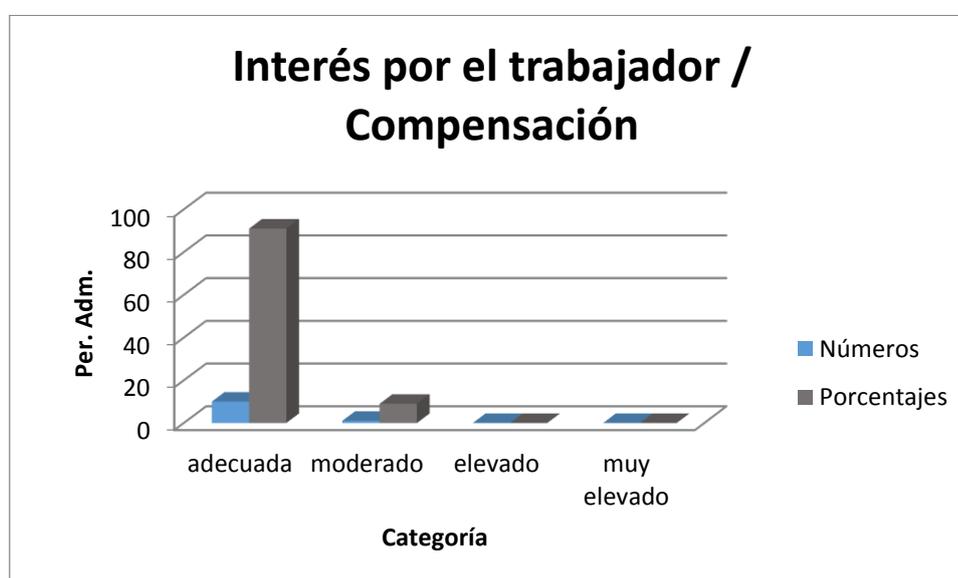


La participación/Supervisión, da como resultado que un 36 % riesgo muy elevado y 36 elevado, 18 % riesgo moderado, 10 % situación adecuada.

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	24,00	17,69	16,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	1	0	0

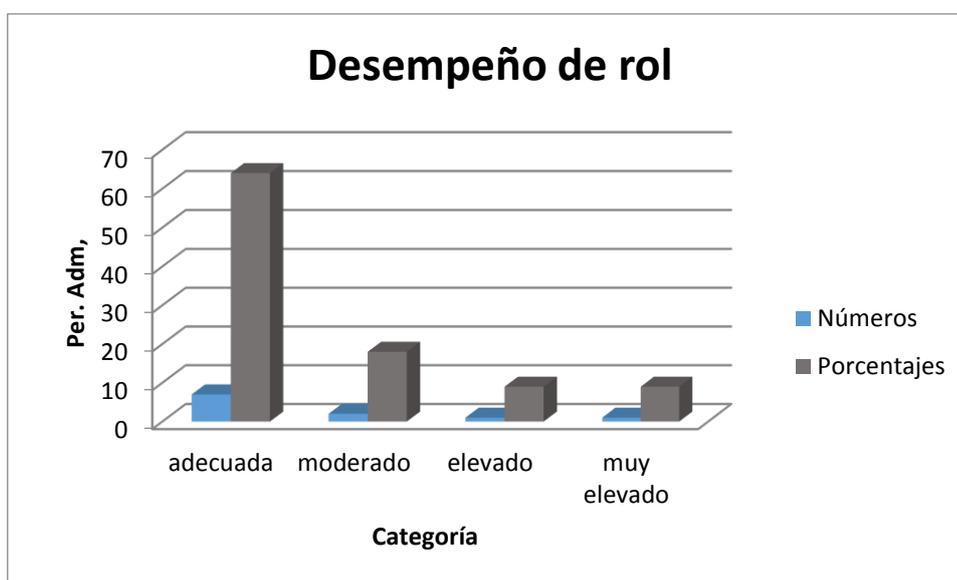


El Interés por el trabajador/Compensación, presenta un resultado satisfactorio de un 91 % situación adecuada, 9 % presentan riesgo moderado.

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	28,09	18,13	27,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	2	1	1

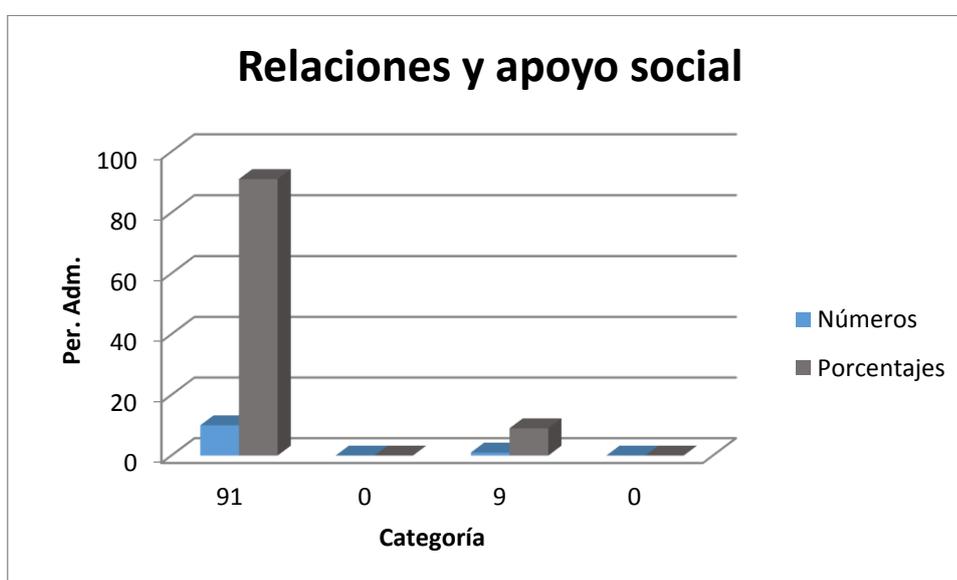


El desempeño de rol, un 64 % del personal presenta una situación adecuada, un 18% da como resultados riesgo moderado 9% y el 9% riesgo elevado y muy elevado.

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	11,91	11,08	10,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	1	0



Las Relaciones y Apoyo social, presenta una situación satisfactoria de un 91 % y se determinó el 9 % como riesgo elevado.

Conclusión:

La carga de trabajo presenta riesgo muy elevado a 7 personas del personal administrativo de la empresa Interfull S.A. esto representa el 64% y la Participación/Supervisión presentan un riesgo elevado a 2 personas que son el 36% y riesgo muy elevado a 2 personas que es un 36%.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Martínez, Rosario (2010.). Evaluación ergonómica de carga mental y factores de riesgo Psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de una centro de rehabilitación de salud mental privado. Universidad de Chile. Facultad de Medicina. Escuela de Terapia Ocupacional. Chile

Arquer, Nogareda C.(2011). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Nota Técnica de Prevención 544: Estimación de la carga mental del trabajo: el método NASA TLX. España.

Comisión Europea. Empleo y Asuntos Sociales. Luxemburgo. (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo.

Decisión 584. Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo, sustitución de la Decisión 547. Registro Oficial 160 del 7 de mayo del (2004). Consejo Andino de Ministerios de Relaciones Exteriores.

Ecuador. Constitución Política de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, del 20 de Octubre del (2008). Quito. Asamblea Nacional Constituyente.

Ecuador. Ministerio de Relaciones Laborales (2013). Factores y Riesgos Laborales. NT-25. Introducción a la Evaluación. Ecuador.

Elisa del Cubo Arroyo. Universidad de Malaga. Malaga-España.(2015). Cambio Organizacional y Factores Psicosociales impacto sobre el absentismo.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 926: Factores psicosociales: Metodología de Evaluación. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 603: Factores psicosociales: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 179: La carga mental del trabajo; definición y evaluación. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 534: Carga mental de trabajo: Factores.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Previsión 445: Carga mental de trabajo: fatiga. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional

de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 450: Factores de evaluación. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 604: Factores psicosociales: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 450: Factores de evaluación. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2011) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 575: Carga de Trabajo: Indicadores. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 450: Factores de evaluación. España.

España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.(2011) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Norma Técnica de Prevención 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: Principios Comunes (I). España.

Ferrer, R. Guilera, G., Però, M. (2011) Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (FPsico)
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacio/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificacion.pdf>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp>

Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. (1984)
Novena reunión. Ginebra,

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007.) VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. (Trabajo de Investigación). España.

Muñiz, J. (2005) Utilización de los test. En J. Muñiz, A.M.Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno (Eds.) Análisis de los ítems. Madrid: La Muralla, S.A.

Nogareda, C. y Otros (coord.) 2006. Psicología del Trabajo. Barcelona, INHST.

Norma ISO 10075:1991 (1991). (Parte 1ª) "Principios Ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo-Términos generales y definiciones" Génova.

Norma ISO/DIS 10075:1991(1991). (Parte 2ª) “Principios Ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo-Términos generales y definiciones” Génova. 1991.

Prieto, G., y Muñiz, J. (2000). Un modelo para la evaluación de los tests utilizados en España. Papeles del Psicólogo.

Resolución 957. (2005). Reglamento al Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena. Lima-Perú.

Rev Perú Med Exp Salud Pública. (2012); 29(2):237-41. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional Pedro R. Gil-Monte¹, a riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional- Scielo.

S.L.Sauter, Joseph J, Hurrell Jr. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. OIT.

http://mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/enciclo/general/contenido/tomo2/34.pdf

www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf