



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU
INFLUENCIA EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA FUENTES SAN FELIPE
S.A. EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”**

AUTOR: Segovia Tapia Jonathan Fabricio

TUTOR: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

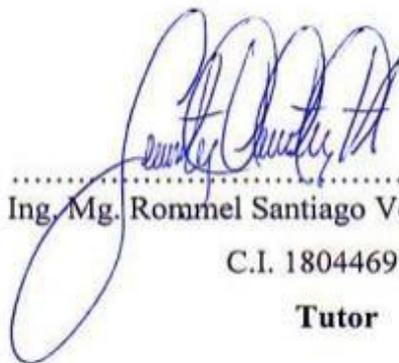
Ambato – Ecuador

2018-2019

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, **Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández** con cedula de identidad 1804469185, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUENTES SAN FELIPE S.A. EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, desarrollado por el egresado de la carrera de **Psicología Industrial** modalidad **Presencial**, Segovia Tapia Jonathan Fabricio, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión Calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.



.....
Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández
C.I. 1804469185
Tutor

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quién basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



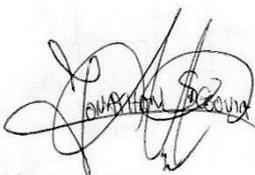
.....
Jonathan Fabricio Segovia Tapia

C.I. 1752437200

Autor

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente trabajo final de Grado o Titulación sobre el tema: “LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUENTES SAN FELIPE S.A EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



.....
Jonathan Fabricio Segovia Tapia

C.I. 1752437200

Autor

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE
LA EDUCACIÓN:**

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUENTES SAN FELIPE S.A EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”, presentado por Jonathan Fabricio Segovia Tapia egresado de la Carrera de Psicología Industrial Modalidad Presencial promoción: Septiembre – Febrero 2018, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN



Ing. Omar Damián Cavero Álvarez Mg.
C.C. 180243226-8

MIEMBRO



Mg. Irma Edith Ortiz Mora
C.C.1707186076

MIEMBRO

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado a Dios, por brindarme la sabiduría y la fe para sobrellevar los obstáculos que se presentan en la vida.

Mi proyecto de investigación la dedico a mi Madre por su apoyo incondicional en cada una de mis decisiones para lograr esta gran meta, por incentivar en mí el desarrollo profesional y personal.

A mi Abuelito mediante su sabiduría me brindo consejos únicos y útiles que permitieron lograr cada una de las metas propuestas, desde el cielo guía cada uno de mis pasos en mi vida.

A mis apreciadas hermanas quienes fueron un pilar fundamental a lo largo de este tiempo, mediante sus consejos y aprecio motivaron mi esfuerzo para enorgullecer a mi familia

Jonathan Fabricio Segovia Tapia

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, por acogerme en sus instalaciones y permitirme sobresalir en ese gran mundo del conocimiento, a la empresa Fuentes San Felipe S.A. quienes me permitieron obtener la información necesaria para la ejecución de este proceso de investigación.

A mis docentes quienes con paciencia y dedicación me brindaron conocimientos muy útiles dentro y fuera de las aulas. A mi tutor Mg. Ing. Rommel Santiago Velastegui Hernández quien con gran aprecio y paciencia me guio y asesoro en este proceso.

A mis familiares por las muestras de apoyo a cada momento incentivando en mi la superación y aprecio.

Jonathan Fabricio Segovia Tapia

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización del problema.....	3
1.2.3 Análisis Crítico.....	7
1.2.4 Prognosis	7
1.2.5 Formulación del problema	8
1.2.6 Interrogantes.....	8
1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación	9
1.3 Justificación.....	9
1.4 Objetivos	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2 Fundamentación filosófica	16
2.2.1 Fundamentación Axiológica	16
2.2.2 Fundamentación Epistemológica	17
2.2.3 Fundamentación Ontológica	17
2.3 Fundamentación legal	17
2.4 Categorías Fundamentales	21
2.4.1 Constelación de variable independiente: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	22
2.4.2 Constelación variable dependiente: ACCIDENTES LABORALES	23
2.4.3 Categorización Variable Independiente	24

2.4.4	Categorización Variable Dependiente.....	39
2.5	Hipótesis.....	48
2.6	Señalamiento de variables de la hipótesis.....	48
2.6.1	Variable independiente	48
2.6.2	Variable dependiente.....	48
CAPÍTULO III.....		49
METODOLOGÍA		49
3.1	ENFOQUE	49
3.1.1	Cualitativo	49
3.1.2	Cuantitativo	49
3.2.	MODALIDADES BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.2.1.	Investigación bibliográfica – documental	49
3.2.2.	Investigación de campo.....	49
3.3.	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.3.1.	Investigación correlacional	50
3.3.2.	Investigación descriptiva.....	50
3.3.3.	Investigación explicativa.....	50
3.4.	POBLACION.....	50
3.4.2	Muestra.....	51
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52
3.6.	RECOLECCION DE LAS VARIABLES.....	55
3.7.	PROCESAMIENTO Y ANALISIS	56
CAPITULO IV.....		57
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....		57
4.2	Verificación de hipótesis.....	78
4.2.1	Modelo Lógico	78
CAPITULO V.....		83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		83
5.1	CONCLUSIONES	83
5.2	RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA.....		85
ANEXOS		88
ARTICULO CIENTIFICO.....	¡Error! Marcador no definido.	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra	51
Tabla 2: Operacionalización de Variable Independiente	52
Tabla 3: Operacionalización de Variable Dependiente.....	54
Tabla 4: Recolección de Información	55
Tabla 5: Resultados estadísticos porcentuales Informe F-PSICO.....	58
Tabla 6: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 1	61
Tabla 7: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 2	62
Tabla 8: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 3	63
Tabla 9: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 4	64
Tabla 10: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 5	65
Tabla 11: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 6	66
Tabla 12: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 7	67
Tabla 13: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 8	68
Tabla 14: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 9	69
Tabla 15: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 10	70
Tabla 16: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 11	71
Tabla 17: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 12	72
Tabla 18: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 13	73
Tabla 19: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 14	74
Tabla 20: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 15	75
Tabla 21: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 16	76
Tabla 22: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 17	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Árbol de problemas	6
Figura 2: Categorización de las variables	21
Figura 3: Constelación variable independiente	22
Figura 4: Constelación variable dependiente	23
Figura 5: Resultados porcentuales informe.....	58
Figura 6: Resultados porcentuales pregunta 1	61
Figura 7: Resultados porcentuales pregunta 2	62
Figura 8: Resultados porcentuales pregunta 3	63
Figura 9: Resultados porcentuales pregunta 4	64
Figura 10: Resultados porcentuales pregunta 5	65
Figura 11: Resultados porcentuales pregunta 6	66
Figura 12: Resultados porcentuales pregunta 7	67
Figura 13: Resultados porcentuales pregunta 8	68
Figura 14: Resultados porcentuales pregunta 9	69
Figura 15: Resultados porcentuales pregunta 10	70
Figura 16: Resultados porcentuales pregunta 11	71
Figura 17: Resultados porcentuales pregunta 12	72
Figura 18: Resultados porcentuales pregunta 13	73
Figura 19: Resultados porcentuales pregunta 14	74
Figura 20: Resultados porcentuales pregunta 15	75
Figura 21: Resultados porcentuales pregunta 16	76
Figura 22: Resultados porcentuales pregunta 17	77

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. en la ciudad de Latacunga

Autor: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Resumen Ejecutivo

El trabajo de investigación realizado, tiene como principal objetivo identificar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en los accidentes laborales de la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga pretendemos identificar, valorar, corregir los factores de riesgo identificados a fin de precautelar la salud física, psicología y social en los colaboradores mejorando la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia organizativa. Para desarrollar esta investigación primero se identificó las necesidades inmediatas para el tema propuesto, además de utilizar un enfoque cualitativo y cuantitativo, estructurando de forma cualitativa el contenido de artículos científicos, publicaciones de los principales organismos internacionales OIT; INSHT, IESS; MDT, etc, posteriormente al utilizar un enfoque cuantitativo establecimos una metodología validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo conjuntamente con una encuesta estructurada para identificar los factores de riesgo psicosocial en una población de 40 colaboradores. Los datos fueron analizados mediante el software del cuestionario propuesto en NTP 926 conjuntamente de un método estadístico Chi cuadrado X^2 ; que fue efectuado con un nivel alfa de 0,05; es decir con un 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error los cuales nos permitieron determinar la hipótesis planteada en la investigación. Posteriormente a este proceso se identificó las conclusiones y recomendaciones necesarias para tomar los correctivos necesarios previniendo de posibles accidentes laborales y daños psico-sociales que afecten la productividad.

Palabras clave: Accidentes laborales, Factores de riesgo psicosocial, Higiene ocupacional, Riesgos laborales, Salud ocupacional, Seguridad industrial

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. en la ciudad de Latacunga

Autor: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Abstract

The main objective of the research work is to identify the influence of psychosocial risk factors on work accidents at the company San Felipe S.A. located in the canton of Latacunga, we intend to identify, assess and correct the risk factors identified in order to safeguard the physical, psychological and social health of the employees, improving the quality of life at work and organizational efficiency. To develop this research, we first identified the imminent needs for the proposed topic, in addition to using a qualitative and quantitative approach, qualitatively structuring the content of scientific articles, publications of the main international organizations ILO; INSHT, IESS; MDT, etc., subsequently using a quantitative approach we established a methodology validated by the National Institute for Safety and Hygiene at Work together with a structured survey to identify psychosocial risk factors in a population of 40 employees. The data were analyzed using the software of the questionnaire proposed in NTP 926 together with a Chi square X2 statistical method; which was done with an alpha level of 0.05; that is, with a 95% reliability and a 5% margin of error which allowed us to determine the hypothesis raised in the investigation. After this process, the conclusions and recommendations necessary to take the necessary corrective actions were identified, preventing possible work accidents and psycho-social damages that affect productivity.

Keywords: Industrial safety, psychosocial risk factors, occupational hygiene, occupational health, occupational risks, work accidents.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto investigativo realizado en la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga, se propuso la problemática los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales, en entrevistas previas y utilizando el método de observación se ha evidenciado que los colaboradores de la institución presentan una inminente inconformidad con la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y provocando daños en la salud psicológica, física y social de los colaboradores, alterando el desempeño de los colaboradores por ende ocasionando pérdidas tanto económicas como materiales en la empresa.

La viabilidad de la investigación mediante la apertura de los representantes de la institución la cual está interesada en identificar los principales obstáculos para mejorar la gestión tanto de Talento Humano y de Seguridad y Salud Ocupacional mejorando la calidad de vida en los empleados, garantizando sus derechos y precautelando la integridad de los mismos mediante alternativas de solución eficientes y viables.

El proyecto de investigación está estructurado por cinco capítulos y el artículo académico tal cual lo estipula la unidad de titulación de la carrera de Psicología Industrial de la Facultad de Ciencias Humanas de la Educación en la modalidad proyecto de investigación, previo a la obtención del título como Psicólogo Industrial.

Capítulo I El problema: se estudia la problemática desde una visión; macro, meso y micro, planteando el problema en cuestión, el análisis crítico son las causas y efectos del problema identificado, la prognosis indica que puede suceder en el futuro si no se plantea alternativas de solución, la formulación del problema, preguntas directrices dan origen a los objetivos de investigación, que a su vez determinan lo que se pretende lograr con el presente proyecto de investigación.

Capítulo II Marco teórico: utilizar antecedentes investigativos de estudios previos, fundamentación filosófica con enfoque propositivo, fundamentación legal hace referencia a las leyes establecidas que permiten sustentar la investigación, en el marco teórico se desarrollan las categorías fundamentales, constelaciones de ideas, se establecen las hipótesis de estudio y se señalan las variables dependiente e independiente.

Capítulo III Metodología de la investigación: establecemos el enfoque, tipo y modalidad determinada para la población a investigar. Establecer la población para el trabajo de investigación, se explica el método para aplicar el cuestionario propuesto..

Capítulo IV Análisis e interpretación de los resultados: se identifican mediante tablas, gráficos con su respectivo análisis e interpretaciones con datos precisos obtenidos en el cuestionario aplicado a todos los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A., mediante la aplicación de la prueba estadística del Chi cuadrado para la comprobación de la hipótesis, y se acepta la hipótesis de acuerdo a la regla de decisión establecida estadísticamente.

Capítulo V Conclusiones y recomendaciones: en base a los resultados obtenidos mediante los métodos propuestos podemos identificar las conclusiones y proponer recomendaciones necesarias que resuelvan la problemática identificada a través de acciones concretas y efectivas.

Artículo Académico: se estructuro la información de manera concreta mediante la introducción basada en organismos internacionales y bases científicas, datos relevantes propuestos para identificar la relación de las variables, metodología validada a fin de presentar datos reales para la investigación, discusión y conclusiones establecidas referentes al tema propuesto.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

“LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUENTES SAN FELIPE S.A EN LA CIUDAD DE LATACUNGA”.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización del problema

La globalización realiza cambios a nivel **Mundial** llegando a nuestro país realizando cambios sustanciales a nivel administrativo y operativo debido a la aplicación de nuevos métodos en la ejecución del trabajo por consiguiente la modificación de las condiciones laborales, entonces se evidencia la aparición y el incremento en los factores de riesgo a nivel psicosocial perturbando la integridad de los colaboradores en las organizaciones.

Los factores de riesgo psicosocial inmiscuyen un estudio amplio y minucioso afectando tanto a la salud física, psicológica y social del individuo, además de ello involucra el macro ambiente en la organización disminuyendo la productividad y afectando la competitividad en el mercado, teniendo en cuenta que la sociabilidad humana posee variantes que influyen en la convivencia armónica dentro de la organización provocando un deterioro en el clima laboral, la comunicación e impidiendo que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera adecuada entorpeciendo el cumplimiento de metas y objetivos establecidos.

Según estadísticas proporcionadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (UE-OSHA) y la fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Eurofound) establece datos relevantes como:

La intranquilidad de las empresas son los riesgos psicosociales, identificando que casi un 80 % de los directivos analizan el entorno encontrando el estrés, la violencia y el acoso como temas de gran interés. Otros aspectos relacionados al colaborador como: tiempos de trabajo,

relación con clientes externos e internos, la comunicación, la carga de trabajo entre otros en los que no se determina medidas para contrarrestar el efecto negativo.

Un análisis en Europa determina que el 25 % de los colaboradores se sienten vulnerables en su salud debido a su exposición a riesgos psicosociales en la ejecución de sus tareas. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010)

Por lo mostrado en las estadísticas podemos reafirmar la presencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones a nivel mundial, los cuales afectan directamente a los colaboradores tanto en su desempeño como en cuantiosas pérdidas económicas y sanciones a la violación de la norma en materia de prevención es este riesgo.

En **Ecuador** es importante destacar que los factores de riesgo psicosocial proporcionan gran interés por los organismos de control nacionales como los son el Ministerio de trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conjuntamente la ampliación en marco legal mediante acuerdo ministerial nombrado Instructivo para la Implementación del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos Laborales con el fin de precautelar daños o lesiones que se pudieran ocasionar en los colaboradores al no adecuar medidas preventivas y correctivas para disminuir el impacto del tan mencionado Riesgo Psicosocial.

Según Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) en una publicación realiza en el 2013 con la denominación “FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES NUEVOS RIESGOS EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACION” afirma:

En la actualidad el creciente énfasis en los riesgos psicosociales toma relevancia cuando hablamos de cambio en las condiciones de trabajo y forma de trabajo entendiendo que aparecen nuevos factores que pueden ocasionar perjuicios en la seguridad y salud de los colaboradores además de ello en la capacidad productiva d las organizaciones. Relegando la preocupación por los riesgos comúnmente nombrados como peligrosos o tomados de referencia en los accidentes y enfermedades profesionales así tenemos los físicos, mecánicos y químicos. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Ratificar que nuestro país ha tomado grandes iniciativas para la prevención es estos riesgos ya que existe un creciente desarrollo industrial con la creación de leyes que amparan al trabajador y garantizan el derecho de los mismos.

La provincia de **Cotopaxi** ha sido testigo del proceso de industrialización, sin embargo la mayoría de las empresas son pequeñas lo cual constituye un elemento que impide un estudio profundo de los riesgos psicosociales puesto que hay desconocimiento además de ello no se le da la importancia necesaria cuando se habla de considerar una imagen corporativa ante la sociedad y la competencia, la alta gerencia busca incrementar la rentabilidad en su industrias mostrando el interés por identificar los obstáculos que impiden la máxima productividad teniendo en cuenta que el entorno organizacional se debe estudiar los factores que de riesgo psicosocial que vienen constituidos por la monotonía en el trabajo, las inadecuadas relaciones interpersonales, la autonomía en los puestos de trabajo, etc.

La gerencia de Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga busca mejorar las condiciones laborales para sus empleados por lo cual se está inmiscuyendo en los factores de riesgo psicosocial que mejoren la calidad de vida detectando la necesidades de cada áreas.

1.2.2 Árbol de problemas

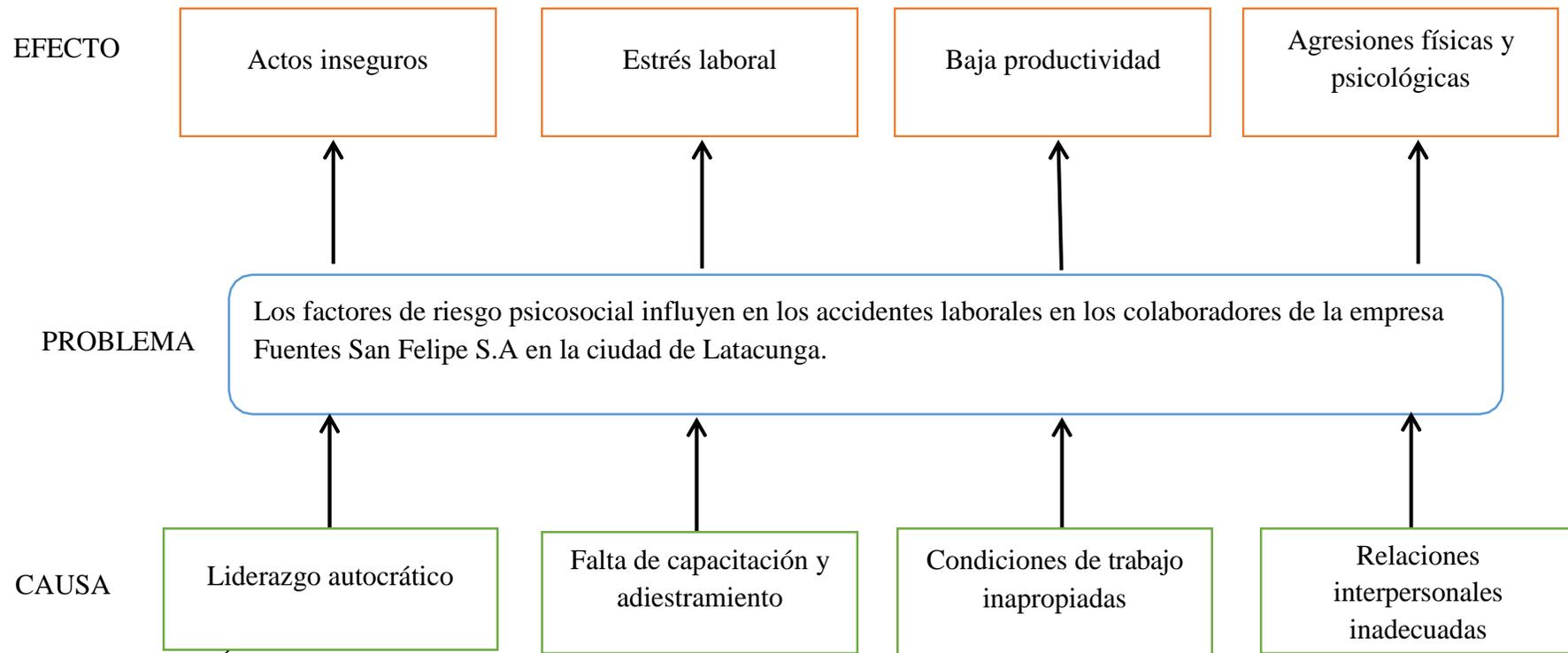


Figura 1: Árbol de problemas
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: (San-Felipe, 2018).

1.2.3 Análisis Crítico

Un liderazgo autocrático provoca que las personas cambien sus comportamiento en forma positiva o negativa, la gerencia sufrió un cambio de mantener un líder con un enfoque autoritario lo que provoco en los empleados: la sobrecarga de trabajo, la insatisfacción, la falta de autonomía al tomar decisiones en las diferentes áreas, la limitaciones para que los colaboradores crezcan profesionalmente sin embargo existen avances significativos realizando los correctivos necesarios fomentando el crecimiento organizacional.

La falta de capacitación y adiestramiento en los colaboradores limita el crecimiento tanto individual y organizacional evidenciando que los conocimientos para competir en el mercado son obsoletos, en la actualidad las organizaciones procuran atraer, mantener y potencializar al talento humano buscando la actualización constante brindando a los clientes productos de calidad.

Condiciones de trabajo inapropiadas evidenciadas en Fuentes San Felipe S.A. afectan directamente a los colaboradores indicando un intensa preocupación por los posibles daños a los cuales están expuestos sin embargo el énfasis recae en las consecuencias que provocan sobre los rendimiento laboral impidiendo el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

Inadecuadas relaciones interpersonales dentro de la organización será una prioridad en ocasiones provoca reacciones negativas entre colaboradores impidiendo la buena comunicación entre departamentos desencadenando conflictos organizaciones.

1.2.4 Prognosis

Al ignorar la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en los accidentes laborales en los colaboradores de la Empresa Fuentes San Felipe S.A., en un futuro el liderazgo afectara de manera crítica a la salud psicológica, como: comportamientos inapropiados, alteraciones en las relaciones sociales, afecciones crónicas de estrés y ansiedad, agresividad.

De no realizar planes de capacitación y adiestramiento el desgaste en la organización será notorio y la entropía provocara en el personal la insatisfacción laboral, lo cual influye en la competitividad en el mercado que tiene la organización, reduciendo la rentabilidad a largo plazo de la organización.

Al no analizar las condiciones laborales en la organización se desencadenaría en afectaciones físicas en el personal tales como: dolores musculares, problemas respiratorios, accidentes e incidentes laborales llegando hasta pérdidas humanas y también en la pérdida de recursos económicos si no se toman medidas correctivas y preventivas salvaguardando la integridad de los colaboradores, debido a no cumplir con normas técnicas establecidas por los organismos de control.

La comunicación organizacional se considera como el motor para conseguir la eficiencia en la empresa, si no se establece buenas relaciones interpersonales y protocolos de comunicación entre los colaboradores donde no se vulnere la convivencia armónica apareciendo conflictos organizacionales que directamente influyen en el clima organizacional impidiendo el ambiente propicio para la ejecución de las tareas.

La principal recomendación es ejecutar un estudio sobre factores de riesgo psicosocial en la empresa Fuentes San Felipe S.A. a fin de realizar acciones correctivas o a su vez prevenir para impedir problemas a futuro como los expuestos anteriormente.

1.2.5 Formulación del problema

¿De qué manera influyen los factores de riesgo psicosocial en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuente San Felipe S.A. en la ciudad de Latacunga?

1.2.6 Interrogantes

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial identificados en la empresa Fuentes San Felipe S.A en Latacunga?

¿De qué manera influyen los riesgos psicosociales en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. en Latacunga?

¿Existen alternativas de solución para prevenir los factores de riesgo psicosocial y los accidentes laborales en la empresa Fuentes San Felipe S.A. en Latacunga?

1.2.7 Delimitación del Objeto de investigación

1.2.7.1 Límite de contenido

- **Campo:** Psicología Industrial
- **Área:** Talento Humano
- **Aspecto:** Factores de Riesgo Psicosocial

1.2.7.2 Límite espacial

La investigación se efectuará en la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en la ciudad de Latacunga.

1.2.7.3 Límite temporal

El trabajo investigativo se llevara a cabo con información obtenida en el periodo Septiembre 2018–Febrero 2019.

1.3 Justificación

El desarrollo de este tema de investigación es de gran **interés** ya que conforma información valiosa para la Gerencia y le departamento de Talento Humano realizando correctivos necesarios, solucionando esta problemática se lograra que los colaboradores logren cumplir y mejorar las eficiencia en la producción.

Se considera de gran **importancia** debido a que involucra la seguridad preventiva en los colaboradores y el cumplimiento de la normativa vigente exigida por los organismos de control como el Ministerio del Trabajo con sus programas de prevención.

La investigación es **factible** a desarrollarse puesto que se cuenta tanto con el recursos humano necesario el cual posee las competencias necesarias con el dominio de los temas a investigar, además de ello el financiamiento para su ejecución son los necesarios dando soluciones prácticas aumentando el crecimiento y el desarrollo la organización.

La presente investigación tiene un **gran impacto** directamente en la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores llegando hasta sus círculos sociales como lo son: familiar, social y también la colectividad logrando una imagen corporativa que beneficie en la

competitividad en el mercado y la sostenibilidad a largo plazo con la atracción del talento humano altamente capacitado y la fidelidad de los clientes tanto internos como externos.

Los **beneficiarios** fundamentales en esta investigación son los colaboradores de Fuentes San Felipe S.A. a nivel administrativo reduciendo los costos que conlleva el agravamiento de los factores de riesgo psicosocial, además de ello el nivel operativo se previene daños y lesiones físicas así también problemas psicológicos que afectan a su interacción social.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar los factores de riesgo psicosocial que influyen en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A en la ciudad de Latacunga.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico de los factores de riesgo en la empresa Fuentes San Felipe S.A.
- Evaluar los factores de riesgos psicosocial de los colaboradores y la influencia para que ocasionen accidentes laborales.
- Redactar un artículo académico sobre los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

La investigación se ha fundamentado mediante pasadas investigaciones con temas similares que aportan significativamente como se las detalla a continuación:

TEMA: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS”

AUTOR: Joseph Oswaldo Alvarado Calderón

LUGAR: Universidad Técnica de Ambato **CIUDAD:** Ambato **AÑO:** 2016

Objetivos:

General:

- Investigar la influencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral del personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.

Específicos:

- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.
- Determinar los niveles de Desempeño Laboral en el personal del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua.
- Estructurar un documento científico que integre los Factores de Riesgo Psicosocial con el Desempeño Laboral.
- Proponer una alternativa de solución a los problemas generados por los Factores de Riesgo Psicosocial.

Resumen:

El trabajo de investigación fue desarrollado en el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, durante el periodo abril – septiembre de 2016. Se aborda de manera específica los Factores de Riesgo Psicosocial y su influencia en el Desempeño Laboral del capital humano de la organización. Los Riesgos Psicosociales son un tema que es desconocido para muchas personas, incluso para personas que gestionan el talento Humano como es el caso del MTOP de Tungurahua. Se ha realizado dos evaluaciones de Factores de Riesgo Psicosocial, la primera mediante el instrumento de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO en su versión 3.1 la cual identifica una clara presencia de riesgos, especialmente en: Supervisión / Participación, Relaciones y Apoyo Social, Interés por el Trabajador / Compensación y Desempeño de Rol. La segunda valoración de riesgos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, los datos obtenidos fueron analizados de manera crítica e interpretados. Se pudo apreciar que el 60% de la población en estudio ha tenido consecuencias a la salud física debido a las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus actividades laborales.

Conclusiones:

Mediante el desarrollo del presente trabajo investigativo se puede concluir que:

- De acuerdo con la comprobación de la hipótesis mediante el método de chi-cuadrado se concluye que existe una influencia negativa de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Desempeño Laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores del MTOP
- Los Riesgos Psicosociales más relevantes identificados en el personal del Sindicato de Trabajadores del MTOP de Tungurahua son los siguientes: Participación/Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación, Desempeño del rol, Relaciones y Apoyo Social. Lo cual habitualmente con el tiempo genera problemas de salud al empleado en el aspecto físico como mental.
- El Desempeño Laboral del personal del MTOP de Tungurahua se encuentra en un nivel medio, el cual es descrito por la Organización Nacional de Evaluación como un desempeño satisfactorio en el dominio del conjunto de actividades laborales encomendadas y capacidades necesarias para el puesto de trabajo.
- Los Factores de Riesgo Psicosocial influyen de manera directa en el Desempeño Laboral, reduciendo la efectividad del colaborador y productividad de la organización,

por lo cual es necesario asignar recursos humanos y económicos para la elaboración de un documento interno que ayude a prevenir enfermedades y accidentes en el trabajo.

- La falta de prevención de aspectos psicosociales en el trabajo ha provocado que el 60% de los trabajadores tenga afecciones físicas a la salud a causa de la realización de su trabajo.

Análisis Crítico: El desinterés de las organizaciones por la prevención de riesgos psicosociales viene precedido por aspectos en la estructura organizacional que afectan en los colaboradores, las consecuencias sobre una deficiente gestión de los factores de riesgo psicosocial se las identifica en el descenso de la producción llevando a que la persona se sienta desmotivada impidiendo desempeñarse de manera idónea además la empresa debe tomar acciones correctivas que tienen costos económicos significativos.

Se considera las afectaciones tanto físicas y psicológicas que tienen los factores de riesgo psicosocial por lo cual una evaluación nos ayuda a identificar cada uno de los factores a fin de tomar los correctivos necesarios.

TEMA: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL IESS HOSPITAL DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI”

AUTOR: Carlos Santiago Mejía Quiroga

LUGAR: Universidad Técnica de Ambato **CIUDAD:** Ambato **AÑO:** 2016

Objetivos:

Objetivo General

- Determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar al personal administrativo con el fin de establecer la existencia de los factores de Riesgos Psicosociales.

- Indagar el desempeño laboral en búsqueda de parámetros de riesgos psicosociales.
- Promover alternativas de solución con el fin de mejorar el Desempeño Laboral.

Resumen:

El presente trabajo de investigación detalla un análisis de los aspectos vinculados a los riesgos Psicosociales y al Desempeño Laboral de los colaboradores del IESS Hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Este estudio tiene como fin destacar la importancia de estos riesgos vinculados con el Subsistema de Talento Humano Seguridad y Salud Ocupacional. Se ha considerado un tema de gran trascendencia dentro de las organizaciones, puesto que busca un continuo desarrollo del ambiente en los cuales los colaboradores desempeñan sus funciones, con un solo propósito, alcanzar niveles de eficiencia y eficacia. Además, permite conocer la interacción de las relaciones interpersonales y laborales como también el liderazgo que se dan en las organizaciones. Mediante la utilización de encuestas se determinará la incidencia de los Riesgos Psicosociales en el desempeño laboral, como también con la aplicación de un reactivo abalizado que nos ayude a identificar los riesgos específicos existentes, lo que evidenciará las causas y efectos que conlleva el problema identificado. Se ha considerado la realización de “Pausas Activas y la creación de Canales de Comunicación, en beneficio de los servidores públicos y en general de la institución.

Conclusiones:

- Los Riesgos Psicosociales que se manifiestan en el personal administrativo como cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con sus compañeros de trabajo, estrés y ansiedad, afectan directamente el desempeño laboral.
- Una de las causas más prominentes de la existencia de Riesgos Psicosociales son las deficientes relaciones interpersonales e inexistencia de canales de comunicación entre el personal administrativo.
- La evaluación que determina el desempeño del personal administrativo se ha visto disminuida por causa de factores Psicosociales y esta no se ha tomado en cuenta para realizar cambios pertinentes que beneficien al colaborador.
- Si se toma medidas de prevención de Riesgos Psicosociales como la creación de canales de comunicación, pausas activas o terapias de relajación podría mejorar el desempeño laboral.

- Existe una inequitativa asignación de funciones y la institución no se preocupa por la satisfacción laboral del personal administrativo.
- Existe desconocimiento del personal administrativo del I.E.S.S. hospital de Latacunga acerca de factores de Riesgos Psicosociales, y en la institución nunca antes se ha hecho una medición de los mismos

Análisis Crítico: Se ha determinado que los factores de riesgo psicosocial investigados en esta organización vienen precedidos por una inadecuada comunicación por lo cual se presentan afecciones a nivel físico y psicológico lo que produce pérdidas económicas y materiales, la insatisfacción en el puesto de trabajo produce bajas en el desempeño y cumplimiento de las actividades.

Las relaciones interpersonales son la raíz de los problemas en la organización identificando y aplicando correctivos en los canales de comunicación serán el primer paso para mejorar las condiciones de los colaboradores en su puesto de trabajo.

TEMA: “INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DEL TRABAJO”

AUTOR: Ing. Guido Abad Vásquez (Gerente de SSA PETROAMAZONAS)

LUGAR: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social **PAÍS:** Ecuador **AÑO:** 2010

Resumen:

La estadística completa tanto la de afectación personal como la causante de pérdidas materiales y ambientales genera un indicador corporativo de pérdidas, mismo que puede ser mostrado por departamentos, por zonas, acorde con la distribución, tamaño o interés de la empresa. En la estadística mensual es conveniente mostrar la línea de la meta y contrastarla con la realidad del histórico de la accidentabilidad. Se deben integrar las horas hombre y los accidentes de las empresas que prestan servicios especializados, todos los accidentes laborales ocurridos en las empresa, deben ser investigados sin distinción entre empleados propios o de servicios especializados, solo de esta manera podremos tener un indicador real de la empresa.

Conclusiones:

- El índice de accidentabilidad es un indicador corporativo y bien gestionado es una herramienta valiosa para evitar la repetición de eventos que generaron pérdidas

- La prevención de accidentes permite tener una operación limpia y sana y es una responsabilidad compartida entre la Alta Gerencia, los gestores de riesgos y todos los colaboradores y proveedores
- La accidentabilidad laboral puede evitarse, es multicausal y ocurre por la libre actuación de los actos y condiciones sub-estándar

Recomendaciones:

- La investigación de los accidentes e incidentes con alto potencial debe ser para establecer oportunidades de mejora en el o los sistemas de gestión
- El Comité de investigación debe buscar evidencias concretas y para ellas proponer planes de acción integrales viables

Análisis Crítico: Los accidentes de trabajo no simplemente son daños al trabajador, las investigaciones de los mismos nos llevan a un abanico amplio de opciones en las cuales se establecen las causas previniendo en posteriores ocasiones tanto pérdidas económicas como materiales, además de los costos económicos y sociales en la empresa.

El accidente es el producto de la inadecuada gestión tanto técnica y administrativa en las empresas, la prevención será siempre el mejor aliado al precautelar la integridad de los colaboradores.

2.2 Fundamentación filosófica

La investigación tiene como propósito dar solución a una problemática mediante un enfoque crítico propositivo, debido a que se va a realizar una exploración tanto positiva como negativa acerca de la variable dependiente y la independiente llegando a realizar un análisis crítico de la empresa, luego de ello se pretende dar solución a los problemas encontrados mediante una alternativa viable.

2.2.1 Fundamentación Axiológica

La presente investigación tomara muy en cuenta un enfoque de ético tanto de manera individual como organizacional a fin de demostrar resultados precisos mediante la igualdad, el respeto, la responsabilidad, etc.

2.2.2 Fundamentación Epistemológica.

Al aplicar una investigación epistemológica generando conocimiento en la influencia de los factores de riesgo en los accidentes que se pudieran suscitar dentro de la organización, a fin de precautelar la salud y la integridad de los colaboradores en la organización.

2.2.3 Fundamentación Ontológica.

Mediante la investigación de este tipo lograremos conseguir el mejoramiento de la calidad de vida en los colaboradores y la reducción de costos con la investigación de accidentes, mediante instrumentos y técnicas adecuadas lograremos garantizar el derecho de los trabajadores en su entorno de trabajo.

2.3 Fundamentación legal

En Ecuador, la prevención y control de riesgos laborales está respaldada por una normativa vigente que impulsa el cumplimiento estricto de parámetros basados en la implementación de acuerdos e instrumentos de carácter nacional e internacional. Podemos encontrar por ejemplo el Instrumento Andino de Seguridad y Salud decisión 547, Resolución 957; Reglamentos del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, capítulos del Código del Trabajo como por ejemplo capítulo 1, 5; Decreto Ejecutivo 2393, Resolución No. C.D. 390, entre otras; y también existen documentos internos de la compañía como son Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, todos estos documentos han sido generados con la finalidad de brindar protección y cuidado a la salud y seguridad de los empleados.

Código de Trabajo

Capítulo IV- De Las Obligaciones Del Empleador y Del Trabajador

Art. 38.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.

El Título IV

De los Riesgos del Trabajo Capítulo I

Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad. (Código de Trabajo, 2005, pag.156).

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo

Título I

Disposiciones Generales

Art. 1.- Ámbito De Aplicación.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 2.- Del Comité Interinstitucional De Seguridad E Higiene Del Trabajo.

1.- Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.

2.- Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:

h) Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.

Art. 11.- Obligaciones De Los Empleadores.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.

5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

7. (Agregado inc. 2 por el Art. 3 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

Las medidas de precaución e indemnización, sobre cualquier enfermedad adquirida en el lugar de trabajo, aporta cierto grado responsabilidad al trabajador y empleador para llevar un ambiente apto en la empresa y al mismo tiempo se pueda generar el cumplimiento de metas que conllevará la satisfacción de dirigentes y trabajadores.

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

Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN

a. “Se han realizado 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;”

b. “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”

2.4 Categorías Fundamentales

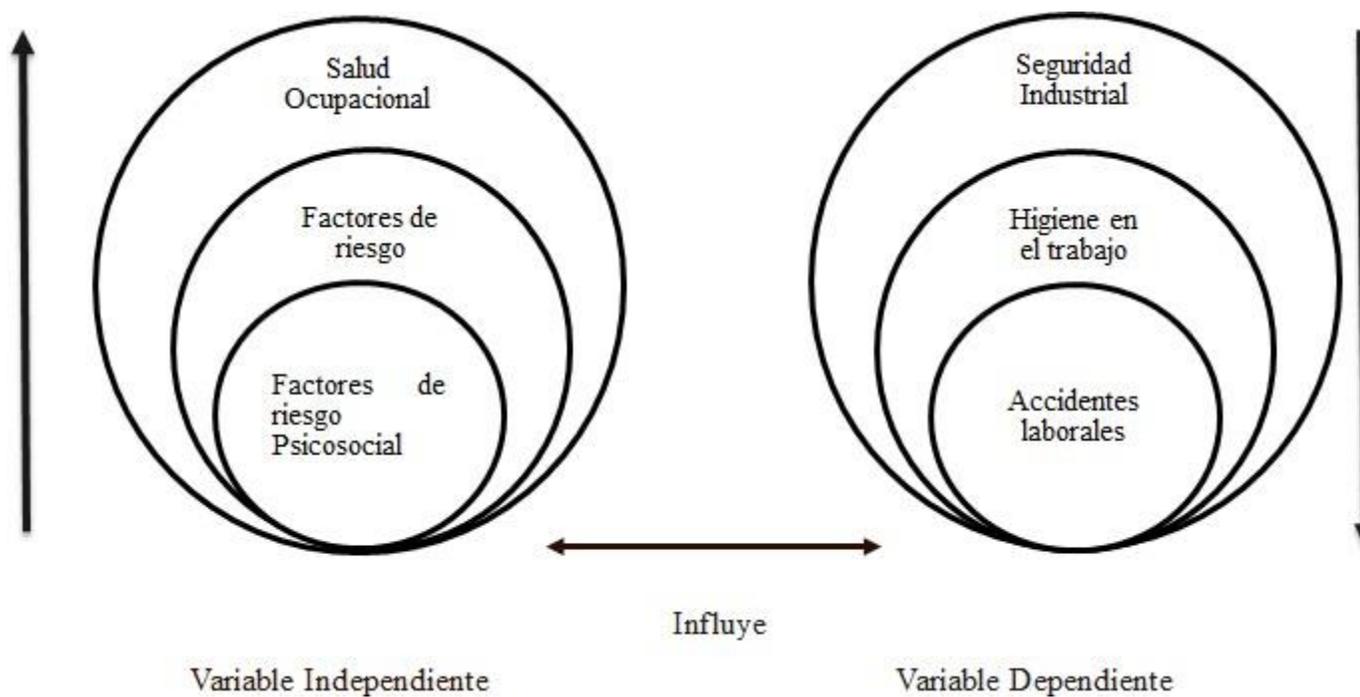


Figura 2: Categorización de las variables

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

2.4.1 Constelación de variable independiente: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

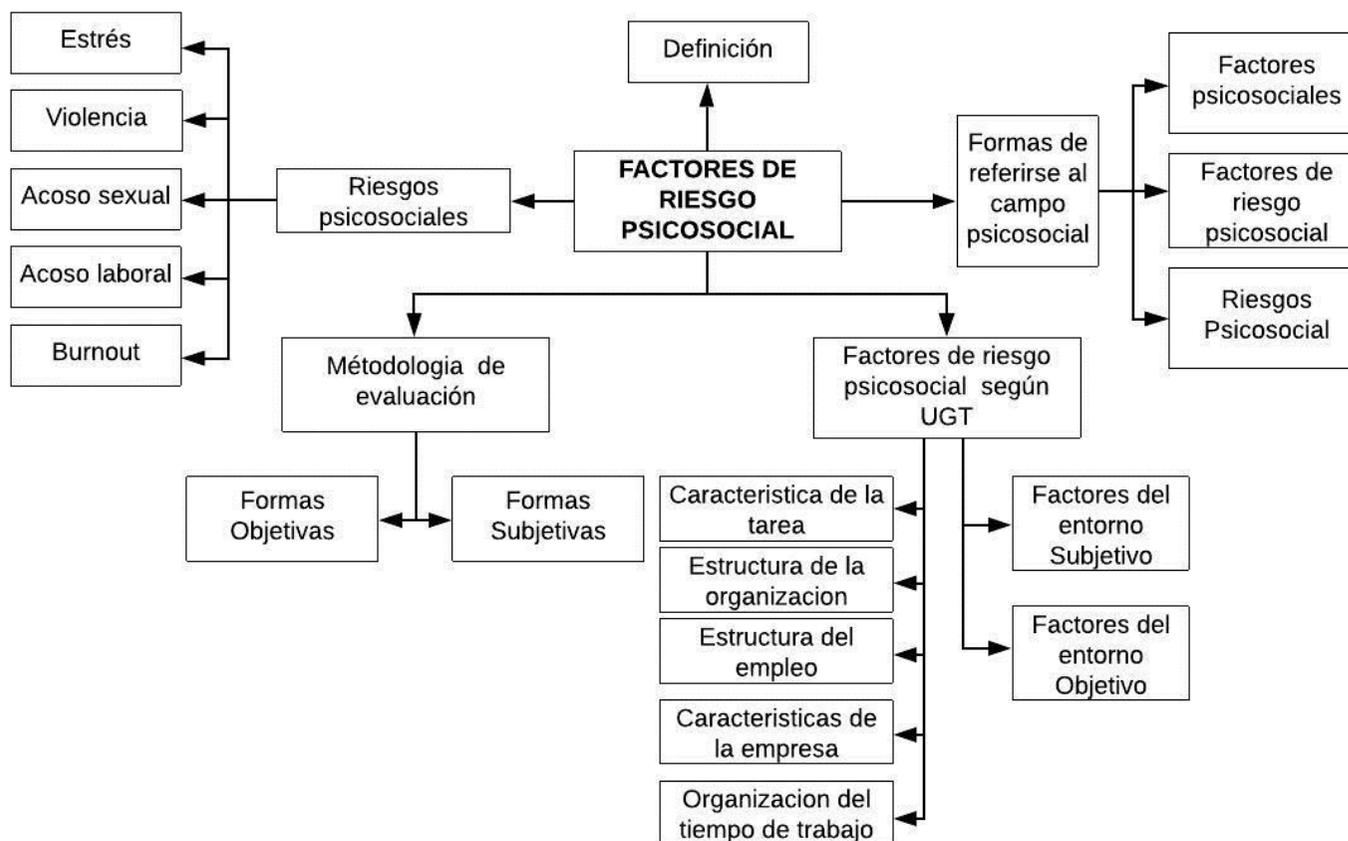


Figura 3: Constelación variable independiente
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: (San-Felipe, 2018)

2.4.2 Constelación variable dependiente: ACCIDENTES LABORALES

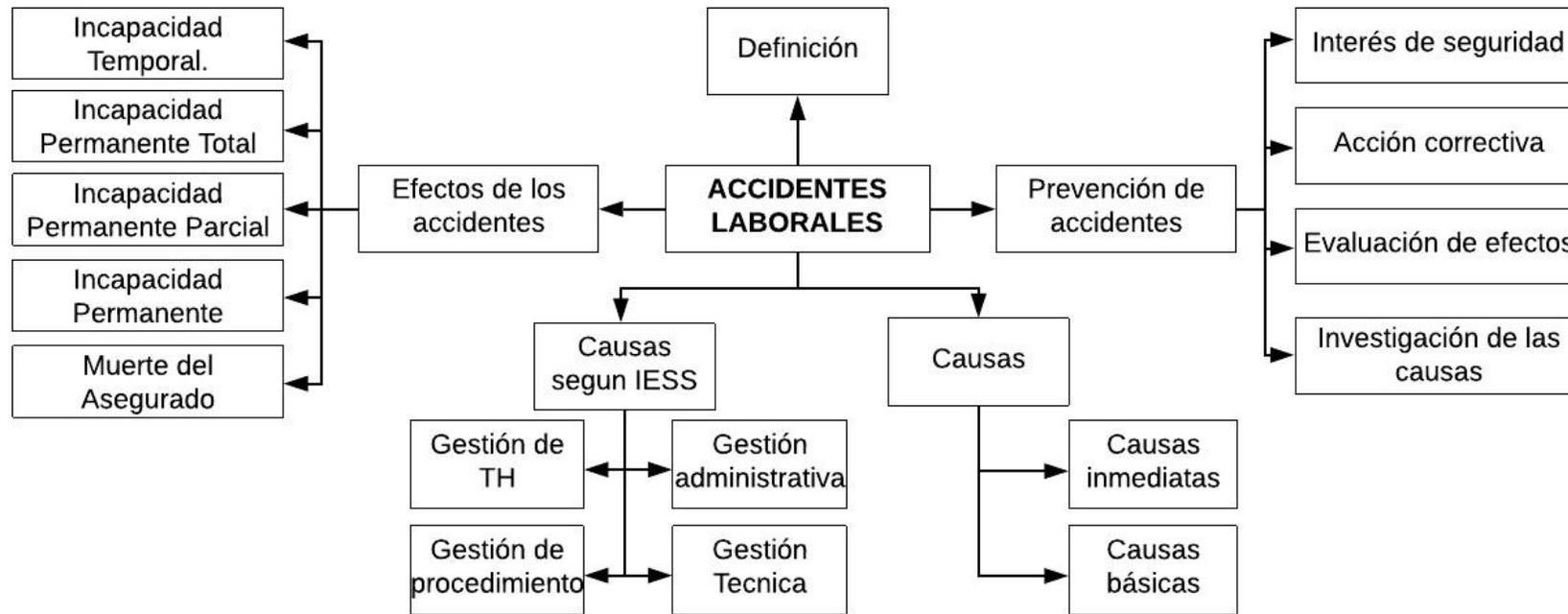


Figura 4: Constelación variable dependiente
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: (San-Felipe, 2018)

2.4.3 Categorización Variable Independiente

2.4.3.1 Salud ocupacional

De acuerdo con la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), se considera Salud Ocupacional aquella actividad que está encaminada a proteger a los trabajadores mediante un sistema de prevención y control de los accidentes y enfermedades provocadas en el trabajo. Conjuntamente pretende establecer un ambiente de trabajo sano y seguro de esta manera se garantiza el bienestar físico, psicológico y social beneficiando para la ejecución y organización del trabajo en todos los colaboradores. Establecer un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar ayuda a contribuir un mejor funcionamiento de las actividades económicas y productivas de esta manera la importancia de la salud ocupacional radica en proporcionar un mejor desarrollo en el ámbito humano y profesional (**Ministerio de salud y Desarrollo Social de Argentina , 2018**).

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y la Organización Internacional de los Trabajadores (O.I.T.), han definido la salud laboral como:

La promoción y el mantenimiento de mayor grado de desarrollo físico, mental y de bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores, de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en su trabajo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud, la ocupación y el mantenimiento del trabajador, en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y, para resumir, la adaptación del trabajo a la persona y de cada persona a su trabajo (**Comite mixto OIT-OMS, 1984**).

Acorde el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 definió la salud ocupacional como: la rama de la salud publica encaminada a fomentar y mantener un cierto grado de bienestar socialmente, psicológicamente y físicamente en los colaboradores que ejecutan las actividades en su puesto de trabajo, identificando los riesgos existentes y las condiciones laborales a fin de prevenir daños en la integridad de los colaboradores, adecuando el puesto de trabajo al colaborador en base a sus capacidades (Instituto Laboral Andino, 2005).

2.4.3.2 Factores de riesgo

Riesgo laboral

La terminología de riesgo laboral aparece en la Ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 4 en el cual lo define como posibilidad que un colaborador sufra un determinado daño por la exposición y ejecución de su trabajo (Union General de Trabajadores, 2018)

Acorde el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 definió al riesgo laboral como: aquella posibilidad que un factor ambiental y su tiempo de exposición provoquen una lesión o enfermedad en el trabajador (Instituto Laboral Andino, 2005).

Se conoce como riesgo laboral a cualquier posibilidad que vulnere la salud del colaborador provocando un daño, debido a la ejecución de sus labores. (Cabaleiro, 2010)

Un riesgo laboral se mide según la magnitud a la cual está expuesta la integridad de los colaboradores. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015)

Según la OIT el riesgo es definido como: la probabilidad que un peligro vulnere al trabajador provocando una lesión, enfermedad o pérdida material además de las consecuencias futuras que pudiera arrastrar (Organizacion Internacional del Trabajo (OIT), 2013)

Según la OIT en su enciclopedia menciona Factores que determinan un riesgo:

- a. Fuentes de exposición y trastornos profesionales:** las enfermedades están directamente relacionadas a la fuentes de exposición debido a la presencia de varios agentes ya sea que dichos agentes puedan ser nocivos inmediatamente o as u ves después de un tiempo determinado por la exposición. La nocividad y la intensidad determinan la importancia de las lesiones que se pudieran provocar por la presencia de uno o varios factores dentro del ambiente laboral que estas pueden tener carácter químico, físico, fisiológico, biológico o psicológico (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2018).
- b. Factores nocivos y accidentes de trabajo:** el accidente de trabajo se relaciona directamente con el factor nocivo debido a su tiempo de exposición, se provocan lesiones en el trabajador cuando existe un contacto evidente con un factor nocivo considerando los siguientes, exposición a temperaturas altas o bajas, situaciones de estrés o violencia,

contacto con sustancias tóxicas o corrosivas, aplicación de energía del cuerpo en reposo o movimiento (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2018).

2.4.3.3 Factores de Riesgo psicosocial

Se define los factores de riesgo psicosociales así: “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. ((OIT), 1986, pág. 3)

Como la OIT en una hoja informativa donde define a los factores de riesgo psicosocial como: aquellas características de las condiciones en el entorno de trabajo que afectan a la salud psicológica de las personas. Entendiendo de mejor manera el término PSICOSOCIALES descomponiendo los términos: PSICO debido a que nos afecta a través de la mente (actos y funciones de la psique) y; SOCIAL puesto que su origen en la interacción social (características dentro de la organización en el trabajo). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011)

Según el Ministerio de Trabajo en Ecuador y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo han establecido que los factores de riesgo psicosocial tienen una terminología diversa cuando hablamos de referirse al término así tenemos:

- a. Factores psicosociales:** conglomerado de experiencias y percepciones a las cuales el trabajador está expuesto al ejecutar su trabajo conjuntamente con el ambiente en el cual satisface sus necesidades personales y profesionales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Según Carayon, Haims y Yang (2010) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo definen los factores psicosociales como características presentes en el lugar de trabajo que influyen de forma emocional en el trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

- b. Factores psicosocial de riesgo:** consideradas como aquellas condiciones presentes en el lugar de trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores de forma física y psicológica (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Según Benavides (2002) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina factores psicosocial de riesgo aquello que poseen cierta probabilidad de provocar daños en la salud y bienestar del colaborador de forma negativa considerando así factores de riesgo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

- c. **Riesgos psicosociales:** conformada por situaciones en el trabajo que tienen un cierto grado de probabilidad de causar daños en la salud física, psicológica o social del trabajador (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Según WHO (1990) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina a los riesgos psicosociales como la composición del contexto laboral que afecta de diferente manera a los colaboradores provocando un posible daños, en este contexto debemos tener claro que existe afectaciones a nivel físico, social o psicológico Según Benavides en el 2002 citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina factores psicosocial.

A continuación realizaremos una breve descripción de los factores psicosocial de riesgo determinados por Cox y Griffiths (1996) presentado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo presentados de la siguiente manera: Contenido de trabajo, Sobrecarga y ritmo, Horarios, Control, Ambientes y equipos, Cultura organizacional y funciones, Relaciones interpersonales, Rol de la Organización, Desarrollo de carrera, Relación Trabajo. Familia, Situación contractual (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

Por la complejidad en obtención de la información necesaria para la presente investigación se ha procede a determinar algunos factores de riesgos psicosociales presentes en el lugar de trabajo que han sido tomados de la (Union General de Trabajadores Andalucía, 2009) los cuales son:

A. Características de la tarea

1. **La carga de trabajo:** entendiendo como los requerimientos psicofísicos asociados a los cuales la persona está expuesta en su jornada de trabajo, distinguiendo la carga de trabajo física la cual de determina por la actividad muscular exigida en las tareas y la carga de trabajo mental definiendo el trabajo de tipo intelectual como componente principal, causando manifestaciones negativas en los colaboradores como síntomas de fatiga, bajo rendimiento insatisfacción creciente, aumento de riesgo en ,os accidentes.

2. **Las tareas rutinarias y monótonas:** se define como la exigencia un ritmo alto de concentración y elevada atención además de poca interacción social provocando falta de libertad y apatía entre los trabajadores perjudicando en la esfera social con el aislamiento y escaso de desarrollo de capacidades personales.
3. **El trabajo a destajo o alto rendimiento:** también tiene tendencia a un ritmo excesivo de trabajo provocando mayor esfuerzo además de jornadas laborales extendidas lo cual perjudica a la salud de los colaboradores así: estrés, fatiga e insatisfacción y deterioro de las relaciones sociales, laborales y familiares.

B. Estructura de la organización

1. **El grado de satisfacción:** hace hincapié en cómo se adecuan las características de la tareas que cumple el colaborador con las aspiraciones y expectativas que busca en el trabajo, la insatisfacción tiene una estrecha relación con jornadas laborales extensas, alto nivel de intensidad laboral, escaso nivel de control en el trabajo, exposición a riesgos físicos o psicosociales vulnerando la salud lo cual desencadena en la derivación del estrés y disminución de autoestima.

C. Características del empleo

Hace referencia al diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo, condiciones físicas de trabajo además de situaciones de precariedad en el empleo escasas de promoción laboral, desigualdades retributivas que actúan como estresores en los colaboradores además de consecuencias que a continuación de presentan:

1. **Largos desplazamientos y ausencias de casa:** describiéndose como el alejamiento del trabajador de su casa o el aislamiento provocando sensaciones sociales de desarraigo o soledad.
2. **Precariedad en el trabajo:** es un factor de riesgo psicosocial que desafortunadamente afecta en todos los sectores productivos debido a que se considera una fuente de generación de estrés afectando en la esfera social y familiar conllevando concibiendo alejamiento, agresividad y baja autoestima.

D. Características de la empresa

Al mencionar características del empleo podemos hacer referencia a el tamaño de la empresa, actividad a la cual se dedica la empresa, su ubicación e imagen corporativa proyectada a la sociedad.

E. Organización del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo se puede considerar a las pausas en el trabajo, duración y tipo de jornada, trabajo en días festivos además del trabajo por turnos o nocturno afectando notablemente en la interacción del trabajador en la esfera familiar o social ya que mientras ello duermen él trabaja y viceversa (Union General de Trabajadores Andalucía, 2009). Los problemas en la salud del colaborador provocador por:

- 1. El trabajo a turnos rotativos y trabajo nocturno:** empiezan desde la privación del sueño, fatiga crónica, irritabilidad, depresión llegando hasta un creciente aumento de riesgo cardiovascular.
- 2. Las jornadas de trabajo prolongadas:** la escasas de tiempo para compartir con amigos y familiares de forma satisfactoria pueden provocar aislamiento además de fatiga y tensión debido a la exposición a este factor.

Según un artículo publicado por la (Union General de Trabajadores, 2006) donde podemos encontrar los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales además de los diferentes factores identificados en el trabajo presentados a continuación.

Los organismos internacionales han señalado que los factores de riesgo psicosocial son muy diversos y existen un numero alto de factores a tener en cuenta por lo cual se pretende “simplificar” a fin de integrar factores en base a características comunes, en base a guías presentadas por la AESST y las Notas Técnicas Preventivas específicas del INSHT clasificando a los factores de riesgo psicosocial en dos grandes áreas:

- **El ambiente o entorno “objetivo” (dimensión colectiva):** un grupo de factores desencadenantes de riesgo psicosocial relativos al ambiente físico o material de trabajo, relativos a la organización y respecto al contenido de las tareas.
- **Las condiciones subjetivas (dimensión individual):** son factores que pueden o no provocar daños en la salud de los colaboradores debido a la percepción o a las

capacidades para hacerle frente influida por las características de las personas y sus relaciones interpersonales.

Los factores del entorno objetivo

- A. Ambiente físico o la prestación de servicios:** en este punto se identifican factores se pueden determinar en la media ambiente de trabajo físico donde el trabajador realiza sus actividades provocando confort o des confort. así tenemos los siguientes:
- 1. Iluminación:** el factor de iluminación está presente en diferentes trabajos ya sea en talleres u oficinas donde nos permiten distinguir formas y colores en movimiento, se considera que la iluminación puede ser una fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajador además de afecciones tanto físicas o psíquicas puesto que evidenciamos fatiga visual, tensión y disgusto.
 - 2. Ruido:** es considerado como uno de los problemas presentes en el ambiente físico que afectan de menor o mayor grado a los trabajadores lo que opinan que provocan una molestia tanto a nivel fisiológico debido a la pérdida progresiva de la audición, efector cardiovasculares además si existe una prolongada exposición la calidad sueño, otra repercusión es a nivel de la comunicación de forma negativa provocando aislamiento, situaciones de tensión y desagrado con las condiciones de trabajo.
 - 3. Ambiente térmico:** antes de definir al bienestar térmico en el trabajador debemos considerar algunos aspectos importantes como: condiciones ambientales, actividad física realizada, el tipo de ropa utilizad en el trabajo la identificación de estos factores pueden llegar a ser contraproducentes en la salud del trabajador provocando perdida del rendimiento laboral, malestar térmico desembocando en estrés laboral.
 - 4. Espacio de trabajo:** cuando el trabajador se ve obligado a mantener una postura durante un periodo prolongado por desempeñarse en un espacio reducido provocando trastornos físicos que desencadenan el estrés.
- B. Aspectos de la organización del trabajo donde se incluyen los médelos de gestión:** en el contexto de la organización abarcamos factores referentes a la estructura y forma de actuar en la organización debido a que influyen en la salud de los colaboradores de forma positiva como motivación o negativos como deterioro de las condiciones de vida y

trabajo, presión excesiva y ausencia de recompensas, entre los diferentes factores podemos destacar:

1. **Modelo de relaciones laborales en una empresa:** los cambios que se producen en la organización tienen repercusiones en el clima socio laboral debido a circunstancias de precariedad de la gestión, tamaño de la empresa, expectativas de carrera profesional, etc..
2. **Cultura de gestión de los “recursos humanos”:** dentro de esta categoría se establece la siguiente clasificación:
 21. **Los estilos de mando y dirección:** existen diferentes modelos para la dirección en los que podemos destacar que unos factores ayudan y otros perjudican así el modelo de dirección pasiva el cual mantiene un precaria gestión de conflictos y situaciones tensas dentro de la empresa, los de tipo paternalista donde el jefe participa directamente en los conflictos buscando soluciones que proporcionen el bien común y los de tipo autoritario considerado como una principal fuente de conflictos por la deficiente comunicación y participación en la empresa, en este tipo de liderazgo se valora a la tarea y al individuo.
 22. **El papel en la organización de cada individuo:** el papel o rol que cumple cada colaborador en la empresa va relacionado a las expectativas provocando un comportamiento de desempeño que se espera en el puesto. En caso de no definir el rol podemos evidenciar la ambigüedad del rol definida como la situación que vive la persona cuando no sabe ejecutar bien su labor por información incompleta y cambiante también evidenciamos el conflicto de rol el cual se define como cargas o demanda incongruentes o incompatibles con lo que se debe realizar produciendo insatisfacción, bajo rendimiento y procesos de estrés.
 23. **Comunicación y relaciones interpersonales con los compañeros o con terceros (personas externas):** el ser humano tiene elementos básicos como la comunicación y las relaciones interpersonales entre sus compañeros donde se desarrolla su faceta social es en el ámbito laboral incentivando a la comunicación tanto de tipo formal dada en la propia organización y d tipo informal aquella que se da en forma espontánea. Cabe recalcar que no solamente se produce factores de riesgo psicosocial

con las personas dentro de la empresa sino con terceros a la organización provocando posibles agresiones físicas y psíquicas.

C. Contenido de las tareas, condiciones y sistemas de trabajo: estos factores nos ayudan a determinar la probabilidad de producir riesgos de origen psicosocial haciendo referencia a las condiciones de trabajo donde se establece la prestación de servicios donde podemos encontrar algunos factores como:

- 1. La carga de trabajo:** se considera como el desarrollo de una actividad la cual requiere de esfuerzo físico y psíquico en los cuales se pueden sobrecargar la capacidad del trabajador haciendo énfasis en la carga mental así entendemos como sobrecarga al exceso de trabajo y demandas psicológicas que sobrepasan la capacidad del trabajador y la infra carga o sub carga es las situaciones donde las capacidades del trabajador sobrepasan las demandas del puesto de trabajo además los aspectos fisiológicos que vienen precedidos a la capacidad de repuesta del individuo ya sea por género, actitudes o personalidad desencadenado en consecuencias negativas en la salud como: sobrecarga, desgaste y fatiga.
- 2. El margen de autonomía o control del trabajador:** cuando se impone el ritmo y métodos de trabajo así como las herramientas y orden de las tareas desencadenando en presión intensa y estrés. La autonomía laboral hace referencia a que el trabajador puede tomar decisiones en cómo organizar o modificar la ejecución de las tareas ayudando a la acomodación de las tareas. Aumentar el rendimiento y retrasar la aparición de la fatiga.
- 3. La presión del tiempo de trabajo (ritmos de trabajo):** el ritmo se entiende como la frecuencia y movimientos para ejecutar las actividades encomendadas, el establecer un ritmo de trabajo puede aumentar la producción o a su vez presiones jerárquicas cuando se establece ritmos elevados ocasiona en el trabajador fatiga, baja autoestima y nerviosismo.
- 4. Monotonía y repetitividad:** para determinar la monotonía y repetitividad se debe tomar en cuenta el número de operaciones en la tarea y el número de veces que se ejecuta la tarea en la jornada de trabajo, se pueden provocar trastornos fisiológicos o enfermedades cuando se ha establecido un trabajo monótono.
- 5. Trabajo a turnos y nocturno:** entendiendo al trabajo por turno a distribución del equipo de trabajo debido a que se requiere un ritmo determinado ya sea que las actividades sean continuas o discontinuas, el trabajo nocturno entendido como las actividad en horas de 10

de la noche hasta seis de la mañana lo cual provoca en el trabajador desajustes en su organismo de índoles biológico, laboral y socio familiar.

- 6. Conductas violentas y/o agresivas:** inutilización de una conducta razonable aplicando conductas agresivas de forma física o psicológica pudiendo ser el acoso laboral o sexual, lenguaje corporal agresivo y abuso verbal mediante palabras inadecuadas e insultos.

Los factores del entorno subjetivo o dimensión individual

Evidenciamos que se pueden identificar situaciones per turbantes que a algunas personas les afectan y a otras simplemente están en parámetros de normalidad, estableciendo en definitiva se puedes establecer diferentes reacciones en base a una misma presión. La prolongación de esta reacción y el estado psicosocial depende de factores tales como: características de la personalidad en cada uno de los empleados, variables personales tales como edad o género, experiencias y expectativas personales y profesionales en cada uno de los empleados, estados biológicos o estados biológicos así como hábitos de consumo además de responsabilidades familiares.

- A. Existen otros factores que involucran al entorno social, el entorno relacional externo:** este factor individual nos lleva a tener presente en los riesgos psicosociales que tienen relación laboral que tienen una dimensión estrictamente social haciendo relación con situaciones que tienen que se asocian a la vida personal y profesional del trabajador así tenemos:

- 1. El ambiente social:** definidos como factores externos que son amenazadores o contraproducentes como ejemplo la “presión terrorista”.
- 2. La carga familiar:** el trabajo reproductivo tiene l misma influencia social como el trabajo productivos, es necesario comprender que las mujeres puedan tener tiempo fuera d la jornada de trabajo para tener tiempo de trabajo productivo.

Luego de esta investigación podemos decir que los factores se interactúan entre sí que tienen repercusión en la salud de los trabajadores y en el clima socio laboral en el cual se ejecutan sus actividades diarias (Union General de Trabajadores, 2006).

Metodología e instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

En una publicación realizada por la Unión General de Trabajadores identificamos que la evaluación de riesgos psicosociales siguen un proceso con etapas sucesivas como lo son: determinar la necesidad de evaluar, aproximarse al estudio en base a investigaciones anteriores, determinar los riesgos a analizar, diseñar el estudio mediante la aplicación de una metodología y técnica de investigación, formulación de una hipótesis en la investigación, planificar y realizar el trabajo de campo, analizar los resultados obtenidos, elaborar un informe de resultados, elaborar un programa de intervención y aplicación de medidas finalmente el seguimiento y control del programa.

Las técnicas para la recolección de la información que se puede utilizar según la (Union General de Trabajadores, 2006) podemos destacar las siguientes:

- A. Formas objetivas:** se basan en la identificación y evaluación basadas en hechos de un técnico o profesional en la rama.
- B. Formas subjetivas:** es recoger la información proveniente de los trabajadores estableciendo métodos cuantitativos establecidos por la fijación de porcentajes encontramos la encuesta o el cuestionario, también podemos establecer métodos cualitativos que permiten obtener información subjetiva mediante entrevistas de profundidad o grupos de discusión. Destacamos la observación directa como una técnica útil para describir procesos o tareas.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial no se han establecido un procedimiento o método específico a seguir por lo cual se ha establecido métodos a elegir en base a la situación o a la empresa según la (Union General de Trabajadores, 2006) presenta los siguientes instrumentos a continuación:

Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT (F-PSICO): su objetivo es identificar los factores psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo, se obtiene mediante evaluaciones grupales a grupos homogéneos además de una aplicación informática.

Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgos psicosocial del Instituto Navarro de Salud Laboral: en condiciones homogéneas se aplica una evaluación grupal además que cuenta con una aplicación informática.

Listas de control de la Fundación Europea para mejorar las condiciones de vida y de trabajo: se pueden detectar riesgos psicosociales mediante la elección múltiple en una lista, ayudan a formulación de una idea propia u de la percepción de los trabajadores.

Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en pymes: establece procedimientos para identificación y evaluación en este tipo de riesgos, se diseñó por el INSHT y el IBV (Instituto Biomecánico de Valencia).

Método ISTAS 21: método basado en el cuestionario de Copenhague (COPSOQ), donde nos permiten conocer situaciones concretas a intervenir y situaciones específicas a evaluar.

Batería FACTORES PSICOSOCIALES DE SALUD LABORAL: nos permite prevenir patologías de carácter psicosocial mediante el diagnóstico de la organización.

PREVENLAB: en función a estructuras de la empresa se pueden identificar y diagnosticar riesgos psicosociales.

Cuestionario RED-WONT: nos ayuda a identificar tanto aspectos positivos y negativos de los factores de riesgo psicosocial.

Método de evaluación de riesgos psicosociales de INERMAP: en el cual se encuentran métodos que no son de acceso público, además de estos métodos: FSICOMAP, EDUMAP, SANIMAP, OFIMAP y TELEMAT.

La exposición prolongada a los factores de riesgo psicosocial pueden dar aparición a riesgos psicosociales tales como:

Estrés

Según la Comisión Europea citada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define al estrés laboral como: un modelo de reacciones a nivel físico, cognitivo, fisiológicos y conductuales siendo aspectos negativos relacionados al contenido, medio ambiente y organización del trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010)

Un Acuerdo en el Marco Comunitario para la gestión del estrés afirma que: el estrés puede llegar a tocar las puertas de todas las organizaciones y afecta a cualquier colaborador sin importar el tamaño o la actividad de la empresa además sin contar la relación del trabajador con la empresa (Union General de Trabajadores, 2006)

Existe una clasificación que se ha establecido en la Guía del estrés ocupacional según la (Union General de Trabajadores, 2006) presentada de la siguiente manera:

a. Según la duración:

Estrés agudo: se produce al presentarse una situación adversa física o emocional que supera los umbrales de reacción en el sujeto produciendo una respuesta rápida y intensa con connotación

Estrés crónico: tiene una duración muy larga a través del tiempo, no es de carácter intenso pero requiere de una adaptación inmediata lo cual se puede atribuir a las condiciones laborales precarias a las cuales se exponer provocando incertidumbre o falta de expectativas en el colaborador.

b. La relación del efecto que produce en la persona

Eustres: se considera de forma positiva debido a que proporciona motivación al colaborador además de generar mayor expectativas en el trabajo, determinando armonía debido a que no sobrepasa los límites a nivel psicológico y fisiológico.

Distres: determina efectos negativos en el bienestar del trabajador a nivel psicológico lo cual provoca perturbaciones en el funcionamiento de la empresa, con lo cual aparece el SGA “Síndrome General de Adaptación” el cual consiste en procesos y estado psicológicos que dan respuesta a los estresores.

c. El factor desencadenante principal

Síndrome de estrés postraumático: es un trastorno que fue provocado por un episodio gramático e intenso, si la relación refiere a la organización adoptaría conductas violentas y agresiones

Tecnoestrés: el uso de nuevas tecnologías acarrea cambios en la organización además de efectos en el trabajador estos pueden ser positivos si benefician a la ejecución del trabajo o negativos debido a una mayor presión en el tiempo de trabajo.

Estrés por razón de género: se produce debido a desigualdades en el género sea por mayor carga de trabajo o aspectos relacionados al contexto familiar.

Violencia

Según la OIT (2003) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define la violencia como: todo comportamiento o incidente al cual una persona se enfrenta a humillaciones, amenaza o lesión como consecuencia del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

El Health and Safety Executive en el Reino Unido citado en la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo define a la violencia como: todo incidente donde el trabajador es insultado, humillado o agredido por algún compañero dentro del horario de trabajo, los agresores pueden ser compañeros, clientes o pacientes (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Causas de la violencia según Rosenberg y Mercy (1991) citado un artículo en la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo define a las causas de la violencia como: el conocimiento de las causas y los factores de riesgo al suscitar agresiones fuertes son muy rudimentarias (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Factores en el trabajo que se relacionan con la violencia según la (Organización Internacional del Trabajo, 2010) son:

- a. Actividades delictivas: los episodios de violencia generados en el lugar de trabajo están relacionados con intentos de robo o delincuencia y tráfico de sustancias ilegales.
- b. Estrés laboral: los altos niveles de estrés en los colaboradores puede afectar en el comportamiento de los trabajadores generando comportamientos violentos en el lugar de trabajo,
- c. El ambiente interpersonal en el lugar de trabajo: se puede considerar la base para indagar debido a que el acoso y la discriminación se consideran como violencia.

- d. El trabajo en la asistencia sanitaria y en los servicios sociales se evidencia que los pacientes clientes externos e internos con alto grado de ansiedad provocan agresiones verbales o físicas.

Mobbing o acoso laboral

El acoso laboral es considerado como violencia en el trabajo pero debido a sus características de lo a determinado como un riesgo laboral específico.

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso laboral como: un comportamiento negativo que se presenta en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo donde se humilla o atacada varias veces de forma indirecta o directa a fin de alienarla (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

Se denomina el mobbing como: una persona o un conglomerado de personas que ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistémica, durante un tiempo prolongado hacia una misma persona en la organización (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

La (Union general de trabajadores de Navarra, 2002) establece los siguientes tipos de Acoso que son:

- a. Acoso vertical: considerando aquella persona que busca mantener su autoridad y por una razón no establecida la víctima resulta una amenaza.
- b. Acoso horizontal: un ataque que se puede dar por causas personales al no aceptar pautas establecidas para un mejor funcionamiento.

Acoso sexual

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso sexual como: un tipo de conducta negativa que atenta a los derechos fundamentales de cada persona, una violación a la intimidad y la libertad de elegir, siendo aplicado la resolución de la ONU para la lucha contra la violencia de la mujer (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

La recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de noviembre de 1991 citada en la Unión General de Trabajadores denomina el acoso sexual así: aquellas conductas de índole sexual o conductas basadas en sexo que afectan a hombre y mujeres su dignidad dentro del lugar de trabajo, adicionalmente conductas inadecuadas de superiores y compañeros (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Podemos citar dos tipos de acoso según la (Union general de trabajadores de Navarra, 2002) así:

- a. Acoso quid pro quo: se oferta a la persona a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo.
- b. Acoso que crea un tipo de trabajo hostil: cuando existe una conducta hostil o humillante para el acosado al ejecutar un trabajo Acoso que crea un tipo de trabajo hostil.

El burnout

Según la Maslach y Jackson (1986) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el burnout como: un síndrome de agotamiento emocional reduciendo la capacidad de realización personal que pueden aparecer con la gente del entorno laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010)

La respuesta a el estrés laboral crónico se asocian sentimientos y actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo o a su propio rol profesional añadiendo que en su estado emocional está agotado (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT), 2003).

2.4.4 Categorización Variable Dependiente

2.4.4.1 Seguridad Industrial

Al referirse a la seguridad laboral se señala que la Revolución Industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. Es decir en 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las condiciones pésimas de trabajo (Cassava, 2005).

La seguridad laboral en las empresas se indica que la seguridad laboral definida como el conjunto de medidas técnicas, médicas y psicológicas con las cuales se pueden prevenir accidentes en el trabajo, debido a la eliminación de condiciones inseguras presentes en el lugar de trabajo o la aplicación de procedimientos preventivos para un desempeño satisfactorio del trabajo (Chiavenato, 2007).

2.4.4.2 Higiene Ocupacional

Según el manual técnico en la prevención de riesgos laborales define a la higiene ocupacional como: la prevención de enfermedades provocadas en el puesto de trabajo por la exposición a los diferentes contaminantes químicos, biológicos y físicos afectando a los colaboradores. La identificación, evaluación, cuantificación y control de los contaminantes a los cuales está expuesto el colaborador es la metodología en la cual se aplica la higiene ocupacional (Floria, González, & González , 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) citado por Chiavenato define a la higiene laboral como el estado integro de bienestar tanto físico, mental y social, no solo tomando en consideración la usencia de enfermedades (Chiavenato, 2007)

Como lo define Chiavenato en su libro la higiene laboral hace referencia a todos los procedimientos y normas que busca proteger al trabajador en su integridad tanto física y mental, resguardando la salud en el puesto de trabajo para la correcta ejecución de las tareas (Chiavenato, 2007).

Luego de las definiciones expuestas podemos señalar que se trata de una técnica preventiva que no tienen carácter médico, encaminada a la prevención de enfermedades con antelación para que no lleguen a manifestarse: podemos identificar aspectos relevantes de la Higiene laboral:

- Las enfermedades profesionales están causadas por los contaminantes presentes en el puesto de trabajo.
- El objeto de la Higiene industrial es la prevención de las enfermedades profesionales.

- Su metodología se basa en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes se desarrollan en el puesto de trabajo

2.4.4.3 Accidentes laborales

La Organización Mundial de la Salud (OMS) citado por Chiavenato define al accidente laboral como un acontecimiento no premeditado que se deriva en un daño considerable (Chiavenato, 2007).

De acuerdo a El National Safety Council citado por Chiavenato los accidentes laborales se considera, que cuando ocurren sin intención producen daños en el colaborador ya sean lesiones corporales, muerte o pérdidas materiales (Chiavenato, 2007).

La definición más acorde de accidente laboral es aquel suceso que se deriva del trabajo y provoca un daño en el trabajador ya sea indirectamente o directamente lo cual puede causar lesión corporal, alteraciones funcionales hasta llegar a la muerte (Chiavenato, 2007).

El accidente de trabajo definido por el (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 2016) establece en su **Art. 11.- Accidente de Trabajo.-** Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior.

Mencionando que un accidente laboral tiene una composición precedida de el factor técnico y del factor humano (Ramirez, 2011).

El accidente de trabajo según (Floria, González, & González , 2015) define al accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.

El accidente según (Instituto Laboral Andino, 2005) se define como un suceso repentino que ocurre por causa o ejecución del trabajo produciendo lesiones corporales en el trabajador llegando hasta la muerte del mismo.

Política de prevención de accidentes

Normalmente cuando se investigan los errores de personas u operativos constituyen factores desencadenantes en accidentes y siendo los más visibles, se compara como la punta de un ICEBERG en el cual se evidencian solo los errores en la gestión de seguridad y salud mientras no se consideran los factores encubiertos dentro de la persona y de la organización (Escalante & Herrero, 2004).

El accidente y la enfermedad profesional de enmarcan desde un punto de vista en la seguridad, con lo cual buscamos proporcionar una política de prevención.

Es así como (Cassava, 2005) señala que la política de prevención de accidentes se reduce a: Interés en la seguridad, Investigación de causas, Evaluación de efectos, Acción correctiva.

A. Interés en la seguridad

Es de responsabilidad general pero se necesita difundir a los colaboradores medidas de carácter preventivo, lo que significa:

- Para el patrono: aumento de la responsabilidad.
- Para los directivos: reducción de costos, mejora de métodos.
- Para el trabajador: seguridad, eficiencia, incentivos.
- Para la sociedad: valor humanitario.

B. La investigación de causa comprende dos aspectos diferentes aunque complementarios

Analizar las posibles causas de accidentes en función del sistema de trabajo empleado, los procesos necesarios para corregirlas.

Reunión de datos analíticos y estadísticos sobre hechos suscitados con el fin de establecer causas, hora, lugar del accidente, gravedad, frecuencia, condición física y mental del empleado, naturaleza y clase de trabajo efectuado.

C. Evaluación del accidente

- Motivos
- Consecuencia y gravedad
- Situaciones coadyuvantes de la causa
- Costos

D. La acción correctiva conduce, proporcionar medidas y procedimientos correctivos, a las siguientes actividades

- Aplicación de medidas correctivas generales y específicas
- Revisión de la política y planes de seguridad
- Incidencia sobre el factor humano, concientizándolo a través de los efectos de los accidentes, y despertando el interés por la seguridad.

Factores que provocan los accidentes

Indicamos que todo accidente tiene un componente de factor físico y error humano por lo que podemos definir al accidente como todo suceso imprevisto que afecta al individuo ocasionado en la jornada de trabajo, así en un estudio realizado Heinrich sobre 75.000 accidentes distribuyendo el porcentaje con el 88% actos peligrosos, un 10% a condiciones peligrosas y un pequeño 2% a situaciones impredecibles (Cassava, 2005).

Se ha descrito que al accidente tienen componentes tanto en factores físicos y humanos así: Factores humano aquellos que origen psicológico, fisiológico, sociales o económicos de la misma manera Factores técnicos dentro de la organización (Cassava, 2005).

Clasificación de las causas de los accidentes

Para poder clasificar las causas de los accidentes debemos establecer un esquema donde se identifiquen los factores que pueden repercutir en un accidente teniendo en consideración que son de naturaleza muy variada (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

En el proceso para determinar las causas de los accidentes de esta manera relacionamos con la proximidad de esta manera un fallo en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P:R.L) son causa más lejanas para que un accidente se produzca, mientras que las causas

más cercanas de suceso de accidentes suelen relacionarse con las condiciones materiales del puesto y las acciones que el trabajador realiza (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2005).

Las causas de los accidentes en base al Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales Organismo Autónomo del Gobierno Vasco (OSALAM) presenta la siguiente clasificación:

- Causas Inmediatas
- Causas Básicas

CAUSAS INMEDIATAS DE LOS ACCIDENTES

Son aquellas que se encuentran relacionadas con las condiciones materiales y ambientales en el puesto de trabajo (condiciones inseguras) y las que tienen relación con acciones del trabajador o del grupo de trabajadores que intervienen en el accidente (acciones inseguras).

Lo importante de establecer las causas inmediatas es identificarlas y eliminarlas ya que el accidente no se materializa, señalando una clasificación así:

Acciones inseguras: Entendemos como actos inseguros, toda violación de un procedimiento que puede ocasionar o ha ocasionado un accidente.

Según la OSALAM a modo de ejemplo podemos citar: Operar equipos sin autorización, No señalar o advertir, Fallo en asegurar adecuadamente, Operar a velocidad inadecuada, Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad, Eliminar los dispositivos de seguridad, Usar equipo defectuoso, Usar los equipos de manera incorrecta, Emplear en forma inadecuada o no usar el equipo de protección personal, Instalar carga de manera incorrecta, Almacenar de manera incorrecta, Levantar objetos de forma incorrecta, Adoptar una posición inadecuada para hacer el trabajo, Realizar mantenimiento de los equipos mientras se encuentran en marcha, Hacer bromas pesadas, Trabajar bajo la influencia del alcohol y/u otras drogas.

Condiciones inseguras: Entendemos como condiciones inseguras, cualquier defecto o falla de diseño, instalación, o equipos y máquinas que pueden ocasionar un accidente.

Según la OSLAM a modo de ejemplo podemos citar: Protecciones y resguardos inadecuados, Equipos de protección inadecuados o Insuficientes, Herramientas de protección inadecuadas o insuficientes, Espacio limitado para desenvolverse, Sistemas de advertencia insuficientes, Peligro de explosión o incendio, Orden y limpieza deficientes en el lugar de Trabajo, Condiciones ambientales peligrosas: gases, polvos, humos, emanaciones metálicas, vapores., Exposiciones a ruidos, Exposiciones a radiaciones, Exposiciones a temperaturas altas o bajas, Iluminación excesiva o deficiente, Ventilación insuficiente.

CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES

Las causas que tienen relación con fallas en la aplicación de los sistemas de prevención, pueden ser de carácter personal (Factores personales) o de la organización en el trabajo (Factores del trabajo). Las causas básicas nos ayudan a identificar cuando una persona realiza un acto inseguro preguntándonos por qué ya que un trabajador no podrá realizar un procedimiento adecuado si no se le ha enseñado ese procedimiento también nos ayudan a explicar las condiciones inseguras debido a que si se entrega las instrucciones necesarias para la ejecución del trabajo no existirá la presencia de peligros, así podemos en las causas básicas podemos destacar ña siguiente clasificación:

Factores personales

Son aquellos que podemos identificar el comportamiento y con las características en la persona, según la OSLAM a modo de ejemplo tenemos: Capacidad inadecuada: Física/fisiológica, Mental/sicológica, Falta de conocimiento, Falta de habilidad, Tensión (stress): Física/fisiológica, Mental/sicológica, Motivación inadecuada.

Factores del trabajo

Son aquellos que podemos identificar con las condiciones y normas del trabajo según la OSLAM a modo de ejemplo tenemos: Liderazgo y supervisión insuficiente, Ingeniería inadecuada, Adquisiciones incorrectas, Mantenimiento inadecuado, Herramientas, equipos y materiales inadecuados, Normas de trabajo deficientes, Uso y desgaste, Abuso y mal uso.

En Ecuador el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social presenta la siguiente clasificación sobre las causas de los accidentes:

Como se señala en la revista del IESS la OIT 2'000.000 de personas han muerto con causas relacionadas al trabajo, un 270'000.000 millones de accidentes de trabajo y 160'000.000 de enfermedades profesionales esto causa una pérdida de al menos un 4% del PIB en caso de nuestro país considerado en vías de desarrollo esta cifra se duplica afectando en CUATRO MIL MILLONES DE DOLARES ANUALES, además de connotaciones psicosociales en la actividad productiva (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 2011).

Factores de causas o causa raíz

De acuerdo la SART un modelo de gestión ecuatoriana ha dispuesto cuatro elementos básicos en el sistema, nos ayuda a identificar las causas de los accidentes fundamentado en veinte años de gestión y que se acopla al modelo de gestión Ecuatoriano (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011).

Según el (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011) presentamos la siguiente clasificación:

Gestión del talento humano: su objetivo principal es brindar competencia en los noveles en temas de seguridad y salud. Potencializando el compromiso e involucramiento en la gestión mediante: Selección del personal, Información, Comunicación, Capacitación y Adiestramiento, Formación de especialización., Participación y Estímulo a los Trabajadores

Gestión administrativa: su objetivo principal es prevenir fallos en la administración mediante seguridad y salud ayudando en el compromiso y la participación trabajando en los siguientes subelementos: Política, Organización, Planificación, Implantación, Verificación, Control administrativo, Mejoramiento continuo.

Gestión técnica: su objetivo principal es actuar en las causas para que no se materialicen mediante la prevención y control de fallos técnicos en toda la gestión así: Identificación inicial y específica de los factores de riesgo, Medición de los factores de riesgo, Evaluación de los factores de riesgo, Control técnico de los riesgos, Vigilancia de los factores de riesgo.

Gestión de procedimientos: su objetivo principal es identificar la magnitud en ciertos procedimientos y actividades que pueden tener consecuencias identificando: Vigilancia de la salud, Investigación de accidentes– incidentes y enfermedades ocupacionales, Inspecciones y auditorias, Programas de mantenimiento, Planes de emergencia y contingencia, Planes de lucha contra incendios y explosiones, Planes de prevención contra accidentes mayores, Seguridad en la compra de servicios y productos, Uso de equipos de protección individual, Otros específicos.

Según (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 2016) con su resolución C.D. 513, descrita en el Art. 19 Efectos de los siniestros donde establece que los accidentes de trabajo u enfermedades ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los colaboradores:

Art. 20.- Incapacidad Temporal.- Es la que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad profesional u ocupacional; o accidente de trabajo, se encuentra imposibilitado temporalmente para concurrir a laborar, y recibe atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación.

Art. 28.- Incapacidad Permanente Parcial.- Es la que se produce cuando el trabajador, como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional, o accidente de trabajo; y que debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas; presenta una secuela de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales.

Art. 33.- Incapacidad Permanente Total.- Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión u oficio habitual, y es compatible con la realización de una tarea distinta a la que ocasionó esta incapacidad. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas.

Art. 36.- Incapacidad Permanente Absoluta.- Es aquella que le inhabilita por completo al asegurado para el ejercicio de toda profesión u ocupación, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional, y que debido a que presente reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas.

Art. 40.- Muerte del Asegurado: El asegurado que falleciere a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional u ocupacional, generará derecho a la prestación de montepío cualquiera sea el número de aportaciones, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna. Igualmente, al fallecimiento del pensionista por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta.

2.5 Hipótesis

Los factores de riesgo Psicosocial influirán en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A.

2.6 Señalamiento de variables de la hipótesis

2.6.1 Variable independiente

Factores de riesgo Psicosocial

2.6.2 Variable dependiente

Accidentes laborales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE

El presente trabajo de investigación con el tema Los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en los accidentes laborales de la empresa Fuentes San Felipe S.A. se indaga mediante la aplicación de un enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.1.1 Cualitativo

Recurriremos a un enfoque cualitativo debido que utilizaremos la información recolectada a fin de procesarla, analizarla e interpretarla permitiendo una mejor visión y comprensión del problema planteado.

3.1.2 Cuantitativo

Utilizaremos un enfoque cualitativo debido a que contamos con valores numéricos sobre la población investigada lo cual no permite realizar una medición con instrumentos estandarizados que permiten la negación o afirmación de la hipótesis planteada.

3.2. MODALIDADES BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se ha establecido con las siguientes modalidades:

3.2.1. Investigación bibliográfica – documental

A través de la aplicación de esta modalidad nos permitirá la recolección de fuentes de información validadas que nos ayudaran a la ejecución de este trabajo, mediante la información recopilada se realizar un proceso de elección, análisis y valoración. El tratamiento de la información con este sistema nos ayudara a distinguir la información relevante para el desarrollo de los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales.

3.2.2. Investigación de campo

Se a determinado una investigación de campo debido a que se va a efectuar en el lugar de los hechos es decir la información recolectada se la obtendrá con el contacto directo con el personal involucrado lo que permitirá obtener datos verídicos.

También de ello se ha planteado que se realizara visitas periódicas para tener un conocimiento más amplio sobre la problemática en la organización mediante la aplicación de un método estandarizado (F-PSICO) el cual se adapta a los requerimientos de la organización.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Investigación correlacional

Se consideró el tipo de investigación correlacional debido a que se pretende establecer una relación entre las variables identificadas en la problemática, estableciendo el grado de influencia ente la variable independiente (factores de riesgo psicosocial) y la variable dependiente (accidentes laborales).

3.3.2. Investigación descriptiva

En este nivel de investigación se describe acontecimientos y situaciones a través del tiempo de manera ordenada permitiendo un estudio y la descripción de los efectos o causas que se pudieran presentar en determinado tiempo, igualmente no ayuda a entablar comparaciones entre las variables dependiente e independiente para un mejor desarrollo investigativo.

3.3.3. Investigación explicativa

La investigación explicativa se considera ya que permite identificar las consecuencias de la problemática que no se ha resuelto debido al desconocimiento o interés de la misma, también concibe una explicación sustentada de la relación entre las variables involucradas.

3.4. POBLACION

3.4.1 Población

La población en esta investigación está conformada por un numero de 40 colaboradores pertenecientes a la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en Latacunga, distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1: Población y muestra				
POBLACIÓN		FRECUENCIA		PORCENTAJE
Área	Cargo	M	F	%
Gerencia	Gerente General		1	2,5%
Administrativa	Talento humano	1		10,00%
	Contadora		1	
	Asistente de facturación		1	
	Asistente contable administrativo		1	
Ctrl. Calidad	Jefe de control de calidad	1		5,00%
	Auxiliar de control de calidad	1		
Mantenimiento	Jefe de mantenimiento	1		2,5%
Bodega	Jefe de bodega	1		7,50%
	Ayudante de bodega	2		
Ventas	Gerente de ventas	1		30,00%
	Coordinador ventas sur	1		
	Coordinador ventas norte	1		
	Chofer ventas	1		
	Ayudante de ventas	8		
Producción	Jefe de operaciones	1		42,50%
	Personal de apoyo de producción	1		
	Ayudante de producción	7		
	Ayudante de producción bidones	8		
TOTAL	40 personas	36	4	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

3.4.2 Muestra

Para la ejecución de la investigación se a considerado la totalidad de la población esto es 40 colaboradores, motivo por el cual no es necesario extraer una muestra aplicando el estudio al 100% perteneciente a la empresa.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2: Operacionalización de Variable Independiente

Variable independiente: Factores de riesgo psicosocial				
CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO
Los factores psicosociales se definen como interacciones en el entorno de trabajo compuesta elementos externos: las condiciones de trabajo, desarrollo profesional además de elementos internos: la motivación, la comunicación, la participación que influyen en la salud ocupacional, el rendimiento que a su vez influye productividad empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos internos y externos • Salud ocupacional • Rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Experiencia • Motivación • Comunicación • Satisfacción profesional • Participación organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Indique el grado de satisfacción con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo? • ¿Indique el grado de satisfacción con los planes de motivación en la organización? • ¿Indique el grado de satisfacción con las capacitaciones ejecutadas para efectuar su trabajo? • ¿Indique el grado de satisfacción con la participación en actividades de la empresa? • ¿Indique el grado de satisfacción con el desarrollo profesional desde que pertenece a la empresa? • ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo? 	<p>Técnica: Entrevista Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario F-psico</p> <p>Dirigida: a todos los colaboradores</p>

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

Tabla 3: Operacionalización de Variable Dependiente

Variable independiente: Accidentes laborales				
CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS
El accidente laboral se considera como toda lesión física o psicológica que se produce en la ejecución de un trabajo, afectando el desempeño normal del trabajador en su lugar de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones física • Lugar de trabajo • Ejecución del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Daños corporales • Equipos de protección personal • Condiciones de trabajo • Ambiente laboral • Actividades de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Indique el grado de satisfacción con las condiciones en su lugar de trabajo? • ¿Indique el grado de satisfacción con la dotación de equipos de protección personal? • ¿Con que frecuencia ha sufrido un accidente laboral dentro de la empresa? • ¿Indique el grado de satisfacción cuando se investiga las causas de los accidentes de trabajo? • ¿Identifique las posibles causas de los accidentes laborales? 	<p>Técnica: Entrevista Encuesta</p> <p>Dirigida: a todos los colaboradores</p>

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

3.6. RECOLECCION DE LAS VARIABLES

La información recolectada en la presente investigación mediante entrevistas, cuestionarios estructurados y estandarizados aplicados a los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A.

Tabla 4: Recolección de Información

Preguntas Básicas	Explicación
1.- ¿Para qué?	Se requiere alcanzar los objetivos de la investigación
2.- ¿De qué personas u objeto?	Involucra a todos los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de Operacionalización de variables
4.- ¿Quién?	Sr. Jonathan Fabricio Segovia Tapia
5.- ¿A quiénes?	Personal administrativo y operativo perteneciente a la empresa Fuentes San Felipe S.A.
6.- ¿Cuándo?	6 meses a partir de la aprobación para el desarrollo de la investigación.
7.- ¿Dónde?	Empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en la ciudad de Latacunga.
8.- ¿Cuántas veces?	Una vez
9.- ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario(F-PSICO 3.1), encuesta , entrevistas y observación
10.- ¿Con qué?	Cuestionario estructurado y estandarizado

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

3.7. PROCESAMIENTO Y ANALISIS

Luego de haber obtenido la información requerida mediante el cuestionario F-PSICO y la encuesta estructurada se procesara los datos a fin de presentar los resultados si Los factores de riesgo Psicosocial incide en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en la ciudad de Latacunga.

Procesamiento:

- Elección del instrumento para la recolección de la información.
- Aplicación del cuestionario F-Psico y la encuesta en el personal de la empresa Fuentes San Felipe S.A.
- Procesamiento de los datos obtenidos en el Software F-Psico 3.1
- Estudio estadístico

Análisis:

La investigación realizara el siguiente proceso de análisis:

- Análisis crítico de la información obtenida.
- Interpretación de resultados
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para proceder a efectuar el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en campo en el que consta la información de 40 colaboradores pertenecientes a Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga, se ha realizado la aplicación del cuestionario F-FSICO que consta de 44 preguntas divididas en nueve factores: Tiempo de Trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de Trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/Contenido (VC), Participación y Supervisión (PS), Interés por el trabajador y compensación (ITC), Desempeño del rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS).

Conjuntamente a este instrumento se aplicó una encuesta para la ratificación de la información la cual constan de 17 preguntas distribuidas de la siguiente manera: 1 a 6 de carácter general, 7 a 12 relacionadas a la VD (Factores de riesgo psicosocial) y por último de 13 a 17 relacionadas a la VI (Accidentes laborales).

Por consiguiente se procede a realizar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos al aplicar F-PSICO con su respectiva tabla, análisis y la interpretación, además de ello se procede a la interpretación de cada una de las preguntas propuestas en la encuesta que constaran de tabla, análisis y la interpretación dichos datos nos permitirán realizar el análisis de la problemática y cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

Instrumento F-PSICO dirigida a los todos los colaboradores de la empresa FUENTES SAN FELIPE S.A.

Informe N°1: Informe F-PSICO sistema 3.1

Tabla 5: Resultados estadísticos porcentuales Informe F-PSICO

Factores	Frecuencia	Porcentaje				Total
		SA	RM	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	40	57%	28%	10%	5%	100%
Autonomía (AU)	40	82%	8%	10%	0%	100%
Carga de Trabajo (CT)	40	52%	8%	15%	25%	100%
Demandas psicológicas (DP)	40	65%	3%	10%	22%	100%
Variedad/Contenido (VC)	40	60%	15%	15%	10%	100%
Participación y Supervisión (PS)	40	8%	10%	18%	64%	100%
Interés por el trabajador y compensación (ITC)	40	52%	22%	4%	12%	100%
Desempeño del rol (DR)	40	50%	18%	10%	22%	100%
Relaciones y apoyo social (RAS)	40	30%	10%	20%	40%	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

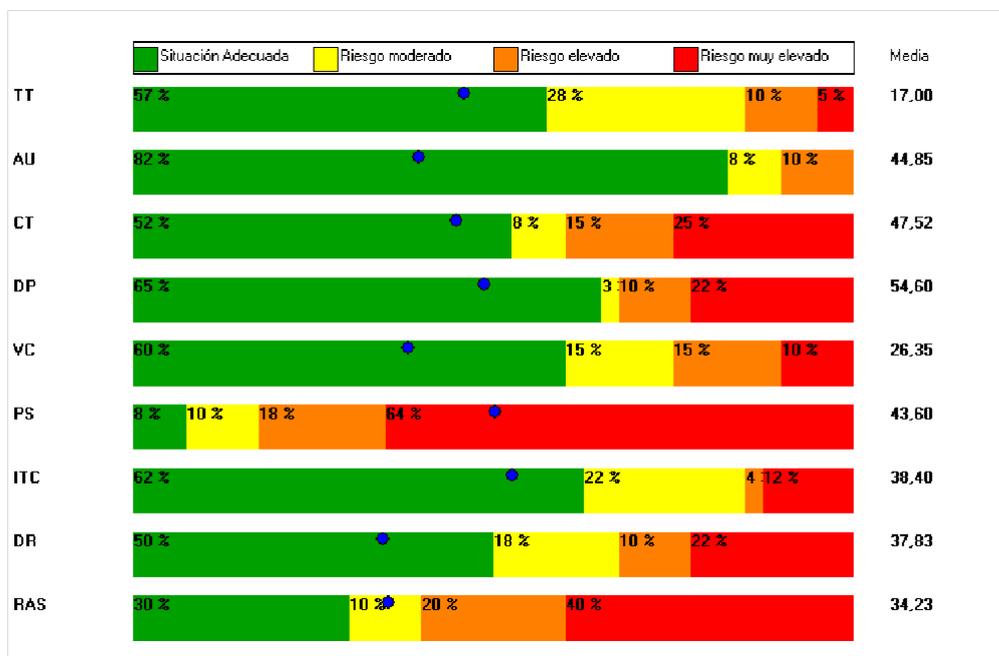


Figura 5: Resultados porcentuales informe
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: F-PSICO

Análisis

El informe del cuestionario F-PSICO nos presenta los siguientes resultados:

Para el tiempo de Trabajo (TT) el 57% en situación adecuada, 28% en riesgo moderado, 10% en riesgo elevado y 5% en riesgo muy elevado; para la autonomía (AU) el 82% en situación adecuada, 8% en riesgo moderado, 10% en riesgo elevado y 0% en riesgo muy elevado:

Carga de Trabajo (CT) el 52% en situación adecuada, 8% en riesgo moderado, 15% en riesgo elevado y 25% en riesgo muy elevado.

Demandas psicológicas (DP) el 65% en situación adecuada, 3% en riesgo moderado, 10% en riesgo elevado y 2% en riesgo muy elevado.

Variedad/Contenido (VC) el 60% en situación adecuada, 15% en riesgo moderado, 15% en riesgo elevado y 10% en riesgo muy elevado.

Participación y Supervisión (PS) el 8% en situación adecuada, 10% en riesgo moderado, 18% en riesgo elevado y 64% en riesgo muy elevado.

Interés por el trabajador y compensación (ITC) el 62% en situación adecuada, 22% en riesgo moderado, 4% en riesgo elevado y 12% en riesgo muy elevado.

Desempeño del rol (DR) el 50% en situación adecuada, 10% en riesgo moderado, 18% en riesgo elevado y 22% en riesgo muy elevado.

Relaciones y apoyo social (RAS). el 30% en situación adecuada, 10% en riesgo moderado, 20% en riesgo elevado y 40% en riesgo muy elevado.

Interpretación

Para el presente estudio se identificó los valores más críticos así:

Carga de Trabajo (CT) la demanda de trabajo al cual el trabajador enfrenta:

Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo) (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3).

En la carga de trabajo no es la adecuada los tiempos de trabajo además demanda de mayor atención debido a dificultad de las tareas en determinados puestos de trabajo..

Participación y Supervisión (PS) se puede determinar que la organización se encuentra en un nivel crítico en este factor entendiendo como:.

“participación” donde se explora los niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización además 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 (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3).

Lo que indicaría que los empleados no influyen en decisiones y acontecimientos importantes además de la inadecuada supervisión que realizan los diferentes encargados de las áreas.

Relaciones y apoyo social (RAS). Se puede determinar un nivel crítico debido a que este factor: Se refiere aqueos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3)

Donde se evidencia que el nivel de estrés en los colaboradores influye en la calidad de las relaciones además denota una mala comunicación al interior de la organización debido a un sin número de causa provocando conflictividad para la cual no se han establecido protocolos de actuación.

Encuesta aplicada a los todos los colaboradores de FUENTES SAN FELIPE S.A.

Pregunta N°1: Indique al género que pertenece.

Tabla 6: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	36	90%
Femenino	4	10%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

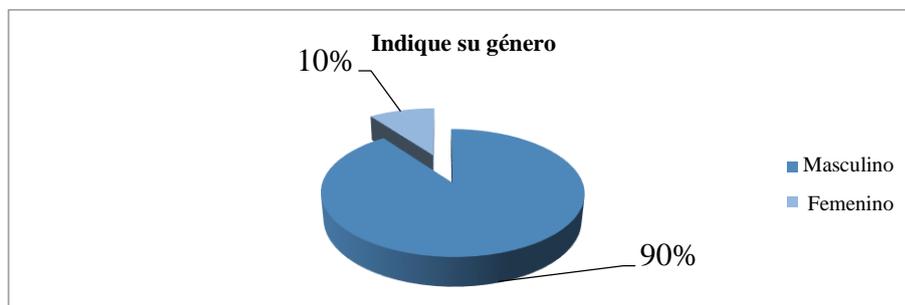


Figura 6: Resultados porcentuales pregunta 1

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representan el 100% aplicadas la encuesta tenemos que: el 90% de la población encuestada pertenece al sexo masculino mientras que el 10% son de sexo femenino.

Interpretación

Se puede determinar una marcada predominancia del género masculino en la empresa y un mínima cantidad de personas del género femenino a lo cual se puede atribuir a características relacionadas al trabajo o relacionadas a la sociedad, conociendo que el género femenino es más propenso a riesgos psicosociales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011).

Pregunta N°2 Indique a que rango de edad pertenece.

Tabla 7: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 26	7	24%
De 27 a 33	11	17%
De 34 a 42	9	23%
De 43 a 50	10	25%
Más de 50	3	8%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

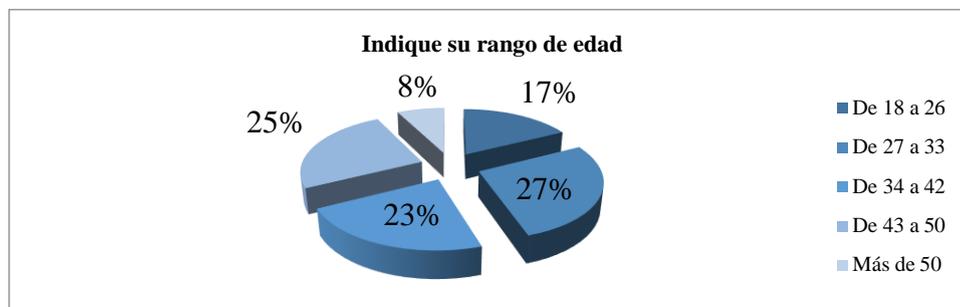


Figura 7: Resultados porcentuales pregunta 2

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 17% de los encuestados se encuentra en un rango de edad de 18 a 25 años, el 27% tiene de 27 a 33 años, el 23% está entre los 34 a 42 años, el 25% está entre los 43 a 50 años y solo el 8% de la población tiene más de 50 años de edad.

Interpretación

En la empresa se puede identificar una participación de los jóvenes lo cual se debería tomar en consideración debido a que las motivaciones son muy diferentes después de unos años, los jóvenes poseen mayores expectativas además de mayor entrega sin embargo las personas con mayor edad cuentan con más recursos para afrontar situaciones en el trabajo al inmiscuirse en factores de riesgo psicosocial (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°3 Indique su estado civil.

Tabla 8: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	17%
Casado	25	63%
Divorciado	2	5%
Viudo	0	0%
Unión libre	6	15%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

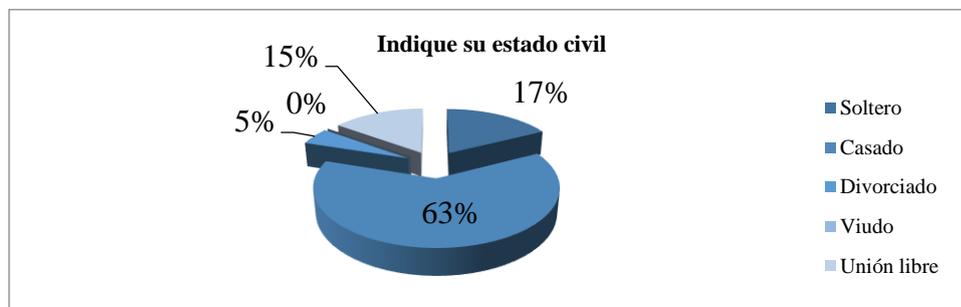


Figura 8: Resultados porcentuales pregunta 3

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 17% de los encuestados se encuentra en su estado civil como solteros, el 63% se encuentra en su estado civil como casado, el 5% se encuentra en su estado civil como divorciado, el 0% se encuentra en su estado civil como viudo y solo el 15% de la población se encuentra en su estado civil como unión libre..

Interpretación

Se evidencia un que mayor predominancia de colaboradores con responsabilidades extra-laboral lo cual provocan una mayor demanda psicológica y emocional influyendo de gran manera en los factores de riesgo psicosocial. El apoyo emocional dentro del círculo familiar influye de manera determinante en el afrontamiento de estrés en el trabajo (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°4 Indique su nivel de instrucción.

Tabla 9: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	0	0%
Primaria	4	10%
Secundaria	24	60%
Tercer nivel	12	30%
Cuarto nivel	0	0%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

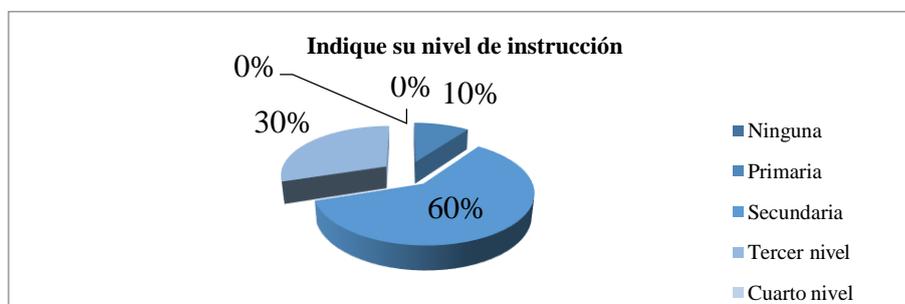


Figura 9: Resultados porcentuales pregunta 4

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 10% de los encuestados indicaron que su nivel de instrucción es primaria, el 60% de los encuestados indicaron que su nivel de instrucción es secundaria, el 30% de los encuestados indicaron que su nivel de instrucción es tercer nivel, mientras que con un 0% de la población tiene un cuarto nivel de instrucción o no posee estudios.

Interpretación

Se puede determinar que los colaboradores no cuentan con la instrucción necesaria lo que la demanda de capacitación y adiestramiento es fundamental para profesionalizarles en su puesto de trabajo y la reducción de los riesgos laborales. Teniendo en consideración que la formación encamina a que los colaboradores puedan enfrentar nuevas situaciones lo cual influye de manera determinante en el nivel de estrés (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°5 Indique el tiempo de trabajo en la empresa.

Tabla 10: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 1 año	10	25%
De 2 a 4 años	5	12%
De 5 a 7 años	4	10%
De 8 a 10 años	4	10%
Más de 10 años	17	43%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

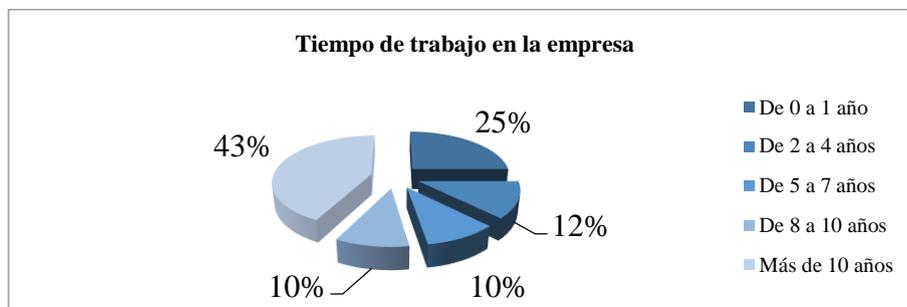


Figura 10: Resultados porcentuales pregunta 5

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 25% de los encuestados manifiestan que han laborado por 0 a 1 año en la empresa, el 12% manifiestan que han laborado por 2 a 4 años en la empresa, el 10% manifiestan que han laborado por 5 a 7 años en la empresa, el 10% manifiestan que han laborado por 8 a 10 años en la empresa y el 43% de la población han laborado más de 10 años.

Interpretación

Se evidencia que la mayoría de la población ha laborado más de diez años en la empresa lo cual denota experticia y entropía en la organización, pero el nuevo personal dentro de la organización ayudara a proponer mejoras e innovación. La experiencia y los conocimientos permiten una mayor resolución de los problemas lo cual permite hacer frente a situaciones estresantes (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°6 Indique cuantas cargas familiares tiene.

Tabla 11: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	6	15%
Una	7	17%
Dos	12	30%
Tres	9	23%
Más de tres	6	15%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

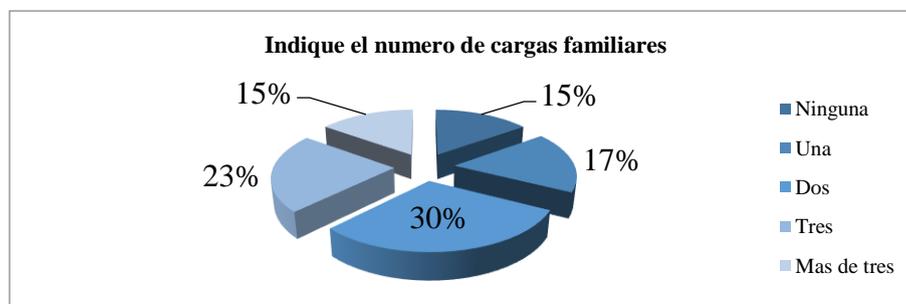


Figura 11: Resultados porcentuales pregunta 6

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 15% de la población encuestada no tiene cargas familiares, el 17% de la población encuestada tiene de 1 carga familiar, el 30% de la población encuestada tiene de 2 cargas familiares, el 23% de la población encuestada tiene de 3 cargas familiares, mientras que el 15% tiene mas de 3 cargas familiares..

Interpretación

Se evidencia que gran parte de los colaboradores tiene un numero de cargas familiares considerables por consiguiente motiva a seguir superándose y cumpliendo con su trabajo de manera responsable por el bienestar de su familia y tener estabilidad laboral.

Pregunta N°7 ¿Indique el grado de satisfacción con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

Tabla 12: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	7	18%
Medianamente satisfactorio	20	50%
Poco satisfactorio	10	25%
Nada satisfactorio	2	5%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

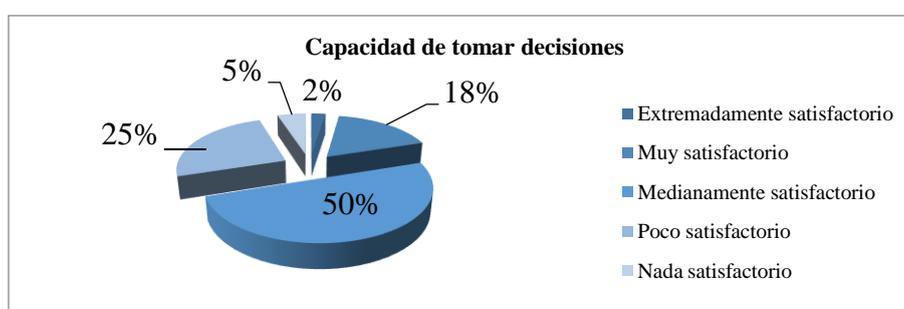


Figura 12: Resultados porcentuales pregunta 7

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo, el 18% dice estar muy satisfecho, el 50% medianamente satisfecho, un 25% manifiesta que está poco satisfecho y el 5% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se puede decir que trabajo no ofrece la potestad de tomar decisiones, el colaborador ha de tomar su decisión en base a la situación evidenciando en este caso el empobrecimiento de las capacidades del trabajador, falta motivación y existe una baja de la autoestima (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°8 ¿Indique el grado de satisfacción con los planes de motivación en la organización?

Tabla 13: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	10	25%
Medianamente satisfactorio	17	43%
Poco satisfactorio	10	25%
Nada satisfactorio	2	5%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)



Figura 13: Resultados porcentuales pregunta 8

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con los planes de motivación, el 25% dice estar muy satisfecho, el 43% medianamente satisfecho, un 25% manifiesta que está poco satisfecho y el 5% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se puede identificar que medianamente la satisfacción con los planes de motivación debido a la falta de incentivos dentro de la organización estos pueden ser intrínsecos o extrínsecos, la remuneración no es el único vehículo para lograr colaboradores motivados sino permitir que el trabajo sea satisfactorio lo cual ayudaría a el empoderamiento en los puestos de trabajo (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°9 ¿Indique el grado de satisfacción con las capacitaciones realizadas para ejecutar su trabajo?

Tabla 14: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	0	2%
Muy satisfactorio	4	10%
Medianamente satisfactorio	7	17%
Poco satisfactorio	21	58%
Nada satisfactorio	8	20%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)



Figura 14: Resultados porcentuales pregunta 9

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 0% de los encuestados están extremadamente satisfechos con las capacitaciones realizadas para ejecutar el trabajo, el 10% dice estar muy satisfecho, el 17% medianamente satisfecho, un 53% manifiesta que está poco satisfecho y el 20% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se puede identificar notoriamente que existen escasas capacitaciones en el personal lo que puede afectar a la ejecución de las tareas cotidianas debido a una falencia en el contenido de trabajo, también incide la poca formación dentro del lugar de trabajo a establecer de manera gratuita en horas laborables para una correcta gestión de SST (OIT, 2002)

Pregunta N°10 ¿Indique el grado de satisfacción con su participación en las decisiones de la empresa?

Tabla 15: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	1	2%
Medianamente satisfactorio	9	23%
Poco satisfactorio	21	53%
Nada satisfactorio	8	20%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

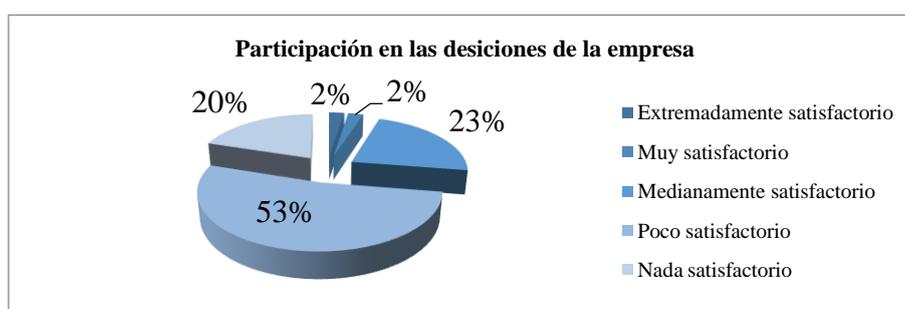


Figura 15: Resultados porcentuales pregunta 10

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con su participación en las decisiones de la empresa, el 2% dice estar muy satisfecho, el 23% medianamente satisfecho, un 53% manifiesta que está poco satisfecho y el 20% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Observamos una deficiente participación en decisiones de la empresa únicamente se toma la decisión desde la alta gerencia lo cual provoca poco participación de los empleados en el desarrollo y conocimiento de nuevos productos y nuevas implementaciones. A mayor implicación del trabajador en la empresa mayor será su satisfacción y motivación (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°11 ¿Indique el grado de satisfacción con su desarrollo profesional desde el momento que pertenece a la organización?

Tabla 16: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	0	0%
Muy satisfactorio	4	10%
Medianamente satisfactorio	4	10%
Poco satisfactorio	24	60%
Nada satisfactorio	8	20%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

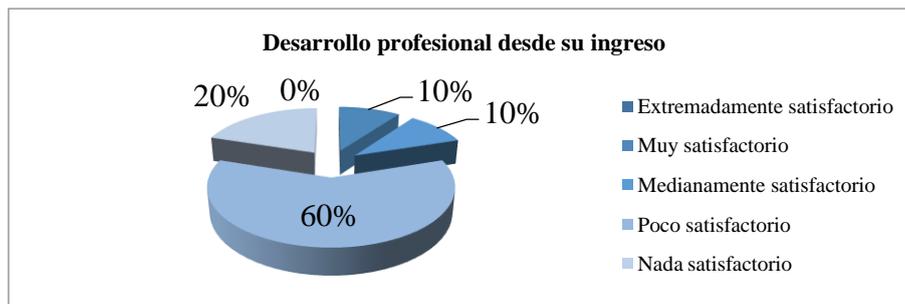


Figura 16: Resultados porcentuales pregunta 11

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

El 0% de los encuestados consideran extremadamente satisfechos con desarrollo profesional, el 10% dice estar muy satisfecho, el 10% medianamente satisfecho, un 60% manifiesta que está poco satisfecho y el 20% consideran nada satisfecho.

Interpretación

En la mayoría de los colaboradores podemos encontrar un patrón negativo sobre el desarrollo profesional evidenciando notablemente la escasez de planificación de carrera profesional, provocando la insatisfacción y monotonía en los puestos de trabajo. Considerando que personas con aspiraciones de desarrollo y promoción se sentirán defraudadas por la organización y los niveles de estrés serán mayores por la insatisfacción (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°12 ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 17: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2,5%
Muy satisfactorio	6	15%
Medianamente satisfactorio	13	32%
Poco satisfactorio	17	43 %
Nada satisfactorio	3	8%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

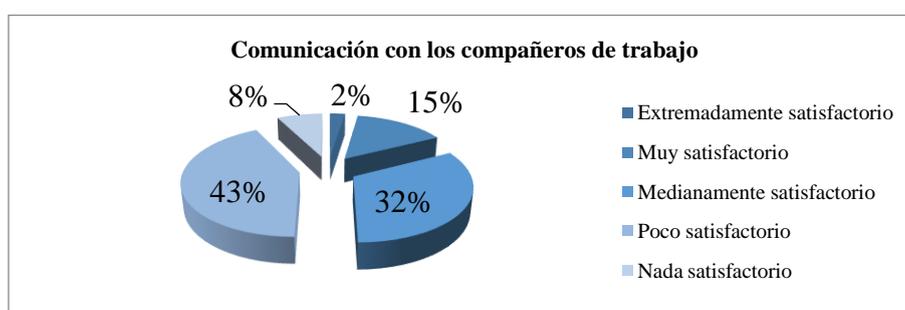


Figura 17: Resultados porcentuales pregunta 12

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados se consideran extremadamente satisfechos con la comunicación con los compañeros en el lugar de trabajo, el 15% dice estar muy satisfecho, el 32% medianamente satisfecho, un 43% manifiesta que está poco satisfecho y el 8% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Es necesario identificar la inadecuada comunicación entre los miembros de la empresa, se identifica que los canales de comunicación tanto ascendente como descendente provocan un deterioro significativo en las relaciones interpersonales. Las personas se comunican no solo por necesidad humana, sino también para ejecutar sus labores (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°13 ¿Indique el grado de satisfacción con las condiciones en su lugar de trabajo?

Tabla 18: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 13

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	18	45%
Medianamente satisfactorio	12	30%
Poco satisfactorio	8	20%
Nada satisfactorio	1	3%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

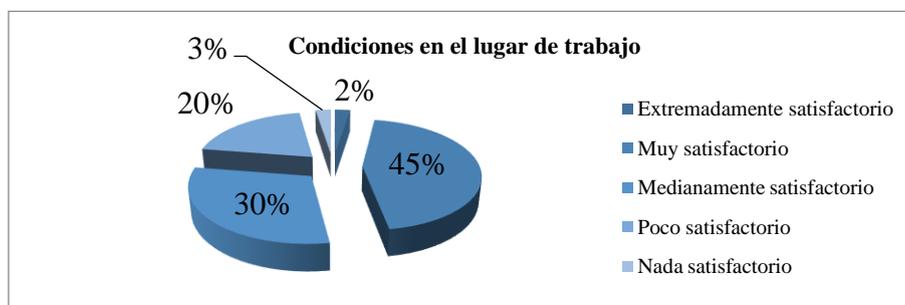


Figura 18: Resultados porcentuales pregunta 13

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados se consideran extremadamente satisfechos con las condiciones en el lugar de trabajo en la empresa, el 45% dice estar muy satisfecho, el 30% medianamente satisfecho, un 20% manifiesta que está poco satisfecho y el 3% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Gran parte de los colaboradores consideran buenas a las condiciones en su lugar de trabajo garantizando sus derechos laborales, sin embargo hay que recalcar que los factores humanos del trabajador y condiciones laborales están en una continua interacción lo cual conlleva a la aparición de riesgos potenciales que pueden causar accidentes o enfermedades ocupacionales (Comite mixto OIT-OMS, 1984).

Pregunta N°14 ¿Indique el grado de satisfacción con la dotación de Equipos de Protección Personal?

Tabla 19: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 14

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2, %
Muy satisfactorio	26	65%
Medianamente satisfactorio	7	18%
Poco satisfactorio	6	15 %
Nada satisfactorio	0	0%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

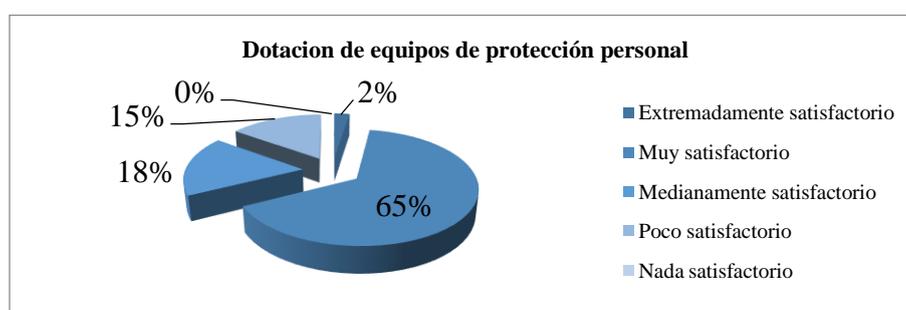


Figura 19: Resultados porcentuales pregunta 14

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados se consideran extremadamente satisfechos con la dotación de equipos de protección personal asignados, el 65% dice estar muy satisfecho, el 18% medianamente satisfecho, un 15% manifiesta que está poco satisfecho y el 0% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se puede considerar que se ha proporcionado seguridad en las necesidades psicológicas permitiendo tranquilidad y confianza esto ocurre cuando se ha dotado al personal de los equipos de protección personal (EPP) así como la capacitación sobre su uso (Raffo , Raez, & Cachay, 2013).

Pregunta N°15 ¿Con que frecuencia ha sufrido un accidente laboral dentro de la organización?

Tabla 20: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 15

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Diariamente	0	0%
Semanalmente	2	5%
Mensualmente	9	22%
Anualmente	10	25%
Durante 5 años	19	48%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

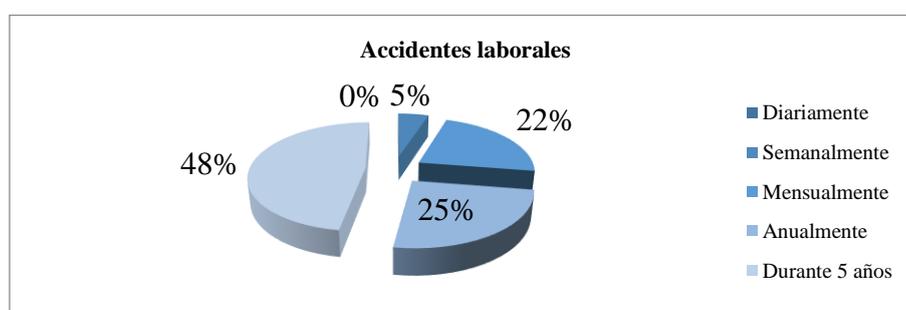


Figura 20: Resultados porcentuales pregunta 15

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100%, tenemos: el 0% de los encuestados sufrió accidentes diariamente, el 5% ha sufrido accidentes semanalmente, un 22% ha sufrido accidentes mensualmente, el 25% ha sufrido accidentes anualmente y un 48% ha sufrido accidentes laborales durante los últimos cinco años.

Interpretación

Se puede identificar que existe un número considerable de accidentes en los últimos cinco años lo cual nos conlleva a determinar las causas para la identificación y corrección. Los índices de accidentabilidad son importantes debido a que nos permiten categorizar los accidentes, reduciendo los esfuerzos en accidentes de carácter mínimos y potencializando la gestión con los riesgos laborales. (Raffo , Raez, & Cachay, 2013).

Pregunta N°16 ¿Indique el grado de satisfacción con la atención medica cuando usted sufrió un accidente laboral?

Tabla 21: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 16

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2,5%
Muy satisfactorio	9	22%
Medianamente satisfactorio	13	33%
Poco satisfactorio	16	40%
Nada satisfactorio	1	3%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

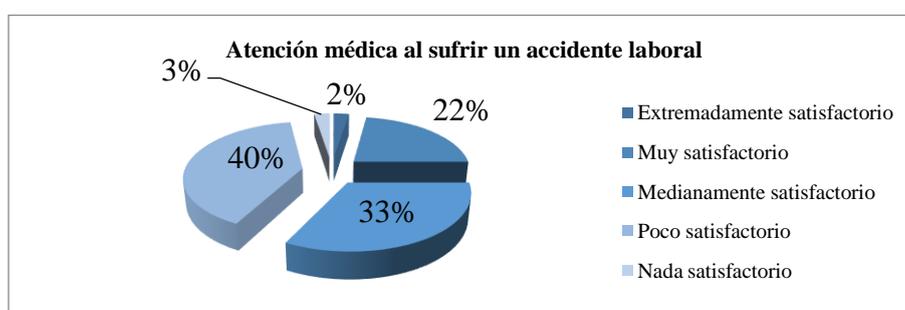


Figura 21: Resultados porcentuales pregunta 16

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con la atención médica cuando han sufrido un accidente en el lugar de trabajo, el 22% dice estar muy satisfecho, el 33% medianamente satisfecho, un 40% manifiesta que está poco satisfecho y el 3% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Es notable que los colaboradores no consideran adecuada la atención medica al sufrir un accidente lo cual vulnera los derechos del trabajador donde indica la prevención y atención en caso de siniestros laborales y enfermedades (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011)

Pregunta N°17 ¿Indique las posibles causas de los accidentes laborales?

Tabla 22: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 17

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Acciones Inseguras	10	25%
Condiciones Inseguras	6	15%
Causas personales	16	40%
Medio Ambiente	5	12%
Ninguna	3	8%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

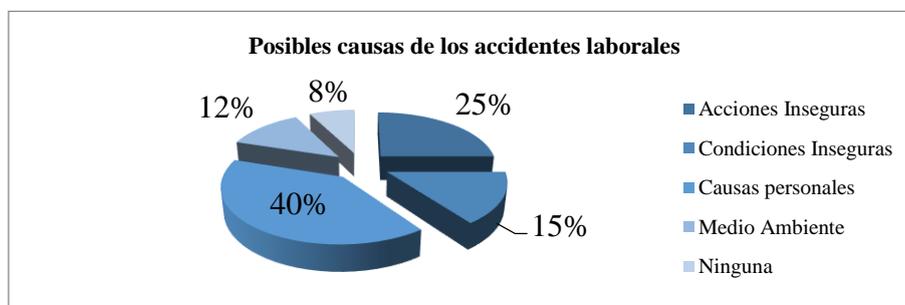


Figura 22: Resultados porcentuales pregunta 17

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 25% de los encuestados consideran como posible causas de los accidentes laborales a las acciones inseguras, el 18% considera como posible causas de los accidentes a las condiciones inseguras, el 50% considera como posible causas de los accidentes a causas personales, un 25% considera como posible causas de los accidentes al medio ambiente y el 5% de la población consideran ninguna de las causas propuestas.

Interpretación

Es apreciable que existe un arduo trabajo para identificar las causas de los accidentes sin embargo los colaboradores consideran que las causas personales son principales cuando se provoca un accidente. El estudio sobre causas personales se sitúan en cuarto lugar cuando se habla sobre accidentes laborales aplicando esta investigación podemos distinguir otras causas raíz en las cuales se identifican factores relacionados a la organización del trabajo y aspectos relacionados a la gestión de prevención destacando que se debe aplicar correctivos necesarios

para mejorar el rendimiento y la calidad de vida en el empleo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

4.2 Verificación de hipótesis

En la presente investigación se utiliza el método estadístico chi cuadrado para realizar la verificación de la hipótesis en el tema “Los factores de riesgo psicosocial y su influencia en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga”

4.2.1 Modelo Lógico

H₀= (Hipótesis nula): Los factores de riesgo psicosocial NO influye en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga.

H₁= (Hipótesis alternativa): Los factores de riesgo psicosocial SI influye en los accidentes laborales en los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga.

4.2.2 Modelo Matemático

H₀: O = E

H₁: O ≠ E

Dónde:

χ^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria.

FO = Frecuencia observada.

FE = Frecuencia esperada.

4.2.3 Modelo Estadístico

FÓRMULA

$$\chi^2 c = \sum \frac{(FO - FE)^2}{FE}$$

Nivel de significancia

Para la verificación de la hipótesis de este proyecto de investigación se utilizará un nivel de significancia de 0,05 cuyo margen de error es equivalente a 5%.

Grados de Libertad

Para la identificación de los grados de libertad se tomarán cuatro preguntas de la encuesta aplicada que equivalen al número de filas y cuatro alternativas de respuesta que equivalen a las columnas para el siguiente cálculo:

F= (Filas) Número de preguntas tomadas en cuenta para realizar el cálculo del Xi cuadrado.

C= (Columnas) Número de opciones de respuesta pertenecientes a estas preguntas.

GL= Grados de libertad

FÓRMULA

$$GL = (Filas-1) (Columna-1)$$

$$GL = (4-1) (5-1)$$

$$GL = (3) (4)$$

$$GL = 3 \times 4 = 12$$

Con el nivel de significancia y los grados de libertad obtenidos nos ubicamos en la siguiente tabla que determina un valor crítico de $\chi^2 t = 16,9190$.

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 12 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de Chi2 calculado ($\chi^2 c$) es \leq menor o igual al valor de Chi2 tabular ($\chi^2 t = 21,0261$), caso contrario se la rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna.

Frecuencias Observadas

Preguntas/ Categorías	Extremadamen	Muy	Medianamente	Poco	Nada	Total
11. ¿Indique el grado de satisfacción con su desarrollo profesional desde el momento que pertenece a la organización?	0	4	4	24	8	40
12. ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo?	1	6	13	17	3	40
11. ¿Indique el grado de satisfacción con las condiciones en su lugar de trabajo?	1	18	12	8	1	40
12. ¿Indique el grado de satisfacción con la dotación de Equipos de protección personal?	1	26	7	6	0	40
Total	3	54	36	55	12	160

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

Frecuencias Esperadas

Preguntas/ Categorías	Extremadamen te satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente	Poco satisfactorio	Nada	Total
11. ¿Indique el grado de satisfacción con su desarrollo profesional desde el momento que pertenece a la organización?	0,75	13,5	9	13,75	3	40
12. ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo?	0,75	13,5	9	13,75	3	40
13. ¿Indique el grado de satisfacción con las condiciones en su lugar de trabajo?	0,75	13,5	9	13,75	3	40
14. ¿Indique el grado de satisfacción con la dotación de Equipos de protección personal?	0,75	13,5	9	13,75	3	40
Total	3	54	36	55	12	160

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

Cálculo Estadístico del Chi Cuadrado

Ítems	FO	FE	(FO-FE)	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /E
10.1	0	0,75	-0,75	0,5625	0,75
10.2	4	13,5	-9,5	90,25	6,685185185
10.3	4	9	-5	25	2,777777778
10.4	24	13,75	10,25	105,0625	7,640909091
10.5	8	3	5	25	8,333333333
11.1	1	0,75	0,25	0,0625	0,083333333
11.2	6	13,5	-7,5	56,25	4,166666667
11.3	13	9	4	16	1,777777778
11.4	17	13,75	3,25	10,5625	0,768181818
11.5	3	3	0	0	0
13.1	1	0,75	0,25	0,0625	0,083333333
13.2	18	13,5	4,5	20,25	1,5
13.3	12	9	3	9	1
13.4	8	13,75	-5,75	33,0625	2,404545455
13.5	1	3	-2	4	1,333333333
14.1	1	0,75	0,25	0,0625	0,083333333
14.2	26	13,5	12,5	156,25	11,57407407
14.3	7	9	-2	4	0,444444444
14.4	6	13,75	-7,75	60,0625	4,368181818
14.5	0	3	-3	9	3
Total	160	160			58,02441077

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (San-Felipe, 2018)

Valores Obtenidos

Chi Cuadrado Calculado

$X_{2c} = 58,02441077$

Chi Cuadrado Tabular

$X_{2t} = 21,0261$

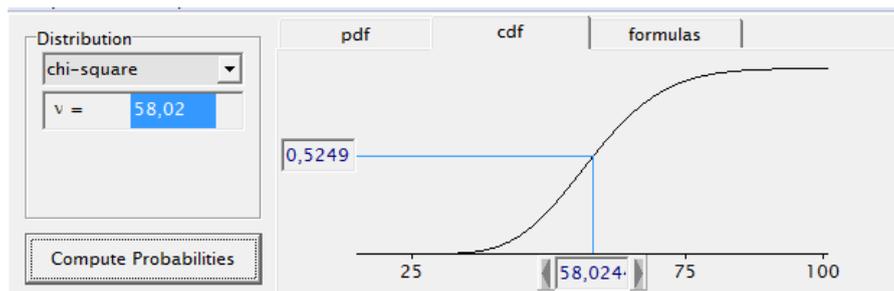


Figura 23: Resultados PQR
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: PQR

Mediante el programa PQR podemos identificar que el valor obtenido para la validación de la hipótesis a través del cálculo de chi-cuadrado observamos que recae en la zona de aceptación de la hipótesis alternativa.

Decisión y Aceptación de la Hipótesis

Tal como se puede observar, el resultado obtenido de la operación es 58,02 valor que se encuentra en un rango superior a lo solicitado (21,0261), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa, es decir:

Los factores de riesgo psicosocial si influyen en los accidentes laborales en la empresa Fuentes San Felipe S.A. ubicada en el cantón Latacunga.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Podemos concluir mediante el cuestionario F-PSICO aplicado a todos los colaboradores de la empresa Fuentes San Felipe S.A. determinando evidentemente la presencia de 3 factores de riesgo psicosocial que son: la carga de trabajo, participación y supervisión además las relaciones, apoyo social son los más críticos y estos intervienen en la ejecución del trabajo lo cual provoca daños físicos y psicológicos en el colaborador.
- Los riesgos en la empresa Fuentes San Felipe S.A. no se identifican de forma adecuada por lo cual luego de desarrollar la investigación concluimos evidentemente la presencia mayoritaria de factores de riesgo psicosocial en los que se debe trabajar para ello se aplicó una encuesta a todos los colaboradores con lo cual establecemos que los factores de riesgo psicosocial influyen en los accidentes de trabajo suscitados dentro de las instalaciones, aplicando un método estadístico corroboramos la información y diagnostico obtenido mediante el cuestionario F-PSICO .
- Los accidentes laborales no han sido investigados por tanto sus causas no pueden plantearse, mediante la investigación atribuimos dichos eventos mayoritariamente a factores de riesgo con carácter psicosocial con lo cual mediante la investigación ayudamos a reducir la accidentabilidad en la empresa optimizando recursos económicos y personales además de contrarrestar elementos que afectan a la rentabilidad y prestigio de la empresa.
- Los factores de riesgo psicosocial influyen de manera relevante en la organización debido a que reducen la capacidad de trabajo en los empleados además la presencia de insatisfacción laboral afecta a la productividad provocando pérdidas importantes lo cual reduce la utilidad de la empresa a lo largo de un tiempo determinado asociado a la reducción de competitividad.

5.2 RECOMENDACIONES

- Para reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial determinados mediante el método F-PSICO se recomienda aplicar correctivos en los factores encontrados como: la carga de trabajo incentivando a los colaboradores a organizar de manera adecuada las actividades en la jornada de trabajo conjuntamente con pausas activas y técnicas de relajación que permitirán reducir el impacto de los estresores a lo largo de la jornada laboral, en la participación y supervisión se recomienda establecer un proceso de inclusión a todos los colaboradores mediante la inclusión en decisiones de la empresa referente al producto que se elabora simultáneamente involucrar a todo el personal en los programas de índole social a ejecutarse dentro de las instalaciones además en las relaciones y apoyo social recomendamos evaluar el clima en la organización a fin de mejorar los canales de comunicación en la empresa propiciando un ambiente armónico e idóneo para la ejecución del trabajo.
- El trabajo simultaneo en evaluar y corregir todos los factores de riesgo dentro de la organización permitirá satisfacer al cliente interno y externo además de contribuir en los factores de riesgo psicosocial encontrados gracias a la encuesta aplicada donde encontramos una similitud en el diagnostico encontrado en el cuestionario F-PSICO con lo cual recomendamos realizar la detección de necesidades en el personal mediante grupos de trabajo lo cual permitirá planificar capacitaciones en las áreas críticas de la organización, ayudando a mejorar en las demandas físicas y psicológicas al ejecutar el trabajo, permitiendo la actualización constante del personal y de la empresa en análisis y prevención de riesgos.
- El análisis de los accidentes laborales es primordial como técnica de prevención además que ayuda a la reducción de costos en la organización así recomendamos establecer un registro donde se contabilice el número y se identifique la causa de los accidentes permitiendo un análisis de accidentabilidad en la empresa conjuntamente con la inclusión de protocolos para la atención médica para minimizar el impacto del accidente en el trabajador.
- Los factores de riesgo psicosocial en la organización son muy relevantes con lo cual recomendamos llevar un seguimiento constante además buscar apertura para posteriores investigaciones con los encargados de la empresa, hoy queda un precedente donde se estableció un análisis global en el cual recomendamos realizar investigaciones posteriores en: clima laboral, satisfacción laboral, accidentes de trabajo y programas de capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), O. I. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. *Factores psicosociales en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Achilles, F. (2008). *Desarrollo organizacional enfoque integral*. México: Limusa.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2010). *Riesgos Psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención*. Alemania: EU-OSHA.
- Alvarado, H. (2017). *Comportamiento organizacional un enfoque administrativo*. México: Patria.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. Madrid: Ideaspropias.
- Cassava, C. (2005). *Seguridad industrial un enfoque integral*. Mexico : Limusa.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano en las organizaciones*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Comite mixto OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Escalante , J., & Herrero, J. (2004). El error humano y el control de las causas de los accidentes. *MAPFRE SEGURIDAD*, 11.
- Felipe, F. S. (2018). *información empresarial*. Latacunga: Fuentes San Felipe S.A.
- Floria, M., González, D., & González , A. (2015). *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.
- INSHT. Accidentes de trabajo. *Accidentes de trabajo*. INSHT, España.
- Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2011). Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo*, 60.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2016). Resolución del IESS 513. *REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*, 29.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). Seguridad y salud en el trabajo. *Revista técnica informativa de seguro general de riesgos del trabajo*, 68.
- Instituto Laboral Andino. (2005). *Desición 584*. San Isidro: Instituto Laboral Andino.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (22 de Noviembre de 2018). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/tomo2/56.pdf>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). Analisis de las causas de los accidentes de trabajo mortales en España año 2010. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 87.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. *INSHT*, 189.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Causas de accidentes: clasificacion y codificacion. *Notas tecnicas de prevencion 924*, 8.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Marco Europeo para la gestión de riesgo Psicosocial*. Madrid: NTP.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT). (2003). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Bur-nout". *Nota tecnica de prevencion 704*, 7.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2005). MANUAL PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES. *Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSLAM)*, 235.
- Jiménez, R. E., & Sanders, L. (2016). Sistemas biológicos involucrados en el trastorno de estrés post traumático. *Revista Mexicana de Neurociencia*, 83-97.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*. Madrid: Lex Nova.
- Marriner, A. (2003). *Gestión y Dirección de enfermería*. Madrid: Elsevier.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. Quito: MRL.
- Ministerio de salud y Desarrollo Social de Argentina . (20 de Noviembre de 2018). *Secretaria de Gobierno de salud*. Obtenido de Secretaria de Gobierno de salud: <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>
- OIT. (2002). *El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (22 de 11 de 2011). La organizacion del trabajo riesgos psicosociales: la mirada de genero. *Organizacion Internacional del Trabajo*, 8. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo.
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Material de formación sobre valuación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. *Organizacion Internacional del Trabajo*, 90.

- Organizacion Internacional del Trabajo. (2010). Violencia. *Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo*, 10.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra: Oit.
- Raffo , E., Raez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingenieria Industrial*, 10.
- Ramirez, C. (2011). *Seguridad: un enfoque integral*. Mexico: Limusa.
- Union General de Trabajadores. (2006). Guia sobre el estres ocupacional. *UGT*, 64.
- Union General de Trabajadores. (2006). Guia sobre factores y riesgos psicosociales. *Union General de Trabajadores*, 67.
- Union General de Trabajadores. (23 de Noviembre de 2018). *Guia Interactiva Socio Laboral 1*. Obtenido de Guia Interactiva Socio Laboral 1: <http://portal.ugt.org/juventud/guia/plantilla9.htm>
- Union General de Trabajadores Andalucia. (2009). Guia de prevencion de riesgos psicosociales en el trabajo. *Union General de Trabajadores*, 132.
- Union general de trabajadores de Navarra. (2002). *Guia para la prevencion de riesgos psicosociales*. España: Fundacion para la prevencion de riesgos laborales.
- Universidad de Valladolid. (s.f.). PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN CENTROS EDUCATIVOS. Valladolid.
- Wigodski, J. (07 de 14 de 2010). *Metología de la investigación*. Obtenido de Población y muestra: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



La encuesta va dirigida a todos los colaboradores de la empresa FUENTES SAN FELIPE S.A.

OBJETIVO: Determinar el grado de influencia entre los factores de riesgo psicosocial y los accidentes laborales en la empresa Fuentes San Felipe S.A.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta
- Seleccione una sola pregunta y marque con una X
- En caso de no entender una pregunta consulte al examinador

DATOS PERSONALES:

1. Indique al género que pertenece

Masculino	Femenino

2. Indique a que rango de edad pertenece

De 18 a 26 años	De 27 a 33 Años	De 34 a 42 años	De 43 a 50 años	Más de 50 años

3. Indique su estado civil

Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Unión libre

4. Indique su nivel de instrucción

Ninguna	Primaria	Secundaria	Tercer nivel	Cuarto nivel

5. Tiempo de trabajo en la compañía

De 0 a 1 año	De 2 a 4 años	De 5 a 7 años	De 8 a 10 años	Mas 10 años

6. Posee cargas familiares

Ninguna	Una	Dos	Tres	Más de tres

Preguntas:

7. ¿Indique el grado de satisfacción con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

Extremadamente Satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

8. ¿Indique el grado de satisfacción con los planes de motivación en la organización?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

9. ¿Indique el grado de satisfacción con las capacitaciones para ejecutar su trabajo?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

10. ¿Indique el grado de satisfacción con su participación en actividades de la empresa?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

11. ¿Indique el grado de satisfacción con su desarrollo profesional desde el momento que pertenece a la organización?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

12. ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

13. ¿Indique el grado de satisfacción con las condiciones en su lugar de trabajo?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

14. ¿Indique el grado de satisfacción con la dotación de equipos de protección personal?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

15. ¿Con que frecuencia ha sufrido un accidente laboral dentro de la empresa?

Diariamente	Semanalmente	Mensualmente	Anualmente	Durante 5 años

16. ¿Indique el grado de satisfacción con la atención medica cuando usted sufrió un accidente laboral?

Extremadamente satisfactorio	Muy satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Poco satisfactorio	Nada satisfactorio

17. ¿Identifique las posibles causas de los accidentes laborales?

Acciones inseguras	Condiciones inseguras	Causas personales	Medio ambiente	Ninguna

Gracias por su colaboración...!

Fotografías



1Aplicación del cuestionario F.PSICO al personal de ventas



2Aplicación del cuestionario F-PSICO al personal operativo



3Aplicación de la encuesta a los colaboradores en la sala de capacitación



4Aplicación personalizada al personal que no posee nivel de instrucción

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

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

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

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

1. ¿Trabajas los sábados?

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

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 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 type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	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"/>
<input type="checkbox"/> No trabajo en turnos rotativos				

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"/>

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"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<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"/>

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

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"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO CIENTÍFICO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL”**

Autor: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Tutor: Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

Ambato – Ecuador

2018-2019

EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO EN FUENTES SAN FELIPE S.A.

Evaluation of psychosocial risk factors in the organizational context: case study in Fuentes San Felipe S.A.

Jonathan Segovia ¹

¹jtapia7200@uta.edu.ec, Universidad Técnica de Ambato (UTA). Campus Académico “Huachi” Av. de Los Chasquis 180207, Ambato, Ecuador

RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial inmiscuyen un estudio amplio y minucioso afectan la salud física, psicológica y social del individuo, además involucran el macro ambiente en la organización disminuyendo la productividad y afectando la competitividad en el mercado. El objetivo principal es medir y corroborar la información referente a factores de riesgo psicosocial mediante un cuestionario validado y una encuesta estructurada con fundamentación técnico-teórica en una industria productora de bebidas.

Aplicando dos evaluaciones, primeramente se socializo el objetivo de la investigación posteriormente aplicamos el cuestionario validado conjuntamente se empleó la encuesta técnico-teórica para verificar la información que nos permite dar sustento la discusión y conclusiones. Los resultados obtenidos en los instrumentos permiten diagnosticar los principales factores de riesgo psicosocial en la organización brindándonos oportunidad para corregir deficiencias y plantear propuestas de mejora en un tiempo determinado permitiendo mejorar la calidad de vida en los empleados a nivel organizacional y familiar.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, métodos de evaluación, riesgo laboral.

ABSTRACT

Psychosocial risk factors interfere with a broad and meticulous study affecting the physical, psychological and social health of the individual, as well as involving the macro environment in the organization, decreasing productivity and affecting competitiveness in the market. The main objective is to measure and corroborate the information referring to psychosocial risk factors through a validated questionnaire and a structured survey with technical-theoretical in a drinks production industry.

Applying two evaluations, first socialized the objective of the research, then we applied the validated questionnaire together, using the technical-theoretical survey to verify the information that allows us to sustain the discussion and conclusions. The results obtained in the instruments allow us to diagnose the main psychosocial risk factors in the organization, providing us with an opportunity to correct deficiencies and propose improvement proposals in a given time allowing improving the quality of life of employees at the organizational and family level.

Keywords: Evaluation methods, psychosocial risk factors, risk at the word.

INTRODUCCIÓN

Un análisis en Europa determina que el 25 % de los colaboradores se sienten vulnerables en su salud debido a su exposición a riesgos psicosociales en la ejecución de sus tareas. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2010)

Por lo mostrado en las estadísticas podemos reafirmar la presencia de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones a nivel mundial, los cuales afectan directamente a los colaboradores tanto en su desempeño como en cuantiosas pérdidas económicas y sanciones a la violación de la norma en materia de prevención es este riesgo.

Riesgo laboral

Acorde el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 definió al riesgo laboral como: aquella posibilidad que un factor ambiental y su tiempo de exposición provoquen una lesión o enfermedad en el trabajador (Instituto Laboral Andino, 2005).

Se conoce como riesgo laboral a cualquier posibilidad que vulnere la salud del colaborador provocando un daño, debido a la ejecución de sus labores. (Cabaleiro, 2010)

Según la OIT el riesgo es definido como: la probabilidad que un peligro vulnere al trabajador provocando una lesión, enfermedad o pérdida material además de las consecuencias futuras que pudiera arrastrar (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2013)

Según la OIT en su enciclopedia menciona Factores que determinan un riesgo:

- a. **Fuentes de exposición y trastornos profesionales:** las enfermedades están directamente relacionadas a la fuentes de exposición debido a la presencia de varios agentes ya sea que dichos agentes puedan ser nocivos inmediatamente o a su vez después de un tiempo determinado por la exposición. La nocividad y la intensidad determinan la importancia de las lesiones que se pudieran provocar por la presencia de uno o varios factores dentro del ambiente laboral que estas pueden tener carácter químico, físico, fisiológico, biológico o psicológico (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2018).
- b. **Factores nocivos y accidentes de trabajo:** el accidente de trabajo se relaciona directamente con el factor nocivo debido a su tiempo de exposición, se provocan lesiones en el trabajador cuando existe un contacto evidente con un factor nocivo considerando los siguientes, exposición a temperaturas altas o bajas, situaciones de estrés o violencia, contacto con sustancias tóxicas o corrosivas, aplicación de energía del cuerpo en reposo o movimiento (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2018).

Factores de Riesgo psicosocial

Se define los factores de riesgo psicosociales así: “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. ((OIT), 1986, pág. 3)

Como la OIT en una hoja informativa donde define a los factores de riesgo psicosocial como: aquellas características de las condiciones en el entorno de trabajo que afectan a la salud psicológica de las personas. Entendiendo de mejor manera el término PSICOSOCIALES descomponiendo los términos: PSICO debido a que nos afecta a través de la mente (actos y funciones de la psique) y; SOCIAL puesto que su origen en la interacción social (características dentro de la organización en el trabajo). (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011)

Según el Ministerio de Trabajo en Ecuador y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo han establecido que los factores de riesgo psicosocial tienen una terminología diversa cuando hablamos de referirse al término así tenemos que considerar la definición y diferenciación del mismo:

- a. **Factores psicosociales:** conglomerado de experiencias y percepciones a las cuales el trabajador está expuesto al ejecutar su trabajo conjuntamente con el ambiente en el cual satisface sus necesidades personales y profesionales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).
Según Carayon, Haims y Yang (2010) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo definen los factores psicosociales como características presentes en el lugar de trabajo que influyen de forma emocional en el trabajador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).
- b. **Factores psicosocial de riesgo:** consideradas como aquellas condiciones presentes en el lugar de trabajo que pueden afectar a la salud de los trabajadores de forma física y psicológica (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).
Según Benavides (2002) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina factores psicosocial de riesgo aquello que poseen cierta probabilidad de provocar daños en la salud y bienestar del colaborador de forma negativa considerando así factores de riesgo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).
- c. **Riesgos psicosociales:** conformada por situaciones en el trabajo que tienen un cierto grado de probabilidad de causar daños en la salud física, psicológica o social del trabajador (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).
Según WHO (1990) citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina a los riesgos psicosociales como la composición del contexto laboral que afecta de diferente manera a los colaboradores provocando un posible daños, en este contexto debemos tener claro que existe afectaciones a nivel físico, social o psicológico Según Benavides en el 2002 citado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se denomina factores psicosocial.

A continuación realizaremos una breve descripción de los factores psicosocial de riesgo determinados por Cox y Griffiths (1996) presentado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo presentados de la siguiente manera: Contenido de trabajo, Sobrecarga y ritmo, Horarios, Control, Ambientes y equipos, Cultura organizacional y funciones, Relaciones interpersonales, Rol de la Organización, Desarrollo de carrera, Relación Trabajo. Familia, Situación contractual (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010).

Según un artículo publicado por la (Union General de Trabajadores, 2006) donde podemos encontrar los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales además de los diferentes factores identificados en el trabajo presentados a continuación.

Los organismos internacionales han señalado que los factores de riesgo psicosocial son muy diversos y existen un numero alto de factores a tener en cuenta por lo cual se pretende “simplificar” a fin de integrar factores en base a características comunes, en base a guías presentadas por la AESST y las Notas Técnicas Preventivas específicas del INSHT clasificando a los factores de riesgo psicosocial en dos grandes áreas:

- **El ambiente o entorno “objetivo” (dimensión colectiva):** un grupo de factores desencadenantes de riesgo psicosocial relativos al ambiente físico o material de trabajo, relativos a la organización y respecto al contenido de las tareas.
- **Las condiciones subjetivas (dimensión individual):** son factores que pueden o no provocar daños en la salud de los colaboradores debido a la percepción o a las capacidades para hacerle frente influida por las características de las personas y sus relaciones interpersonales.

Los factores del entorno objetivo

- A. **Ambiente físico o la prestación de servicios:** en este punto se identifican factores se pueden determinar en la media ambiente de trabajo físico donde el trabajador realiza sus actividades provocando confort o des confort. así tenemos los siguientes:
 1. **Iluminación:** el factor de iluminación está presente en diferentes trabajos ya sea en talleres u oficinas donde nos permiten distinguir formas y colores en movimiento, se considera que la iluminación puede ser una fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajador además de afecciones tanto físicas o psíquicas puesto que evidenciamos fatiga visual, tensión y disgusto.

2. **Ruido:** es considerado como uno de los problemas presentes en el ambiente físico que afectan de menor o mayor grado a los trabajadores lo que opinan que provocan una molestia tanto a nivel fisiológico debido a la pérdida progresiva de la audición, efector cardiovasculares además si existe una prolongada exposición la calidad sueño, otra repercusión es a nivel de la comunicación de forma negativa provocando aislamiento, situaciones de tensión y desagrado con las condiciones de trabajo.
 3. **Ambiente térmico:** antes de definir al bienestar térmico en el trabajador debemos considerar algunos aspectos importantes como: condiciones ambientales, actividad física realizada, el tipo de ropa utilizada en el trabajo la identificación de estos factores pueden llegar a ser contraproducentes en la salud del trabajador provocando pérdida del rendimiento laboral, malestar térmico desembocando en estrés laboral.
 4. **Espacio de trabajo:** cuando el trabajador se ve obligado a mantener una postura durante un periodo prolongado por desempeñarse en un espacio reducido provocando trastornos físicos que desencadenan el estrés.
- B. Aspectos de la organización del trabajo donde se incluyen los modelos de gestión:** en el contexto de la organización abarcamos factores referentes a la estructura y forma de actuar en la organización debido a que influyen en la salud de los colaboradores de forma positiva como motivación o negativos como deterioro de las condiciones de vida y trabajo, presión excesiva y ausencia de recompensas, entre los diferentes factores podemos destacar:
1. **Modelo de relaciones laborales en una empresa:** los cambios que se producen en la organización tienen repercusiones en el clima socio laboral debido a circunstancias de precariedad de la gestión, tamaño de la empresa, expectativas de carrera profesional, etc..
 2. **Cultura de gestión de los “recursos humanos”:** dentro de esta categoría se establece la siguiente clasificación:
 - 2.1. **Los estilos de mando y dirección:** existen diferentes modelos para la dirección en los que podemos destacar que unos factores ayudan y otros perjudican así el modelo de dirección pasiva el cual mantiene un precaria gestión de conflictos y situaciones tensas dentro de la empresa, los de tipo paternalista donde el jefe participa directamente en los conflictos buscando soluciones que proporcionen el bien común y los de tipo autoritario considerado como una principal fuente de conflictos por la deficiente comunicación y participación en la empresa, en este tipo de liderazgo se valora a la tarea y al individuo.
 - 2.2. **El papel en la organización de cada individuo:** el papel o rol que cumple cada colaborador en la empresa va relacionado a las expectativas provocando un comportamiento de desempeño que se espera en el puesto. En caso de no definir el rol podemos evidenciar la ambigüedad del rol definida como la situación que vive la persona cuando no sabe ejecutar bien su labor por información incompleta y cambiante también evidenciamos el conflicto de rol el cual se define como cargas o demanda incongruentes o incompatibles con lo que se debe realizar produciendo insatisfacción, bajo rendimiento y procesos de estrés.
 - 2.3. **Comunicación y relaciones interpersonales con los compañeros o con terceros (personas externas):** el ser humano tiene elementos básicos como la comunicación y las relaciones interpersonales entre sus compañeros donde se desarrolla su faceta social es en el ámbito laboral incentivando a la comunicación tanto de tipo formal dada en la propia organización y d tipo informal aquella que se da en forma espontánea. Cabe recalcar que no solamente se produce factores de riesgo psicosocial con las personas dentro de la empresa sino con terceros a la organización provocando posibles agresiones físicas y psíquicas.
- C. Contenido de las tareas, condiciones y sistemas de trabajo:** estos factores nos ayudan a determinar la probabilidad de producir riesgos de origen psicosocial haciendo referencia a las condiciones de trabajo donde se establece la prestación de servicios donde podemos encontrar algunos factores como:
1. **La carga de trabajo:** se considera como el desarrollo de una actividad la cual requiere de esfuerzo físico y psíquico en los cuales se pueden sobrecargar la capacidad del trabajador haciendo énfasis en la carga mental así entendemos como sobrecarga al exceso de trabajo y demandas psicológicas que sobrepasan la capacidad del trabajador y la infra carga o sub carga es las situaciones donde las capacidades del trabajador sobrepasan las demandas del puesto de trabajo además los aspectos fisiológicos que vienen precedidos a la capacidad de repuesta del individuo ya sea por género, actitudes o personalidad desencadenado en consecuencias negativas en la salud como: sobrecarga, desgaste y fatiga.
 2. **El margen de autonomía o control del trabajador:** cuando se impone el ritmo y métodos de trabajo así como las herramientas y orden de las tareas desencadenando en presión intensa y estrés. La autonomía laboral hace referencia a que el trabajador puede tomar decisiones en cómo organizar o modificar la ejecución de las tareas ayudando a la acomodación de las tareas. Aumentar el rendimiento y retrasar la aparición de la fatiga.

3. **La presión del tiempo de trabajo (ritmos de trabajo):** el ritmo se entiende como la frecuencia y movimientos para ejecutar las actividades encomendadas, el establecer un ritmo de trabajo puede aumentar la producción o a su vez presiones jerárquicas cuando se establece ritmos elevados ocasiona en el trabajador fatiga, baja autoestima y nerviosismo.
4. **Monotonía y repetitividad:** para determinar la monotonía y repetitividad se debe tomar en cuenta el número de operaciones en la tarea y el número de veces que se ejecuta la tarea en la jornada de trabajo, se pueden provocar trastornos fisiológicos o enfermedades cuando se ha establecido un trabajo monótono.
5. **Trabajo a turnos y nocturno:** entendiéndose al trabajo por turno a distribución del equipo de trabajo debido a que se requiere un ritmo determinado ya sea que las actividades sean continuas o discontinuas, el trabajo nocturno entendido como la actividad en horas de 10 de la noche hasta seis de la mañana lo cual provoca en el trabajador desajustes en su organismo de índoles biológico, laboral y socio familiar.
6. **Conductas violentas y/o agresivas:** inutilización de una conducta razonable aplicando conductas agresivas de forma física o psicológica pudiendo ser el acoso laboral o sexual, lenguaje corporal agresivo y abuso verbal mediante palabras inadecuadas e insultos.

Los factores del entorno subjetivo o dimensión individual

Evidenciamos que se pueden identificar situaciones per turbantes que a algunas personas les afectan y a otras simplemente están en parámetros de normalidad, estableciendo en definitiva se puedes establecer diferentes reacciones en base a una misma presión. La prolongación de esta reacción y el estado psicosocial depende de factores tales como: características de la personalidad en cada uno de los empleados, variables personales tales como edad o género, experiencias y expectativas personales y profesionales en cada uno de los empleados, estados biológicos o estados biológicos así como hábitos de consumo además de responsabilidades familiares.

- A. **Existen otros factores que involucran al entorno social, el entorno relacional externo:** este factor individual nos lleva a tener presente en los riesgos psicosociales que tienen relación laboral que tienen una dimensión estrictamente social haciendo relación con situaciones que tienen que se asocian a la vida personal y profesional del trabajador así tenemos:
 1. **El ambiente social:** definidos como factores externos que son amenazadores o contraproducentes como ejemplo la “presión terrorista”.
 2. **La carga familiar:** el trabajo reproductivo tiene l misma influencia social como el trabajo productivos, es necesario comprender que las mujeres puedan tener tiempo fuera d la jornada de trabajo para tener tiempo de trabajo productivo.

Luego de esta investigación podemos decir que los factores se interactúan entre sí que tienen repercusión en la salud de los trabajadores y en el clima socio laboral en el cual se ejecutan sus actividades diarias (Union General de Trabajadores, 2006).

El objetivo principal de esta investigación es corroborar el diagnostico mediante preguntas de una encuesta elaborada con un criterio técnico teórico, identificando los factores de riesgo psicosocial.

MÉTODOLÓGÍA

Metodología e instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

En una publicación realizad por la Unión General de Trabajadores identificamos que la evaluación de riesgos psicosociales siguen un proceso con etapas sucesivas como lo son: determinar la necesidad de evaluar, aproximarse al estudio en base a investigaciones anteriores, determinar los riesgos a analizar, diseñar el estudio mediante la aplicación de una metodología y técnica de investigación, formulación de una hipótesis en la investigación, planificar y realizar el trabajo de campo, analizar los resultados obtenidos, elaborar un informe de resultados, elaborar un programa de intervención y aplicación de medidas finalmente el seguimiento y control del programa.

Las técnicas para la recolección de la información que se puede utilizar según la (Union General de Trabajadores, 2006) podemos destacar las siguientes:

- A. **Formas objetivas:** se basan en la identificación y evaluación basadas en hechos de un técnico o profesional en la rama.

- B.** Formas subjetivas: es recoger la información proveniente de los trabajadores estableciendo métodos cuantitativos establecidos por la fijación de porcentajes encontramos la encuesta o el cuestionario, también podemos establecer métodos cualitativos que permiten obtener información subjetiva mediante entrevistas de profundidad o grupos de discusión. Destacamos la observación directa como una técnica útil para describir procesos o tareas.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial no se han establecido un procedimiento o método específico a seguir por lo cual se ha establecido métodos a elegir en base a la situación o a la empresa según la (Union General de Trabajadores, 2006) presenta los siguientes instrumentos a continuación:

- Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT (F-PSICO): su objetivo es identificar los factores psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo, se obtiene mediante evaluaciones grupales a grupos homogéneos además de una aplicación informática.
- Factores psicosociales, identificación de situaciones de riesgos psicosocial del Instituto Navarro de Salud Laboral: en condiciones homogéneas se aplica una evaluación grupal además que cuenta con una aplicación informática.
- Listas de control de la Fundación Europea para mejorar las condiciones de vida y de trabajo: se pueden detectar riesgos psicosociales mediante la elección múltiple en una lista, ayudan a formulación de una idea propia u de la percepción de los trabajadores.
- Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en pymes: establece procedimientos para identificación y evaluación en este tipo de riesgos, se diseñó por el INSHT y el IBV (Instituto Biomecánico de Valencia).
- Método ISTAS 21: método basado en el cuestionario de Copenhague (COPSOQ), donde nos permiten conocer situaciones concretas a intervenir y situaciones específicas a evaluar.
- Batería FACTORES PSICOSOCIALES DE SALUD LABORAL: nos permite prevenir patologías de carácter psicosocial mediante el diagnóstico de la organización.
- PREVENLAB: en función a estructuras de la empresa se pueden identificar y diagnosticar riesgos psicosociales.
- Cuestionario RED-WONT: nos ayuda a identificar tanto aspectos positivos y negativos de los factores de riesgo psicosocial.
- Método de evaluación de riesgos psicosociales de INERMAP: en el cual se encuentran métodos que no son de acceso público, además de estos métodos: FSICOMAP, EDUMAP, SANIMAP, OFIMAP y TELEMATAP.

Para proceder a efectuar esta investigación mediante datos obtenidos en campo en el que consta la información de 40 colaboradores pertenecientes a una empresa productora de bebidas ubicada en el cantón Latacunga-Ecuador, se ha realizado la aplicación del cuestionario F-FSICO conjuntamente con una encuesta técnico-teórico donde se describen a continuación:

Método específico de evaluación de factores psicosociales F-PSICO NTP 926

El método que ha utilizado para llevar a cabo la evaluación de riesgos de los factores psicosociales, ha sido el “Método específico de Evaluación de Factores psicosociales F-PSICO”.

Descripción del Instrumento

Es importante especificar algunas características que contiene el instrumento y en base a lo referido por (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT), 2012)) se pueden identificar las siguientes:

-Este instrumento fue desarrollado por profesionales del INSHT con experiencia en desarrollo comportamental y prevención de riesgos psicosociales en España, en el año 2011, y nace como una propuesta innovadora con respecto a la primera versión creada por este instituto.

Cuenta con propiedades psicométricas como caracterización de la muestra en la que se trabajaron variables como: sexo de los participantes, edad, tamaño de la empresa, y horarios.

La fiabilidad de la herramienta está dada para cada factor y a nivel general por el coeficiente α de Cronbach. Los criterios de interpretación Muñoz, (2005); Prieto y Muñoz, (2000) se detallan de la siguiente manera: Inadecuada: $r < 0,60$ / Adecuada pero con déficits: $0,60 \leq r < 0,70$ / Adecuada: $0,70 \leq r < 0,80$ / Buena: $0,80 \leq r < 0,85$ / Excelente: $\geq 0,85$

La calificación de riesgo permite agrupar en cuatro rangos: Adecuado/ Moderado/ Elevado y muy Elevado; y presenta el porcentaje de personas que están afectados por cada factor, esto a la vez permite generar diferentes acciones para correlacionar resultados y generar planes de acción.

El cuestionario cuenta con preguntas variables que básicamente se caracterizan por su capacidad de modificación.

Incorpora herramientas de planificación de acciones preventivas en base a los resultados encontrados.

Es una herramienta que se puede aplicar en cualquier segmento de negocio tanto industrial como de servicios, y no tiene discriminación.

Características

Factores de medición del método FPSICO y su alcance

Con base en lo establecido en el manual de información y aplicación de las propiedades psicosociales de FPSICO del (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT), 2012)se describe los siguientes factores:

1- Tiempo de trabajo: hace referencia a la administración de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana, este factor realiza evaluaciones del impacto del tiempo en el trabajo, tiempo de descanso y ocio (trabajo en sábados/ domingos/ festivos/ compatibilidad vida laboral y social).

2- Autonomía: este factor apunta a la capacidad y posibilidad de los empleados para tomar decisiones, solucionar problemas y capacidad de gestión, así también, este factor está dividido en dos tipos de autonomía temporal, que se encuentra enfocada a la administración temporal de la carga de trabajo y los momentos de descanso; y autonomía decisional, que es la capacidad de influenciar en el desarrollo de su trabajo.

3- Carga psicológica: Es el indicador de la cantidad de trabajo que el empleado debe asumir, es decir, todas las respuestas que debe generar ante distintos requerimientos se evalúan en la carga de trabajo, en base a:

Presiones de tiempo: se evalúa en base a los tiempos y velocidad asignados para cada tarea.

Esfuerzos de atención: se determina por la intensidad y el esfuerzo de atención que se requiere para cada actividad.

Cantidad y dificultad de la tarea: es la cantidad de trabajo que se debe ejecutar vs. la dificultad de resolver.

4.-Demanda Psicológica: se refiere a la naturaleza de las exigencias que deben ser identificadas y resueltas, estas pueden ser cognitivas y emocionales.

5.-Variedad del contenido del trabajo: es el grado en el que, el conjunto de tareas que ejecuta el empleado, despierta la capacidad de respuesta de la persona y le permite utilizar diversas capacidades.

6.- Participación – Supervisión: define el grado de autonomía del empleado en cuanto al control de la tarea, y el seguimiento que ejerce la compañía sobre el empleado en la ejecución de sus responsabilidades.

7.- Interés por el trabajador – Compensación: es el nivel de interés que presenta la compañía por el trabajador, esto se refleja en el desarrollo profesional, comunicación, formación, entre otras.

8.- Relaciones y apoyo social: se refiere a las relaciones interpersonales de los empleados y se evalúa bajo tres conceptos: posibilidad de comunicación con otros colaboradores, calidad de las relaciones y vínculos que se generan en el grupo.

9.- Desempeño del rol: hace relación a los problemas que pueden derivarse de cada puesto de trabajo, existen dos factores que se deben considerar en la claridad de rol: definición de funciones y responsabilidades, y el conflicto de rol: demandas y situaciones de contradicción que pueden generar problema.

Método de Evaluación de los Factores de riesgo Psicosocial

Realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, permite identificar un parámetro objetivo de valoración de las condiciones en las que se encuentra un colaborador en el ámbito laboral,

específicamente permitirá identificar un factor que esté generando daño a la salud del empleado y por ende un problema a la satisfacción del trabajador, sus resultados y el entorno en general.

Toda evaluación que se ejecute deberá considerar obligatoriamente las características de los individuos que trabajan en la compañía, el tipo de compañía y cualquier particularidad que se presuma pudiera afectar positiva o negativamente en los resultados de la evaluación psicosocial de la compañía.

Preparación previa a la aplicación de herramienta

Como punto de partida se trabajó con los departamentos de Recursos Humanos y Salud Ocupacional para recopilar la información previa para la aplicación de la herramienta, esta etapa también permitió la recolección de información, cuyo objetivo fue entender y conocer el campo de trabajo en el que se desenvuelve el empleado y la población que fue analizada.

RESULTADOS

A continuación, se dan a conocer los resultados, tomando en consideración los diferentes factores presentados según el método del (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT), 2012).

Para proceder a efectuar el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en campo en el que consta la información de 40 colaboradores pertenecientes a una empresa productora de bebidas ubicada en el cantón Latacunga, se ha realizado la aplicación del Programa F-FSICO 3.1

Informe: se presenta un informe mediante la utilización de un recurso informático que nos proporciona el método F-PSICO sistema 3.1

Tabla 1: Resultados estadísticos porcentuales Informe F-PSICO

Factores	Frecuencia	Porcentaje				Total
		SA	RM	RE	RME	
Tiempo de Trabajo (TT)	40	57%	28%	10%	5%	100%
Autonomía (AU)	40	82%	8%	10%	0%	100%
Carga de Trabajo (CT)	40	52%	8%	15%	25%	100%
Demandas psicológicas (DP)	40	65%	3%	10%	22%	100%
Variedad/Contenido (VC)	40	60%	15%	15%	10%	100%
Participación y Supervisión (PS)	40	8%	10%	18%	64%	100%
Interés por el trabajador y compensación (ITC)	40	52%	22%	4%	12%	100%
Desempeño del rol (DR)	40	50%	18%	10%	22%	100%
Relaciones y apoyo social (RAS)	40	30%	10%	20%	40%	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (Felipe, 2018)

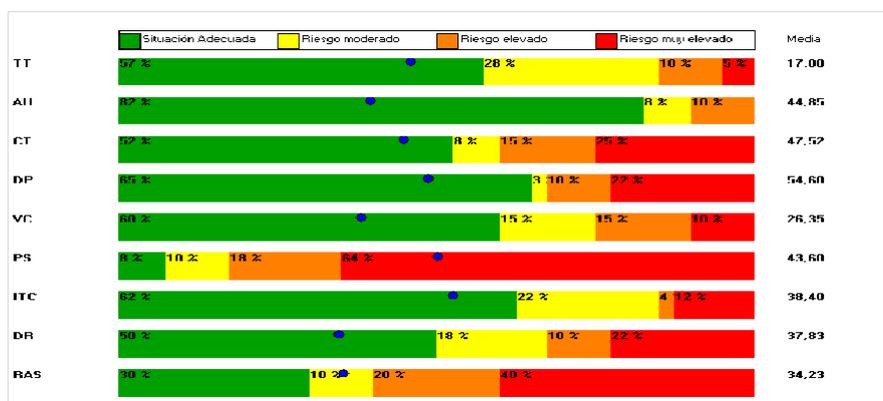


Figura 1: Resultados porcentuales informe

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: F-PSICO

Para el presente estudio se identificó los valores más críticos así:

Carga de Trabajo (CT) la demanda de trabajo al cual el trabajador enfrenta:

Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo) (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3).

En la carga de trabajo no es la adecuada los tiempos de trabajo además demanda de mayor atención debido a dificultad de las tareas en determinados puestos de trabajo.

Participación y Supervisión (PS) se puede determinar que la organización se encuentra en un nivel crítico en este factor entendiendo como: “participación” donde se explora los niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización además 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 (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3). Lo que indicaría que los empleados no influyen en decisiones y acontecimientos importantes además de la inadecuada supervisión que realizan los diferentes encargados de las áreas.

Relaciones y apoyo social (RAS). Se puede determinar un nivel crítico debido a que este factor: Se refiere a los aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012, pág. 3)

Donde se evidencia que el nivel de estrés en los colaboradores influye en la calidad de las relaciones además denota una mala comunicación al interior de la organización debido a un sin número de causas provocando conflictividad para la cual no se han establecido protocolos de actuación..

Se ha realizado la aplicación de una encuesta técnico-teórico donde se describe los datos de las preguntas que nos ayudan a corroborar el diagnóstico inicial, presentamos los siguientes análisis e interpretaciones a continuación:

Pregunta N°7 ¿Indique el grado de satisfacción con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?

Tabla 1: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	7	18%
Medianamente satisfactorio	20	50%
Poco satisfactorio	10	25%
Nada satisfactorio	2	5%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (Felipe, 2018)

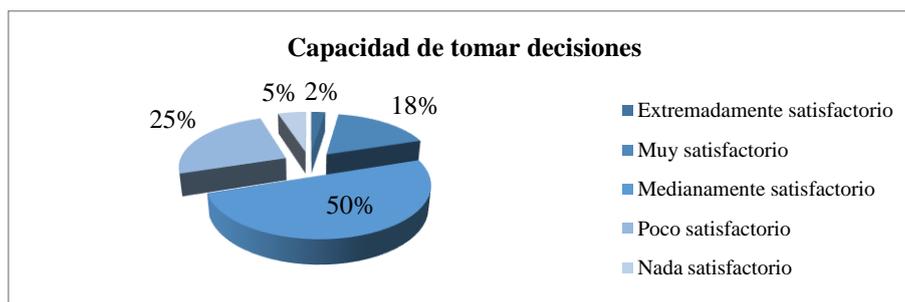


Figura 1: Resultados porcentuales pregunta 7

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con la capacidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo, el 18% dice estar muy satisfecho, el 50% medianamente satisfecho, un 25% manifiesta que está poco satisfecho y el 5% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se puede decir que trabajo no ofrece la potestad de tomar decisiones, el colaborador ha de tomar su decisión en base a la situación evidenciando en este caso el empobrecimiento de las capacidades del trabajador, falta motivación y existe una baja de la autoestima (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°10 ¿Indique el grado de satisfacción con su participación en las decisiones de la empresa?

Tabla 3: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2%
Muy satisfactorio	1	2%
Medianamente satisfactorio	9	23%
Poco satisfactorio	21	53%
Nada satisfactorio	8	20%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (Felipe, 2018)

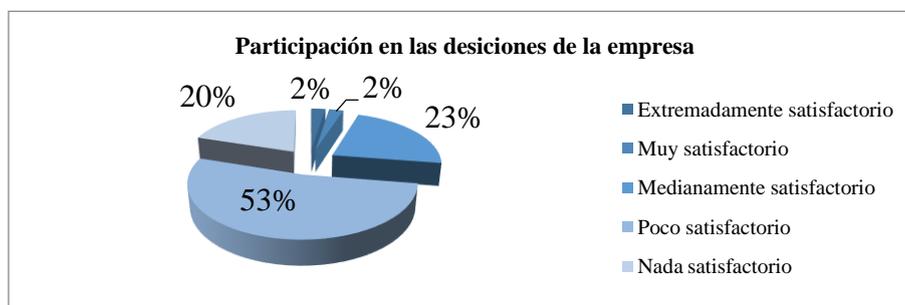


Figura 3: Resultados porcentuales pregunta 10

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados están extremadamente satisfechos con su participación en las decisiones de la empresa, el 2% dice estar muy satisfecho, el 23% medianamente satisfecho, un 53% manifiesta que está poco satisfecho y el 20% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Evidenciamos una deficiente participación de los empleados en las decisiones de la empresa únicamente se toma la decisión desde la alta gerencia lo cual provoca un poco participación de los empleados en el desarrollo y conocimiento de nuevos productos o nuevas implementaciones. Se ha comprobado que mientras haya mayor implicación del trabajador a la empresa mayor será su satisfacción y su motivación (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°11 ¿Indique el grado de satisfacción con su desarrollo profesional desde el momento que pertenece a la organización?

Tabla 4: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	0	0%
Muy satisfactorio	4	10%
Medianamente satisfactorio	4	10%
Poco satisfactorio	24	60%
Nada satisfactorio	8	20%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (Felipe, 2018)

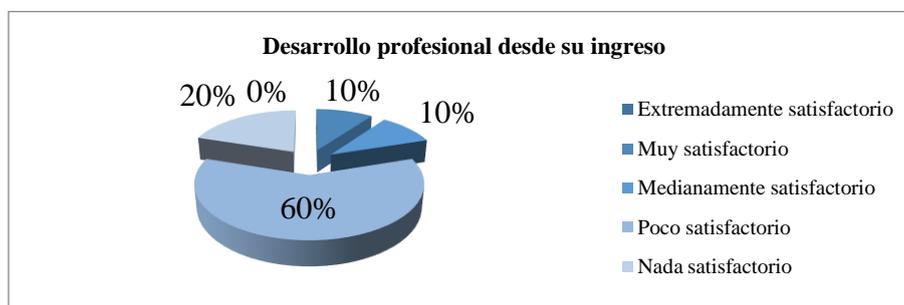


Figura 2: Resultados porcentuales pregunta 11

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: Encuesta

Análisis

El 0% de los encuestados se consideran extremadamente satisfechos con desarrollo profesional desde el momento que ingreso a la empresa, el 10% dice estar muy satisfecho, el 10% medianamente satisfecho, un 60% manifiesta que está poco satisfecho y el 20% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

En la mayoría de los colaboradores podemos encontrar un patrón negativo sobre el desarrollo profesional en la empresa lo cual nos muestra una evidente escases de planificación de carreras en el personal, provocando la insatisfacción y monotonía en los puestos de trabajo. Considerando que personas con aspiraciones de desarrollo y promoción se sentirán defraudadas por la organización y los niveles de estrés serán mayores por la insatisfacción (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

Pregunta N°12 ¿Indique el grado de satisfacción con la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Tabla5: Resultados estadísticos porcentuales pregunta 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfactorio	1	2,5%
Muy satisfactorio	6	15%
Medianamente satisfactorio	13	32%
Poco satisfactorio	17	43 %
Nada satisfactorio	3	8%
Total	40	100%

Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia

Fuente: (Felipe, 2018)

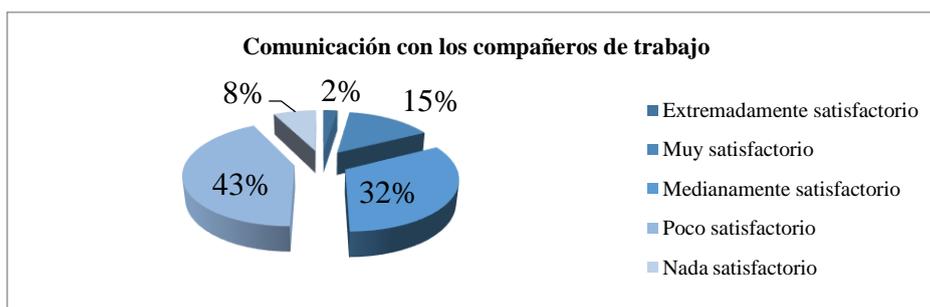


Figura 3: Resultados porcentuales pregunta 12
Elaborador por: Jonathan Fabricio Segovia Tapia
Fuente: Encuesta

Análisis

De 40 colaboradores que representa el 100% tenemos: el 2% de los encuestados se consideran extremadamente satisfechos con la comunicación con los compañeros en el lugar de trabajo, el 15% dice estar muy satisfecho, el 32% medianamente satisfecho, un 43% manifiesta que está poco satisfecho y el 8% de la población están nada satisfecho.

Interpretación

Se considera necesario identificar la inadecuada comunicación entre los miembros de la empresa, se puede identificar que los canales de comunicación tanto ascendente como descendente provocan un deterioro significativo en las relaciones interpersonales. Las personas se comunican no solo por necesidad humana, sino también para ejecutar sus labores (Union general de trabajadores de Navarra, 2002).

De acuerdo al informe presentado por el método F-PSICO y las preguntas críticas en la encuesta podemos validar la información determinado los factores críticos que son

- La carga de trabajo
- La participación y supervisión en la empresa
- La comunicación y las relaciones sociales en el trabajo

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados arrojados de este estudio, mediante el cuestionario F-PSICO aplicada a todos los colaboradores de la empresa ubicada en el cantón Latacunga-Ecuador. determinando evidentemente la presencia de 3 factores de riesgo psicosocial, la Carga de trabajo, participación y supervisión además las relaciones, apoyo social son los más críticos y estos intervienen en la ejecución del trabajo lo cual provoca daños físicos y psicológicos en el colaborador.

La importancia de identificar los factores de riesgo primeramente es prevenir posibles daños en los colaboradores además de priorizar los recursos materiales para evaluar algunas de los factores psicosocial de riesgo como: Contenido de trabajo, Sobrecarga y ritmo, Horarios, Control, Ambientes y equipos, Cultura organizacional y funciones, Relaciones interpersonales, Rol de la Organización, Desarrollo de carrera, Relación Trabajo. Familia, Situación contractual (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2010), debido a que las consecuencias al no identificar con antelación son claramente negativas que positivas debido a que afectan tanto en el entorno organizacional provocando problemas productivos y competitivos en el mercado, también afectan en la salud del colaborador provocando problemas sociales y familiares que empiezan levemente hasta llegar a la muerte de la persona o algunos miembros de su círculo social.

Aplicada la encuesta a todos los colaboradores permite concluir que los riesgos en la empresa ubicada en Latacunga-Ecuador. no se identifican por lo cual determinamos evidentemente la presencia mayoritaria de factores de riesgo psicosocial que influyen en los accidentes de trabajo suscitados dentro de las instalaciones, mediante la pregunta 7.10, 11 y 12 aplicando un método estadístico corroboramos la información y diagnóstico obtenido mediante el cuestionario F-PSICO.

El criterio técnico de los especialistas en Talento Humano es válido para poder efectuar una evaluación sobre factores de riesgo psicosocial puesto que se presenta la realidad de la empresa además de los posibles correctivos

que se puedan tomar en consideración para minimizar el impacto de estos riesgos, el criterio teórico es válido para poder estructurar un método de evaluación considerando que los organismos internacionales sobre Seguridad, Salud e Higiene proporcionan información con datos y estadísticas mundiales que permiten reducir el impacto de la globalización conjuntamente con el control de los factores de riesgos psicosocial mediante la identificación, evacuación, control y seguimiento de las medidas correctivas. .

CONCLUSION

En conclusión, los factores de riesgo psicosocial están presentes en todos los sectores productivos y en todas las organizaciones por consiguiente evidenciamos que afectan negativamente a la salud física, psicológica y social de los colaboradores, la evaluación de dichos factores nos permiten tener un diagnóstico inicial para proceder con medidas correctivas o preventivas reduciendo los costos que conllevan los riesgos psicosociales y sus consecuencias negativas. Los profesionales en Talento Humano son los llamados a prevenir mediante el diseño de nuevos instrumentos que nos permitan tener una información convalidada y actualizada sobre los factores de riesgo psicosocial que aparecen con las nuevas formas de trabajo, es de vital importancia el aprendizaje continuo mediante el uso de canales de comunicación validados en los cuales encontramos información para mejorar nuestro criterio técnico.

Es necesario analizar la importancia de validar la información debido a que los costos para la puesta en marcha de planes preventivos y correctivos de factores de riesgo psicosocial resultan ser costosos, al convalidar y corroborar la información podemos trabajar a través del tiempo ya que en base a la gravedad del factor la ejecución de las acciones a corto, mediano y largo plazo son mucho las alfeñicases. El control de los demás riesgos gira entorno a los factores de riesgo psicosocial por lo cual identificarlos de manera idónea es fundamental debido a que la producción se maximiza y la rentabilidad de las empresas son mayores.

Bibliografía

1. (OIT), O. I. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. *Factores psicosociales en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
2. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2010). *Riesgos Psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención*. Alemania: EU-OSHA.
3. Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. Madrid: Ideaspropias.
4. Comité mixto OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo*. Ginebra: OIT.
5. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
6. Instituto Laboral Andino. (2005). *Decisión 584*. San Isidro: Instituto Laboral Andino.
7. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (22 de Noviembre de 2018). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Obtenido de Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/56.pdf>
8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *INSHT*, 189.
9. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. *Notas Técnicas de prevención*, 6.
10. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. Quito: MRL.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (22 de 11 de 2011). La organización del trabajo riesgos psicosociales: la mirada de género. *Organización Internacional del Trabajo*, 8. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.
12. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Material de formación sobre valoración y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. *Organización Internacional del Trabajo*, 90.
13. Unión General de Trabajadores. (2006). Guía sobre factores y riesgos psicosociales. *Unión General de Trabajadores*, 67.
14. Unión general de trabajadores de Navarra. (2002). *Guía para la prevención de riesgos psicosociales*. España: Fundación para la prevención de riesgos laborales.