



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN
AGROINDUSTRIAL Y AGROPECUARIA**

TEMA:

**FACTORES PSICOSOCIALES, PROCEDIMIENTO PARA EL
DIAGNÓSTICO EN LOS TRABAJADORES (AS) EN LAS ÁREAS
DE VINCULACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA ESPAM MFL**

AUTORAS:

**SILVIA PATRICIA MORA ZAMBRANO
ENMA ANNABEL SOLÓRZANO FAUBLA**

TUTORA:

DRA. GREETHER LUCÍA REAL PÉREZ

CALCETA, NOVIEMBRE 2014

DERECHOS DE AUTORÍA

Silvia Patricia Mora Zambrano y Enma Annabel Solórzano Faubla, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento.

.....
SILVIA P. MORA ZAMBRANO

.....
ENMA A. SOLÓRZANO FAUBLA

CERTIFICACIÓN DE TUTORA

Dra. Grether Lucía Real Pérez, certifica haber tutelado la tesis **FACTORES PSICOSOCIALES, PROCEDIMIENTO PARA EL DIAGNÓSTICO EN LOS TRABAJADORES (AS) EN LAS ÁREAS DE VINCULACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA ESPAM MFL**, que ha sido desarrollada por Silvia Patricia Mora Zambrano y Enma Annabel Solórzano Faubla previa la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
DRA. GRETHER LUCÍA REAL PÉREZ

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **FACTORES PSICOSOCIALES, PROCEDIMIENTO PARA EL DIAGNÓSTICO EN LOS TRABAJADORES (AS) EN LAS ÁREAS DE VINCULACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA ESPAM MFL**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por Silvia Patricia Mora Zambrano y Enma Annabel Solórzano Faubla, previa la obtención del título de Ingeniera Comercial con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL**, de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
LIC. DEBORAH V. MONTESDEOCA
ARTEAGA, MG.
MIEMBRO

.....
ING. MARÍE L. VELÁSQUEZ
VERA, MG.
MIEMBRO

.....
DRA. CECILIA PARRA FERIÉ, PH. D.
PRESIDENTA

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual hemos forjado nuestros conocimientos profesionales día a día;

A nuestros padres por el apoyo brindado durante toda la carrera universitaria,

A nuestros hermanos, amigos, por la constante motivación recibida para culminar con este proceso de aprendizaje,

A nuestros catedráticos quienes con su enseñanza nos han servido de guías para nuestra carrera profesional.

Las Autoras

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

A nuestros padres Enrique y Patricia; Francisco y Enma por ser el pilar más importante y por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

A nuestros amigos Alexandra, Mercedes, Erika, Nancy y Luis, por compartir momentos significativos con nosotras escuchándonos y apoyándonos en todo momento.

Para finalizar queremos dedicar este trabajo a todas aquellas personas que de una u otra manera colaboraron con la realización de la presente investigación.

Las Autoras

CONTENIDO GENERAL

PORTADA	i
DERECHOS DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CONTENIDO GENERAL.....	vii
CONTENIDO DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	x
PALABRAS CLAVES.....	x
ABSTRACT.....	xi
KEY WORKS.....	xi
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. OBJETIVOS	6
1.4. IDEA A DEFENDER	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
2.2. FACTORES PSICOSOCIALES	11
2.3. RIESGOS LABORALES.....	16
2.4. HERRAMIENTAS -MÉTODOS GENERALES PARA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	19
2.5. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.	22
2.6. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.....	23
2.7. PLAN DE MEJORA	25
2.8. MARCO LEGAL VIGENTE EN EL ECUADOR.....	27

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	29
3.1. UBICACIÓN	29
3.2. VARIABLES EN ESTUDIO.....	29
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN, MÉTODOS Y TÉCNICAS.....	29
3.4. PARÁMETROS ESTADÍSTICOS	31
3.5. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN	31
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN	33
4.2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR CARRERA.....	41
4.4. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE MEJORAS.....	45
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1. CONCLUSIONES.....	47
5.2. RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	53

CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS

CUADRO 2.1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	20
CUADRO 4.1. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.....	39
CUADRO 4.2. ORGANIZACIÓN DE LOS VALORES ORDENADOS EN FUNCIÓN DE LOS MÁS DESFAVORABLES DE LA CARRERA DE PECUARIA.....	41
CUADRO 4.3. ORGANIZACIÓN DE LOS VALORES ORDENADOS EN FUNCIÓN DE LOS MÁS DESFAVORABLES DE LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA	42

CUADRO 4.4. ORGANIZACIÓN DE LOS VALORES ORDENADOS EN FUNCIÓN DE LOS MÁS DESFAVORABLES DE LA CARRERA DE AGRÍCOLA..... 44

CUADRO 4.5. PROGRAMA DE MEJORAS ESTABLECIDO PARA LAS ÁREAS 46

GRÁFICOS

GRÁFICO 4.1. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN DE LOS FACTORES ANALIZADOS EN LA CARRERA DE PECUARIA 41

GRÁFICO 4.2. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN DE LOS FACTORES ANALIZADOS EN LA CARRERA DE AGROINDUSTRIA..... 43

GRÁFICO 4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN DE LOS FACTORES ANALIZADOS EN LA CARRERA DE AGRÍCOLA 44

FIGURA

FIGURA 4.1. PROCEDIMIENTO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 34

RESUMEN

El presente trabajo realizado en las unidades de vinculación e investigación en las áreas de pecuaria, agroindustria y agrícola de la ESPAM, se realizó con el objetivo de determinar factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores y que afectan su salud, esto se logró a través de la búsqueda bibliográfica de diferentes autores para darle sustento al trabajo, el diseño de un procedimiento general para el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales, la aplicación del procedimiento y proponer un programa de mejoras para eliminar o atenuar aquellos factores presentes en la actividad laboral. Para el desarrollo del trabajo se utilizó como herramienta la encuesta aplicada a las tres carreras detalladas de la siguiente manera: pecuaria con el 62% de trabajadores, agroindustria 26% y agrícola 12%. Los factores de riesgos psicosociales evaluados fueron: doble presencia, toma de decisiones, motivación laboral, capacidad del líder, relaciones interpersonales y malestar laboral. Para poder procesar los resultados se escogieron las opciones de siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca, en cinco situaciones, para hacer el diagnóstico en las carreras establecidas como muy desfavorable, desfavorable, intermedio, favorable y muy favorable, donde se detectaron los aspectos más perjudiciales para la salud de los trabajadores. Una vez aplicada la encuesta se determinó que el área con mayor índice de riesgo psicosocial fue la carrera de agroindustria, donde se denota un mayor porcentaje de riesgo que podría ser perjudicial para los trabajadores si no se toman las medidas adecuadas por parte de los directivos.

PALABRAS CLAVE

Factores de riesgos psicosociales, diagnóstico, programa de mejora.

ABSTRACT

Present work was realized in the research and community outreach units in the areas of livestock, agro-industry and agriculture of the ESPAM, it was held with the objective of determining psychosocial risk factors in workers and how affect their health, this was accomplished through the bibliographic search for different authors to give sustenance to the research, the design of a general procedure for the diagnosis of psychosocial risk factors, the application of the procedure and proposition of a program for improvements to eliminate or mitigate those factors present in the working activity. For the development of the work was survey tool was applied to three schools in the following detail: livestock with 62 workers, agribusiness and agricultural 12 and 26 workers. The evaluation of psychosocial risks factors were: double presence, decision making, job motivation, capacity of the leader, interpersonal relations, and labor unrest. The options were: always, often, sometimes, only once and never, in five situations, to make the diagnosis is established very unfavorable, unfavorable, intermediate, Pro and very favorable for harmful aspects in the health of workers. Once applied the survey it was determined the area with the highest rate of psychosocial risk the agro-industry school, where it denotes a greater percentage of risk that could be detrimental to workers if appropriate management measures are not taken.

KEY WORKS

Psychosocial risk factors, diagnosis, improvement program.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Desde el año 1995 el medio laboral y las condiciones en que se realiza el trabajo ha evolucionado de una manera extraordinaria, las actividades tradicionales han cambiado, entre otras razones, por la necesidad del mercado de contar con empresas dinámicas, organizadas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse a un entorno exigente y variable (Ortiz, 2009).

En este nuevo entorno de trabajo, se han considerado que los factores de riesgo psicosociales, están vinculados con las situaciones estresantes que se presentan en el ambiente laboral, por ejemplo: el estrés, las malas relaciones interpersonales, la insatisfacción laboral, la poca motivación entre otros factores que conllevan a que la empresa u organización no alcance los objetivos deseados como la productividad, la seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores (as), que son los (as) que le permiten alcanzar las metas empresariales.

Según Llanea (2012) los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones se refieren a un conjunto muy elevado de aspectos relacionados con la gestión y organización del trabajo que pueden tener diferentes objetivos como son la mejora de la salud laboral, la eficacia del desempeño en el trabajo, el clima y la satisfacción laboral.

Para Monte (2012) los factores de riesgos psicosociales en la actividad laboral pueden estar originados por un deterioro o disfunción en: las características de la tarea, de la organización, del empleo y del tiempo de trabajo. El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno, de donde provienen las situaciones de riesgo, entre otras cosas, debido a un mal diseño y ordenación del trabajo.

Los factores de riesgos psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y con ello, la calidad de vida laboral de las personas. Estos se van dando en el día a día donde se generan condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. En toda empresa existen personas con carácter, pensamientos, intereses diferentes por ello es necesario evaluar el entorno de trabajo y modificarlo para tener mejor desempeño y condiciones laborales.

En las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, en el período 2011 – 2012, se realizó una tesis por Rivera y Párraga (2012) sobre los factores de riesgos psicosociales en la cual se identificaron algunos factores de riesgos como: doble presencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, influencia en el trabajo, salud, refuerzo, calidad de liderazgo – autonomía - participación, satisfacción con el trabajo, competencia – eficacia – formación, apoyo social en el trabajo, sentido del trabajo; sin embargo, en esta investigación, no se profundizó en algunos elementos como:

- No se presenta un procedimiento metodológico que permita la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos psicosociales.
- La aplicación de la herramienta (encuesta) se realizó solo a los docentes, sin embargo no se estudiaron los factores de riesgo en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.
- La herramienta aplicada para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales no contó de un procesamiento adecuado, en la cual los parámetros que se establecieron no fueron considerados en totalidad.
- No existe un análisis comparativo de los resultados encontrados en las áreas y los métodos usados para la determinación del tamaño de muestra, lo que permite diferenciar los resultados de los riesgos presentes en las áreas por separado.

La importancia que estos factores tienen dentro de cualquier organización ha llegado a determinar que si la persona se encuentra en un estado de tensión, podría presentarse muchos problemas interpersonales y de salud.

Los directivos o jefes deben considerar estrategias que favorezcan a la mejora continua de la empresa, por ejemplo mejorar las condiciones de trabajo, motivar a sus empleados, definir bien las funciones de los puestos, entre otros. Para así obtener resultados eficientes y productivos.

Existen algunos métodos que contemplan en su evaluación algunos de los factores de riesgos psicosociales como son el LEST, RENAULT, ISTA, entre otros.

El método LEST pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo un diagnóstico final que indica si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva (Real, 2011).

El método Renault pretende optimizar el puesto, evaluando las especiales condiciones de penosidad, permitiendo comparar diversas soluciones y elegir una de ellas, para que, mediante correcciones técnicas (en función de los objetivos de las condiciones de trabajo y de los condicionamientos técnicos y económicos), se puedan rectificar los aspectos más inadecuados del trabajo (Cuesta, et. al 2012)

El método ISTA 21 es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales y propuesta de acción preventiva. Es una adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) y analiza 21 parámetros de insatisfacción laboral. Se desarrolla en tres versiones: la corta, la mediana y la larga (OPRP, 2009).

Sin embargo, al existir varios métodos para la evaluación de los riesgos no hay uno definido que evalúe los factores de riesgos psicosociales presente en los trabajadores de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, es

por eso que se implementó un procedimiento general para diagnosticar los factores de riesgos psicosociales y determinar el plan de mejoras que se aplicará para que los trabajadores (as) tengan una mejor calidad de vida laboral.

Algunos autores como Real (2011) proponen y aplican un procedimiento para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales adaptado al área de las camareras de piso en el sector hotelero, presentando un conjunto de etapas que pudieran generalizarse a la propuesta que se pretende con esta investigación.

Con estos antecedentes se consideran pertinente plantear la siguiente interrogante:

¿Cómo plantear un procedimiento que permita el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales que contribuya a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores(as) de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El procedimiento a plantear en la investigación, permitirá determinar aquellos factores, causas y consecuencias que generen y/o provoquen los riesgos psicosociales y con ello se podrá determinar un programa de mejoras, permitiéndoles a los trabajadores (as) incrementar la calidad de vida laboral y lograr ambientes de trabajo seguros, garantizando la salud ocupacional y los indicadores empresariales con un mayor bienestar de su personal.

La razón teórica que se utilizó para la investigación de los factores de riesgos psicosociales se fundamentó en la investigación bibliográfica donde se consultó en fuentes primarias y secundarias, que permiten demostrar la importancia del estudio de estos factores y la incidencia negativa que tiene en el bienestar.

Según la VI encuesta de condiciones de trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, tal es así que el 70,9% de los trabajadores encuestados señalan riesgos para tener accidentes laborales.

Los datos estadísticos de riesgos en el trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se registraron 4.115 accidentes laborales en Guayas, cifra que en el 2012 aumentó a 6.800, además indica que el 79% de las personas que sufrieron algún accidente de trabajo son hombres y el 21% corresponde a mujeres (IESS, 2011).

En cuanto al ámbito social la aplicación de una investigación que tribute directamente al beneficio y mejora del hombre, que es el eslabón fundamental del sistema empresarial, se considera muy pertinente.

En el caso del Ecuador, se tiene claramente la filosofía anterior, donde se cuenta con un marco legal que define la importancia del hombre en el entorno, la presente investigación se justifica en el cumplimiento de los siguientes requerimientos legales:

El art. 326 de la Constitución de la República (2008) plantea que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

El art. 410 de la Ley de Seguridad Social IESS (2010) hace referencia a que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o 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.

El Plan Nacional del buen vivir (2009-2013) hace un llamado al Ecuador, a trabajar y desarrollar investigaciones, donde sus resultados tributen al buen vivir del ciudadano, definiendo y diseñando estrategias y procesos cada vez más eficientes y con calidad.

Por último, plantear que el país se encuentra inmerso en la propuesta de una nueva matriz productiva para el Ecuador, en la que una de sus líneas fundamentales es el incremento de la productividad y desarrollo del trabajo, para ello es fundamental considerar al hombre dentro de las organizaciones y el estudio de los factores de riesgos psicosociales contribuye a estos logros.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar, a partir de la propuesta de un procedimiento general, los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores (as) de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un marco teórico referencial, que permita fundamentar el estudio y análisis crítico de las herramientas y métodos para diagnosticar los diferentes factores de riesgos psicosociales en el puesto de trabajo.
- Diseñar un procedimiento general que permita el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo.

- Aplicar el procedimiento de diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo de los trabajadores (as) de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.
- Proponer un conjunto de acciones para eliminar o atenuar los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores (as) de las áreas de investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

1.4. IDEA A DEFENDER

La creación de un procedimiento general para diagnosticar los factores de riesgos psicosociales permitirá identificar las principales falencias de los puestos de trabajo, y con ello proponer un plan de acciones que contribuyan a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (as) de las áreas de vinculación e investigación en la ESPAM MFL.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La CVL es un concepto amplio que abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, relevantes para la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Pese a que el empleo es un bien preciado, en las últimas décadas los cambios en el contenido y organización del trabajo han incrementado la aparición de nuevos riesgos psicosociales, como el estrés o el síndrome de Burnout. La prevención de estos riesgos es de vital importancia para mejorar la calidad de vida laboral (Flores, 2008).

La CVL es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias en el contexto organizacional (Herrera *et al*, 2009).

Los responsables del sistema organizacional empresarial deben tener a los trabajadores como uno de los principales protagonistas del sistema, y a la seguridad y salud laboral como una de las cuestiones que le afectan, no como una inversión de recursos humanos, sino como deber institucional en aras de la mejora de la calidad de vida (IESS, 2010).

Según Blanch (2009) sugiere dos dimensiones que abarca la CVL:

- Objetiva, relacionada con las condiciones de trabajo (ecológicas, materiales, técnicas, contractuales, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad del empleo, de estructura organizacional, de diseño de puesto).
- Subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, sobre el ambiente social, el clima organizacional, la

estructura percibida de oportunidades de promoción y el grado en que se siente que el trabajo contribuye al propio desarrollo de los trabajadores.

La CVL se refiere a las diversas cualidades tanto positivas como negativas que posee un ambiente laboral, la finalidad de tener un ambiente laboral excelente es que los empleados se sientan bien y puedan realizar sus actividades de manera correcta y además que la empresa alcance los objetivos que sean planteados.

2.1.2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Según Herrera *et al.* (2009) la CVL es el nivel en que los integrantes de un grupo son idóneos de satisfacer las necesidades propias, a través de sus prácticas, en el contexto organizacional donde se adoptan las más variadas políticas de gestión de los recursos humanos esta calidad influye de forma importante en la satisfacción del trabajo.

Satisfacción del trabajo.- La calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional del individuo y produce motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización.

Si la calidad de vida en el trabajo fuera pobre puede originar insatisfacción y comportamientos desajustados (errores de desempeño, ausentismo y otros). Por el contrario, una elevada calidad de vida en el trabajo conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo, en el que el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización puede reducir los mecanismos rígidos de control.

También las personas, en función de su manera de ser, pueden influir en las condiciones de trabajo. Las diferencias individuales son un componente

importante en el mundo del trabajo y, por eso, es necesario contemplar esta problemática a través de una perspectiva integral que considere un ajuste dinámico entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

Autorrealización.- Las personas en su trabajo buscan satisfacer sus necesidades biológicas, de seguridad, de relación social, de autoestima y de autorrealización, debido a que la realidad del trabajo es muy diversa, este estudio valora los elementos de estrés laboral considerados tradicionalmente por muchos autores.

Estrés.- El estrés de origen ocupacional se debe a la interacción entre múltiples factores de riesgos e incluye aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales.

Se ha demostrado que las condiciones en que se desempeña un puesto de trabajo, la oportunidad de controlar, la adecuación entre las exigencias del cargo y las capacidades de la persona que lo desempeña, las relaciones interpersonales, la remuneración y la seguridad física, entre otros, son factores relevantes para el bienestar psicológico de los trabajadores y para su salud mental.

El conocimiento de los factores que influyen en la calidad de vida laboral resulta de extrema importancia para la institución pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere de una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras), que los individuos desempeñan esperando en cambio compensaciones económicas y materiales, más también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

Son variados los factores que pueden afectar la calidad de vida laboral, como son: el estrés, malas relaciones interpersonales, jerarquización rígida, sobre

dependencia, entre otros. Estos factores se deben de atenuar o tomar las medidas correctivas con el fin de brindarles a las personas involucradas en la empresa un ambiente laboral seguro.

2.2. FACTORES PSICOSOCIALES

Según García (2009), los factores psicosociales son aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno laboral (el clima laboral, las funciones y tareas que desempeña el trabajador, las relaciones con sus compañeros, estilos de mando, contenido de las tareas) que pueden conducir a una situación de estrés o a la aparición de otros problemas de salud.

Para Echeverría (2010) los factores psicosociales son factores relacionados directamente con las posibilidades del demandante de encontrar empleo independientemente de sus capacidades profesionales. De estos factores generalmente el desempleado no tiene conciencia y no organiza respuestas adecuadas cuando actúa de manera negativa en la ocupabilidad. Sin embargo, para la orientación, lo más importante es que dichos factores son susceptibles de ser cambiados.

Desde los años 60 se realizan algunas investigaciones sobre estos factores, y a través de ella se ha demostrado que algunas condiciones de trabajo derivadas de la organización que pueden ser nocivas para la salud, independientemente de las características individuales de las personas (INSHT, 2009).

Los factores psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo que son decisivos para la realización personal del trabajador. Son las interacciones que se producen entre: el trabajo y las personas (Fernández, 2010).

Cabe mencionar que los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio

organizacional y social que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores. Los factores psicosociales del trabajo son producto de aspectos organizacionales, ambientales o personales cuando se relaciona con el trabajo; constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamiento mental y fisiológico (Charria, *et al.* 2011).

Los factores psicosociales son todos los aspectos que se pueden presentar en el trabajo y que causen tanto problema de estrés, como cualquier daño en la salud, que afecta tanto el desempeño del trabajador dentro de la empresa como las relaciones personales de la persona con la sociedad.

2.2.1. DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Para Hidalgo (2010) el diagnóstico es un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. Consiste en analizar un sistema y comprender su funcionamiento, de tal manera de poder proponer cambios en el mismo y cuyos resultados sean previsibles.

El diagnóstico es la base sobre la que se toman todas las decisiones del proyecto. En él se encuentran todas las hipótesis de las que se parte al planear un trabajo futuro y las posibles reacciones del sistema a la introducción de la nueva propuesta. Por ello, si se equivoca en el diagnóstico, con seguridad se fracasará en la implementación del proyecto. La formación y perspectiva del trabajo social es sustancial para conseguir tener una visión global e integral de la persona en su situación de trabajo, familia y de su entorno más cercano y de su red de relaciones.

La importancia de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales no es función de la peligrosidad intrínseca del sector de la actividad a que pertenezca

la organización; allí donde existan factores de riesgo de seguridad o de contaminantes químicos aquellos los potenciarán (Álvarez, 2009).

Todo directivo debe de realizar un diagnóstico dentro de la empresa con el objetivo de identificar si se están produciendo los factores psicosociales y tomar las medidas correctivas con el fin de que estos factores no afecten a la competitividad de la empresa o al logro de las metas que se han planteado como organización.

2.2.2. FACTOR PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

En este epígrafe se exponen los principales conceptos de interés con los que se trabajaron a lo largo de investigación, los cuales son de vital importancia para la comprensión del procedimiento de investigación y sus resultados.

La definición que propone Moncada, *et al.*, (2000) es la siguiente:

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

Por una parte, se distinguen las condiciones de trabajo que incluyen los aspectos y características del medio ambiente de trabajo, de la tarea y de la organización, y por otra, se encuentran los factores humanos que engloban las capacidades, habilidades, necesidades, expectativas, cultura y aspectos de su vida privada. Ambas partes interactúan entre sí, de tal manera que las reacciones de los sujetos a las condiciones de trabajo, sus percepciones y experiencias, dependen de los factores humanos del trabajador.

Estos factores humanos cambian y varían en el tiempo, entre otras cosas para adaptarse a las condiciones de trabajo. Una interacción negativa entre condiciones de trabajo y factores humanos produce trastornos en la salud física del individuo, provocando alteraciones neurohormonales, bioquímicas, fisiológicas, psicológicas y comportamentales. Y, a la vez, pueden determinar insatisfacción laboral y descenso del rendimiento del trabajador.

No obstante, la definición proporcionada por Moncada, *et al.*, (2000) de los factores psicosociales en el trabajo contempla también una influencia positiva sobre el trabajador, de tal manera que un ajuste entre las capacidades y características del sujeto con las demandas de las condiciones y medio ambiente de trabajo repercute favorablemente en la salud del individuo, la satisfacción y el rendimiento.

De esta manera, la base de los factores psicosociales reside en las percepciones y las experiencias de los sujetos de ciertos aspectos del ambiente laboral que originan trastornos psicológicos, fisiológicos y comportamentales.

Según Castillo *et al.*, (2011) el trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse. La protección de la vida, de la salud e integridad física de las personas en el trabajo, es un proceso dinámico que conlleva a centrar la atención en la seguridad, higiene y medicina del trabajo. La tendencia actual frente a los riesgos del trabajo consiste en extremar las medidas para evitar las lesiones y enfermedades y preservar la salud del trabajador.

Esto se refiere a la interacción que el ser humano tiene como el lugar donde trabaja, es decir cómo se fundamenta dentro de la empresa, si sus metas están dirigidas al logro de sus objetivos que como persona tiene o si se siente contento de trabajar en aquel lugar.

2.2.3. RELACIÓN DEL FACTOR PSICOSOCIAL EL ESTRÉS Y LA SALUD

Según Sauter, *et al.*, (2012) en la terminología técnica, la tensión (inglés stress) es “una fuerza que de forma los cuerpos”. En biología y medicina suele utilizarse el término estrés para denominar un proceso corporal, el plan general del cuerpo para adaptarse a todas las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto. Ese plan convierte en acción, por ejemplo, cuando una persona es agredida en la calle, pero también cuando alguien está expuesto a sustancias tóxicas o a temperaturas extremas. Ahora bien, no son sólo las exposiciones físicas las que activan ese plan, sino que también lo hacen las exposiciones mentales y sociales.

La satisfacción laboral expresa en qué medida se acomoda las características de los trabajos realizados a los deseos, aspiraciones, expectativas o necesidades del trabajador. Las características que se valoran con respecto a la satisfacción laboral son el contenido del trabajo, la organización del trabajo, el salario, la promoción, las relaciones humanas, el reconocimiento que el individuo obtiene y el estilo de mando.

Según Sánchez (2013) el estrés surge como un desequilibrio entre las demandas laborales que se le plantean a un trabajador y los recursos con los que se percibe para hacerles frente. Las principales manifestaciones del estrés son de carácter fisiológico (tensión muscular y cardio-vascular, molestias digestivas, alteraciones del sueño, etc.); cognitivo (problemas de atención, concentración, memoria, toma de decisiones, etc.); emocional (ansiedad, depresión, irritabilidad, miedo, baja autoestima, etc.); comportamental (incremento en el consumo de sustancias perjudiciales para el organismo como el café, tabaco, alcohol, drogas, psicofármacos, etc.; disminución y/o alteración de conductas promotoras de salud como ejercicio físico, alimentación/dieta, sueño); y organizacional (absentismo, rotación, accidentabilidad, bajo rendimiento y productividad, alteraciones del clima laboral, problemas con compañeros de trabajo, etc.)

Esta relación se da a que en el trabajo se encuentran diferentes problemas de salud y estrés, es decir son las diferentes reacciones que el ser humano tiene a la hora de no encontrarse en un ambiente de trabajo de acorde a las necesidades o a las expectativas que como trabajador tiene.

2.3. RIESGOS LABORALES

La palabra riesgo es tan antigua como la propia existencia humana. Podemos decir que con ella se describe, desde el sentido común, la posibilidad de perder algo (o alguien) o de tener un resultado no deseado, negativo o peligroso.

El riesgo de una actividad puede tener dos componentes: la posibilidad o probabilidad de que un resultado negativo ocurra y el tamaño de ese resultado. Por lo tanto, mientras mayor sea la probabilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo.

También se les llama factores de riesgos a un conjunto de factores que, en el proceso salud-enfermedad, pueden o no desencadenar un proceso en función de la diferente capacidad morbígena de cada uno de ellos y de los efectos de potenciación que pueden producirse entre unos y otros (Echemendía, 2011).

Desde la entrada en vigor de la Ley 31 de 1995 España la prevención de riesgos laborales todas las empresas están obligadas a proteger la salud de sus trabajadores, entendiendo la salud según lo definido por la OMS como: el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones y /o enfermedades. Para asegurar esta protección deben realizar una evaluación de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales, donde se incluye los riesgos psicosociales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 4.2 define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Los factores de riesgo laboral son muchos y se pueden

clasificar atendiendo a diferentes criterios como: el origen de los riesgos, en relación a su gravedad y a las condiciones de trabajo (Díaz, 2009).

Los riesgos laborales son los diferentes peligros que los trabajadores pueden encontrar dentro de su ambiente laboral, estos pueden estar relacionados con las actividades que realizan diariamente o con las situaciones que se le presentan.

2.3.1. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

Los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores pueden clasificarse de diferentes formas, a continuación se presenta la clasificación dada por (Mazón, 2007).

Para el autor los riesgos se clasifican en físicos, químicos, biológicos y psicofisiológicos.

Riesgos Físicos: Derivado de la acción de agentes físicos causando efectos traumáticos que por lo general en el medio hospitalario quiebran o atenúan las barreras de contención para riesgos biológicos, aumentan la susceptibilidad del hospedero o potencian el efecto de algunos agentes biológicos.

Riesgos Químicos: Probabilidad de daños por manipulación o exposición a agentes químicos, de usos frecuentes en áreas de investigación, de diagnóstico, o como desinfectantes y esterilizantes en el ambiente hospitalario.

El empleo de tales sustancias trae consigo riesgo para el personal que las manipula que unido a la falta o uso inadecuado de medios de protección individual o colectiva, condiciones inseguras o falta de conocimiento sobre los riesgos inherentes al proceso, pueden provocar daños o accidentes afectando tanto al trabajador como al medio ambiente.

Riesgos Biológicos: Es el derivado de la exposición a los agentes biológicos. Puede ser ocupacional o no, según la relación que guarde con el trabajo.

Riesgos Psicofisiológicos: Causados por factores humanos, pueden ser organizativos o sociológicos, todos ellos inherentes al ser humano. En este trabajo de diploma se hace referencia al estudio de los factores de riesgos psicosociales. La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgos y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

Según Fernández (2010) los riesgos psicosociales son variados pero los que más considera importantes son:

Exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular.

Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da sentido para nosotros.

Falta de apoyo y calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislados, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo.

Escasa compensación: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puestos o servicios contra nuestra voluntad.

Los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Los factores psicosociales son riesgos psicofisiológicos que están presentes en la actividad laboral.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización.

2.4. HERRAMIENTAS -MÉTODOS GENERALES PARA EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El uso de una herramienta válida y fiable, que de ser posible, se encuentre también ponderada para su población de referencia, y potencialmente usable en otros contextos de habla hispana. En este caso es obligatorio referenciar el uso del cuestionario ISTAS-21-Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Esta herramienta se compone de cinco dimensiones (exigencias psicológicas, control sobre el puesto, apoyo social, inseguridad sobre el futuro y doble presencia). Por ejemplo, en España se aplicó este cuestionario en varios grupos profesionales y sirvió para obtener datos sobre su situación psicosocial en relación a su desempeño profesional. Es más, esta herramienta ya se ha combinado con parámetros tales como el cortisol salival con el que se obtuvo indicadores psicofisiológicos del estrés y su repercusión en el trabajo (Fernández, *et al.*, 2013).

La evaluación de riesgos no es una técnica inventada con motivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), los métodos de evaluación de riesgos vienen usándose desde hace varias décadas, tanto por obligación legislativa, como por motivos técnicos con el fin de ayudar a los profesionales de la seguridad en la toma de decisiones. Así, los métodos de evaluación de riesgos han estado unidos al estudio de la fiabilidad de los sistemas, los subsistemas y los componentes, siendo su objetivo fundamental anticiparse a los posibles sucesos no deseados, con el fin de tomar las medidas oportunas previamente (Rubio, 2011).

Para Fernández (2010) existen una serie de métodos generales para evaluar los factores de riesgos psicosociales.

2.4.1. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Según Almodóvar (1997) existen variados métodos para la evaluación de los factores psicosociales pero lo más utilizados son los que se explican a continuación, ya que son métodos comunes y fáciles de obtener datos para la correcta evaluación de estos factores dentro de las organizaciones.

Cuadro 2. 1. Métodos de evaluación de los factores de riesgos psicosociales

MÉTODOS	Nº Items	VARIABLES A ESTUDIAR
Método de evaluación de factores psicosociales del INSHT	75	<ul style="list-style-type: none"> • Carga mental • Autonomía temporal • Contenido de trabajo • Supervisión, participación • Definición de rol • Interés por el trabajador • Relaciones personales
<p>Método de evaluación elaborado por el INSHT que permite obtener una evaluación para cada uno de los siete factores mencionados anteriormente.</p> <p>Se obtiene evaluaciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.</p> <p>La presentación de resultados se ofrece en dos diferentes formatos: Perfil Valorativo (media de las puntuaciones del colectivo analizado en cada uno de los factores) y Perfil Descriptivo (porcentaje de elección de cada opción de respuesta).</p> <p>El tiempo estimado para su realización es de 20-30 minutos.</p>		
Método Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo	30	<ul style="list-style-type: none"> • Participación-implicación-responsabilidad. • Formación-información-comunicación. • Gestión del tiempo • Cohesión de grupo
<p>Instrumento de evaluación elaborado por el INSL que permite obtener una visión general de la empresa en los factores arriba indicados.</p> <p>Se obtiene una valoración grupal de trabajadores en condiciones de trabajo homogéneas. Se recomienda una valoración general de los datos obtenidos en colectivos pequeños, de cara a garantizar la confidencialidad de la información recogida.</p> <p>La presentación de resultados se ofrece en cuatro niveles de riesgo para cada uno de los cuatro factores.</p> <p>El tiempo estimado para su cumplimentación es de 10 minutos.</p>		
Método Listas de Control. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de	52	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del trabajo • Condiciones del trabajo • Condiciones de empleo

vida y de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales en el trabajo
<p>Listas de elección múltiple con las que se puede detectar riesgos psicosociales. Están dirigidas a PYMES: Pueden utilizarse tanto en empresas de menor tamaño como en departamentos o puestos de empresas mayores.</p> <p>Aunque no se pueden considerar un instrumento científico completamente validado, constituyen ayudas útiles diseñadas conforme a principios científicos modernos y sirven para formarse una idea clara de la situación de trabajo propia y la de los compañeros o empleados.</p>		
Método ISTAS 21 Versión corta	38	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias psicológicas • Trabajo activo y posibilidades de desarrollo • Apoyo social y calidad de liderazgo • Inseguridad • Doble presencia • Estima
<p>Traducción y adaptación al Estado Español del Cuestionario psicosocial de Copenhague. Versión destinada a empresas de menos de 25 trabajadores, que permite además un uso individual del cuestionario con el objetivo de identificar la exposición psicosocial en el propio puesto de trabajo.</p>		
Método ISTAS 21 Versión media	124(6)	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias psicológicas • Trabajo activo y posibilidades de desarrollo • Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo • Compensaciones
<p>Traducción y adaptación al Estado Español del Cuestionario psicosocial de Copenhague. Versión para empresas mayores de 25 trabajadores.</p> <p>La evaluación de los factores anteriores se hace en base a su influencia sobre la salud de los trabajadores.</p> <p>El análisis de los resultados es estandarizado.</p>		
PSICOMAP	53	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución y diseño • Comunicación • Control y liderazgo • Carga mental • Turnicidad • Satisfacción social
<p>Diseñado para evaluar riesgos psicosociales en industria especialmente, incluye la evaluación de los trastornos del sueño derivado del trabajo a turnos.</p>		
EDUMAP	43	<ul style="list-style-type: none"> • Factores ergonómico-ambientales • Control y disciplina • Factores de la tarea • Comunicación • Factores organizacionales
<p>Herramienta dedicada a la evaluación de riesgos psicosociales en el sector educativo. Especialmente dedicada a profesores. Dedicada atención al comportamiento del alumno en clase, relaciones externas con padres de alumnos y a variables ergonómico - ambientales.</p>		
SANIMAP	57	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución y diseño • Comunicación

		<ul style="list-style-type: none"> • Control y liderazgo • Carga mental • Turnicidad • Satisfacción social
Enfocado al sector sanitario. Se presta especial atención a los trastornos del sueño derivados del trabajo nocturno.		
OFIMAP	55	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución y diseño • Comunicación • Control y liderazgo • Carga mental • Satisfacción social
Centra su atención en los riesgos psicosociales derivados de los trabajos administrativos o de oficina.		
TELEMAP	57	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución y diseño • Comunicación • Control y liderazgo • Carga mental • Turnicidad • Satisfacción social
Establece una serie de bases para la correcta organización del trabajo en call centres o salas de operaciones.		

En cuanto a los métodos hablados anteriormente la mayoría de ellos se enfoca casi en los mismos factores a evaluar por lo que eso sería una desventaja para organizaciones futuras que deseen evaluar aquellos factores psicosociales en su empresa pero con otras alternativas. Las autoras de la presente investigación creyeron conveniente realizar otro método en el que se analice variables más comunes que se encuentren en una organización como nombrar algunos de ellos está la distribución de roles, inseguridad en el trabajo, capacidad movilizativa del líder, apoyo social en el trabajo, entre estos y otros factores que fueron importantes analizar uno por uno ya que la mayoría de las empresas lo que busca de sus empleados es que brinden el mayor rendimiento posible para así garantizar la salud y seguridad ocupacional de todos.

2.5. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.

Según Gamero (2009) citado por Álvarez (2009) los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas. Los factores psicosociales en el trabajo no sólo están detrás de numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, la depresión, sino que incrementan el absentismo de modo generalizado. Se sabe que producen bajas y se sabe que

dilatan la duración de las bajas de un modo considerable. Muchas bajas por enfermedad común, que suponen cuantiosas pérdidas de productividad, tienen detrás el fantasma no esclarecido de condiciones psicosociales adversas que estimulan conductas de escape y evitación en el trabajo.

Pero los riesgos psicosociales no solo afectan al absentismo. La calidad o la productividad dependen fuertemente de factores psicosociales. Un manejo inadecuado de los factores psicosociales no solo conlleva trabajadores menos sanos y más expuestos a accidentes; también empresas menos productivas, con más problemas de calidad y con menos expectativas. De hecho una buena evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta de gestión que puede ayudar sustancialmente a una empresa a mejorar en diversos ámbitos de gestión y organización.

Quizás el área de los riesgos psicosociales sea una de aquellas áreas de la prevención en las que resulta más claro que mejorar la seguridad y salud puede hacerse mejorando a la vez la eficacia y eficiencia de la organización.

Si no se realiza una evaluación en tiempo a los trabajadores para identificar si están siendo afectados por el estrés o por los factores de riesgos laborales podría ocasionar que la empresa tenga en un futuro que hacer una inversión bastante grande en lo que respecta a este tema, ya que el pilar principal de una organización exitosa son sus trabajadores.

2.6. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Según Eutecne (2000) es un proceso proactivo, es decir que se adelanta al suceso, para evaluar de forma sistemática los riesgos asociados a actividades específicas. Involucra:

- Analizar las actividades de trabajo.
- Identificar peligros, situaciones de peligro y sucesos de peligro.

- Estimar la naturaleza y severidad del daño posibles de la consecuencia de la concreción del suceso peligroso.
- Juzgar la tolerabilidad del riesgo, es decir evaluar la reacción pública, deterioro de la imagen de la empresa en relación a lo acaecido en el pasado y en el historial de la zona.
- Revisar las opciones de controles existentes y posibles y determinar las nuevas prioridades.

La evaluación de riesgos es algo más que el análisis de riesgos, incluye evaluar la tolerabilidad.

El concepto de tolerabilidad expresa el grado de peligrosidad que una sociedad está dispuesta a aceptar. Resulta un problema el hecho que muchos empleados se acostumbran a trabajar expuesto a altos riesgos de accidentes; en consecuencia la ley para que se cumpla debe estar acompañada por una cultura acorde tanto del empresario como del trabajador. El proceso de evaluación se construye desde las costumbres y prácticas existentes para controlar los peligros dentro de las organizaciones y se refiere fundamentalmente para elegir y diseñar la apropiada estrategia de control.

Este proceso se dirige a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario tome una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deban implantarse. El empresario (art. 16 Ley 31/95 reformado por la Ley 54/2003 España) deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial se actualizará cuando cambien las condiciones de trabajo y en todo caso si se producen daños para la salud. Cuando el resultado de la evaluación lo haga necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo así como de las medidas preventivas implantadas.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación efectuando un seguimiento continuo de la misma (Luna, 2012).

En lo que respecta a la evaluación de los riesgos psicosociales dentro de la organización cada uno de sus directivos deben de establecer y realizar evaluaciones periódicas para saber en qué estado se encuentran sus trabajadores para que así puedan responder a cada una de las tareas que deban de realizar.

2.7. PLAN DE MEJORA

El plan de prevención es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión empresarial. Este plan debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda la estructura organizativa y, en particular, por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

Según Romeral (2012) el plan de prevención de riesgos laborales incluirá con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- Identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo, y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales, para lo que se elaborarán los pertinentes procedimientos de actuación.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se va a disponer al efecto.

Para la elaboración del plan de prevención, el empresario contará con el asesoramiento de entidades especializadas, o del propio servicio de prevención existente en la empresa. El plan de prevención debe quedar documentado y se conservará a disposición de la autoridad laboral, de la autoridad sanitaria y de los representantes de los trabajadores.

Según SEP (2007) los planes de mejora deben ser concretos, realistas, con una clara asignación de responsabilidades y con unos precisos mecanismos de ejecución y de seguimiento; necesitan unas condiciones de actuación y un seguimiento periódico que permita realizar las reasignaciones de recursos y responsabilidades, y deben estar enmarcados en una adecuada política de comunicación interna, que informe de la finalidad del proceso, de su progresivo desarrollo y de los resultados alcanzados.

Un plan de mejora permite:

- Situarse en una perspectiva de futuro y repensarla unidad en el marco de los cambios del contexto.
- Pensar, abordar y analizar los problemas de una forma global y con una cierta perspectiva temporal.
- Definir los objetivos que quieren alcanzarse a corto y medio plazo y las acciones específicas que tienen que desarrollarse para lograrlos.
- Ayudar a ordenar y priorizar las decisiones y facilitar la óptima asignación de recursos.
- Implicar a los agentes de las diversas unidades en la mejora de la institución.
- Introducir cambios en la cultura organizativa universitaria basados en la dirección por objetivos.

Los planes de mejora siempre deben de existir en las organizaciones ya que de ello depende el éxito y evolución de cada empresa, estos permiten que se analice, mejore, solucione aquellos problemas que se puedan suscitar en los trabajos realizados por cada uno de sus empleados.

2.8. MARCO LEGAL VIGENTE EN EL ECUADOR

Según Lascorz (2012) menciona que el marco Legal Ecuatoriano en el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución del Ecuador se plantea que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar...” a diferencia de las normas NTE OHSAS 18001:2010 que no son utilizadas a nivel nacional indican que, “es la norma más empleada para la implantación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la que establece

que la actividad preventiva debe integrarse en las instituciones, en todos sus estamentos, que garantice el resultado positivo de su implantación y que permita valorar, objetivamente, el grado de efectividad alcanzado”.

La Ley de Seguridad Social Ecuatoriana en su artículo 155, señalada que: “El Seguro General de Riesgo del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”.

El Código del Trabajo, en su artículo 38 establece que: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarse de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se realizó en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, ubicada en el campus politécnico del sitio “El Limón”, localizado geográficamente a 0° 27.9” de latitud sur y 80° 27.2” de longitud oeste de la ciudad de Calceta cantón Bolívar.

3.2. VARIABLES EN ESTUDIO

Variable Independiente: factores de riesgo psicosociales.

Variable Dependiente: procedimiento general para el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales.

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN, MÉTODOS Y TÉCNICAS

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: Consiste en descripciones detalladas de condiciones, eventos, personas, conductas entre otros que son visibles (Ruiz, 2012).

Esta investigación se aplicó con el objetivo de analizar de forma definida las condiciones laborales y la conducta de los trabajadores(as) en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA: La investigación cuantitativa pretende determinar y explicar a través de la recolección de grandes cantidades de datos la fundamentación de una hipótesis (Albalate, 2011).

Para la investigación que se realizó en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL se utilizaron informes bibliográficos con el objetivo de darle a la investigación un sustento teórico.

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA: En la investigación descriptiva se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuáles son las variables que están relacionadas entre sí (Pérez, 2009).

Con la recolección de datos que se ejecutó en la investigación cuantitativa se pudo examinar las variables existentes para poder conocer las posibles soluciones del problema en estudio en este caso en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.

INVESTIGACIÓN HISTÓRICA: Esta investigación está vinculada al conocimiento de las distintas etapas de la investigación en orden cronológico, para conocer el desarrollo del fenómeno de estudio (Langlois, 2009).

Con la aplicación de esta investigación se estudiaron los datos relacionados con la investigación en el orden cronológico que se fueron dando.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO: La investigación de campo ayudó a la recolección necesaria de información, una vez diseñado el cuestionario para la valoración de los factores de riesgos psicosociales se procedió al trabajo de campo, para hacerla efectiva.

MÉTODO ANALÍTICO: Consiste en la extracción de las partes de un todo, con la finalidad de estudiarlas y examinarlas por separado (Lopera, 2010).

Este método se ejecutó en la investigación para el análisis que se les realizó a los datos recolectados en las diferentes áreas ya antes mencionadas.

3.3.1. TÉCNICA

La técnica utilizada para la aplicación de esta investigación fue la encuesta, que sirvió para valorar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

ENCUESTA: A través de la propuesta de un procedimiento general en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, se obtuvo la

información oportuna con la cual se llevó a cabo un análisis de las condiciones de los factores de riesgo psicosociales presentes en el ambiente laboral (ver anexo 1).

Esta táctica contribuyó a la gestión eficaz y efectiva en las áreas evaluadas.

3.4. PARÁMETROS ESTADÍSTICOS

3.4.1. POBLACIÓN

La población de estudio fueron los trabajadores de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, en la cual el total de la población encuestada en las tres áreas fue de 50 personas.

3.4.2. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el programa Microsoft Excel para probar fiabilidad y validez de la herramienta utilizada, en este caso la encuesta realizada a los trabajadores (as) de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL.

3.5. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

Para valorar los factores de riesgos psicosociales se constó de 4 etapas:

ETAPA 1: Para la ejecución del primer objetivo se buscó información bibliográfica en diferentes fuentes como es en libros, revistas científicas, etc.

Luego de esto se analizó toda la información recopilada con el fin de darle un sustento teórico a la investigación y respaldar las diferentes definiciones que se encuentran en el capítulo II de la tesis.

ETAPA 2: Para el diagnóstico del desempeño de las áreas de vinculación e investigación se aplicó el método de campo, porque analiza variables

cualitativas y cuantitativas desde el lugar de trabajo, a través de la técnica de la encuesta y análisis de documentos con interrogantes relacionadas al desempeño psicosocial en las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL se procedió a realizar las siguientes etapas del procedimiento a aplicar, las cuales se detallan a continuación.

- ✓ Etapa 1. Diagnóstico inicial y familiarización
- ✓ Etapa 2. Identificación y Evaluación de los factores psicosociales a las carreras de Agrícola, Pecuaria y Agroindustrias
- ✓ Etapa 3. Procesamiento y análisis de los resultados
- ✓ Etapa 4. Propuesta de solución
- ✓ Etapa 5. Presentación de los resultados

Además se diseñó y aplicó la encuesta que se les realizó al total de las personas que se identificó en la población, la aplicación de la encuesta se dio en la etapa tres.

ETAPA 3: La encuesta fue aplicada a los trabajadores de las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, la misma que se realizó a los trabajadores, con el objetivo de diagnosticar los factores de riesgos psicosociales además de identificar cuáles son las causas que afectan la realización de las actividades diarias y el desarrollo normal del trabajo. Una vez aplicada la encuesta se ejecutó la tabulación de datos a través de Excel para el respectivo análisis de los resultados.

ETAPA 4: La investigación estuvo dirigida a las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL por ello se establecieron medidas de control de los riesgos psicosociales. Es decir, el programa de mejora fue encaminado a determinar cuáles fueron los puntos vulnerables encontrados en el diagnóstico y poder realizar la propuesta de un conjunto de medidas que ayuden a eliminar o atenuar los factores de riesgos psicosociales encontrados en los trabajadores.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presenta el procedimiento aplicado a las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM MFL donde se detalló cada una de las etapas ejecutadas, así como también la encuesta que se aplicó a cada uno de los trabajadores presentes en las áreas mencionadas como son, Pecuaria, Agroindustria y Agrícola para erradicar los factores de riesgos psicosociales y como punto final la elaboración del plan de mejoras.

4.1. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN

Para el desarrollo del procedimiento a seguir para la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgos psicosociales, presentes en las áreas se definieron las etapas de trabajo. El procedimiento cuenta con 5 etapas fundamentales (ver figura 1) donde se presenta el esquema que resume las etapas.

- Etapa 1. Diagnóstico inicial y familiarización
- Etapa 2. Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales a evaluar en las diferentes áreas.
- Etapa 3. Procesamiento y análisis de los resultados
- Etapa 4. Programa de mejoras
- Etapa 5. Presentación de los resultados

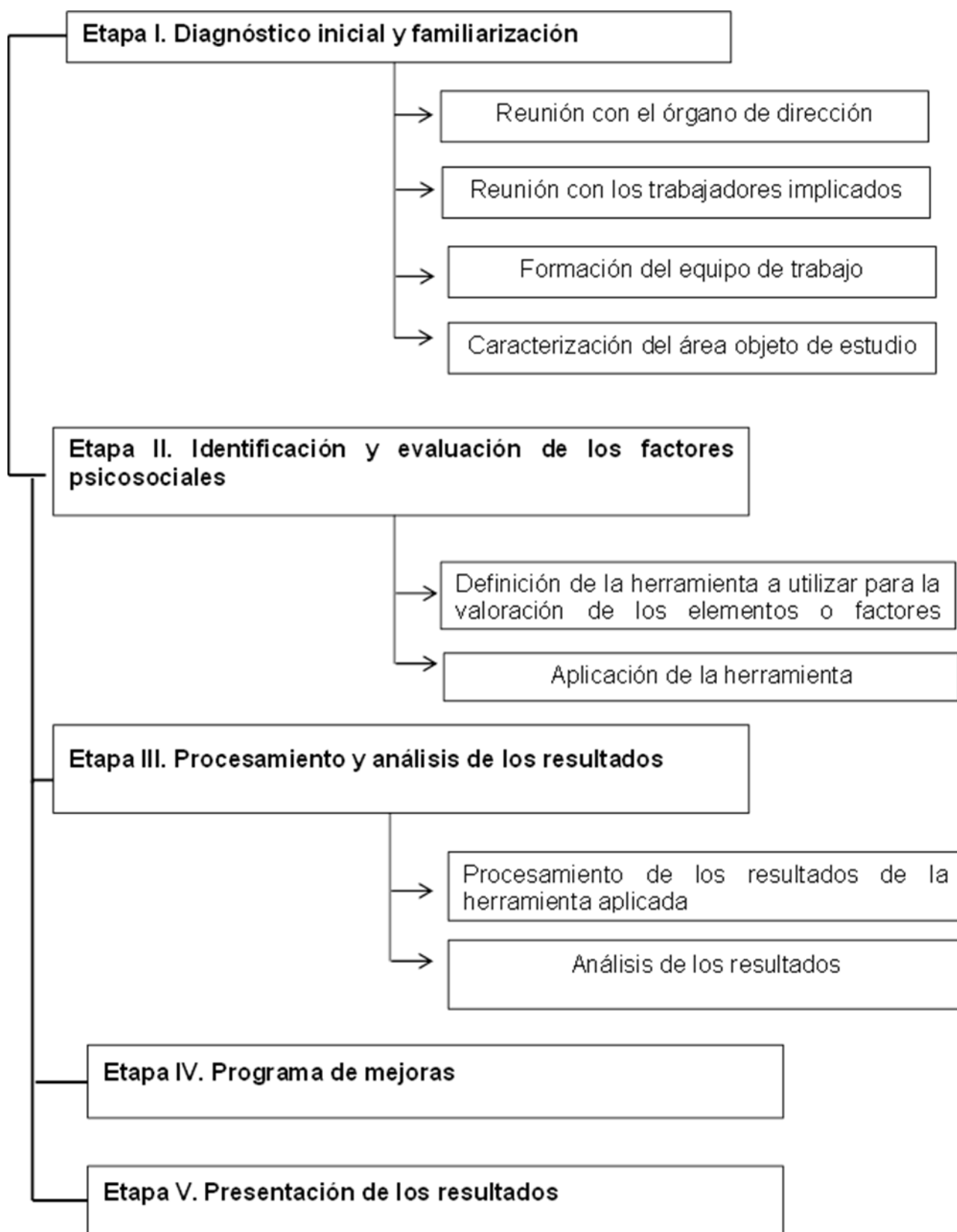


Figura 1. Procedimiento para el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales (Real, 2009).

A continuación se explica cada una de las fases del procedimiento a seguir.

4.1.1. Etapa I: Diagnóstico inicial y familiarización

En esta etapa de diagnóstico y familiarización se analizan varios aspectos importantes sobre las áreas, así como un estudio sobre los trabajadores implicados en la investigación, el equipo de trabajo y el área objeto de estudio. Seguidamente se expresan los elementos que se deben tener presentes en esta etapa del procedimiento.

Premisas de la aplicación del procedimiento

Tiene como objetivo el estudio de los factores de riesgos psicosociales, a partir de las estrategias de organización elaboradas por la empresa para mantener un alto índice de satisfacción por parte de los implicados en el estudio. El objetivo de la reunión con los directores de las carreras es poder explicar cada uno de los elementos a tener en cuenta en la aplicación del procedimiento, explicar la importancia del compromiso de ello en la realización e implantación de los resultados obtenidos, así como los pasos para su desarrollo.

Reunión con los trabajadores implicados

Esta reunión es muy importante ya que se le da a conocer a los trabajadores cual es el objetivo del estudio, y el papel que juegan en el desarrollo del trabajo. Se les pide un alto compromiso con la actividad laboral y su participación activa. Esta reunión se realizó en las áreas con los trabajadores de la organización dependiendo de las características de cada sector.

Formación del equipo de trabajo

El equipo de trabajo debe estar formado por personas dentro de la organización que tengan conocimiento sobre el tema que se va a tratar, siendo los responsables que se lleve a cabo la seguridad de los trabajadores, personas responsables del área objeto de estudio y personas implicadas directamente en la realización del trabajo.

En el equipo de trabajo se debe incluir algún profesional capacitado con las herramientas y experiencia de investigación en la temática a desarrollar, con vistas a lograr una formación de un equipo multidisciplinario que favorezca el desarrollo de medidas efectivas ante los resultados obtenidos.

Caracterización del área objeto de estudio

Definida las áreas donde se va a realizar el estudio de la identificación, valoración y prevención del trabajo realizado por las autoras de la investigación, se procede a la descripción y familiarización de las actividades que se realizan en las áreas.

Para lo cual fue de gran importancia conocer la nómina de cada una de las carreras para la facilitación del trabajo de campo, esto se obtuvo gracias a la ayuda de cada director de carrera que nos facilitó la información para respectivamente hacer el diagnóstico.

4.1.2. Etapa II: Identificación y valoración de los factores de riesgos psicosociales.

En esta etapa se tienen en cuenta varios elementos fundamentales a seguir para el desarrollo, las mismas se exponen a continuación:

Definición de la herramienta a utilizar para la valoración de los factores de riesgos psicosociales

En esta etapa se debe analizar cuál es la herramienta más adecuada para la aplicación del procedimiento en cualquier área, para ello debe tenerse en cuenta las características de cada una de las herramientas encontradas para su aplicación.

Debe tenerse en cuenta la posibilidad de la herramienta analizada para poder ajustarla a las necesidades del área objeto de estudio. La encuesta aplicada constó de 7 factores en los cuales cada uno de ellos tiene sub factores a

analizar, cada pregunta presentó cinco variables como siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca en la que se demostraba el grado de importancia que cada trabajador mostrara.

Aplicación de la herramienta

Para la aplicación de la herramienta, es de vital importancia definir a cuantas personas es necesaria su aplicación, para la ejecución de la encuesta a aplicar.

La aplicación de la herramienta estuvo a cargo de las autoras del trabajo donde se visitó a las áreas con el propósito de explicarles el estudio a realizarse para erradicar aquellos factores más desfavorables que estén afectando a la seguridad y salud ocupacional.

4.1.3. Etapa III: Procesamiento y análisis de los resultados

Esta etapa cuenta con dos sub etapas muy importantes y definitorias en el estudio, las cuales se comentarán a continuación:

Procesamiento de los resultados de las herramientas aplicadas

En este momento se procede al procesamiento de la información obtenida, para ello es imprescindible la recopilación de toda la información necesaria. Es de gran utilidad en esta etapa el apoyo con el software de Excel para facilitar todo el procesamiento, teniendo así claramente que factor tiene mayor riesgo psicosocial en la cual se verá cuales son muy desfavorables, desfavorables, intermedio, favorable y muy favorable para poder aplicar las medidas pertinentes en un plan de mejora bien establecido. Los resultados se procesaron en el software de Excel, donde se realizó el conteo de cada pregunta, proseguido se hicieron los gráficos estadísticos donde se pudo denotar cuales eran los factores que estaban afectando a los trabajadores.

4.1.4. Etapa IV: Programa de mejora

Una vez determinada la valoración y evaluación de los factores de riesgos psicosociales del trabajo realizado, se debe proceder a elaborar el programa de

intervención y prevención de las principales afectaciones o correcciones de los elementos encontrados, pudiendo determinarse las medidas para la solución de algunos problemas que fueron detectados durante la investigación y que no se les dio una respuesta precedentemente.

Al tener en cuenta estas medidas debe velarse si las mismas son prácticas en su aplicación. En la elaboración de dicho programa de mejora se deben dejar claro además de las medidas, las personas responsables así como su fecha de cumplimiento.

Los programas de mejora deben incluir al menos los aspectos siguientes:

- Medidas para la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Programa de capacitación para la mejora de la valoración del trabajo realizado.
- Equipos de protección personal.

4.1.5. Etapa V: Presentación de los resultados

Una vez finalizado con el trabajo de investigación, se incluirá de manera detallada todos los resultados que fueron obtenidos en el proceso de investigación, para así poder socializar los resultados a los directores de carrera, y a la vez ellos en conjunto con el programa de mejoras establecido por las autoras de este informe que tiene un lapso de 4 meses puedan erradicar aquellos factores con mayor relevancia que se encontraron en los resultados. Concluido con el periodo de ejecución, los directores tienen total libertad para continuar o no con lo anteriormente expuesto.

4.2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este punto se presentan los resultados de la aplicación del procedimiento establecido en la figura 1 del capítulo 4, para el estudio del diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales.

4.2.1. Etapa I: Diagnóstico inicial y familiarización

Reunión con los trabajadores implicados

Esta reunión se dio con el objetivo de poder explicarles en primer lugar a los directores de las carreras (ver anexo 3) sobre el propósito de la investigación, una vez dada la autorización se procedió a dialogar con los trabajadores y a explicarles la importancia de realizar el estudio, ya que a través de ello se determinaría los problemas más comunes encontrados en cada área antes mencionadas, y de lo importante que sería su cooperación.

Formación del equipo de trabajo

El trabajo se conformó de la siguiente manera como se muestra en el cuadro:

Nombre y apellidos	Cargo
Lic. María Piedad Ormaza	Directora
Dra. Grether Real	Tutora. Especialista en Ergonomía y evaluación de riesgos psicosociales
Eco. Miriam Félix	Profesora
Annabel Solórzano	Autora
Silvia Mora	Autora

Cuadro 4.1. Composición del equipo de trabajo

4.2.2. Etapa II: Identificación y valoración de los factores de riesgos psicosociales

Definición de la herramienta a utilizar

Para realizar la valoración de los factores de riesgos psicosociales presentes en las áreas, se realizó una adaptación al método ISTAS, el cual es un método que permite adaptar el cuestionario inicial a las características que se tengan en la unidad objeto de análisis, además de ello permitió determinar cuáles son

los principales resultados que se quieren obtener con la investigación y en base a ello adaptar el cuestionario inicial.

Aplicación de la herramienta

En el anexo 1 se muestra la encuesta aplicada a los trabajadores de la ESPAM MFL.

La encuesta fue aplicada a un total de 50 trabajadores detallados de la siguiente manera: pecuaria con 31 trabajadores, agroindustria 13 y agrícola con 6, no fue necesaria aplicar una formula porque la población fue pequeña (ver anexo 4).

4.2.3. Etapa III. Procesamiento y análisis de los resultados

Una vez aplicadas todas las encuestas se procedió al procesamiento de las mismas, utilizando el software de Excel.

Descripción estadística de todas las preguntas del cuestionario

En el anexo 2 se muestra la tabla de frecuencia de cada una de las respuestas ofrecidas con el cuestionario aplicado. En las cuadro 4.2, 4.3 y 4.4 se pueden observar estos resultados organizados en función de los más desfavorables para su salud, donde se tomó en cuenta una escala de colores divididas en cinco rangos desde el 0-120; donde el rojo representa las situaciones muy desfavorables, el anaranjado las situaciones desfavorables, el amarillo las situaciones intermedias, el amarillo verdoso las situaciones favorables y el verde las situaciones muy favorables.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR CARRERA

Cuadro 4.2. Organización de los valores ordenados en función de los más desfavorables de la carrera de Pecuaria

	PECUARIA				
	Muy desfavorable	Desfavorable	Intermedio	Favorable	Muy favorable
Claridad de rol	110	32	12	1	0
Motivación laboral puesto que desempeña	78	10	3	0	0
Sentimiento de grupo	60	26	6	1	0
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	57	27	8	1	0
Apoyo social en el trabajo	56	35	28	5	0
Capacidad movilizativa del líder	52	44	16	1	11
Inseguridad en el trabajo	46	26	36	29	22
Participación en la toma de decisiones	39	39	30	7	9
Comunicación	35	15	10	1	1
Estimulo	28	36	26	5	29
Posibilidades de relación social	12	9	16	10	15
Conflicto de rol	10	20	37	26	31
Vivencia de carga de roles	9	14	32	21	17
Distribución de roles	6	5	8	7	5

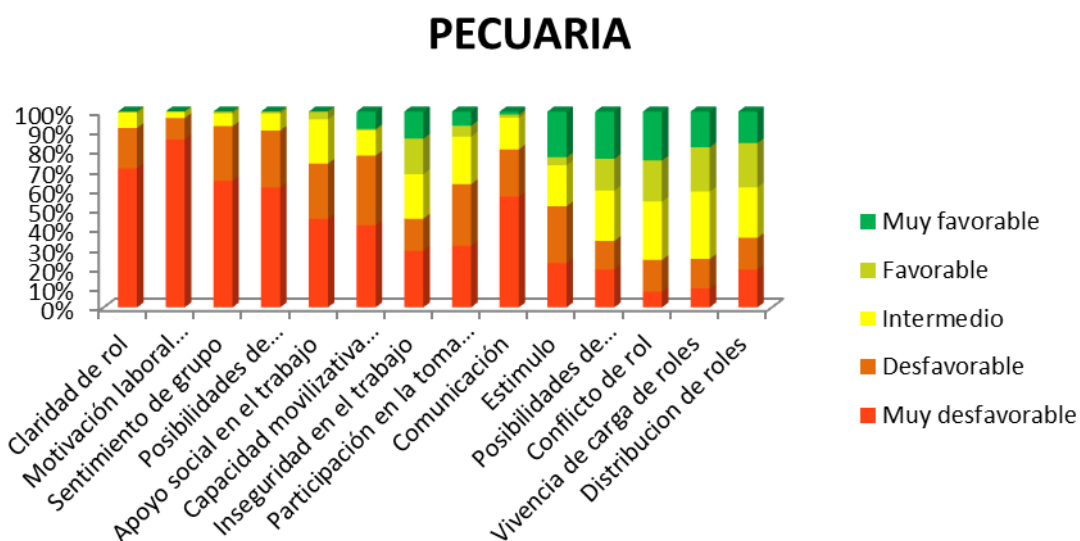


Gráfico 1. Prevalencia de la exposición de los factores analizados en las carreras de Pecuaria

Con la encuesta aplicada en la carrera de Pecuaria para el análisis se escogieron los 6 factores más desfavorables ordenados de mayor a menor mostrados a continuación: Como primer factor muy desfavorable en esta

carrera se encuentra el factor motivación laboral con el 82% donde se puede analizar que los trabajadores o las personas que laboran en esta carrera no están motivados en la realización de sus tareas diarias. Como segundo riesgo desfavorable se tiene a lo que se refiere a claridad de rol con un 69% donde se puede demostrar que la mayoría de personas encuestadas dieron a conocer que hay ciertas veces que realizan actividades contradictorias en el trabajo además de que realizan trabajo innecesario, como tercer factor intermedio esta los sentimientos de grupos con un 65% donde comprende el ambiente que existe entre compañeros de trabajo y la ayuda que como compañeros se dan, seguido del factor posibilidades de desarrollo en el trabajo con el 59%, demostrando que en sus puestos de labores si se permite la aplicación de conocimientos y habilidades aprendidas, y un 45% expresa que si se les brinda el apoyo social que en ocasiones necesitan, sean estos de sus compañeros o de sus inmediatos superiores.

Cuadro 4.3. Organización de los valores ordenados en función de los más desfavorables de la carrera de Agroindustria

	AGROINDUSTRIA				
	Muy desfavorable	Desfavorable	Intermedio	Favorable	Muy favorable
Claridad de rol	56	6	3	0	0
Motivación laboral puesto que desempeña	35	4	0	0	0
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	35	3	1	0	0
Participación en la toma de decisiones	34	6	6	1	5
Apoyo social en el trabajo	33	8	7	4	0
Sentimiento de grupo	31	8	0	0	0
Capacidad movilizativa del líder	30	11	5	4	2
Estimulo	29	7	2	7	7
Posibilidades de relación social	13	1	1	1	11
Inseguridad en el trabajo	13	9	4	18	23
Comunicación	21	4	1	0	0
Conflicto de rol	9	12	15	2	14
Distribución de roles	6	1	2	3	1
Vivencia de sobre carga de roles	2	9	15	7	6

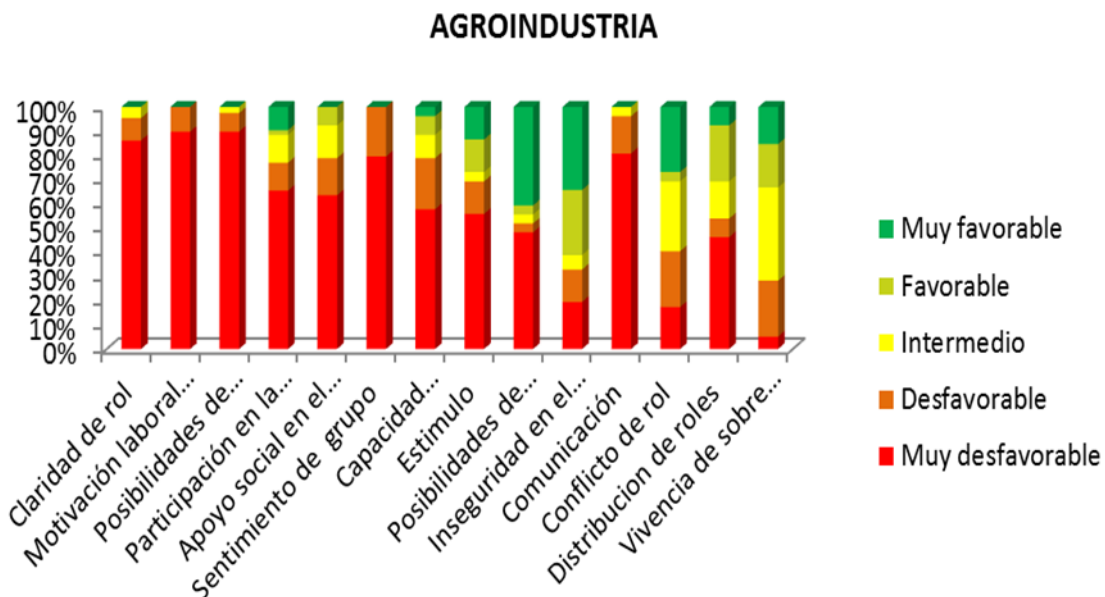


Gráfico 2. Prevalencia de la exposición de los factores analizados en las carreras de Agroindustria

En la carrera de Agroindustria igual que en las otras carreras se presenta una similitud entre los factores más desfavorables que están afectando la salud de los trabajadores siendo así los siguientes: con un 85% se encuentra el factor claridad de rol denotando que en esta carrera existe una inconformidad por parte de sus trabajadores ya que los objetivos de su trabajo no son claros por lo que no reciben toda la información oportuna para trabajar de manera eficiente y eficaz en sus labores diarias, seguidos los factores motivación laboral y posibilidades de desarrollo en el trabajo ambos con un 88% demostrando que la mayoría de sus trabajadores no se sienten motivados por sus superiores para la realización de tareas diarias dentro de su jornada laboral, así como también el malestar que sienten el no poder tener iniciativa en cada una de sus labores cotidianas, con un 63% participación en la toma de decisiones, apoyo social 61% y como último factor sentimiento de grupo con 78% demostrando que en esta carrera existe un alto índice de riesgo psicosocial que puede ser erradicado a través de un programa de mejoras.

Cuadro 4.4. Organización de los valores ordenados en función de los más desfavorables de la carrera de Agrícola.

AGRÍCOLA					
	Muy desfavorable	Desfavorable	Intermedio	Favorable	Muy favorable
Claridad de rol	23	3	4	0	0
Motivación laboral puesto que desempeña	16	1	0	0	0
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	14	3	1	0	0
Capacidad movilizativa del líder	13	6	5	0	0
Sentimiento del grupo	6	3	2	1	0
Participación en la toma de decisiones	10	7	6	3	0
Comunicación	6	3	2	1	0
Apoyo social en el trabajo	6	8	9	1	0
Posibilidades de relación social	6	3	0	2	1
Estimulo	6	6	2	5	5
Inseguridad en el trabajo	5	3	3	11	8
Conflicto de rol	5	4	4	6	5
Vivencia de carga de roles	4	3	7	4	0
Distribución de roles	1	0	2	3	0

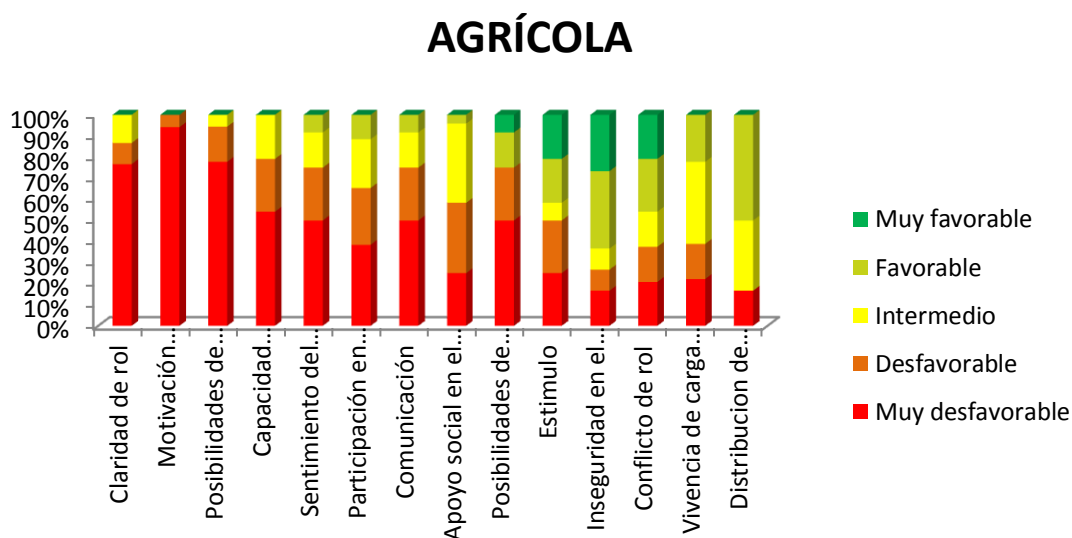


Gráfico 3. Prevalencia de la exposición de los factores analizados en las carreras de Agrícola

La incidencia en los factores de riesgos psicosociales en la carrera de Agrícola de la ESPAM MFL se presenta de la siguiente manera, un 73% en un porcentaje muy desfavorable indica la autonomía que no tienen en su trabajo, los objetivos a cumplir de su tarea no están claros, hay ocasiones que no

reciben la información necesaria para la consecución de sus actividades, el 93% de los encuestados respondieron que no se les brinda la motivación necesaria para realizar las actividades lo que hace que este factor sea desfavorable, en un rango intermedio se tiene a la capacidad de desarrollo con un 75%, seguido del rango favorable está la capacidad movilizativa del jefe que comprende que si los jefes se aseguran de las oportunidades de desarrollo profesional, la comunicación entre otros teniendo como resultado un 52%, un 37% indicaron que si se sienten comprometidos con sus compañeros por eso siempre están prestos a brindar la ayuda necesaria en sus actividades, en un 36% está el factor participación en la toma de decisiones ubicada en un rango de muy favorable indicando que las opiniones que ellos dan si son aceptadas porque contribuyen al progreso de la institución.

4.4. PROPUESTA DEL PROGRAMA DE MEJORAS

El programa de mejoras en las 3 áreas mencionadas a lo largo del capítulo IV servirá para orientar y facilitar cada una de las actividades realizadas en función de sus trabajadores en conjunto con sus jefes inmediatos. Dentro del programa de mejora se debe de involucrar a todo el personal de cada área y seleccionar a los integrantes o distintos grupos de mejora teniendo en cuenta los principios de cada una de las unidades a tratar y por último se procederá a implantar y realizar el debido seguimiento del programa de mejora.

4.4.1. Factores con mayor índice de riesgos psicosociales

Para el desarrollo del programa de mejora se toman en consideración los seis factores que presentan mayores niveles de riesgos psicosociales los mismos que muestran soluciones para la erradicación de los riesgos presentes en las áreas de investigación y vinculación de la ESPAM MFL.

Cuadro 4.5. Programa de mejoras establecido para las áreas

FACTORES	SOLUCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE CUMPLIMIENTO
Claridad de rol	<p>Asesoría personal que propone a los trabajadores/as soluciones para situaciones que afectan el equilibrio entre la vida profesional con la familiar.</p> <p>Charlas de formación obligatoria: Gestión del tiempo, trabajo en equipo y Corresponsabilidad tareas.</p> <p>Distribución del tiempo de trabajo relacionado con la vida familiar y laboral, procurando que el horario de trabajo sea compatible con las exigencias externas al trabajo, con la vida laboral, personal y familiar, a través de horarios flexibles, trabajo compartido, turnos rotativos.</p>	Unidades de investigación y vinculación	4 meses
Motivación laboral	<p>Promover el desarrollo personal en la profesión desarrollando la capacidad crítica y reflexiva para la toma de decisiones en la elaboración de sus propios ideales y escala de valores.</p> <p>Mejorar los controles en la distribución de recursos materiales.</p> <p>Impulsar el desarrollo de las carreras a través de reconocimientos a los mejores trabajadores al finalizar el año.</p>		
Posibilidades de desarrollo en el trabajo	<p>Informar a cada uno de los trabajadores cada vez que se vaya a tomar una decisión ya que ellos también son parte fundamental para el crecimiento de la misma.</p>		
Participación en la toma de decisiones	<p>Tener en cuenta las opiniones de los trabajadores para así realizar un trabajo óptimo y que brinda la satisfacción a cada uno de ellos.</p> <p>Fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo</p>		
Apoyo social en el trabajo	<p>Tener un apoyo mutuo entre ambas partes trabajador superior- superior trabajador.</p> <p>Fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo.</p>		
Sentimiento de grupo	<p>Establecer charlas periódicamente para mejorar las condiciones de vida en cada uno de los trabajadores.</p> <p>Fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo.</p>		
Capacidad movilizativa del líder	<p>Establecer soluciones rápidas ante la presencia de posibles problemas que se encuentren.</p> <p>Fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo.</p>		

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ En el desarrollo del marco teórico se examinó información que dio la base teórica a la investigación, búsqueda extraída de libros, páginas web, revistas de los factores de riesgos psicosociales, además se incorporó la base legal a nivel nacional e internacional acerca del tema expuesto.
- ✓ Se diseñó un procedimiento general para el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales que constó de 5 etapas: diagnóstico inicial y familiarización, identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales a evaluar en las diferentes áreas, procesamiento y análisis de los resultados, programa de mejoras y presentación de los resultados, una vez realizado el procedimiento se aplicó la encuesta a las unidades de investigación y vinculación de la ESPAM MFL.
- ✓ En la encuesta aplicada a los trabajadores de las áreas se identificaron los principales factores de riesgos psicosociales con mayor incidencia en las áreas, los cuales fueron: Claridad de rol, motivación laboral, posibilidades de desarrollo en el trabajo, participación en la toma de decisiones, apoyo social en el trabajo, sentimiento de grupo y capacidad movilizativa del líder, que se realizaron con el objetivo de poder hacer una evaluación y aplicar un programa de mejoras que garantice el bienestar de todos.
- ✓ El programa de mejoras que se aplicó en las unidades de investigación y vinculación estuvo orientado a los jefes y trabajadores donde se procedió a dar soluciones a cada uno de los factores de riesgos de mayor relevancia con el fin de erradicarlos o atenuarlos.

5.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Se propone que para toda investigación se elija información de documentos confiables que den sustento a las investigaciones que se realicen en un futuro.

- ✓ Se sugiere a los directivos de cada carrera realizar reuniones productivas, periódicas con todo el personal, las mismas que lo capaciten sobre los factores de riesgos psicosociales más relevantes que se presentan y cómo se pueden eliminar a través de un plan de mejora para que el talento humano se sienta más cómodo y seguro en su trabajo.

- ✓ Sociabilizar el programa de mejoras a las unidades de vinculación e investigación de la ESPAM MFL, para prevenir los riesgos que pueden perjudicar el ambiente laboral de los trabajadores, que si no se llega a aplicar una medida preventiva, éstos pueden incrementarse y convertirse en un problema para ellos.

- ✓ Una vez aplicado el programa de mejoras es importante dar continuidad a la investigación, mediante la cual se pueda evaluar, con una nueva encuesta, si los factores de riesgos psicosociales encontrados se eliminaron completamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Albalate, B. 2011. Método cuantitativo. p. 4. Disponible en: books.google.com.ec.
- Álvarez B. 2009. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad consecuencias legales y económicas. Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín. V. 11. n. 3. p. 367.
- Álvarez J., 2009. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Ed. 12. p 419. Formato en línea. Disponible en: http://scholar.google.com.ec/scholar?q=%C3%81lvarez+J.,+2009.+Ergonom%C3%ADa+y+psicolog%C3%ADa+aplicada.+Manual+para+la+formaci%C3%B3n+del+especialista.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ei=dLzKUvGeC8jBkQfHi4GoCg&ved=0CCgQgQMwAA
- Blanch, J. 2009. Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. 1ed. Barcelona-España. p 67.
- Castillo, I; Santana, M; Valeta, A; Alvis, L; Romero, E. 2011. Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias. Colombia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 29. p. 364.
- Charria, V; Sarsosa, K; Arenas, F. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Cali-Colombia. Revista Facultad Nacional Salud Pública. Vol. 11. p 101.
- Constitución de la República de Ecuador. 2008. Artículo 326. Numeral 5. República de Ecuador. Aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente. (Documento oficial). Consultado 10 de junio. 2012. Disponible en: http://ecuadorforestal.org/wpcontent/uploads/2010/05/constitucion_de_la_republica_del_ecuador_20081.pdf
- Cuesta, S; Palacios, A. 2012. Métodos de Ergonomía. Universidad de Guanajuato. (En línea). Disponible en: <http://dc535.4shared.com/doc/a1ecxltb/preview.html>.
- Díaz, P. 2009. Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral. España. p. 3, 4 y 5. Disponible en: http://scholar.google.com.ec/scholar?q=D%C3%ADaz%2C+P.+2009.+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.+Seguridad+y+salud+laboral.+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1
- Echemendía, B. 2011. Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. Habana. Cuba. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología. Vol. 49. n. 3. p. 1.

- Echeverría, B. 2010. Orientación profesional. Factores psicosociales. p. 374. España. Disponible en: books.google.com.ec/factorespsicosociales/orientaciónpersonal3452.
- Eutecne (Universidad Tecnológica Nacional).s.f. Seguridad Ocupacional. Juego de herramientas para la evaluación de los riesgos. Disponible en www.edutecne.utn.edu.ar/tutoriales/Seguridad_ocupacional_09.pdf
- Fernández, G. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. p. 32 y 29. Disponible en: <http://books.google.com.ec/books?id=Ep4IJiBMB8wC&printsec=frontcover&dq=Fern%C3%A1ndez,+G.+2010.+La+productividad+y+el+riesgo+psicosocial+o+derivado+de+la+organizaci%C3%B3n+del+trabajo.&hl=e419&sa=X&ei=EtPKUqfJDliPkAep7oG4DQ&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=Fern%C3%A1ndez%2C%20G.%202010.%20La%20productividad%20y%20el%20riesgo%20psicosocial%20o%20derivado%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo.&f=false>
- Fernández, M; González, J; Iribar, C; P, M. 2013. Comentarios sobre riesgos psicosociales en el trabajo: una aproximación evaluativa Lima. Perú. Revista Peruana de medicina Experimental y Salud Pública. Vol. 30. N. 1. p 149-150.
- Flores, N. 2008. Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. Madrid-España. Disponible en: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/20957/8-1/calidad-de-vida-laboral-en-empleo-protegido-evaluación-de-la-salud-y-de-los-riesgos-psicosociales.aspx>.
- García, S 2009. Incidencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales en las camareras de piso. UGT IllesBalears. Ed. 7. Fundación para la prevención de riesgos laborales. p 27-30.
- Herrera, R; Cassals, M. 2009. Factores incluyentes en la calidad de vida laboral de los trabajadores. La Habana – Cuba. Revista cubana de enfermería. Vol. 21. n. 1. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003.
- Hidalgo, A. 2010. Trabajo Social en el ámbito de la Ley de Dependencia: Reflexiones y sugerencias. España. p. 13. Disponible en: http://books.google.com.ec/books?id=XpY48CfaLW8C&printsec=frontcover&dq=Hidalgo,+A.+2010.++Trabajo+Social+en+el+%C3%A1mbito+de+la+Ley+de+Dependencia:+Reflexiones+y+sugerencias.&hl=es419&sa=X&ei=eNPKUsKaLJG5kQe2_oCIDQ&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=Hidalgoo%2C%20A.%202010.%20%20Trabajo%20Social%20en%20el%20%C3%A1mbito%20de%20la%20Ley%20de%20Dependencia%3A%20Reflexiones%20y%20sugerencias.&f=false

- IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). 2010. Art. 55 y 410. Disponible en: www.iess.gob.ec
- INSHT, 2009. Condiciones de trabajo. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: <http://extranet.ugt.org/>
- Lascorz, A. 2012. Norma OHSAS 18001. Madrid – España. Revista Calidad. Vol. 3. p 5 .
- Langlois, A. 2009. Método histórico. p 23. Disponible en: books.google.com.ec
- Llaneza, J. 2012. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación. p. 436. Edición 12^a. España. Disponible en: http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=books&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.uchile.cl%2Fdocumentos%2Fergonomiacognitiva1pdf_83528_11.pdf&ei=1dPKUtj5AYbNkQf6k4CABA&usq=AFQjCNH636uEZb5GMiTxo5T2-6n7qyHjg&bvm=bv.58187178,d.eW0
- Lopera, M. 2010. Método analítico. p 12. Disponible en: books.google.com.ec
- Luna, F. 2012. Prevención de riesgos laborales. Evaluación de riesgos. España. p. 56 y 57. Disponible en: books.google.com.ec.
- Mazon, T.D. 2007. Aplicación de la metodología expuesta en la Resolución 31/02 modificada por Menéndez en el 2005 para la Identificación, evaluación y Prevención de Riesgos laborales en el taller de Maquinado de la Empresa de Soluciones Mecánicas de Matanzas. Matanzas : s.n., 2007.
- Moncada, S. 2000. Factores psicosociales. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. pp. 389 y 399. España. (En línea). Formato: PDF. Disponible en: <http://anais.unicentro.br/cis/pdf/conferencias/Antonio.pdf>
- Monte, P 2012. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Perú. Revista Salud Pública. p. 238. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- OPRP, 2009. Guía sobre estres laboral. [En línea] Disponible en: http://extranet.ugt.org/saludlaboral/oprp/publicaciones/guas/gu%c3%adas%20generales/gu%c3%ada_estres_laboral.pdf.
- Pérez J, 2009. Hostelería: técnicas de calidad de servicio. p 151. Ediciones S.A. Formato en línea. Disponible en: books.google.com.ec
- Real, G. 2011. Diagnóstico ergonómico en las camareras de piso del sector hotelero. Caso Varadero, Cuba. Revista de Ingeniería Industrial de la CUJAE Ciudad de La Habana, Cuba. Vol. 32. No. 3. p. 9.
- Romeral, J. 2012. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo Español. Boletín Mexicano de la

- Universidad Nacional Autónoma. Distrito Federal. México. Vol. 45. p. 1331.
- Rubio, J. 2011. Métodos de evaluación de riesgos laborales. España. P. 1. Disponible en: books.google.com.ec.
- Ruíz, J. 2012. Método cualitativo. p. 12. Disponible en: books.google.com.ec
- Sánchez, E; González, J; Cassimi; J. 2013. La prevención de riesgos psicosociales: Tan necesaria como conveniente para la empresa. España. Revista Prevention World Magazine. N° 45.
- Sauter, S; Murphy, L; Harrell, J. 2012. Capítulo 34 factores psicosociales y de organización. En enciclopedia de la OIT. (En línea). 2. ed. p.21. Editorial
- SENPLADES (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo). 2013. Plan Nacional del buen vivir 2013-2017. Disponible en: www.embassyecuador.eu/site/index.php/es/noticias-2/216-plan-nacional-del-buen-vivir-2013-2017
- SEP (Secretaría de Educación Pública), 2007. Autoevaluación de Centros Escolares para la Gestión de la Calidad. Guía para la Elaboración del Plan de Mejora Grupos de Mejora. Formato (PDF). Disponible en: <http://www.dgep.sep>.

ANEXOS



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ "M.F.L."

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES

Herramienta Para La Identificación De Factores Psicosociales En Los Puestos De Trabajo

Estimado trabajador (a):

La siguiente encuesta se realiza con el objetivo de poder evaluar los factores de carácter psicosocial, que están presente en su puesto de trabajo. Es importante que usted responda con toda sinceridad los ítems que más abajo se detallan, ya que de su respuesta se derivarán recomendaciones sobre su trabajo.

1. DOBLE PRESENCIA O SOBRE CARGA DE ROL

1.1. Distribución de roles

En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

1	Soy la (el) principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
2	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
3	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
4	Solo hago tareas muy puntuales
5	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

1.2. Vivencia de la sobre carga de roles

Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. **POR FAVOR ESCOGER SOLO UNA OPCIÓN EN CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN DURANTE TODA LA ENCUESTA.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	1	2	3	4	5
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	1	2	3	4	5
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	1	2	3	4	5

1.3. Claridad de rol

Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien su trabajo?					

1.4. Conflicto de rol

Estas preguntas tratan los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otro manera?					
¿Tienes que realizar tareas que te parezcan innecesarias?					

2. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Estas preguntas tratan sobre las posibilidades que posees para participar en la toma de decisiones en el trabajo actual.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan sus tareas?					
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

3. MOTIVACIÓN LABORAL O DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA

Estas preguntas tratan sobre la importancia que tiene para usted la labor que desempeña.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tienen sentido tus tareas?					
¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
¿Te sientes comprometido con tu profesión?					

4. POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO

Estas preguntas tratan sobre las posibilidades de desarrollo profesional y la integración.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					

5. CAPACIDAD MOVILIZATIVA DEL LÍDER

Las siguientes preguntas tratan sobre la capacidad movilizativa de tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Sus jefes inmediatos:	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
¿Planifican bien el trabajo?					
¿Resuelven bien los conflictos?					
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

6. RELACIONES INTERPERSONALES

6.1. Comunicación

Las siguientes preguntas tratan sobre la comunicación que se establece con tus compañeros y compañeras de trabajo.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					
¿Hablas con tus compañeros/as sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					

6.2. Apoyo social en el trabajo

Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en tu trabajo.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Recibe ayuda de sus compañeros o compañeras?					
¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
¿Recibes ayuda y apoyo de su inmediato (a) superior?					
¿Tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?					

6.3. Posibilidades de relación social

Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y compañeras de trabajo actualmente.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros (as)?					
¿Es posible para ti hablar con sus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?					

6.4. Sentimiento de grupo

Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros (as) de trabajo actualmente.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros y compañeras de trabajo?					
Entre compañeros y compañeras ¿os ayudáis en el trabajo?					
En tu trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?					

7. ANGUSTIA O MALESTAR LABORAL**7.1. Inseguridad en el trabajo**

Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
¿Estás preocupado (a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que te quedaras sin este?					
¿Estás preocupado (a) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
¿Estás preocupado (a) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida contra tu voluntad)?					
¿Estás preocupado (a) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, etc)?					
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					

7.2. Estímulo

Queremos saber hasta qué punto crees que es reconocido tu trabajo.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
En mi trabajo me tratan injustamente					
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

Anexo 1. Encuesta aplicada a las áreas de vinculación e investigación de la ESPAM

P 01

31	%	13	%	6	%
PECUARIA		AGROINDUS.		AGRÍCOLA	

P1.1

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	6	19	6	46	1	17
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	5	16	1	8	0	0
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	8	26	2	15	2	33
	Sólo hago tareas muy puntuales	7	23	3	23	3	50
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	5	16	1	8	0	0

P1.2.a

	Siempre	3	10	0	0	1	17
	Muchas veces	8	26	2	15	2	33
	Algunas veces	9	29	6	46	3	50
	Sólo alguna vez	4	13	2	15	0	0
	Nunca	7	23	3	23	0	0

P1.2.b

	Siempre	4	13	0	0	2	33
	Muchas veces	4	13	2	15	1	17
	Algunas veces	10	32	5	38	1	17
	Sólo alguna vez	11	35	5	38	2	33
	Nunca	2	6	1	8	0	0

P1.2.c

	Siempre	2	6	2	15	1	17
	Muchas veces	2	6	5	38	0	0
	Algunas veces	13	42	4	31	3	50
	Sólo alguna vez	6	19	0	0	2	33
	Nunca	8	26	2	15	0	0

P1.3.a

	Siempre	19	61	12	92	4	67
--	---------	----	----	----	----	---	----

	Muchas veces	8	26	0	0	2	33
	Algunas veces	3	10	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P1.3.b

	Siempre	28	90	13	100	5	83
	Muchas veces	2	6	0	0	0	0
	Algunas veces	1	3	0	0	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P1.3.c

	Siempre	27	87	11	85	5	83
	Muchas veces	2	6	2	15	0	0
	Algunas veces	2	6	0	0	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P1.3.d

	Siempre	23	74	11	85	4	67
	Muchas veces	6	19	1	8	1	17
	Algunas veces	2	6	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P1.3.e

	Siempre	13	42	9	69	5	83
	Muchas veces	14	45	3	23	0	0
	Algunas veces	4	13	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P1.4.a

Siempre	2	6	5	38	2	33
Muchas veces	10	32	4	31	1	17
Algunas veces	9	29	1	8	2	33
Sólo alguna vez	6	19	0	0	1	17
Nunca	4	13	3	23	0	0

P1.4.b

Siempre	3	10	2	15	1	17
Muchas veces	3	10	2	15	2	33
Algunas veces	7	23	4	31	0	0
Sólo alguna vez	6	19	0	0	0	0
Nunca	12	39	5	38	3	50

P1.4.c

Siempre	2	6	2	15	1	17
Muchas veces	4	13	3	23	1	17
Algunas veces	15	48	4	31	1	17
Sólo alguna vez	7	23	1	8	3	50
Nunca	3	10	3	23	0	0

P1.4.d

Siempre	3	10	0	0	1	17
Muchas veces	3	10	3	23	0	0
Algunas veces	6	19	6	46	1	17
Sólo alguna vez	7	23	1	8	2	33
Nunca	12	39	3	23	2	33

P2.a

Siempre	8	26	4	31	2	33
Muchas veces	12	39	5	38	2	33
Algunas veces	8	26	1	8	2	33

	Sólo alguna vez	1	3	1	8	0	0
	Nunca	2	6	2	15	0	0
P2.b							
	Siempre	6	19	8	61	3	50
	Muchas veces	11	35	1	8	1	17
	Algunas veces	7	23	3	23	1	17
	Sólo alguna vez	5	16	0	0	1	17
	Nunca	2	6	1	8	0	0
P2.c							
	Siempre	10	32	11	85	3	50
	Muchas veces	9	29	0	0	2	33
	Algunas veces	9	29	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	3	10	1	8	0	0
P2.d							
	Siempre	15	48	11	85	2	33
	Muchas veces	7	23	0	0	2	33
	Algunas veces	6	19	1	8	2	33
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	2	6	1	8	0	0
P3.a							
	Siempre	27	87	11	85	6	100
	Muchas veces	3	10	2	15	0	0
	Algunas veces	1	3	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P3.b							

	Siempre	24	77	12	92	5	83
	Muchas veces	6	19	1	8	1	17
	Algunas veces	1	3	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P3.c

	Siempre	27	87	12	92	5	83
	Muchas veces	1	3	1	8	0	0
	Algunas veces	2	6	0	0	1	17
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P4.a

	Siempre	20	64	12	92	5	83
	Muchas veces	8	26	1	8	1	17
	Algunas veces	3	10	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P4.b

	Siempre	17	55	12	92	5	83
	Muchas veces	11	35	0	0	1	17
	Algunas veces	2	6	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0

P4.c

	Siempre	20	64	11	85	4	67
	Muchas veces	8	26	2	15	1	17
	Algunas veces	3	10	0	0	1	17

	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P5.a							
	Siempre	9	29	9	69	3	50
	Muchas veces	10	32	2	15	3	50
	Algunas veces	3	10	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	8	26	1	8	0	0
P5.b							
	Siempre	15	48	8	62	4	67
	Muchas veces	12	39	3	23	1	17
	Algunas veces	4	13	2	15	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P5.c							
	Siempre	14	45	7	54	3	50
	Muchas veces	14	45	4	31	2	33
	Algunas veces	2	6	2	15	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	1	3	0	0	0	0
P5.d							
	Siempre	14	45	6	46	3	50
	Muchas veces	8	26	2	15	0	0
	Algunas veces	7	23	0	0	3	50
	Sólo alguna vez	0	0	4	31	0	0
	Nunca	2	6	1	8	0	0
P 6							

P6.1.a							
	Siempre	18	58	9	69	4	67
	Muchas veces	7	23	4	31	0	0
	Algunas veces	4	13	0	0	2	33
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	1	3	0	0	0	0
P6.1.b							
	Siempre	17	55	12	92	2	33
	Muchas veces	8	26	0	0	3	50
	Algunas veces	6	19	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	1	17
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.2.a							
	Siempre	13	42	10	77	2	33
	Muchas veces	12	39	2	15	3	50
	Algunas veces	6	19	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.2.b							
	Siempre	11	35	8	62	1	17
	Muchas veces	9	29	2	15	2	33
	Algunas veces	10	32	2	15	3	50
	Sólo alguna vez	1	3	1	8	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.2.c							
	Siempre	15	48	8	62	2	33
	Muchas veces	7	23	2	15	1	17
	Algunas veces	7	23	2	15	3	50

	Sólo alguna vez	2	6	1	8	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.2.d							
	Siempre	17	55	7	54	1	17
	Muchas veces	7	23	2	15	2	33
	Algunas veces	5	16	2	15	2	33
	Sólo alguna vez	2	6	2	15	1	17
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.3.a							
	Siempre	6	19	4	31	3	50
	Muchas veces	6	19	1	8	1	17
	Algunas veces	7	23	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	2	6	0	0	1	17
	Nunca	10	32	8	62	1	17
P6.3.b							
	Siempre	6	19	8	62	3	50
	Muchas veces	3	10	0	0	2	33
	Algunas veces	9	29	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	8	26	1	8	1	17
	Nunca	5	16	3	23	0	0
P6.4.a							
	Siempre	20	64	11	85	3	50
	Muchas veces	10	32	2	15	2	33
	Algunas veces	1	3	0	0	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.4.b							
	Siempre	21	68	9	69	3	50

	Muchas veces	8	26	4	31	3	50
	Algunas veces	2	6	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P6.4.c							
	Siempre	19	61	11	85	5	83
	Muchas veces	8	26	2	15	1	17
	Algunas veces	3	10	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	1	3	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P 7							
P7.1.a							
	Siempre	9	29	1	8	0	0
	Muchas veces	7	23	2	15	1	17
	Algunas veces	6	19	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	6	19	4	31	5	83
	Nunca	3	10	6	46	0	0
P7.1.b							
	Siempre	6	19	1	8	0	0
	Muchas veces	7	23	1	8	0	0
	Algunas veces	2	6	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	10	32	4	31	2	33
	Nunca	6	19	6	46	3	50
P7.1.c							
	Siempre	4	13	2	15	1	17
	Muchas veces	2	6	0	0	1	17
	Algunas veces	11	35	2	15	0	0

	Sólo alguna vez	5	16	4	31	2	33
	Nunca	9	29	5	38	2	33
P7.1.d							
	Siempre	18	58	7	54	1	17
	Muchas veces	4	13	1	8	1	17
	Algunas veces	6	19	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	2	6	2	15	1	17
	Nunca	1	3	3	23	3	50
P7.1.e							
	Siempre	4	13	2	15	3	50
	Muchas veces	6	19	5	38	0	0
	Algunas veces	11	35	1	8	2	33
	Sólo alguna vez	6	19	4	31	1	17
	Nunca	4	13	1	8	0	0
P7.2.a							
	Siempre	12	39	8	62	4	67
	Muchas veces	10	32	3	23	2	33
	Algunas veces	5	16	0	0	0	0
	Sólo alguna vez	0	0	2	15	0	0
	Nunca	4	13	0	0	0	0
P7.2.b							
	Siempre	13	42	7	54	1	17
	Muchas veces	11	35	4	31	4	67
	Algunas veces	6	19	1	8	1	17
	Sólo alguna vez	1	3	1	8	0	0
	Nunca	0	0	0	0	0	0
P7.2.c							
	Siempre	1	3	3	23	1	17

	Muchas veces	2	6	0	0	0	0
	Algunas veces	1	3	1	8	0	0
	Sólo alguna vez	4	13	3	23	0	0
	Nunca	23	74	6	46	5	83
P7.2.d							
	Siempre	2	6	11	85	0	0
	Muchas veces	13	42	0	0	0	0
	Algunas veces	14	45	0	0	1	17
	Sólo alguna vez	0	0	1	8	5	83
	Nunca	2	6	1	8	0	0

Anexo 2. Tabla de frecuencia de respuestas ofrecidas con el cuestionario aplicado



Anexo 3. Reunión con los directores de Pecuaria, Agrícola y Agroindustria



Anexo 4. Aplicación de la encuesta a los trabajadores de las áreas