



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Incidencia de los factores psicosociales en el rendimiento
laboral de los trabajadores de la camaronera Gambirasi S.A.”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

Presentado por:

**Miguel Ángel Lucio García
Freddy Leonardo Cruz Orrala**

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2021

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestro tutor del proyecto de titulación, a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a nuestras familias por confiar en nosotros y alentarnos a seguir adelante.

DEDICATORIA

A Dios, a nuestro tutor del proyecto de titulación, a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a nuestras familias por confiar en nosotros y alentarnos a seguir adelante.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ángel Ramírez M., Ph.D.
DECANO DE LA FIMCP
PRESIDENTE

Álvaro Peralta B., MSc.
DIRECTOR DE PROYECTO

María Carrasco B., MSc.
VOCAL

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este Proyecto de Titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Miguel Ángel Lucio García

Freddy Leonardo Cruz Orrala

RESUMEN

El trabajo de titulación aborda la temática de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la camaronera Gambirasi S.A; los cuales están organizados en diferentes unidades o grupos de trabajo bajo la supervisión de un biólogo, teniendo a cargo el cuidado y la crianza del camarón desde la etapa de siembra hasta la cosecha.

Se realizó un análisis del rendimiento laboral de los trabajadores en función de la producción reportada a través de cuadros estadísticos comparativos de los periodos 2019 y 2020 de la primera y segunda cosecha de crustáceo. Paralelamente se aplicó el cuestionario psicosocial Ictas 21 versión media, el cual una vez procesado mostro las dimensiones psicosociales a las que están expuestas la clase trabajadora del campamento.

Posteriormente se recurrió a la metodología de Pareto para determinar y priorizar las dimensiones psicosociales más vitales y establecer un plan de acción correctivo que permita minimizar las causas del bajo rendimiento del personal. Finalmente se realiza un análisis estadístico correlacional del rendimiento laboral y los factores de riesgos psicosociales, con el fin de corroborar y demostrar la dependencia entre estas dos variables de investigación.

Palabras claves: factores psicosociales, rendimiento laboral, análisis estadístico correlacional, metodología Pareto.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	II
ÍNDICE GENERAL	III
ABREVIATURAS	V
SIMBOLOGÍA.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPÍTULO 1	1
1. GENERALIDADES.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Objetivos	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos específicos.....	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Delimitación del problema	4
1.4.1 Espacio.....	4
1.4.2 Universo	4
1.5 Premisa.....	4
1.5.1 Variable dependiente	4
1.5.2 Variable independiente	4
1.5.3 Operatividad de las variables.....	5
1.5.4 Hipótesis de investigación.....	5
1.5.5 Hipótesis nula y alternativa	5
CAPÍTULO 2	6
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Marco conceptual.....	8
2.2.1 Factores de riesgo psicosociales	8
2.2.2 Efectos de los factores de riesgo psicosocial en la organización	9
2.2.3 Métodos de evaluación de factores psicosociales.....	10
2.2.4 Efectos derivados de las demandas psicosociales del trabajo	11
2.2.5 Tipos de factores psicosociales del puesto de trabajo	12
2.2.6 Rendimiento laboral.....	15
2.2.7 Desempeño laboral.....	16
2.2.8 Motivación intrínseca	16
2.3 Marco legal.....	16
CAPÍTULO 3	18
3. DISEÑO METODOLÓGICO	18
3.1 Modalidad de la investigación	18
3.1.1 Investigación documental y/o bibliográfica	18

3.1.2 Investigación de campo	18
3.1.3 Investigación descriptiva	18
3.1.4 Investigación correlacional	18
3.2 Instrumentos de recolección de datos	19
3.2.1 Ista 21	19
3.3 Herramientas de análisis de los datos	20
3.3.1 Diagrama de Pareto	20
3.4 Metodología de la investigación	20
CAPÍTULO 4	22
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	22
4.1 Reportes de productividad del campamento de Gambirasi S.A.	22
4.1.1 Productividad de la primera cosecha (Enero – Abril)	22
4.1.2 Productividad de la segunda cosecha (Mayo – Agosto)	23
4.2 Reportes de encuestas CoPsoQ - Ista21	24
4.3 Priorización de dimensiones psicosociales	29
4.4 Consolidado de riesgos psicosociales priorizados	36
4.5 Valores de productividad y riesgos psicosociales	36
4.6 Diagrama de dispersión	37
4.7 Prueba de normalidad de las variables	37
4.7.1 Hipótesis de normalidad	38
4.8 Correlación bivariada de Pearson	38
4.9 Hipótesis de la investigación	39
CAPÍTULO 5	40
5. PROPUESTA	40
5.1 Plan de intervención	40
5.2 Conclusiones	44
5.3 Recomendaciones	44
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ABREVIATURAS

CoPsoQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
Ha	Hipótesis Nula
Ho.	Hipótesis alternativa
INSST	Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo
OIT	Organización internacional del trabajo
OMS	Organización mundial de la salud

SIMBOLOGÍA

Lbs/ \$

Libras sobre dólares

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1	Productividad - primera cosecha (enero – abril).....	2
Figura 1.2	Productividad - segunda cosecha (mayo – agosto).....	2
Figura 2.1	Efectos de factores de riesgo psicosociales.....	9
Figura 2.2	Dimensiones psicosociales del método istas-21	10
Figura 2.3	Pirámide de kensel	16
Figura 3.1	Secuencia metodológica de la investigación.....	20
Figura 4.1	Productividad - primera cosecha por grupo de trabajo (2019 vs 2020)..	22
Figura 4.2	Productividad - segunda cosecha por grupo de trabajo (2019 vs 2020)	23
Figura 4.3	Exposiciones grupo 1, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	24
Figura 4.4	Exposiciones grupo 2, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	25
Figura 4.5	Exposiciones grupo 3, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	26
Figura 4.6	Exposiciones grupo 4, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	27
Figura 4.7	Exposiciones grupo 5, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	28
Figura 4.8	Exposiciones grupo 6, según porcentaje de trabajadores en situación más desfavorable para la salud.....	29
Figura 4.9	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud del grupo 1	30
Figura 4.10	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud del grupo 2	31
Figura 4.11	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud del grupo 3.....	32
Figura 4.12	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud del grupo 4.....	33
Figura 4.13	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud .del grupo 5.....	34
Figura 4.14	Grafica de pareto de factores de riesgo más desfavorables para la salud del grupo 6.....	35
Figura 4.15	Diagrama de dispersión de las variables.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de personal operativo por grupos de trabajo.....	4
Tabla 2	Operatividad de las variables	5
Tabla 3	Dimensiones psicosociales de copsoq - istas21.....	19
Tabla 4	Riesgos psicosociales de mayor incidencia en el campamento	36
Tabla 5	Data de las variables de investigación	36
Tabla 6	Prueba de normalidad.....	37
Tabla 7	Correlación de pearson.....	38
Tabla 8	Grado de asociación de las variables.....	39
Tabla 9	Plan de intervención.....	41

INTRODUCCIÓN

A través de los años, a nivel mundial ha tenido lugar grandes cambios tanto económicos como sociales, que han desencadenado una serie de reformas sustanciales en campo laboral (Pinos-Mora, 2017). Bajo ese panorama el capital humano ha venido cobrando gran relevancia como eje central en la productividad de una empresa; esto ha conllevado a mejorar el bienestar y sobre todo el estado psicosocial de sus colaboradores, generando un ambiente propicio para motivar y a la vez retener este valioso capital humano (Bertel, 2016).

A pesar de esto, existen factores de riesgo intrínsecos de origen psicosocial que impiden o limitan la ejecución de las labores, además de repercutir en la salud física y mental del trabajador. Únicamente el talento humano con sus distintas competencias y aptitudes son capaces llevar por buen camino a la empresa, aumentando así la competitividad y el liderazgo (Bertel, 2016).

Esto se ve plasmado con mayor relevancia cuando una compañía es Sostenible, la cual basa su doctrina en 3 principios fundamentales como los son: la sostenibilidad económica, medio ambiental y la social. Esta última propone entre otras cosas en mejorar las condiciones laborales con énfasis en la prevención de riesgos propios de la actividad profesional; mitigando así la insatisfacción laboral que puede repercutir en la rentabilidad (Tierno et al., 2019).

En la actualidad con la creciente demanda a nivel mundial, el sector de la acuicultura en especial la camaronicultura ha experimentado un gran crecimiento económico, lo que ha conllevado a aumentar los niveles de producción, requiriendo gran cantidad de mano de obra, que en su mayor porcentaje es no calificada (Wurmann et al., 2004).

En este contexto este sector presenta una dinámica laboral acelerada, en la que prima la rentabilidad económica sobre el bienestar de sus trabajadores. Existiendo en gran parte una precarización laboral en temas psicosociales, que a su vez se traduce en un aumento de la rotación laboral, debido a las condiciones propias de la actividad económica.

Bajo estas premisas, el presente trabajo de titulación aborda la temática de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del campamento de la camaronera Gambirasi S.A., localizada en la Parroquia Taura perteneciente al cantón Naranjal; los mismo que se agrupan en diferentes frentes de trabajo bajo la supervisión de un biólogo, los cuales son responsables de la siembra hasta la cosecha del crustáceo.

Con lo cual se establece de manera pragmática la correlación que existe entre la organización, el contenido del trabajo, la realización de las tareas y demás factores psicosociales con la productividad y el rendimiento de los trabajadores de este grupo económico.

CAPÍTULO 1

1. GENERALIDADES

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente el sector camaronero ha experimentado un crecimiento importante, llegando a posicionarse en el segundo lugar de los productos para exportación luego del petróleo. Como respuesta a esta creciente demanda, la producción primaria (cría de camarón) han aumentado la cantidad de piscinas requiriendo a su vez mayor número de mano de obra no calificada (Bernabé, 2016).

Es así, que este aumento de personal ha derivado un ambiente laboral no adecuado bajo condiciones laborales precarias; en donde se ha dejado de lado el adecuado bienestar psicosocial de sus colaboradores frente a los riesgos que están expuestos durante su jornada laboral, debido a que sus efectos negativos o consecuencias son en gran parte indirectas como: la ansiedad, doble presencia, síndrome de burnout; que a su vez repercuten en la realización de sus tareas.

Bajo este panorama, la camaronera Gambirasi no es ajena a las circunstancias antes expuestas; ha experimentado durante el 2020 un bajo nivel de desempeño laboral de sus diferentes grupos de trabajo en su campamento de cría de camarones ubicado en la parroquia Taura; reflejándose a su vez en rotación de personal y ausentismos, a pesar de las diferentes medidas correctivas tomadas para tratar de mitigar esta problemática.

A continuación, se presentan gráficos comparativos de la productividad de los periodos 2019 y 2020 de la primera y segunda cosecha respectivamente. (ver figuras 1 y 2)

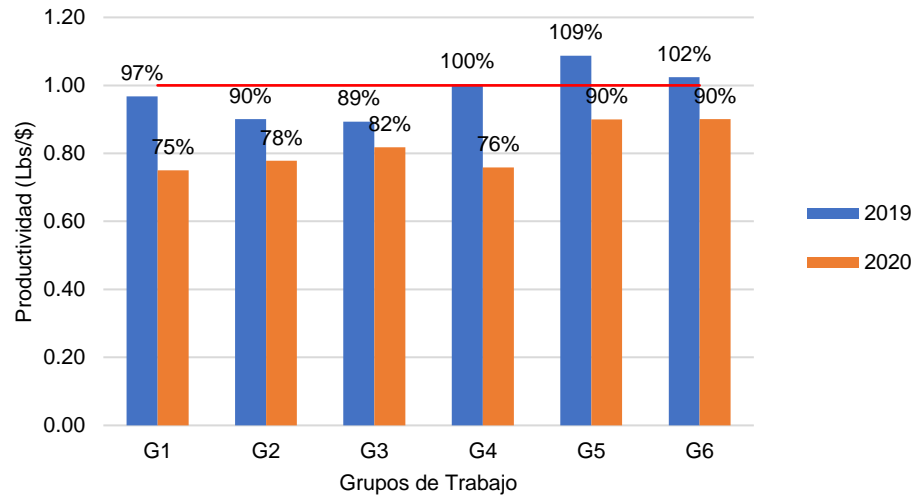


FIGURA 1.1 PRODUCTIVIDAD - PRIMERA COSECHA (ENERO – ABRIL)
(Fuente: Autores)

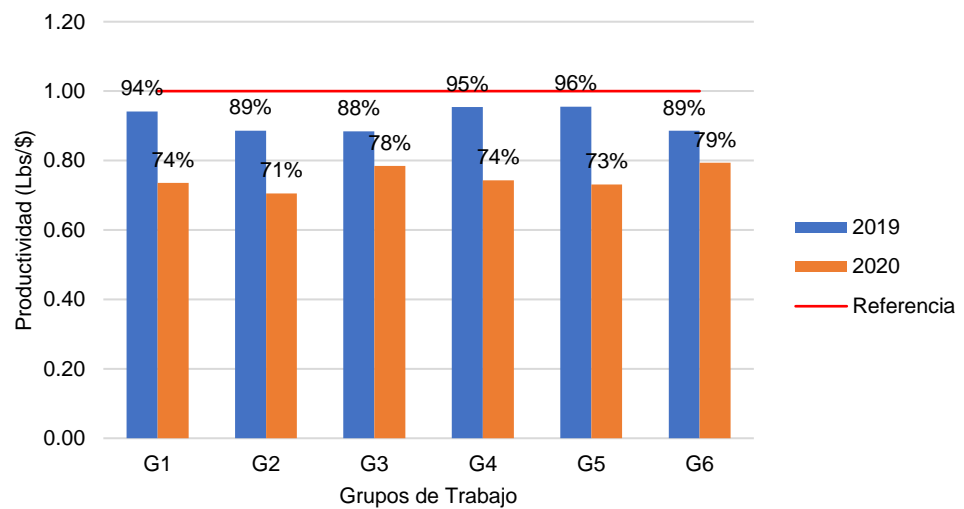


FIGURA 1.2 PRODUCTIVIDAD - SEGUNDA COSECHA (MAYO – AGOSTO)
(Fuente: Autores)

Se puede observar que, durante los mismos periodos de cosecha de los 2 últimos años consecutivos, se refleja un descenso significativo en la productividad en función del valor referencial de producción de 1 lbs/\$. Debido en gran parte a la pandemia sufrida a nivel mundial por el Covid – 19, desencadenando que los riesgos psicosociales estén más latentes y afecten directamente al rendimiento laboral de sus trabajadores.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

- Determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la camaronera Gambirasi S.A.

1.2.2 Objetivos específicos

- Realizar un análisis comparativo de los niveles de productividad en periodos consecutivos por grupo de trabajo.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la camaronera.
- Determinar la correlación existente entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación nace de la necesidad de precautelar la salud de los trabajadores, siendo uno de los activos intangible más importante de una empresa, articuladores claves en la productividad; esto ha conllevado a que las empresas se preocupen cada día más por su bienestar, tanto a nivel físico como psicosocial.

Existen diversos factores de riesgo laborales para la salud que nacen en la organización y que producen respuestas negativas tanto fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales; que repercuten al desarrollo óptimo del trabajo y un nivel bajo en el desempeño de sus colaboradores.

Es así, que esta investigación pretende determinar la correlación existente entre los riesgos psicosociales y el rendimiento laboral (productividad); además de proponer condiciones laborales adecuadas para que los trabajadores puedan realizar sus labores de manera segura; finalmente establecer una idea clara de los riesgos psicosociales a los que están expuestos, los cuales en su gran mayoría no podrán ser eliminados completamente.

1.4 Delimitación del problema

1.4.1 Espacio

El campamento de la camaronera Gambirasi S.A., se encuentra ubicado en la parroquia Taura, perteneciente al cantón Naranjal, de la Provincia del Guayas.

1.4.2 Universo

El universo de estudio lo conforman 48 trabajadores del área de producción del campamento de la empresa Gambirasi S.A.

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL OPERATIVO POR GRUPOS DE TRABAJO

	Mano de obra calificada	Ayudante de biólogo	Mano de obra no calificada	Total, de trabajadores por grupo de trabajo
G1	1	1	6	8
G2	1	1	6	8
G3	1	1	6	8
G4	1	1	6	8
G5	1	1	6	8
G6	1	1	6	8
			Total	48

(Fuente: Autores)

1.5 Premisa

1.5.1 Variable dependiente

Rendimiento laboral

1.5.2 Variable independiente

Factores de riesgo Psicosociales

1.5.3 Operatividad de las variables

TABLA 2
OPERATIVIDAD DE LAS VARIABLES

Variable Dependiente	Conceptualización	Medida	Instrumento
Rendimiento laboral	Métrica que contrasta la cantidad producida sobre la inversión realizada.	Productividad	Reportes de Productividad de Gambirasi S. A
Variable Independiente	Conceptualización	Medida	Instrumento
Factores de riesgo Psicosociales	Conjunto de características tangibles e intangibles propias de una empresa que influyen en el comportamiento de sus colaboradores.	Más desfavorable Situación intermedia Más favorable	CoPsoQ - Ista 21 versión media

(Fuente: Autores)

1.5.4 Hipótesis de investigación

Los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores.

1.5.5 Hipótesis nula y alternativa

Ho: Los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., no inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores.

Ha: Los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Desde inicios de la civilización, el ser humano ha demostrado el deseo de la autoprotección y evitar lesiones producto de las actividades de caza y recolección de frutos, las mismas que en gran medida eran una sentencia de muerte. Es así que los primeros cazadores ante ese instinto de conservación comenzaron a fabricar dispositivos de protección personal como los protectores de muñeca para contrarrestar los impactos producidos por la cuerda del arco después de disparar sus flechas (Robledo, 2016).

A medida que los asentamientos de personas crecían y formaban poblados, las actividades productivas primarias como la ganadería, la agricultura y la pesca, comenzaban a tener una mayor dinámica para tratar de satisfacer esta demanda, por lo cual los accidentes producto de sus actividades eran cada vez mayores (Robledo, 2016).

Durante la revolución industrial en Gran Bretaña durante el siglo XVII, la industria manufacturera textil tuvo un crecimiento exponencial, demandando gran cantidad de mano de obra no calificada, es así que la utilización de maquinarias y fuerza motriz en la industria era una realidad, esto provocó un sin número de accidentes y enfermedades ocupacionales, además de fomentar la precarización y la explotación laboral, en especial en menores de edad, lo cual tuvo serias consecuencias en los trabajadores (Falconí & Fernando, 2014).

Es así como, durante los inicios del siglo XIX nace la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, con el objetivo de promover la justicia laboral. Dicha comisión comenzó estableciendo diferentes convenios y acuerdos con algunos países respecto al horario laboral, la maternidad y la edad mínima para trabajar, entre otras (International Labour Organization, s. f.).

Por otro lado, durante este mismo siglo nuevas corrientes e ideologías con relación al trabajo se hicieron más evidente. Como es el caso del psicólogo Hugo Münsterberg que en 1913, comienza a correlacionar el ambiente de trabajo con el comportamiento de los trabajadores (Añasco & Mauricio, 2019), convirtiéndose así en el precursor de la psicología ocupacional.

En 1917 a raíz de la primera guerra mundial, la Unión Europea comenzó a implementar en procesos de reclutamiento militares estudios psicológicos denominado como Test Army (Zimmerman & Prado, 2018). En el año 1970 la OIT, establece el Análisis ocupacional por puestos de trabajo para la selección de personal en las industrias, con lo cual se extendió y se hizo imperativo la aplicación de dicha metodología en todas las ramas productivas a nivel mundial (Zimmerman & Prado, 2018).

De esta manera los riesgos laborales, fueron cobrando gran relevancia a través de la historia, en especial con los riesgos intrínsecos que tienen que ver con la salud tanto a nivel físico como mental de la clase trabajadora (Moreno Jiménez, 2015). Dado que el concepto de la salud se define por primera vez en 1946 por la Organización Mundial de la Salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2021).

En 1984 la OIT comienza a incluir los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral en una de sus publicaciones, donde se empieza a identificar la conducta del trabajador y su salud mental, debido a esta interrelación que existe entre todo el entorno bio-psico-socio-cultural del ser humano, en donde están expuestos a problemas como estrés, problemas emocionales, ritmo de trabajo, pensamientos automáticos e ideas irracionales, generando diferentes tipo de distorsiones cognitivas en el ser humano, que a su vez intervienen directamente en su desempeño laboral (Moreno Jiménez, 2015).

Es así que en la actualidad la rama de la seguridad y salud en el trabajo que precautela la salud mental de los trabajadores (psicología laboral), tiene un rol crucial en todas las industrias, independientemente de sus giros de negocios y cobra muchas más relevancia en un mundo globalizado donde el auge comercial y tecnológico ha roto los paradigmas de los trabajos por tradición (Bambula & Pérez, 2017).

A nivel de América latina la seguridad y salud en el trabajo desde un punto de vista preventivo se ha venido desarrollando de manera muy lenta, dado que el sector privado en esta región ve a la seguridad y salud como un costo y no como una inversión. Es así como los gobiernos ante el conocimiento de esta realidad están generando leyes y normativas para poder tener un marco legal referencial rector en este ámbito, siguiendo en gran medida las directrices emitidas por la OIT y la OMS (Lucchini & London, 2014).

Otros de los avances en este aspecto en América latina, es la adopción de nuevas modalidades de trabajo muy distintas a las tradicionales como lo es el teletrabajo, en el cual los trabajadores pueden realizar sus actividades laborales desde sus hogares, permitiendo reducir en gran medida la exposición a riesgos ocupacionales de su organización (Kawachi, 2008).

Pero esta evolución de la flexibilidad laboral en muchos de los casos tiende a la posibilidad de la precarización del trabajo, donde prima la disminución de la remuneración percibida y la eliminación de algunos beneficios sociales adquiridos, poniendo en riesgo a la estabilidad de la fuerza laboral (Silva-Peñaherrera et al., 2020).

Bajo el contexto anteriormente explicado sobre la evolución de la seguridad y salud ocupacional y de manera particular los factores de riesgo psicosociales. Se puede notar como esta rama de la seguridad industrial se relaciona de manera directa con el rendimiento laboral, dicha inferencia se sustenta a lo largo de la extensa literatura académica y científica que existe, es así como el desempeño laboral se concibe con un indicador clave para poder determinar qué tan productiva es una organización (Gabini, 2018).

“Si deseamos una alta productividad no podemos descuidar el factor humano y su salud. Bajo estas premisas el trabajo ha de poner en juego la iniciativa y la creatividad de la persona, así como su capacidad de decisión; y debe ofrecer la posibilidad de relacionarse con los demás” (García, 2013).

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Factores de riesgo psicosociales

Son las situaciones a las que están expuestos los trabajadores durante el desempeño de sus labores, pudiendo afectar de manera negativa al bienestar físico y psíquico de los mismos (Martínez & Solarte, 2017).

Por otro lado según la OIT, los factores de riesgo psicosociales lo conforman la interrelación entre las condiciones de la empresa, medio ambiente, las necesidades intrínsecas del trabajador y su vida intra e extra laboral (Albarrán et al., 2018).

Según el INSST, define a los factores de riesgos psicosociales como un conjunto de condiciones relacionadas al trabajo, la organización, contenido y realización de la tarea que afectan al bienestar y salud a nivel físico, psíquico y social, además al desempeño laboral.

A continuación, se presentan otras de las formas de referirse a estos tipos de factores:

- factores psicosociales.
- factores psicosociales de estrés.
- riesgos psicosociales.

De manera general los factores de riesgos psicosociales tienen una diversidad de definiciones, reflejando de esta manera el interés del mundo en la salud laboral al mismo tiempo que dicho campo ha ganado interés pero con ello también ambigüedad e imprecisión (Abdalah Pérez, 2015).

2.2.2 Efectos de los factores de riesgo psicosocial en la organización

A continuación, en la figura 3 se presenta una serie de efectos que son el resultado de la incidencia de los factores psicosociales en los trabajadores:

CONSECUENCIAS INDIVIDUALES	CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES
<p><i>Físicas y sobre la Salud</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cefaleas ■ Trastornos Cardiovasculares ■ Fatiga crónica ■ Dolores músculo-esqueléticos ■ Insomnio ■ Diabetes Tipo 2 ■ Incremento del cortisol en sangre ■ Vulnerabilidad a las infecciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Descenso en la calidad del Servicio/ Producción ■ Aumento de los tiempos de producción ■ Conflictos internos ■ Mal ambiente de trabajo ■ Incremento de la rotación ■ Pérdidas económicas
<p><i>Psicológicas y Conductuales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ansiedad ■ Depresión ■ Baja Autoestima ■ Problemas de memoria y concentración ■ Consumo de alcohol ■ Riesgo e ideación de Suicidio ■ Reducción del compromiso con la organización ■ Absentismo laboral ■ Presentismo y procrastinación ■ Conductas contraproductivas/ desviadas ■ Agresividad 	

FIGURA 2.1 EFECTOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

(Fuente: León et al., 2019)

2.2.3 Métodos de evaluación de factores psicosociales

La determinación de los factores psicosociales que inciden en una organización es un proceso con alta complejidad, el cual conlleva a una serie de pasos o etapas centrándose en los rasgos intrínsecos del trabajador, ya que al interactuar con su entorno y con las tareas propias de su actividad, generan distintas reacciones o efectos a nivel de su psiquis (García-López, 2019).

Para llevar a cabo la evaluación de los factores psicosociales, existen diferentes métodos validados tanto a nivel cuantitativo y cualitativo. En lo que respecta a los métodos cualitativos existen diferentes encuestas y cuestionarios. En contraparte están los métodos cualitativos que utilizan las entrevistas y los focus group como complemento a los métodos cuantitativos (García-López, 2019).

A continuación, en la figura 4 se detalla el cuestionario Ista21 como adaptación del método danés CoPsoQ, siendo uno de los más utilizado en España.

Método	Factores primarios	Factores secundarios
ISTAS-21	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales
	Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo
	Compensaciones	Inseguridad Estima
	Doble presencia	

FIGURA 2.2 DIMENSIONES PSICOSOCIALES DEL MÉTODO ISTAS-21

(Fuente: García-López, 2019)

2.2.4 Efectos derivados de las demandas psicosociales del trabajo

El estrés laboral

El estrés es una respuesta psicosomática del individuo y no una patología, el mismo que no necesariamente es perjudicial para el estado de salud del individuo. En este contexto existe dos tipos de estrés: el eustress y el distress. Siendo el eustress algo positivo para la salud y el equilibrio psíquico, en contraparte con el distress que genera efectos adversos para el individuo producto de la ansiedad y la generación de energía que no se puede gastar (Argüeso & González, 2015).

Por otro lado, el estrés se puede catalogar como una reacción ante ciertos aspectos adversos o nocivos que no se alinean a su conocimiento y capacidad laboral. Lo cual se refleja con un estado de excitación y angustia, de no poder hacer frente a la situación (Alarcón, 2018).

Violencia en los puestos de trabajo

Son formas de violencia que van desde las agresiones verbales a las físicas. Repercutiendo en gran medida al desequilibrio mental de los trabajadores y a la propia empresa (García, 2013).

Acoso psicológico (Mobbing)

Es una forma de violencia psíquica en la cual los compañeros de trabajo o sus superiores ejercen agresiones verbales peyorativas en reiteradas ocasiones hacia las víctimas (García, 2013).

Síndrome del hombre quemado (Burnout)

Es una patología que se da como resultado de una prolongada exposición al distress, produciendo en la última etapa un desgaste profesional. Según estudios existe una alta posibilidad de presentarse en puestos de trabajo donde la interacción con los clientes es necesario (García, 2013).

A continuación, en la figura 5 se muestra un modelo que relaciona el burnout, sus causas y consecuencias:

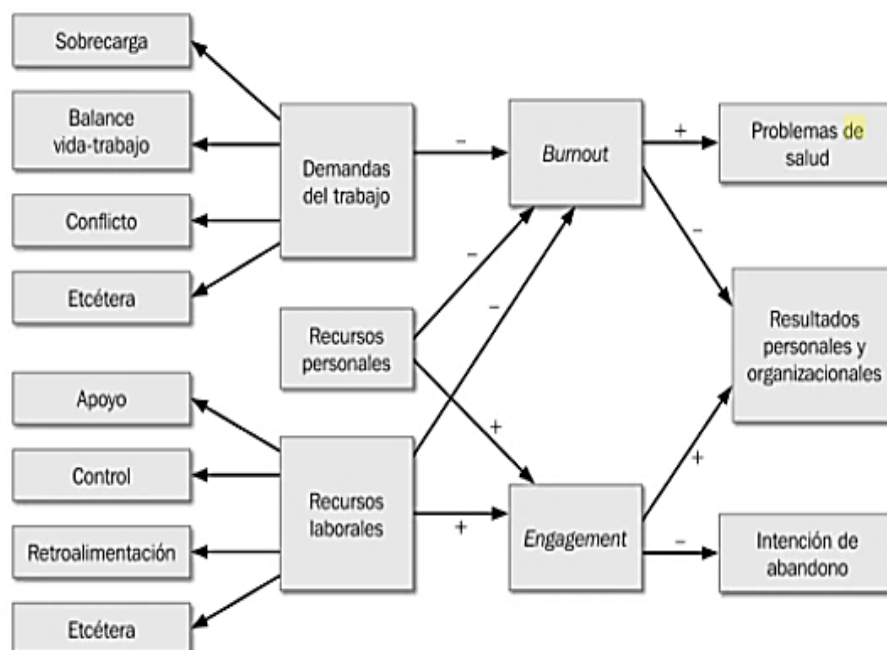


FIGURA 2.3 MODELO DEMANDAS - RECURSOS
(Fuente: León et al., 2019).

Acoso sexual

Comportamiento en el cual se incita al acto sexual de manera hostil sin la predisposición de la otra persona, como resultado de algún chantaje o favor a cambio. Afectando a la dignidad y el pudor de la víctima (García, 2013).

Ansiedad

Es un comportamiento a nivel psicosomático y un claro síntoma del distress (García, 2013). La misma puede perdurar en el paciente mucho tiempo después que el distress haya desaparecido (García, 2013).

2.2.5 Tipos de factores psicosociales del puesto de trabajo

En su gran mayoría los factores de riesgos psicosociales son idénticos en todas las industrias, pero durante la ejecución monótona del trabajo a través del tiempo, genera una intrincada interrelación entre los mismos, lo que conlleva a que la identificación y evaluación de estos sean complejos.

Iniciativa/autonomía

Es la capacidad que cuenta el trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo diario y la manera de cómo realizarlo, pudiendo de esta manera controlar su ritmo laboral. La necesidad de libertad que deben tener los miembros de la organización para realizar su trabajo y de esta manera tener el control de sus tiempos y movimientos, repercute directamente en la satisfacción laboral (Eugenio & Mauricio, 2018).

Ritmo de trabajo

Se define como la cantidad de tareas que debe realizar un trabajador en un determinado tiempo. Con lo cual la monotonía de realizar dichas tareas conlleva a coartar la libertad que tiene para tomar alguna decisión sobre sus actividades. Dicho factor de riesgo psicosocial deriva en consecuencias negativas como la fatiga física y mental, ansiedad, depresión (Rodríguez Rojo, 2016).

Monotonía/repetitividad

Es la realización de las mismas tareas a lo largo de su jornada laboral, donde los movimientos de sus extremidades se convierten en reflejos, disminuyendo su autonomía (Vera Magallanes & Zuñiga Sarco, 2019).

Estas tareas se la realizan de forma sistemática, lo cual provoca que el trabajador lo haga por inercia, sin ser crítico del desarrollo de esta o de la capacidad de análisis.

Control sobre el contenido

Es la libertad de desarrollar sus habilidades, en la realización de las tareas a la vez que se es autónomo, y se tiene control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo (Eugenio & Mauricio, 2018).

Exigencias psicológicas

Tienen que ver con la cantidad de trabajo, el tiempo necesario para cumplirlo y el nivel de concentración mental necesario para estas tareas. También incluye el nivel académico que tenga el trabajador y las capacitaciones recibidas para poder desempeñar a cabalidad lo dispuesto. Es así como este factor de riesgo se divide en 2 aristas: la cuantitativa y la cualitativa (Díaz & Fernanda, 2011).

Exigencias psicológicas cuantitativas

Las exigencias cuantitativas, se refieren a la carga de trabajo en función del tiempo. Si este es insuficiente, las exigencias presentes pueden conllevar a la acumulación de trabajo y pueden obligar a priorizar las tareas, dejando a un lado las que son cotidianas (Abdalah Pérez, 2015).

Exigencias psicológicas cualitativas

Las exigencias cualitativas se refieren al grado de dificultad mental o física que tiene realizar un trabajo o tarea específica. Desde un enfoque cualitativo, las exigencias psicológicas pueden referirse diferentes aspectos (Díaz & Fernanda, 2011) :

- Trabajo cognitivo o intelectual a través de la transmisión de conocimientos.
- Trabajo sensorial en donde las principales herramientas de trabajo son los sentidos.

Exigencias psicológicas emocionales

Son exigencias donde es necesario la transmisión de emociones y sentimientos. Por lo cual el trabajador debe tratar de no involucrarse con su entorno y mezclar sus sentimientos. Esta situación se da por lo general en puestos de trabajo que interactúan directamente con los usuarios (Ruiz, 2015)

Apoyo social

Tiene que ver con los vínculos laborales que se forman con los compañeros de trabajo o sus superiores para el desarrollo de alguna tarea o alguna necesidad personal del colaborador, afianzándose su estabilidad emocional, como un ser netamente sociable (Vera Magallanes & Zuñiga Sarco, 2019).

Inseguridad

Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores. La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud (Istas 2004, 16).

Estima

La estima es una compensación psicológica obtenida por el trabajo realizado. Abarca el respeto, el reconocimiento y el trato justo. La cual es la base del modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist, en donde un esfuerzo elevado y un nivel pobre de recompensas en función del tiempo representa un mayor riesgo para la salud (Abdalah Pérez, 2015).

Doble presencia

Es la realización de otras actividades y obligaciones ajenas a la jornada laboral, son realizadas de manera simultánea, coexistiendo al mismo tiempo. En donde el esfuerzo total de trabajo se ve incrementado significativamente (Argüeso & González, 2015).

Influencia

Es el poder de decisión respecto al contenido de la tarea y las condiciones de esta. Se ha demostrado que una insipiente influencia laboral aumenta la probabilidad de contraer diversas enfermedades cardiovasculares y psicosomáticas (Eugenio & Mauricio, 2018).

Control sobre los tiempos

Trata sobre las decisiones que se pueden tomar sobre los tiempos en la ejecución de las tareas que posee el trabajador. Representando una ventaja con relación a la vida laboral y familiar (Rodríguez Rojo, 2016).

Calidad del liderazgo

Es el conjunto de habilidades que la alta dirección, con lo cual influyen en el bienestar de los trabajadores. Este factor de riesgo destaca la calidad del rol de líder y no del jefe como tal (Abdalah Pérez, 2015).

2.2.6 Rendimiento laboral

Concepto asociado a la productividad, que se define como la razón del volumen de producción en función de los recursos invertidos, sean estos materiales o de capital humano (Gabini, 2018).

Desde otra perspectiva el desempeño laboral se define como el "cuanto", se basa en los resultados obtenidos y no en la forma ni en el esfuerzo invertido para obtener dichos resultados (Robbins et al., 2013).

Es así como las organizaciones pretenden grandes ganancias a través de un excelente rendimiento laboral de sus trabajadores. Sin embargo, existe situaciones exógenas que no permiten alcanzar este objetivo, como las condiciones propias de la organización o factores psicosociales derivados de sus puestos de trabajo.

2.2.7 Desempeño laboral

Es la forma y el grado de cumplimiento en que los trabajadores realizan sus actividades y tareas en una organización (Continental, 2017). Se trata de la forma “como” se logran los resultados (Robbins et al., 2013).

2.2.8 Motivación intrínseca

Es el motor que impulsa al individuo a realizar actividades o tareas por convicción y gusto propio, sin esperar una retribución económica o de otra índole para realizarla (Cruz et al., 2009).

2.3 Marco legal

La pirámide de Kelsen muestra un ordenamiento jurídico de las normativas legales, vigentes en un país. La figura 6 muestra la prelación jurídica propuesta por Hansel kensel.



FIGURA 2.3 PIRÁMIDE DE KENSEL

(Fuente: Galindo Soza, 2018)

- Constitución de la República del Ecuador
- Convenios ratificados con la OIT
 - Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso
 - Convenio N°152 sobre seguridad e higiene
 - Convenio N°153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso
- Ley orgánica de prevención integral fenómeno socio económico drogas
- Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral

CAPÍTULO 3

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Modalidad de la investigación

3.1.1 Investigación documental y/o bibliográfica

Para la investigación se acudió una diversidad de fuentes documentales. Entre las fuentes de información primarias consultadas están los reportes de productividad de del campamento, además de las diferentes normas técnicas y metodologías de encuesta a nivel psicosocial, generadas por diferentes instituciones en este campo de aplicación. A nivel de información secundaria se recurrió a diferentes tesis a nivel de pregrado y postgrado correlacionadas al tema de la investigación, asimismo a libros y artículos donde se hace referencia a otros trabajos primarios (Hernández Sampieri et al., 2015).

3.1.2 Investigación de campo

Para el levantamiento de la línea base de la problemática, se trasladó al lugar de los acontecimientos donde se recabo información de primera mano, a través de entrevistas informales y de baterías de preguntas psicosociales aplicadas a los trabajadores operativos del campamento.

3.1.3 Investigación descriptiva

Se analiza el comportamiento de las variables involucradas en esta investigación, sin ejercer injerencia alguna en ellas, para poder determinar tendencias o patrones claves de la población y la manera en que influye una sobre la otra (Hernández Sampieri et al., 2015).

3.1.4 Investigación correlacional

Se pretende determinar el nivel de relación existente entre las dos variables de interés analizadas previamente, a través de técnicas estadísticas y pruebas de hipótesis. Con esto se logra determinar en qué medida y forma la variable independiente afecta a la variable dependiente.

3.2 Instrumentos de recolección de datos

3.2.1 IstaS 21

Se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (CoPsoQ - IstaS 21) versión media para 25 o más trabajadores. El mismo está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención e intervención; consta de 20 baremos psicosociales, con 33 preguntas con múltiples opciones sobre salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo.

A continuación, se detalla los baremos psicosociales que hace referencia el cuestionario:

TABLA 3
DIMENSIONES PSICOSOCIALES DE COPSOQ - ISTAS21

Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder emociones
Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo
Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros/as	Sentimiento de grupo
Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento
Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Confianza vertical	Justicia

(Fuente: Autores)

El cuestionario cuenta con una aplicación informática del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, el cual genera un informe preliminar con gráficos y tablas estadísticas sobre las respuestas generadas por los encuestados. Dicha información se tabula en 3 cuartiles (más desfavorable, situación intermedia, más favorable), además de una tabla donde se ubica los puestos de trabajo con la dimensión más desfavorable para la salud.

3.3 Herramientas de análisis de los datos

3.3.1 Diagrama de Pareto

Es una herramienta de la filosofía de calidad total propuesto por el doctor Juran, donde propone que resolver 20% de las causas, soluciona el 80% del problema. A las cuales se deben destinar todos los recursos y esfuerzos para solucionarlas.

El diagrama de Pareto se construye a través de una gráfica de barras, en la cual consta en su eje de las abscisas todas las causas del problema investigado y en su eje ordenado las frecuencias absolutas de cada causa.

3.4 Metodología de la investigación

La investigación se la realizara acorde a la siguiente metodología propuesta por los autores:

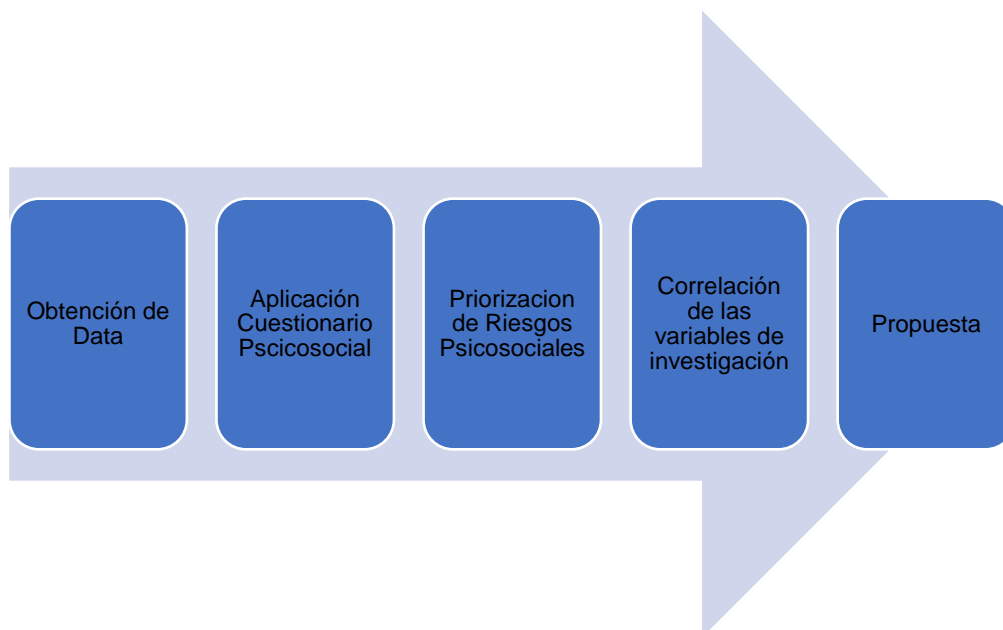


FIGURA 3.1 SECUENCIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN
(Fuente: Autores)

A continuación, se da una breve explicación del proceso a seguir en cada etapa de la metodología propuesta:

1. Obtención de Data: Se recurrirá a los reportes de productividad por grupos de trabajo proporcionados por la empresa camaronera Gambirasi S.A., durante los periodos 2019 al 2020.
2. Aplicación de cuestionario psicosocial: A través del cuestionario Ista 21 – versión media, se realizará el levantamiento de información sobre los factores psicosociales presentes.
3. Priorización de riesgos psicosociales: Con la aplicación de la metodología de Pareto 80/20, que prioriza las causas vitales de las triviales.
4. Correlación de las variables: Por medio de la correlación bivariada estadística de Pearson.
5. Propuesta: Con la ayuda de un plan de intervención

CAPÍTULO 4

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Reportes de productividad del campamento de Gambirasi S.A.

El campamento de Gambirasi S.A., en la actualidad está conformado por 6 grupos de trabajo con 8 integrantes cada uno, los mismos tienen bajo su responsabilidad 2 hectáreas de cultivo de camarón *Litopenaeus vannamei* (langostino blanco), cuyo valor referencial de productividad según la organización es de 1 lbs/\$.

Se procedió a realizar gráficos comparativos de los diferentes niveles de productividad por cada grupo de trabajo durante los mismos periodos de cosecha en 2 años consecutivos, como continuación se presenta.

4.1.1 Productividad de la primera cosecha (Enero – Abril)

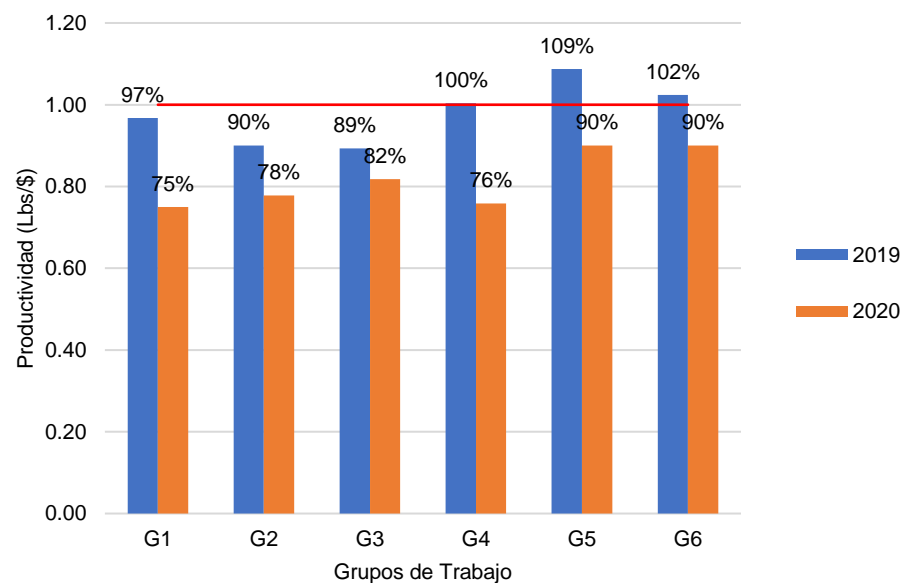


FIGURA 4.1 PRODUCTIVIDAD - PRIMERA COSECHA POR GRUPO DE TRABAJO (2019 VS 2020)
(Fuente: Autores)

En la Figura 8 se observa durante el 2019 algunos grupos de trabajo superaron el nivel de productividad referencial hasta un 20% adicional, dando como resultado un rendimiento global del campamento del 108%; Caso contrario a lo reflejado en el 2020, donde ningún grupo de trabajo pudo alcanzar el valor referencial de productividad, dando como resultado un rendimiento global del campamento del 90%.

4.1.2 Productividad de la segunda cosecha (Mayo – Agosto)

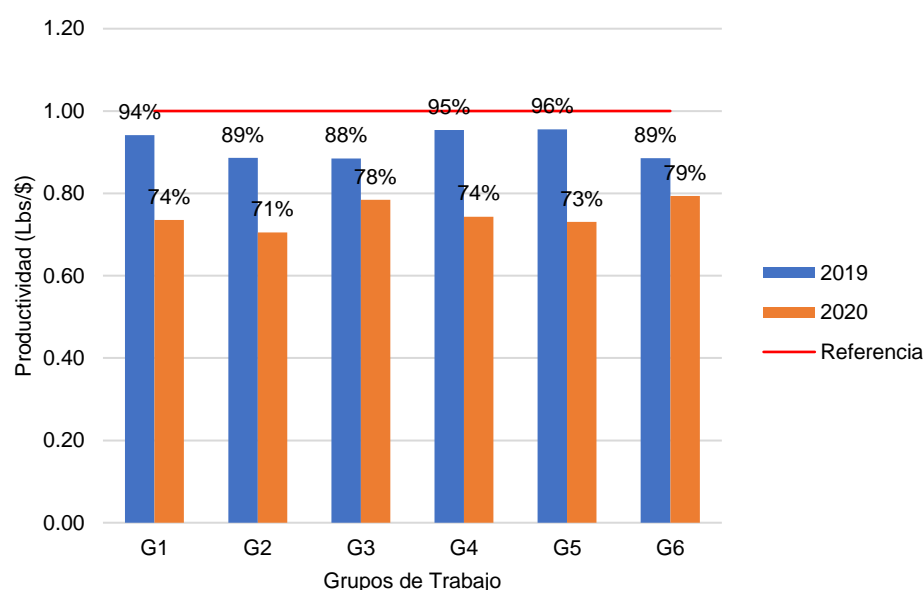


FIGURA 4.2 PRODUCTIVIDAD - SEGUNDA COSECHA POR GRUPO DE TRABAJO (2019 VS 2020)
(Fuente: Autores)

En la Figura 9 se observa durante el 2019, 3 grupos de trabajo superar el nivel de productividad referencial hasta un 5% adicional, dando como resultado un rendimiento global del campamento del 101%; Caso contrario a lo reflejado durante el mismo periodo en el 2020, donde ningún grupo de trabajo pudo alcanzar el valor referencial de productividad, dando como resultado un rendimiento global del campamento del 84%.

4.2 Reportes de encuestas CoPsoQ - Iistas21

A continuación, se presenta los resultados tabulados de las encuestas psicosociales aplicadas a cada grupo de trabajo del campamento de Gambirasi S.A.

Grupo 1

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	75	0	25	
	Influencia	75	0	25	
	Apoyo social de compañeros	50	25	25	
	Sentido del trabajo	37,5	12,5	50	
	Claridad de rol	37,5	25	37,5	
	Conflicto de rol	37,5	25	37,5	
	Doble presencia	25	50	25	
	Calidad de liderazgo	25	25	50	
	Exigencias emocionales	12,5	25	62,5	
	Previsibilidad	12,5	37,5	50	
	Inseguridad sobre el empleo	12,5	37,5	50	
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	12,5	62,5	25	
	Justicia	12,5	0	87,5	
	Exigencias cuantitativas	0	50	50	
	Exigencias de esconder emociones	0	12,5	87,5	
	Posibilidades de desarrollo	0	37,5	62,5	
	Sentimiento de grupo	0	25	75	
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Apoyo social de superiores	0	0	100
		Reconocimiento	0	12,5	87,5
	Confianza vertical	0	25	75	

FIGURA 4.3 EXPOSICIONES GRUPO 1, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 1 son: ritmo de trabajo, influencia, apoyo social de compañeros. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

Grupo 2

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	75	25	0
	Influencia	75	12,5	12,5
	Apoyo social de compañeros	62,5	12,5	25
	Inseguridad sobre el empleo	50	12,5	37,5
	Conflicto de rol	37,5	12,5	50
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	37,5	50	12,5
	Doble presencia	25	50	25
	Claridad de rol	25	12,5	62,5
	Sentimiento de grupo	25	12,5	62,5
	Exigencias emocionales	12,5	50	37,5
	Exigencias de esconder emociones	12,5	0	87,5
	Posibilidades de desarrollo	12,5	50	37,5
	Sentido del trabajo	12,5	0	87,5
	Apoyo social de superiores	12,5	12,5	75
	Previsibilidad	12,5	12,5	75
	Exigencias cuantitativas	0	50	50
	Calidad de liderazgo	0	0	100
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	0	12,5	87,5
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	12,5	87,5

FIGURA 4.4 EXPOSICIONES GRUPO 2, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 2 son: ritmo de trabajo, influencia, apoyo social de compañeros, inseguridad sobre el empleo. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

Grupo 3

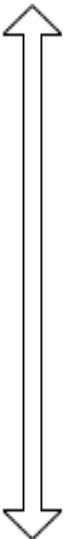
	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Influencia	75	12,5	12,5
	Claridad de rol	62,5	12,5	25
	Sentido del trabajo	50	0	50
	Ritmo de trabajo	37,5	37,5	25
	Doble presencia	37,5	50	12,5
	Previsibilidad	37,5	37,5	25
	Exigencias cuantitativas	25	25	50
	Exigencias emocionales	25	50	25
	Exigencias de esconder emociones	25	62,5	12,5
	Conflicto de rol	25	62,5	12,5
	Apoyo social de compañeros	25	37,5	37,5
	Apoyo social de superiores	25	25	50
	Calidad de liderazgo	25	50	25
	Posibilidades de desarrollo	0	50	50
	Sentimiento de grupo	0	12,5	87,5
	Reconocimiento	0	0	100
	Inseguridad sobre el empleo	0	25	75
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES			
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0	50	50	
Confianza vertical	0	0	100	
Justicia	0	0	100	

FIGURA 4.5 EXPOSICIONES GRUPO 3, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 3 son: influencia, claridad de rol, sentido de trabajo. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

Grupo 4

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	87,5	12,5	0	
	Influencia	62,5	12,5	25	
	Conflicto de rol	50	0	50	
	Apoyo social de compañeros	50	25	25	
	Doble presencia	37,5	37,5	25	
	Exigencias emocionales	25	25	50	
	Sentido del trabajo	25	12,5	62,5	
	Claridad de rol	25	25	50	
	Calidad de liderazgo	25	25	50	
	Inseguridad sobre el empleo	25	25	50	
	Posibilidades de desarrollo	12,5	37,5	50	
	Previsibilidad	12,5	25	62,5	
	Justicia	12,5	0	87,5	
	Exigencias cuantitativas	0	75	25	
	Exigencias de esconder emociones	0	12,5	87,5	
	Sentimiento de grupo	0	12,5	87,5	
	Apoyo social de superiores	0	0	100	
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	0	25	75
		Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0	75	25
	Confianza vertical	0	25	75	

FIGURA 4.6 EXPOSICIONES GRUPO 4, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 4 son: ritmo de trabajo, influencia, conflicto de rol. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

Grupo 5


	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS</p> <p>PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS</p> <p>PROBLEMÁTICAS</p> <p>O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	87,5	12,5	0
	Influencia	62,5	12,5	25
	Conflicto de rol	62,5	0	37,5
	Doble presencia	37,5	37,5	25
	Sentido del trabajo	37,5	0	62,5
	Claridad de rol	37,5	12,5	50
	Inseguridad sobre el empleo	37,5	25	37,5
	Exigencias emocionales	25	25	50
	Apoyo social de compañeros	25	37,5	37,5
	Previsibilidad	25	12,5	62,5
	Posibilidades de desarrollo	12,5	50	37,5
	Calidad de liderazgo	12,5	25	62,5
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	12,5	62,5	25
	Justicia	12,5	0	87,5
	Exigencias cuantitativas	0	75	25
	Exigencias de esconder emociones	0	12,5	87,5
	Sentimiento de grupo	0	12,5	87,5
	Apoyo social de superiores	0	12,5	87,5
	Reconocimiento	0	37,5	62,5
Confianza vertical	0	12,5	87,5	

FIGURA 4.7 EXPOSICIONES GRUPO 5, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 5 son: ritmo de trabajo, influencia, conflicto de rol. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

Grupo 6

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
MÁS PROBLEMÁTICAS	Influencia	62,5	25	12,5	
	Ritmo de trabajo	50	50	0	
	Doble presencia	50	37,5	12,5	
	Claridad de rol	50	12,5	37,5	
	Exigencias emocionales	37,5	50	12,5	
	Sentido del trabajo	37,5	0	62,5	
	Conflicto de rol	37,5	37,5	25	
	Apoyo social de compañeros	37,5	37,5	25	
	Exigencias cuantitativas	25	50	25	
	Exigencias de esconder emociones	25	50	25	
	Apoyo social de superiores	25	25	50	
	Calidad de liderazgo	25	37,5	37,5	
	Previsibilidad	25	37,5	37,5	
	Posibilidades de desarrollo	12,5	50	37,5	
	Inseguridad sobre el empleo	12,5	25	62,5	
	Sentimiento de grupo	0	12,5	87,5	
	Reconocimiento	0	0	100	
	MENOS PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0	62,5	37,5
	O FAVORABLES	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	0	100	

FIGURA 4.8 EXPOSICIONES GRUPO 6, SEGÚN PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE PARA LA SALUD

(Fuente: Reporte de cuestionario CoPsoQ-istas21)

Los factores de riesgo más desfavorables para la salud que inciden en el grupo 6 son: influencia, ritmo de trabajo, doble presencia, claridad de rol. Los mismo afectan a más del 50% de los trabajadores del campamento.

4.3 Priorización de dimensiones psicosociales

Para la priorización de las dimensiones psicosociales más desfavorables en cada grupo de trabajo según los resultados tabulados de las encuestas CoPsoQ - Iistas21, se procedió a utilizar la metodología "Pareto", (50Minutos, 2016) la cual establece que el 80% de problemas se debe al 20% de las causas que son consideradas como vitales y las restantes como triviales o de bajo impacto. Por lo cual se busca identificar las dimensiones psicosociales vitales más desfavorables o de mayor impacto dentro la organización.

Grupo 1

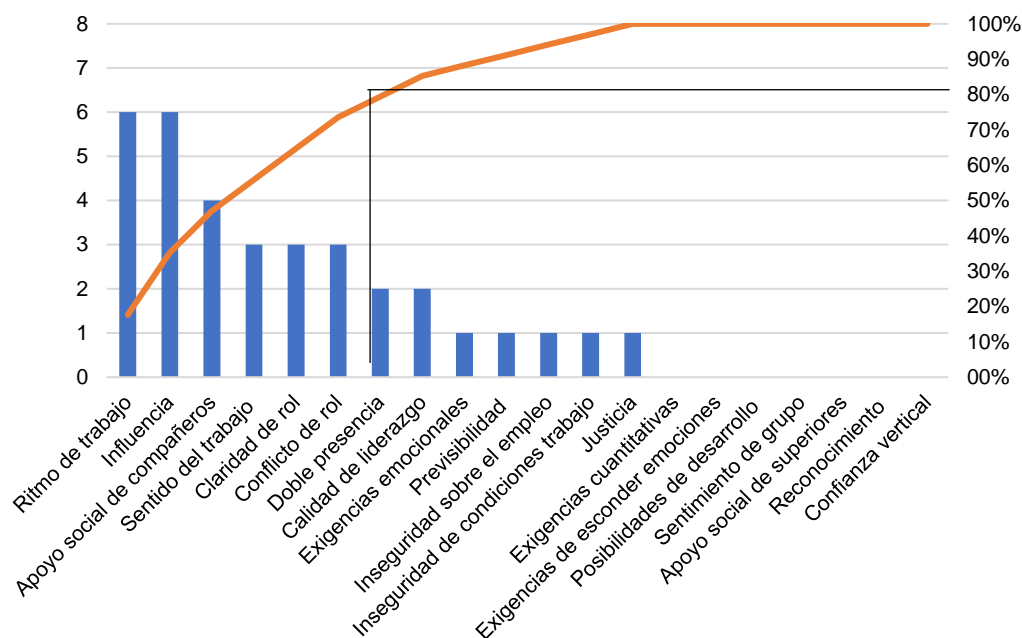


FIGURA 4.9 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 1

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 12, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 1 son:

- Ritmo de trabajo
- Influencia
- Apoyo social de compañeros
- Sentido del trabajo
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Doble presencia

Grupo 2

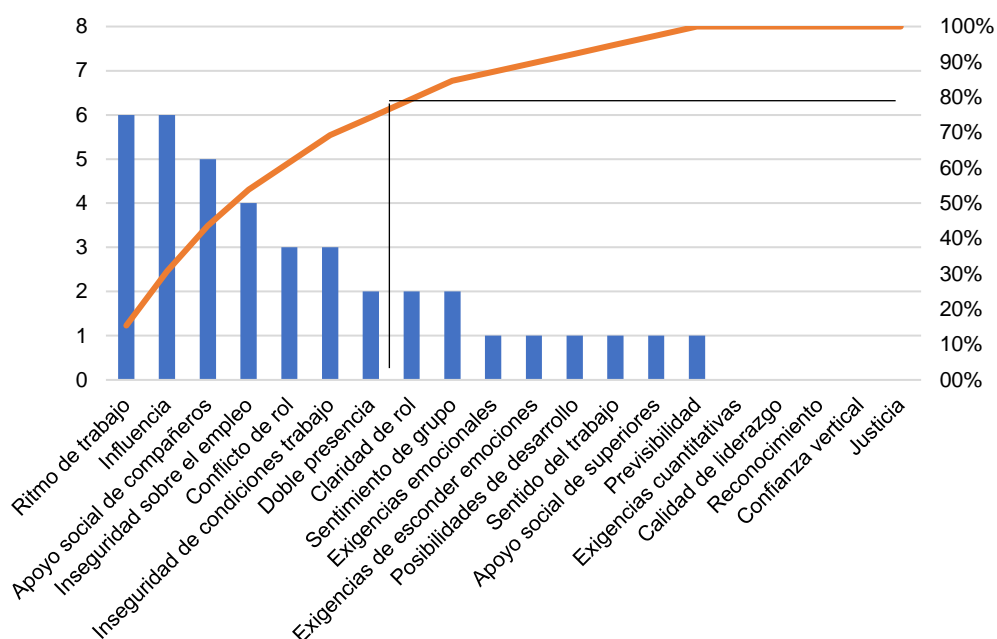


FIGURA 4.10 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 2

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 13, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 2 son:

- Ritmo de trabajo
- Influencia
- Apoyo social de compañeros
- Inseguridad sobre el empleo
- Conflicto de rol
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Doble presencia
- Claridad de rol

Grupo 3

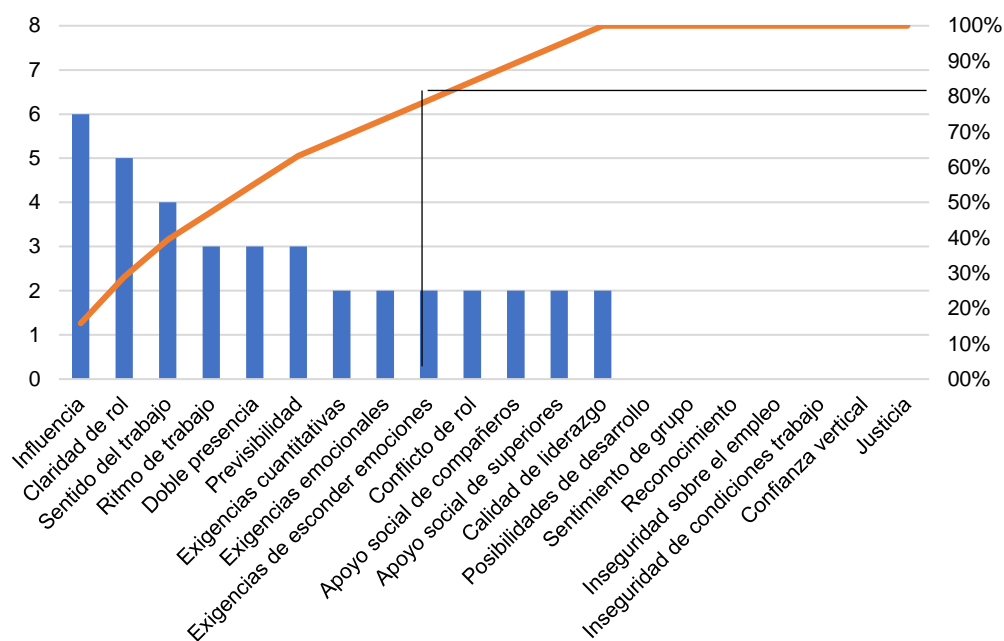


FIGURA 4.11 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 3

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 14, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 3 son:

- Influencia
- Claridad de rol
- Sentido del trabajo
- Ritmo de trabajo
- Doble presencia
- Previsibilidad
- Exigencias cuantitativas
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones

Grupo 4

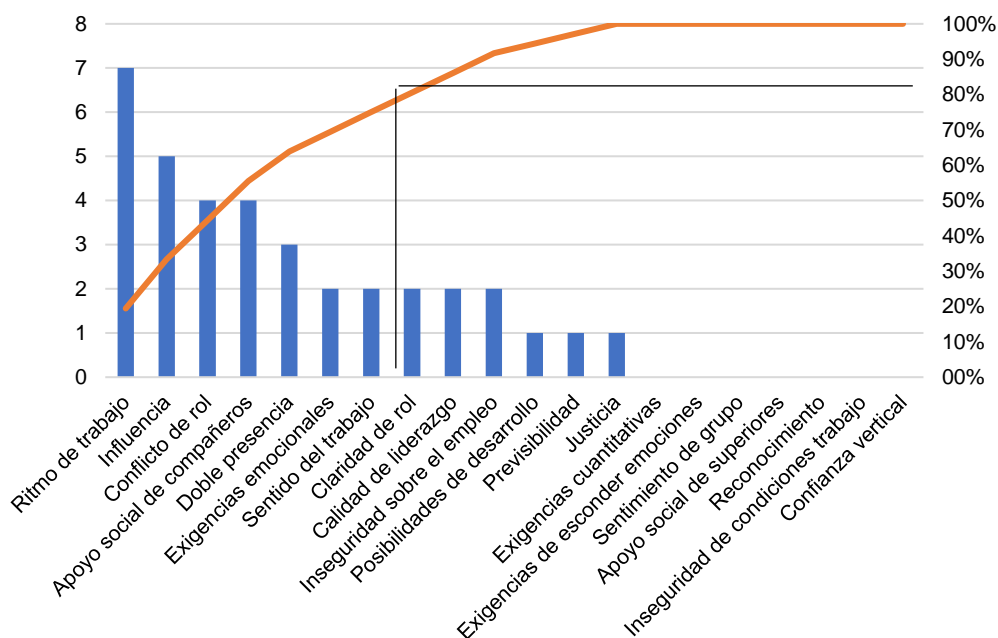


FIGURA 4.12 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 4

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 15, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 4 son:

- Ritmo de trabajo
- Influencia
- Conflicto de rol
- Apoyo social de compañeros
- Doble presencia
- Exigencias emocionales
- Sentido del trabajo
- Claridad de rol

Grupo 5

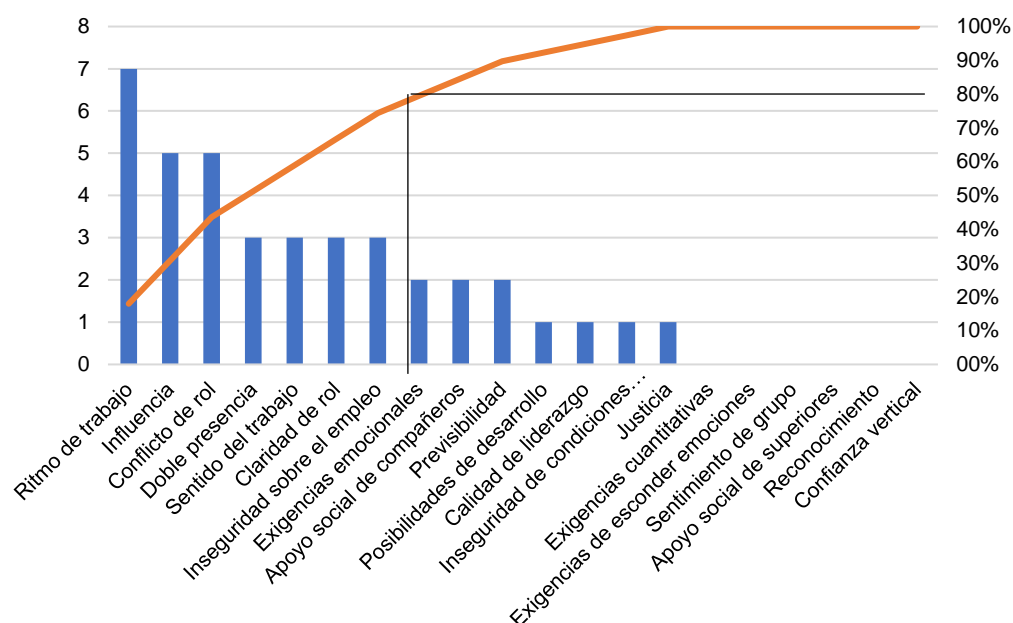


FIGURA 4.13 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 5

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 16, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 5 son:

- Ritmo de trabajo
- Influencia
- Conflicto de rol
- Doble presencia
- Sentido del trabajo
- Claridad de rol
- Inseguridad sobre el empleo
- Exigencias emocionales

Grupo 6

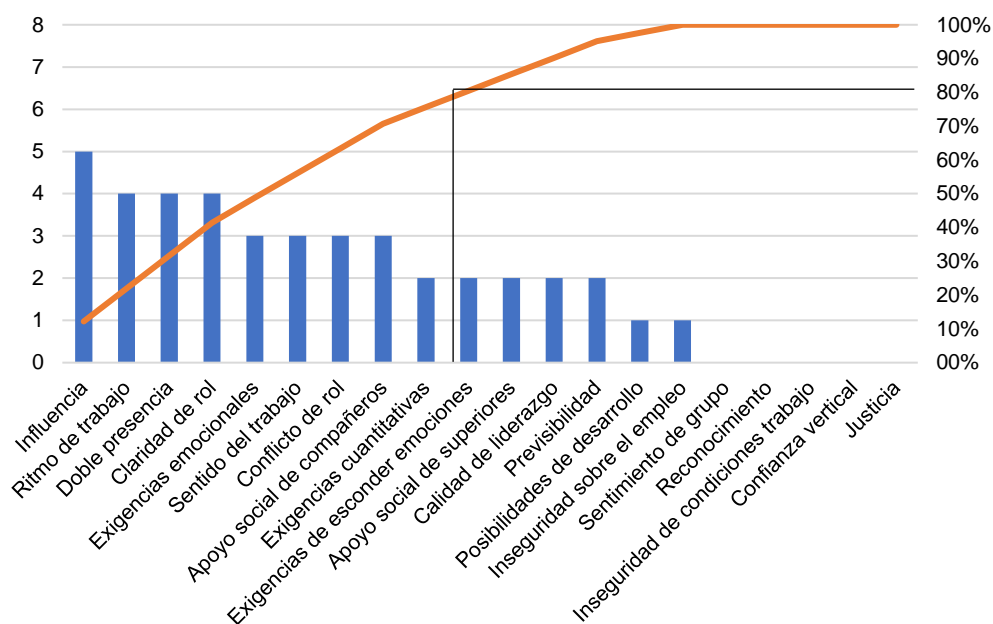


FIGURA 4.14 GRAFICA DE PARETO DE FACTORES DE RIESGO MÁS DESFAVORABLES PARA LA SALUD DEL GRUPO 6

(Fuente: Autores)

Según el diagrama de Pareto de la figura 17, se puede observar que las dimensiones psicosociales de mayor relevancia o más vitales que inciden en la salud de los trabajadores del Grupo 6 son:

- Influencia
- Ritmo de trabajo
- Doble presencia
- Claridad de rol
- Exigencias emocionales
- Sentido del trabajo
- Conflicto de rol
- Apoyo social de compañeros
- Exigencias cuantitativas
- Inseguridad sobre el empleo
- Exigencias de esconder emociones

4.4 Consolidado de riesgos psicosociales priorizados

TABLA 4
RIESGOS PSICOSOCIALES DE MAYOR INCIDENCIA EN EL CAMPAMENTO

Ritmo de trabajo	Influencia	Apoyo social de compañeros
Sentido del trabajo	Claridad de rol	Inseguridad sobre el empleo
Conflicto de rol	Doble presencia	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Previsibilidad	Exigencias cuantitativas	Exigencias de esconder emociones
Exigencias emocionales		

(Fuente: Autores)

4.5 Valores de productividad y riesgos psicosociales

TABLA 5
DATA DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

	Riesgos psicosociales (X)	Productividad (Y)
G1	48.21%	74%
G2	48.44%	71%
G3	41.67%	78%
G4	45.31%	74%
G5	48.44%	73%
G6	41.25%	79%

(Fuente: Autores)

4.6 Diagrama de dispersión

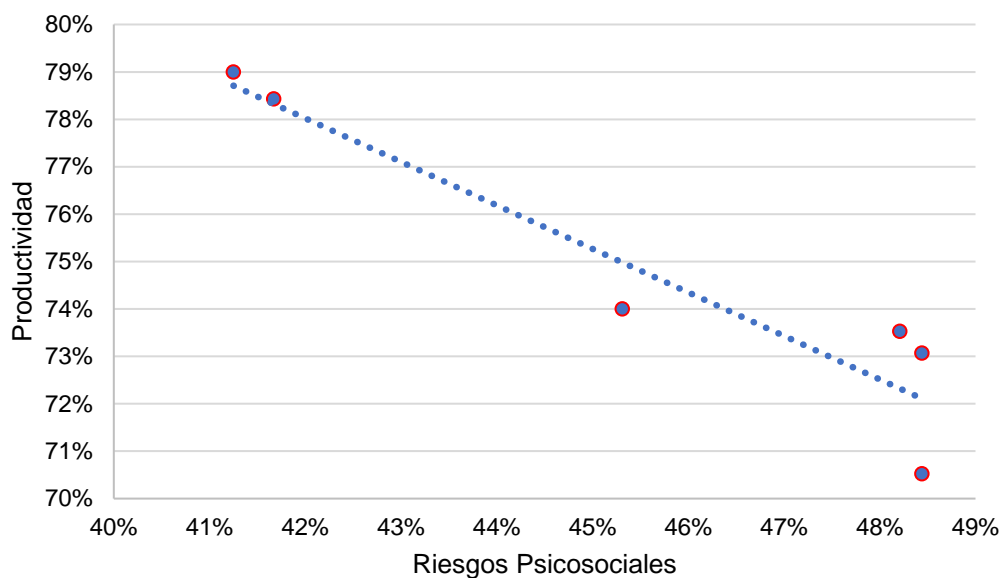


FIGURA 4.15 DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE LAS VARIABLES
(Fuente: Autores)

4.7 Prueba de normalidad de las variables

Nivel de confianza: 95%, significancia $\alpha = 5\%$

Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk, dado que el número de datos observados es menor o igual a 50 ($n \leq 50$).

TABLA 6
PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,274	6	,179	,915	6	,472
Riesgo_Psicosociales	,284	6	,143	,801	6	,060

(Fuente: Autores)

4.7.1 Hipótesis de normalidad

Ho: los datos tienen una distribución normal
 H1: los datos no tienen una distribución normal

Criterios de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza Ho y se acepta H1
 Si $p \geq 0.05$, se acepta Ho y se rechaza H1

Decisión 1

$P = 0.472$ entonces se acepta Ho y se rechaza H1.

Decisión 2

$P = 0.232$ entonces se acepta Ho y se rechaza H1.

Conclusión

Se tiene suficiente evidencia estadística para afirmar que los datos de las variables de productividad y riesgos psicosociales siguen una distribución normal.

4.8 Correlación bivariada de Pearson

Significación $p = 0.006$ coeficiente de correlación ($r = -0.937$)

TABLA 7
CORRELACIÓN DE PEARSON

		Productividad	Riesgo_Psic osociales
Productividad	Correlación de Pearson	1	-,937**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	6	6
Riesgo_Psicosociales	Correlación de Pearson	-,937**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	6	6

(Fuente: Autores)

4.9 Hipótesis de la investigación

Ho: Los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., no inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores.

H1: Los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores.

Criterios de decisión

Si $p < 0.05$, se rechaza Ho y se acepta H1

Si $p \geq 0.05$, se acepta Ho y se rechaza H1

Decisión

$p = 0.006$; entonces se rechaza Ho y se acepta H1.

TABLA 8
GRADO DE ASOCIACIÓN DE LAS VARIABLES

Coeficiente	Interpretación
$r=1$	Correlación perfecta
Mayor que 0.80	Muy fuerte
Entre 0.60 y 0.80	Fuerte
Entre 0.40 y 0.60	Moderado
Entre 0.20 y 0.40	Baja
Entre 0 y 0.20	Muy baja
$r=0$	Nula

(Fuente: Saenz Lopez & Tamez González, 2015)

Conclusión

Existe suficiente evidencia estadística para determinar que los factores de riesgo psicosociales presentes en el campamento de Gambirasi S.A., inciden significativamente en el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores, existiendo un nivel de correlación muy fuerte entre ellas.

CAPÍTULO 5

5. PROPUESTA

5.1 Plan de intervención

En base a las evaluaciones de riesgo psicosociales realizadas en el campamento de Gambirasi S.A., se priorizo los riesgos negativos más relevantes, que pueden incidir en mayor medida a la salud de los trabajadores. Por lo cual se planteó una propuesta de intervención que ayude a mitigar los riesgos psicosociales identificados, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y velar por el bienestar psicológico y social de los trabajadores, tomando en cuenta que el ser humano es un ser bio-psico-socio-cultural y que está expuesto a diversos cambios y que repercuten en su psiquis.

A continuación, en la tabla N° 9 se presenta la propuesta del plan de intervención.

**TABLA 9
PLAN DE INTERVENCIÓN**

Riesgos psicosociales priorizados	Descripción	Propuesta de intervención
Ritmo de trabajo	Las exigencias del estado psíquico ante las labores.	Cambio de jornadas de trabajo de 22-8 a 11-4, en coordinación con TTHH y Producción.
Sentido de trabajo	Importancia o valor que le damos a nuestro trabajo, en cuanto a trabajar con gusto.	Revisión y actualización de profesiograma por puesto de trabajo y sus competencias.
Conflicto de rol	Contradicciones de funciones para las cuales se contrató al trabajador y las tareas que realiza por la demanda de trabajo.	Revisión y actualización de profesiograma por puesto de trabajo y sus competencias. Sociabilización de los profesiogramas con las respectivas funciones por puesto de trabajo.
Previsibilidad	Capacidad intrínseca que tiene el trabajador a ser resiliente ante los cambios.	Capacitación en temas de resiliencia a los trabajadores en general.

Exigencias emocionales	Exigencias donde se involucran procesos psíquicos como los sentimientos y emociones durante la jornada laboral.	<p>Reuniones periódicas para resolución de conflictos y observaciones hechas en el buzón de sugerencias.</p> <p>Capacitaciones en temas de resolución de conflictos y relaciones interpersonales.</p> <p>Establecer un protocolo de resolución de conflictos donde se recalque el orden jerárquico dentro de la organización.</p> <p>Sociabilización del protocolo de resolución de conflictos a los trabajadores.</p>
Influencia	Capacidad de decisión con la que cuenta el trabajador para realizar su trabajo.	<p>Capacitar al personal en tema de relaciones interpersonales y trabajo en equipo.</p> <p>Realizar programas de incentivos a ideas que ayuden a mejorar las actividades de producción.</p>
Claridad del rol	Conocimiento específico de sus funciones, tareas a realizar y autonomía en el puesto de trabajo para el cual fue contratado.	<p>Revisión y actualización de profesiograma por puesto de trabajo y sus competencias.</p> <p>Sociabilización de los profesiogramas con las respectivas funciones por puesto de trabajo.</p>
Doble presencia	Exigencias simultaneas del ámbito laboral y familiar que se presentan en las actividades de trabajo.	<p>Capacitación en tema de relaciones intrafamiliares e intralaborales.</p> <p>Capacitación en tema de resolución de conflictos en el ámbito familiar y distribución del tiempo en el hogar.</p> <p>Protocolo de trabajo social para ayudar a gestionar citas médicas desde el lugar de trabajo</p>

Exigencias cuantitativas	Exigencias psíquicas que se dan por la cantidad de trabajo a realizar en un tiempo determinado.	Capacitación sobre el estrés y como conllevarlo. Realización de jornadas deportivas de manera periódica.
Apoyo social de compañeros	Ayuda en la que se necesita el apoyo de compañeros de trabajo para poder lograr una meta y cumplir el trabajo de manera eficaz.	Capacitación sobre trabajo en equipo. Programa de incentivos por equipo.
Inseguridad sobre el empleo	Incertidumbre que tienen los trabajadores sobre las condiciones de estabilidad laboral de sus puestos de trabajo.	Re-sociabilización del contrato de trabajo y el reglamento interno, a todos los trabajadores.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Cambio en las condiciones de su trabajo, en cuanto a su contrato o sus funciones a realizar.	Re-sociabilización del contrato de trabajo, reglamento interno, profesiogramas y procedimientos por puesto de trabajo a todos los trabajadores.
Exigencia de esconder emociones.	Mantener un comportamiento neutral ante las exigencias laborales en cuanto a relaciones interpersonales con jerarquías o cumplimientos de reglamento.	Reuniones periódicas para resolución de conflictos y observaciones hechas en el buzón de sugerencias. Capacitaciones de resolución de conflictos y de relaciones interpersonales. Establecer un protocolo de resolución de conflictos donde se recalque el orden jerárquico dentro de la organización.

(Fuente: Autores)

5.2 Conclusiones

1. Se pudo determinar que la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral tiene una fuerte connotación y dependencia en la productividad de la empresa y sobre las condiciones de salud tanto a nivel físico como mental y social.
2. Según la comparativa realizada entre los niveles de productividad durante los periodos 2019 y 2020, se reflejó un descenso significativo del mismo, debido en gran parte a la pandemia sufrida a nivel mundial por el Covid – 19 que intervino directamente en los factores psicosociales y cambia las dimensiones de la evaluación y esto desencadenó un fuerte impacto en la rentabilidad de la empresa.
3. A nivel de factores de riesgos psicosociales, se pudo determinar según los grandes grupos de las dimensiones del cuestionario Ista 21, que el ritmo de trabajo, las exigencias psicológicas en el trabajo, los conflictos de trabajo – familia y las compensaciones son las dimensiones psicosociales con mayor incidencia negativa en la salud de los trabajadores.
4. Se pudo comprobar que existe una fuerte correlación negativa del -93.7 % entre las variables de estudio, lo cual indica una dependencia directa entre el rendimiento laboral y los factores de riesgo psicosocial, denotando que a mayor riesgo psicosocial menor productividad.

5.3 Recomendaciones

1. Crear un protocolo de evaluación e intervención de Riesgos Psicosociales para la empresa basados en este estudio, dando importancia a temas relacionados al COVID-19.
2. Implementar programa de incentivos económicos en función de la productividad por grupo de trabajo.
3. Modificar el cronograma de capacitaciones y aumentar capacitaciones externas con expertos en temas de relaciones interpersonales que manejen grupos y fomenten trabajo en equipo.
4. Realizar evaluaciones psicológicas de ingreso como parte de la hoja de ruta para la contratación del personal, ya sea con un integrante directo de la empresa o un prestador externo.
5. Gestionar evaluaciones psicológicas post-covid, para descartar problemas emocionales que se pudieran generar en cuanto a relaciones interpersonales o intrafamiliares.

BIBLIOGRAFÍA

50Minutos. (2016). *El principio de Pareto: Optimice su negocio con la regla del 80/20*. 50Minutos.es.

Abdalah Pérez, L. R. (2015). *Riesgo psicosocial para la salud y su relación con el engagement institucional, en el personal de enfermería del Hospital Bautista, mayo 2015*. [Masters, CIES UNAN-Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/5254/>

Alarcón, M. E. B. (2018). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. Palibrio.

Albarrán, V., Geldres, V., Rivera, P. P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte médico*, 18(1 (enero-marzo)), 59-67.

Añasco, P., & Mauricio, B. (2019). *Estudio de la gestión de la diversidad en América Latina desde el enfoque de la Psicología Organizacional*. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/16565>

Argüeso, M. S., & González, M. I. (2015). La prevención de las situaciones de impacto emocional en el ambiente laboral. Estudio teórico y análisis de su incidencia en el personal sanitario de la comunidad autónoma de Euskadi-España. *Trabajo y Sociedad*, 25, 463-492.

Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.

Barroso Tanoira, F. (2007). La regla 80-20 (Pareto). *Management Today en Español*, 33, 12-14.

Bernabé, L. (2016). *Sector Camaronero: Evolución y proyección a corto plazo*. 87. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/fenopina/article/view/100>

Bertel, D. S. (2016). *EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESAS*. 34.

Continental, U. (2017). *Comportamiento Organizacional: Manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4253>

Cruz, N. M., Pérez, V. M., & Cantero, C. T. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66, 187-211.

Díaz, C., & Fernanda, M. (2011). *Cómo los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito*.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1674>

Eugenio, P., & Mauricio, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>

Falconí, G., & Fernando, C. (2014). *Guía de orientación para el cumplimiento de normas de seguridad en salud ocupacional para los mercados de la ciudad de Cuenca*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/1613>

Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Teseo.

Galindo Soza, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 126-148.

García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario.

García-López, E. (2019). *Psicopatología forense: Comportamiento humano y tribunales de justicia*. Editorial El Manual Moderno Colombia S.A.S.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2015). *Metodología de la investigación*.

International Labour Organization. (s. f.). *ILO Research Guides: Historia de la OIT: La OIT durante el período de entreguerras (1919-1939)*. Recuperado 18 de enero de 2021, de <https://libguides.ilo.org/c.php?g=659646&p=4657178>

Kawachi, I. (2008). Globalization and Workers' Health. *Industrial Health*, 46(5), 421-423. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.421>

León, J. A. M., Cantisano, G. T., & Ael, C. G. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.l.

Lucchini, R. G., & London, L. (2014). Global Occupational Health: Current Challenges and the Need for Urgent Action. *Annals of Global Health*, 80(4), 251-256. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2014.09.006>

Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.

Moreno Jiménez, B. (2015). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

OMS. (2021). *Salud según la OMS*. <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Pinos-Mora, L. P. (2017). *FACTORES PSICOSOCIALES EN LA GESTIÓN DE RIESGO LABORAL*. 26.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Pineda Ayala, L. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Robledo, F. H. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. Ecoe Ediciones.

Rodríguez Rojo, C. (2016). Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia. *Proyecto de investigación*: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/48253>

Ruiz, L. K. J. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. *Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología*, 10(1), 116-130.

Saenz Lopez, K., & Tamez González, G. (2015). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Tirant Humanidades México.

Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., Gómez-García, A. R., Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., Benavides, F. G., López-Ruiz, M., & Gómez-García, A. R. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: Una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>

Tierno, E. G., Fernández, J. L., Fernández, J. L. F., & Tierno, L. G. (2019). *Proteger al trabajador para impulsar la sostenibilidad*. The Conversation. <http://theconversation.com/proteger-al-trabajador-para-impulsar-la-sostenibilidad-125089>

Vera Magallanes, G. M., & Zuñiga Sarco, E. S. (2019). *Factores de riesgos psicosociales extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13919>

Wurmann, C. G., Madrid, R. M., & Brugger, A. M. (2004). Shrimp farming in Latin America: Current status, opportunities, challenges and strategies for sustainable development. *Aquaculture Economics & Management*, 8(3-4), 117-141. <https://doi.org/10.1080/13657300409380358>

Zimmerman, H. F. L., & Prado, J. F. U. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual Moderno.

50Minutos. (2016). *El principio de Pareto: Optimice su negocio con la regla del 80/20*.
50Minutos.es.

ANEXOS

ANEXO A

FORMATO DE ENCUESTA PSICOSOCIAL COPSOQ – ISTAS21



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

**Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: GAMBIRASI S.A.	Fecha de respuesta: agosto 2020
--------------------------------	--

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en GAMBIRASI S.A.

Es muy importante que contestes TODAS LAS PREGUNTAS ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: PRESENCIAL. El día de recogida será el lunes, 11 de agosto de 2021.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un Grupo de Trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa, JORGE REDROVAN - GERENTE GENERAL, representantes de los trabajadores/as, BYRON VALVERDE - ADMINISTRADOR, y personal técnico del Servicio de Prevención, FREDDY CRUZ - INVESTIGADOR; MIGUEL LUCIO - INVESTIGADOR. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) Eres:

Mujer

Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

Menos de 31 años

Entre 31 y 45 años

Más de 45 años

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en GAMBIRASI S.A. y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Producción

Otros

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

Biólogo

Ayudante De Biólogo

Trabajador Acuícola

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

Generalmente no Sí, generalmente de nivel superior

Sí, generalmente de nivel inferior Sí, generalmente del mismo nivel

Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

Siempre

Muchas veces

Algunas veces

Sólo alguna vez

Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

Sí

No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)

No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)

No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GAMBIRASI S.A.?

Menos de 30 días Entre 1 mes y hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta 2 años Más de 2 años y hasta 5 años

Más de 5 años y hasta 10 años Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con GAMBIRASI S.A.?

Soy fijo (tengo un contrato indefinido) Soy fijo discontinuo

Soy temporal con contrato formativo.

Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)

Soy funcionario

Soy interino

Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)

Soy becario/a

Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en GAMBIRASI S.A. ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

No Sí, una vez Sí, dos veces Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

Ninguno Alguno excepcionalmente Un sábado al mes

Dos sábados Tres o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

Ninguno Alguno excepcionalmente Un domingo al mes

Dos domingos Tres o más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación con la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GAMBIRASI S.A.?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

a) En tu departamento o sección falta personal

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

b) La planificación es realista

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente.

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 dólares o menos
- Entre 301 y 450 dólares
- Entre 451 y 600 dólares
- Entre 601 y 750 dólares
- Entre 751 y 900 dólares
- Entre 901 y 1.200 dólares
- Entre 1.201 y 1.500 dólares
- Entre 1.501 y 1.800 dólares
- Entre 1.801 y 2.100 dólares
- Entre 2.101 y 2.400 dólares
- Entre 2.401 y 2.700 dólares
- Entre 2.701 y 3.000 dólares
- Más de 3.000 dólares

23) Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

a) tienes que trabajar muy rápido?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

b) tus tareas tienen sentido?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

c) las tareas que haces te parecen importantes?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

d) tu trabajo te afecta emocionalmente?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

g) te sientes comprometido con tu profesión?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

b) tu trabajo tiene objetivos claros?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? Siempre

Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

d) si te despiden o no te renuevan el contrato?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?

En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

a) tu trabajo es valorado por la dirección?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

b) la dirección te respeta en tu trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

c) recibes un trato justo en tu trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

f) se solucionan los conflictos de una manera justa?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

j) se distribuyen las tareas de una forma justa?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

- En gran medida En buena medida En cierta medida
 En alguna medida En ninguna medida

Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
 Muy buena
 Buena
 Regular
 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

a) te has sentido agotado/a?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

b) te has sentido físicamente agotado/a?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

c) has estado emocionalmente agotado/a?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

d) has estado cansado/a?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

e) has tenido problemas para relajarte?

- Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

f) has estado irritable?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

g) has estado tenso/a?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

h) has estado estresado/a?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

a) has estado muy nervioso/a?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

d) te has sentido desanimado/a y triste?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

e) te has sentido feliz?
 Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

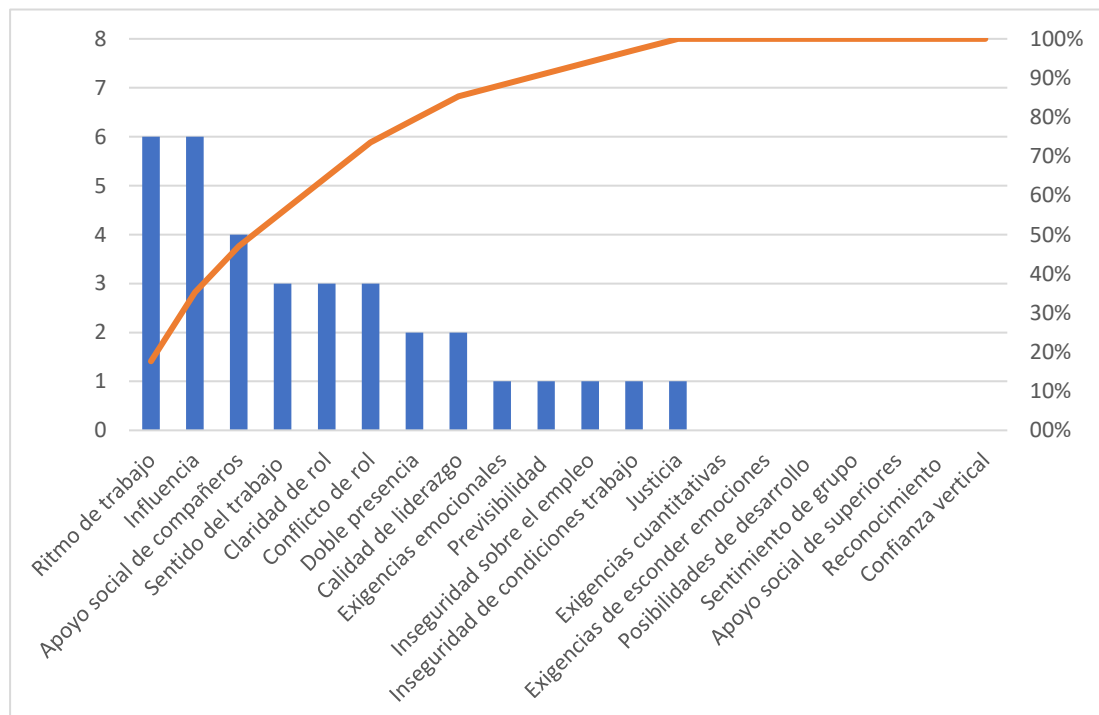
Muy satisfecho/a Satisfecho/a Insatisfecho/a Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO B

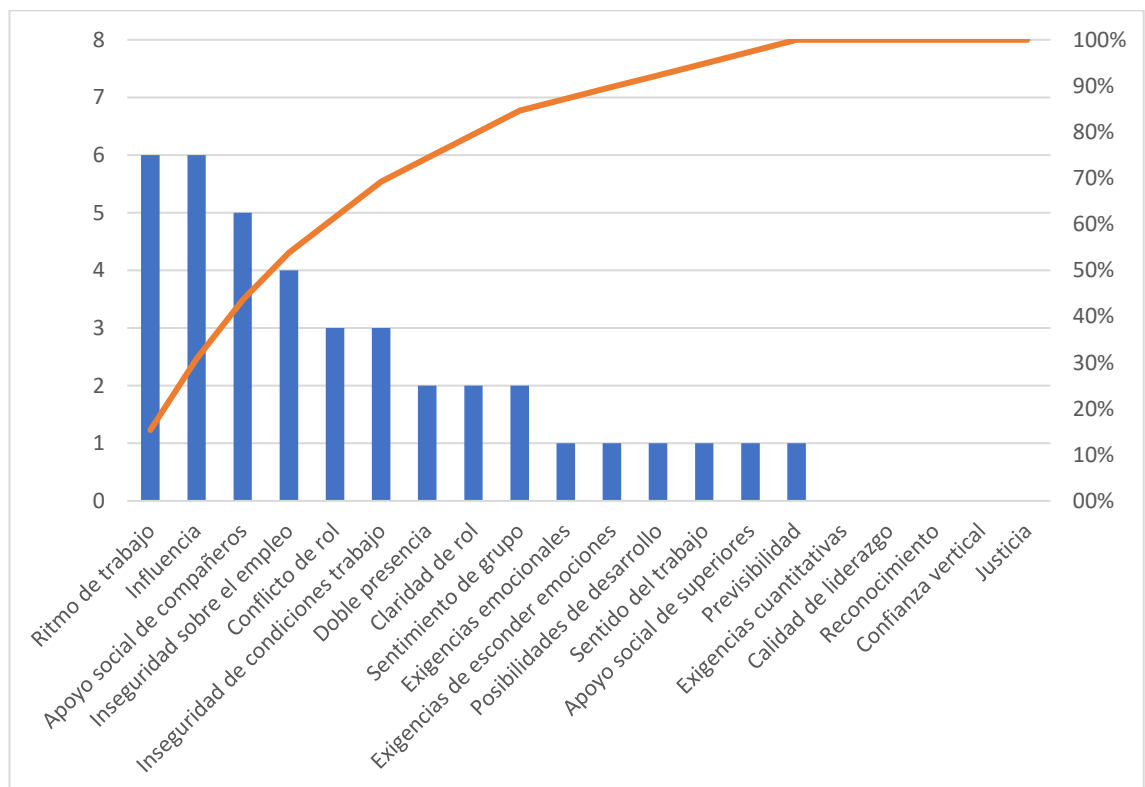
PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 1 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Ritmo de trabajo	75.00%	6	17.6%	17.6%
Influencia	75.00%	6	17.6%	35.3%
Apoyo social de compañeros	50.00%	4	11.8%	47.1%
Sentido del trabajo	37.50%	3	8.8%	55.9%
Claridad de rol	37.50%	3	8.8%	64.7%
Conflicto de rol	37.50%	3	8.8%	73.5%
Doble presencia	25.00%	2	5.9%	79.4%
Calidad de liderazgo	25.00%	2	5.9%	85.3%
Exigencias emocionales	12.50%	1	2.9%	88.2%
Previsibilidad	12.50%	1	2.9%	91.2%
Inseguridad sobre el empleo	12.50%	1	2.9%	94.1%
Inseguridad de condiciones trabajo	12.50%	1	2.9%	97.1%
Justicia	12.50%	1	2.9%	100.0%
Exigencias cuantitativas	0.00%	0	0.0%	100.0%
Exigencias de esconder emociones	0.00%	0	0.0%	100.0%
Posibilidades de desarrollo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Sentimiento de grupo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Apoyo social de superiores	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
	48.21%	34	100%	



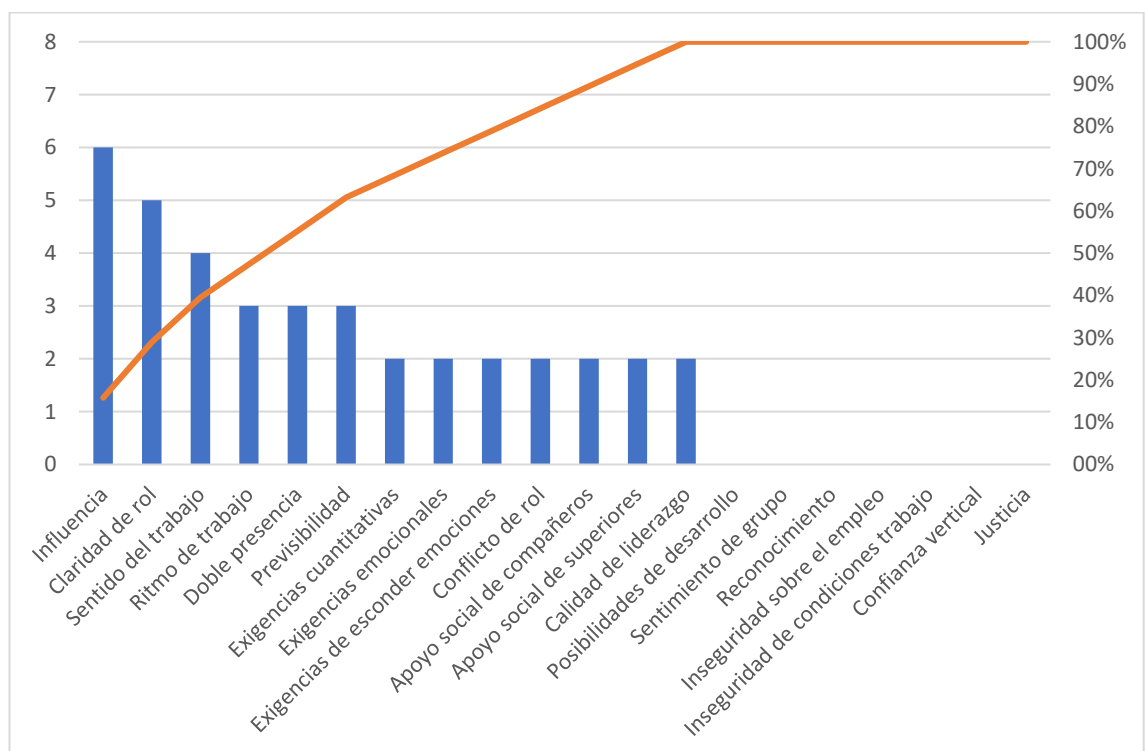
PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 2 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Ritmo de trabajo	75.00%	6	15.4%	15.4%
Influencia	75.00%	6	15.4%	30.8%
Apoyo social de compañeros	62.50%	5	12.8%	43.6%
Inseguridad sobre el empleo	50.00%	4	10.3%	53.8%
Conflicto de rol	37.50%	3	7.7%	61.5%
Inseguridad de condiciones trabajo	37.50%	3	7.7%	69.2%
Doble presencia	25.00%	2	5.1%	74.4%
Claridad de rol	25.00%	2	5.1%	79.5%
Sentimiento de grupo	25.00%	2	5.1%	84.6%
Exigencias emocionales	12.50%	1	2.6%	87.2%
Exigencias de esconder emociones	12.50%	1	2.6%	89.7%
Posibilidades de desarrollo	12.50%	1	2.6%	92.3%
Sentido del trabajo	12.50%	1	2.6%	94.9%
Apoyo social de superiores	12.50%	1	2.6%	97.4%
Previsibilidad	12.50%	1	2.6%	100.0%
Exigencias cuantitativas	0.00%	0	0.0%	100.0%
Calidad de liderazgo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
Justicia	0.00%	0	0.0%	100.0%
	48.44%	39	100%	



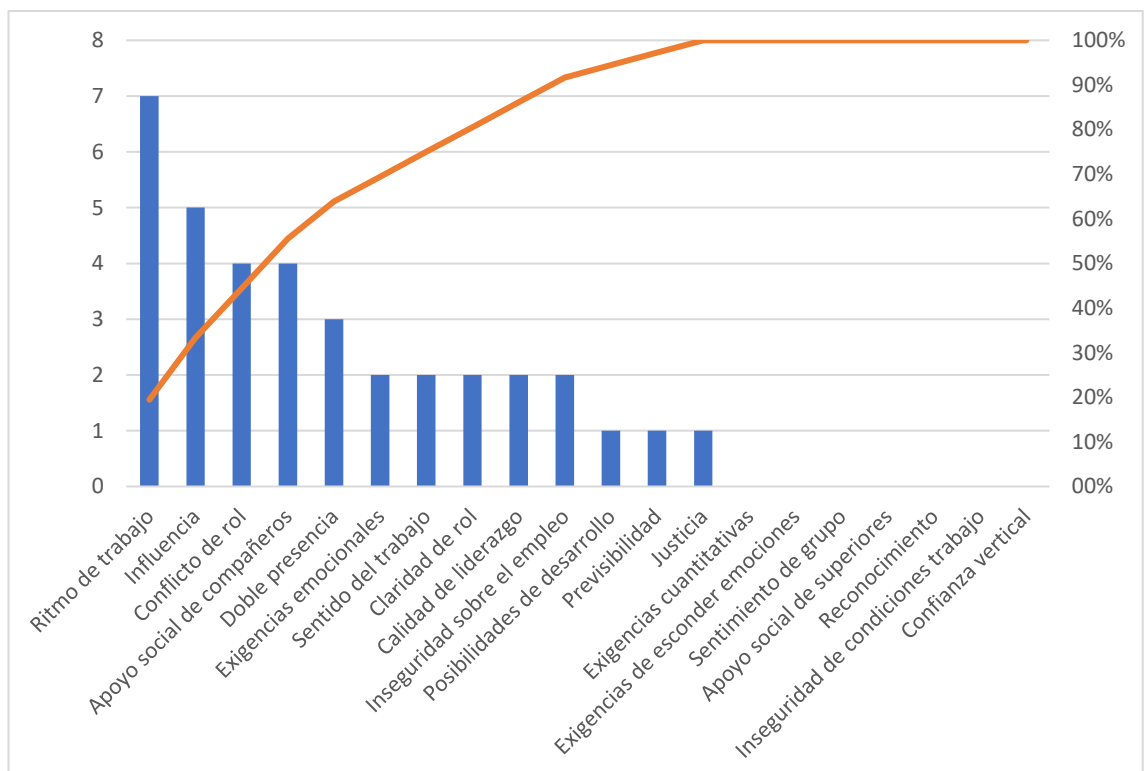
PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 3 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Influencia	75.00%	6	15.8%	15.8%
Claridad de rol	62.50%	5	13.2%	28.9%
Sentido del trabajo	50.00%	4	10.5%	39.5%
Ritmo de trabajo	37.50%	3	7.9%	47.4%
Doble presencia	37.50%	3	7.9%	55.3%
Previsibilidad	37.50%	3	7.9%	63.2%
Exigencias cuantitativas	25.00%	2	5.3%	68.4%
Exigencias emocionales	25.00%	2	5.3%	73.7%
Exigencias de esconder emociones	25.00%	2	5.3%	78.9%
Conflicto de rol	25.00%	2	5.3%	84.2%
Apoyo social de compañeros	25.00%	2	5.3%	89.5%
Apoyo social de superiores	25.00%	2	5.3%	94.7%
Calidad de liderazgo	25.00%	2	5.3%	100.0%
Posibilidades de desarrollo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Sentimiento de grupo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Inseguridad sobre el empleo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Inseguridad de condiciones trabajo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
Justicia	0.00%	0	0.0%	100.0%
Total	41.67%	38	100%	



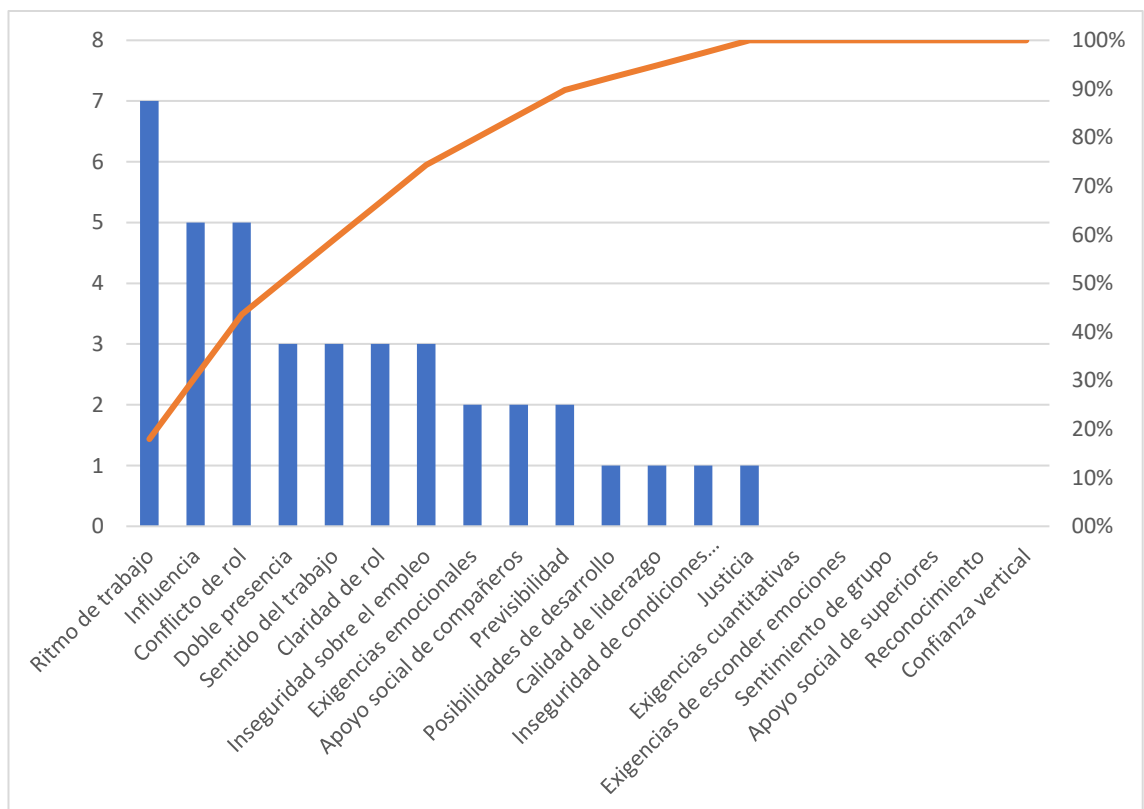
PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 4 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Ritmo de trabajo	87.50%	7	19.4%	19.4%
Influencia	62.50%	5	13.9%	33.3%
Conflicto de rol	50.00%	4	11.1%	44.4%
Apoyo social de compañeros	50.00%	4	11.1%	55.6%
Doble presencia	37.50%	3	8.3%	63.9%
Exigencias emocionales	25.00%	2	5.6%	69.4%
Sentido del trabajo	25.00%	2	5.6%	75.0%
Claridad de rol	25.00%	2	5.6%	80.6%
Calidad de liderazgo	25.00%	2	5.6%	86.1%
Inseguridad sobre el empleo	25.00%	2	5.6%	91.7%
Posibilidades de desarrollo	12.50%	1	2.8%	94.4%
Previsibilidad	12.50%	1	2.8%	97.2%
Justicia	12.50%	1	2.8%	100.0%
Exigencias cuantitativas	0.00%	0	0.0%	100.0%
Exigencias de esconder emociones	0.00%	0	0.0%	100.0%
Sentimiento de grupo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Apoyo social de superiores	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Inseguridad de condiciones trabajo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
	45.31%	36	100%	



PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 5 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Ritmo de trabajo	87.50%	7	17.9%	17.9%
Influencia	62.50%	5	12.8%	30.8%
Conflicto de rol	62.50%	5	12.8%	43.6%
Doble presencia	37.50%	3	7.7%	51.3%
Sentido del trabajo	37.50%	3	7.7%	59.0%
Claridad de rol	37.50%	3	7.7%	66.7%
Inseguridad sobre el empleo	37.50%	3	7.7%	74.4%
Exigencias emocionales	25.00%	2	5.1%	79.5%
Apoyo social de compañeros	25.00%	2	5.1%	84.6%
Previsibilidad	25.00%	2	5.1%	89.7%
Posibilidades de desarrollo	12.50%	1	2.6%	92.3%
Calidad de liderazgo	12.50%	1	2.6%	94.9%
Inseguridad de condiciones trabajo	12.50%	1	2.6%	97.4%
Justicia	12.50%	1	2.6%	100.0%
Exigencias cuantitativas	0.00%	0	0.0%	100.0%
Exigencias de esconder emociones	0.00%	0	0.0%	100.0%
Sentimiento de grupo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Apoyo social de superiores	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
Total	48.44%	39	100%	



PRIORIZACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL GRUPO 6 (PARETO)

	Porcentaje de trabajadores expuesto a situaciones más desfavorables para la salud (ISTAS)	Frecuencia Trabajadores	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Influencia	62.50%	5	12.2%	12.2%
Ritmo de trabajo	50.00%	4	9.8%	22.0%
Doble presencia	50.00%	4	9.8%	31.7%
Claridad de rol	50.00%	4	9.8%	41.5%
Exigencias emocionales	37.50%	3	7.3%	48.8%
Sentido del trabajo	37.50%	3	7.3%	56.1%
Conflicto de rol	37.50%	3	7.3%	63.4%
Apoyo social de compañeros	37.50%	3	7.3%	70.7%
Exigencias cuantitativas	25.00%	2	4.9%	75.6%
Exigencias de esconder emociones	25.00%	2	4.9%	80.5%
Apoyo social de superiores	25.00%	2	4.9%	85.4%
Calidad de liderazgo	25.00%	2	4.9%	90.2%
Previsibilidad	25.00%	2	4.9%	95.1%
Posibilidades de desarrollo	12.50%	1	2.4%	97.6%
Inseguridad sobre el empleo	12.50%	1	2.4%	100.0%
Sentimiento de grupo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Reconocimiento	0.00%	0	0.0%	100.0%
Inseguridad de condiciones trabajo	0.00%	0	0.0%	100.0%
Confianza vertical	0.00%	0	0.0%	100.0%
Justicia	0.00%	0	0.0%	100.0%
	41.25%	41	100%	

