



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD INGENIERIA
CARRERA DE AGROINDUSTRIA

Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio del Trabajo en la empresa
Industria de Agua y Filtración CIA LTDA

Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Agroindustrial

Autor:

Uquillas Saltos, Caroline Mayumi

Tutor:

PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

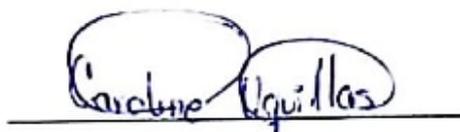
Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Caroline Mayumi Uquillas Saltos, con cédula de ciudadanía 0604625335, autora del trabajo de investigación titulado: Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio del Trabajo en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 29 de abril del 2025.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Caroline Uquillas', is written over a horizontal line.

Caroline Mayumi Uquillas Saltos

C.I: 0604625335

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Edmundo Bolívar Cabezas Heredia catedrático adscrito a la Facultad de Ingeniería, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio de Trabajo en la empresa Industria de Agua y filtración CIA LTDA**, bajo la autoría de Caroline Mayumi Uquillas Saltos; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 29 días del mes de abril de 2025



PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

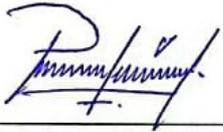
C.I:0602194656

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio de Trabajo en la empresa de Agua y Filtración CIA LTDA, presentado por Caroline Mayumi Uquillas Saltos con cédula de identidad número 0604625335, bajo la tutoría de PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 29 de abril del 2025.

Paúl Ricaurte, PhD.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Darío Baño, PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Sonia Rodas, PhD.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-08.17
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **UQUILLAS SALTOS CAROLINE MAYUMI** con CC: **0604625335**, estudiante de la Carrera **AGROINDUSTRIA**, Facultad de **INGENIERÍA**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio del Trabajo en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA"**, cumple con el 10 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 20 de abril de 2025



PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

PhD. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia

TUTOR

DEDICATORIA

A Jaqueline y Luis, mis padres, las palabras se quedan cortas para expresar la profundidad de mi agradecimiento. Su amor incondicional, su sacrificio incansable y su ejemplo de perseverancia fueron la luz que guio mi camino. Este título, que hoy recibo con orgullo, es un homenaje a su dedicación y un testimonio de que sus sueños también se hacen realidad a través de mí. Gracias por ser mi mayor inspiración.

A Jazmin y Viviana, mis hermanas, esta tesis también es para ustedes. Gracias por ser mis faros en la oscuridad, por creer en mí cuando ni siquiera yo lo hacía. Eternamente agradecida desde el fondo de mi corazón por todo lo que han hecho.

A mi familia, a mi sobrina Anya a quien amo con todo mi corazón y a cada una de las personas que se han sumado en esta trayectoria, cuyo apoyo incondicional ha sido el cimiento de este logro. Cada uno de ustedes aportó su granito de arena, construyendo juntos el camino hacia mi triunfo. Mi gratitud es infinita.

En especial a mí, por la valentía de atreverme a seguir esta carrera incluso cuando la duda intentaba convencerme de lo contrario. Por cada paso dado, por cada noche de estudio, por cada momento en que elegí persistir, por mi capacidad para creer en mí misma, incluso cuando nadie más lo hacía, incluso sin saber si este era el camino correcto. Este título no solo representa un logro académico, sino la prueba de que la determinación y la pasión pueden florecer incluso en la incertidumbre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por que me ha permitido vivir esta hermosa experiencia y por permitir que todas las personas que amo estén con vida y tengan la dicha de verme cumplir un logro más; a mis padres porque han sido un pilar fundamental para que pueda culminar esta etapa.

A la prestigiosa Universidad Nacional de Chimborazo, a la Carrera de Agroindustria y a mis queridos maestros que me han brindado la oportunidad de mirar al mundo a través de la agroindustria, de manera especial agradezco a mi tutor Phd. Edmundo Bolívar Cabezas Heredia, le agradezco su paciencia, apoyo y tolerancia para que esta investigación se realizara gracias a su confianza y conocimientos.

A mis queridos maestros que fueron parte esencial en mi vida estudiantil, quienes motivaron a crecer profesionalmente, supieron brindarme su amistad y sobre todo su conocimiento dentro y fuera de las aulas, les agradezco a todos.

A mis compañeros de clase y en especial a las personas que se convirtieron en mis amigos en el transcurso de la carrera porque de una u otra manera nos hemos apoyado como grandes colegas y amigos de esta hermosa profesión.

A cada una de las personas que formaron parte de mi vida en todo este transcurso universitario eternamente agradecida

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	18
1.1 Antecedentes.....	18
1.2 Problema.....	19
1.3 Justificación.....	20
1.4 Objetivos.....	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 MARCO REFERENCIAL.....	22
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	26
2.2.1 <i>Riesgos psicosociales</i>	26
2.2.2 <i>Principales riesgos psicosociales en el trabajo</i>	27
2.2.3 <i>Carga y ritmo de trabajo</i>	28
2.2.4 <i>Desarrollo de competencias</i>	28
2.2.5 <i>Liderazgo</i>	28
2.2.6 <i>Margen de acción y control</i>	28
2.2.7 <i>Organización del trabajo</i>	28
2.2.8 <i>Recuperación</i>	28
2.2.9 <i>Soporte y apoyo</i>	28
2.2.10 <i>Acoso discriminatorio</i>	29
2.2.11 <i>Acoso laboral</i>	29
2.2.12 <i>Acoso sexual</i>	29
2.2.13 <i>Adicción al trabajo</i>	29
2.2.14 <i>Condiciones del Trabajo</i>	29
2.2.15 <i>Doble presencia (laboral – familiar)</i>	29
2.2.16 <i>Estabilidad laboral y emocional</i>	29

2.2.17 Salud auto percibida	29
2.2.18 Validez.....	29
2.2.19 Fiabilidad.....	30
2.2.20 Spss.....	30
2.2.21 Prueba de Chi Cuadrado	30
2.2.22 Tablas de contingencia	30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	31
3.1 Tipo de Investigación.....	31
3.2 Diseño de Investigación	31
3.3 Técnicas de recolección de Datos.....	31
3.4 Población de estudio y tamaño de muestra.....	34
3.5 Procesamiento de datos.....	34
3.6 Fiabilidad por Alpha Cronbach.....	35
3.7 Confiabilidad por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).....	35
3.8 Cálculo de V de Cramer	36
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1 Variables sociodemográficas	37
4.1.1 Área de trabajo.....	37
4.1.2 Nivel de instrucción	37
4.1.3 Años de experiencia dentro de la empresa	38
4.1.4 Genero del trabajador o servidor.....	38
4.2 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo.....	39
4.2.1 Carga y ritmo de trabajo.....	39
4.2.2 Desarrollo de competencias.....	39
4.2.3 Liderazgo.....	40
4.2.4 Margen de acción y control	40
4.2.5 Organización del trabajo	41
4.2.6 Recuperación	41
4.2.7 Soporte y apoyo	42
4.2.8 Otros puntos importantes.....	42
4.2.9 Resultados globales.....	43
4.3 Comparación de hipótesis.....	43
4.3.1 Coeficiente de correlación entre el Área y la Carga y Ritmo de Trabajo de la empresa IAF.....	43
4.3.2 Coeficiente de correlación entre Área y el Desarrollo de Competencia de la empresa IAF.....	44

4.3.3	Coeficiente de correlación entre Área y Liderazgo.....	44
4.3.4	Coeficiente de correlación entre Área y el Margen de Acción y Control.....	45
4.3.5	Coeficiente de correlación entre Área y la Organización del Trabajo	46
4.3.6	Coeficiente de correlación entre Área y la Recuperación	46
4.3.7	Coeficiente de correlación entre Área y el Soporte y Apoyo	47
4.3.8	Coeficiente de correlación entre Área y Otros Puntos Importantes	47
4.3.9	Coeficiente de correlación entre Área y los Resultados Globales	48
4.3.10	Coeficiente de correlación entre nivel de Estudio y la Carga y Ritmo de Trabajo	49
4.3.11	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Desarrollo de Competencia.....	49
4.3.12	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Liderazgo</i>	50
4.3.13	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Margen de Acción y Control</i>	51
4.3.14	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Organización del Trabajo</i>	51
4.3.15	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Recuperación</i>	52
4.3.16	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Soporte de Apoyo</i>	53
4.3.17	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y <i>Otros Puntos Importantes</i>	53
4.3.18	Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y el Resultado <i>Global</i>	54
4.3.19	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Carga y Ritmo de Trabajo</i>	55
4.3.20	Coeficiente de correlación entre <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Desarrollo de Competencia</i>	55
4.3.21	Coeficiente de correlación los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Liderazgo</i>	56
4.3.22	Coeficiente de correlación entre los <i>años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Margen de Acción y Control</i>	57
4.3.23	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Organización del Trabajo</i>	57
4.3.24	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Recuperación</i>	58
4.3.25	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Soporte y Apoyo</i>	59
4.3.26	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Otros Puntos Importantes</i>	59
4.3.27	Coeficiente de correlación entre los <i>Años de experiencia dentro de la empresa</i> y <i>Resultado Global</i>	60
4.3.28	Coeficiente de correlación entre <i>el Género</i> y <i>Carga y Ritmo de Trabajo</i>	61
4.3.29	Coeficiente de correlación entre <i>el Género</i> y <i>Desarrollo de Competencia</i>	61
4.3.30	Coeficiente de correlación entre <i>el Género</i> y <i>Liderazgo</i>	62
4.3.31	Coeficiente de correlación entre <i>el Género</i> y <i>Margen de Acción y Control</i>	62

4.3.32 Coeficiente de correlación entre <i>el Género y Organización del Trabajo</i>	63
4.3.33 Coeficiente de correlación entre <i>el Género y Recuperación</i>	63
4.3.34 Coeficiente de correlación entre <i>el Género y Soporte y Apoyo</i>	64
4.3.35 Coeficiente de correlación entre <i>el Género y Otros Puntos Importantes</i>	64
4.3.36 Coeficiente de correlación entre <i>el Género y Resultado Global</i>	65
4.3.37 Fiabilidad y confiabilidad de la prueba	65
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
CAPÍTULO VI. PROPUESTA	69
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Opciones de respuesta del cuestionario de riesgo psicosocial.....	32
Tabla 2	El cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones.....	32
Tabla 3	Valor de las dimensiones	33
Tabla 4	Nivel de riesgo	34
Tabla 5	Fiabilidad por Alpha de Cronbach.....	35
Tabla 6	Confiabilidad por KMO.....	36
Tabla 7	V de Cramer para correlación	36
Tabla 8	Coefficiente de correlación entre el Área de trabajo y la Carga y Ritmo de Trabajo	43
Tabla 9	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la carga y ritmo de trabajo	43
Tabla 10	Coefficiente de correlación entre Área y el Desarrollo de Competencia	44
Tabla 11	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y el desarrollo de competencia..	44
Tabla 12	Coefficiente de correlación entre Área y Liderazgo	44
Tabla 13	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y liderazgo	45
Tabla 14	Coefficiente de correlación entre Área y el Margen de Acción y Control	45
Tabla 15	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y el margen de acción y control	45
Tabla 16	Coefficiente de correlación entre Área y la Organización del Trabajo	46
Tabla 17	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la organización del trabajo....	46
Tabla 18	Coefficiente de correlación entre Área y la Recuperación	46
Tabla 19	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la recuperación	46
Tabla 20	Coefficiente de correlación entre Área y el Soporte y Apoyo.....	47
Tabla 21	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y apoyo	47
Tabla 22	Coefficiente de correlación entre Área y Otros Puntos Importantes.....	47
Tabla 23	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y otros puntos importantes.....	48
Tabla 24	Coefficiente de correlación entre Área y los Resultados Globales	48
Tabla 25	Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y resultados global.....	48
Tabla 26	Coefficiente de correlación entre nivel de Estudio y la Carga y Ritmo de Trabajo.....	49
Tabla 27	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y la carga y ritmo de trabajo....	49
Tabla 28	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Desarrollo de Competencia	49
Tabla 29	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y el desarrollo de competencia	50
Tabla 30	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Liderazgo	50
Tabla 31	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y liderazgo.....	50
Tabla 32	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Margen de Acción y Control.....	51
Tabla 33	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y margen de acción y control ..	51
Tabla 34	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Organización del Trabajo.....	51

Tabla 35	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y organización del trabajo.....	52
Tabla 36	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Recuperación	52
Tabla 37	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y recuperación	52
Tabla 38	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Soporte de Apoyo	53
Tabla 39	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y soporte de apoyo.....	53
Tabla 40	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Otros Puntos Importantes.....	53
Tabla 41	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y otros puntos importantes.....	54
Tabla 42	Coefficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y el Resultado Global	54
Tabla 43	Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y resultado global	54
Tabla 44	Coefficiente de correlación entre los años de experiencia dentro de la empresa y Carga y Ritmo de Trabajo	55
Tabla 45	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y la carga y ritmo de trabajo.....	55
Tabla 46	Coefficiente de correlación entre los años de experiencia dentro de la empresa y Desarrollo de Competencia	55
Tabla 47	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y desarrollo de competencia	56
Tabla 48	Coefficiente de correlación los años de experiencia dentro de la empresa y Liderazgo ...	56
Tabla 49	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y liderazgo	56
Tabla 50	Coefficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Margen de Acción y Control.....	57
Tabla 51	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y margen de acción y control	57
Tabla 52	Coefficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Organización del Trabajo	57
Tabla 53	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y organización del trabajo	58
Tabla 54	Coefficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Recuperación	58
Tabla 55	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y recuperación	58
Tabla 56	Coefficiente de correlación entre los Años de experiencia en la empresa y Soporte y Apoyo.....	59
Tabla 57	Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia dentro de la empresa y soporte de apoyo.....	59

Tabla 58 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Otros Puntos Importantes	59
Tabla 59 Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y otros puntos importantes.....	60
Tabla 60 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Resultado Global	60
Tabla 61 Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y resultado global	60
Tabla 62 Coeficiente de correlación entre el Género y Carga y Ritmo de Trabajo	61
Tabla 63 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y la carga y ritmo de trabajo	61
Tabla 64 Coeficiente de correlación entre el Género y Desarrollo de Competencia	61
Tabla 65 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y el desarrollo de competencia.....	61
Tabla 66 Coeficiente de correlación entre el Género y Liderazgo.....	62
Tabla 67 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y liderazgo	62
Tabla 68 Coeficiente de correlación entre el Género y Margen de Acción y Control	62
Tabla 69 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y el margen de acción y control	63
Tabla 70 Coeficiente de correlación entre el Género y Organización del Trabajo	63
Tabla 71 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y la organización del trabajo.....	63
Tabla 72 Coeficiente de correlación entre el Género y Recuperación	63
Tabla 73 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y recuperación.....	64
Tabla 74 Coeficiente de correlación entre el Género y Soporte y Apoyo	64
Tabla 75 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y soporte y apoyo.....	64
Tabla 76 Coeficiente de correlación entre el Género y Otros Puntos Importantes	64
Tabla 77 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y otros puntos importantes.....	65
Tabla 78 Coeficiente de correlación entre el Género y Resultado Global.....	65
Tabla 79 Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y resultado global.....	65
Tabla 80 Fiabilidad	66

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1	Área de trabajo	37
Gráfico 2	Nivel de instrucción.....	37
Gráfico 3	Años de experiencia dentro de la empresa.....	38
Gráfico 4	Género.....	38
Gráfico 5	Carga y ritmo de trabajo	39
Gráfico 6	Desarrollo de competencias	39
Gráfico 7	Liderazgo	40
Gráfico 8	Margen de acción y control.....	40
Gráfico 9	Organización del trabajo	41
Gráfico 10	Recuperación.....	41
Gráfico 11	Soporte y apoyo.....	42
Gráfico 12	Otros puntos importantes	42
Gráfico 13	Resultado global.....	43

RESUMEN

El trabajo de investigación se enfoca en la evaluación de riesgos psicosociales en la Industria de Agua y Filtración CIA LTDA la cual está ubicada en el Parque Industrial de Riobamba. En esta empresa, se pudo identificar la ausencia de un control de test psicosocial, lo que podría exponer a los trabajadores a diversos factores de riesgo, cuyas consecuencias pueden manifestarse en diversas afectaciones a su salud mental y física, así como en su desempeño laboral. El “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” del Ministerio de Trabajo del Ecuador, consta de 58 preguntas divididas en 8 dimensiones; por otro lado, se obtuvo los resultados de la aplicación de la evaluación de desempeño del año 2024. La metodología de la investigación es mixta, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral de la problemática, el diseño de investigación fue de campo ya que se realizó recopilaciones de datos cualitativos en el entorno natural de las personas que se van a estudiar de la empresa. La población es de 10 trabajadores dividiéndose en 3 mujeres y 7 hombres presentes de la empresa IAF. La recolección de datos es a través de encuestas y los instrumentos utilizados es el programa Spss. Calculamos los factores de riesgo los cuales se categorizaron en bajo y medio ya que fueron los predominantes en las diferentes dimensiones que es: Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Recuperación, Soporte y apoyo, y Otros puntos importantes. Planteamos el plan de prevención para los riesgos en las diferentes dimensiones ya mencionadas. Para la comprobación de las hipótesis las realizamos a través de la prueba de chi-cuadrado con los datos que se obtuvo al realizar las encuestas esta prueba también nos ayudó a identificar de existe correlaciones fuertes entre las dimensiones y las variables sociodemográficas.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, test Ministerio de Trabajo, evaluación, empresa, salud laboral, prevención, factores de riesgo, dimensiones de riesgo.

ABSTRACT

This research evaluates psychosocial risks at Industria de Agua y Filtración CIA LTDA, located in Riobamba's Industrial Park. The study identified a lack of psychosocial risk assessment controls, potentially exposing workers to various risk factors affecting their mental and physical health and work performance. The "Psychosocial Risk Assessment Questionnaire" from Ecuador's Ministry of Labor, comprising 58 questions across 8 dimensions, was used alongside 2024 performance evaluation results.

The research employed a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative data collection in the company's natural setting. The study population comprised 10 employees (3 women, 7 men). Data was collected through surveys and analyzed using SPSS software.

Risk factors were categorized as low to medium, prevalent across dimensions like workload, skill development, leadership, autonomy, recovery, support, etc. A prevention plan was proposed for these risks. Hypothesis testing, using the chi-square test, revealed correlations between risk dimensions and sociodemographic variables.

Keywords: Psychosocial risks, Ministry of Labor test, evaluation, company, occupational health, prevention, risk factors, risk dimensions.



Reviewed by:

Mgs. Sofia Freire Carrillo

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604257881

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Antecedentes

A nivel mundial se conoce que existe una gran cantidad de riesgos psicosociales en diferentes áreas de trabajo. En el ámbito de la Salud Laboral, los efectos de la globalización han sido muy heterogéneos. Mientras en los países en vías de desarrollo y en los países emergentes probablemente ha supuesto una mejora, parcial, de las condiciones materiales de trabajo, en los países occidentales, en general en los países de la OCDE, los efectos han sido perniciosos tanto, concluyendo que la globalización ha aumentado especialmente en los riesgos psicosociales (Moreno Jiménez, 2011).

En Europa se estima que entre el 30-50% de las mujeres y el 10% de hombres han recibido alguna forma de acoso o conducta sexuales no deseada alguna vez en el trabajo (Comisión Europea, 1999). Es necesaria una base legal que sustente las medidas a adoptar, la elaboración de códigos de conducta y el establecimiento de acuerdos colectivos. Se deben establecer las responsabilidades de la empresa y las compensaciones legales y sanciones. Un interesante informe europeo del 2004 recoge varias áreas de desarrollo para la prevención e intervención sobre el acoso sexual, así como estadísticas de distintos países europeos hasta el 2004 (Moreno Jiménez & León, n.d.).

En un análisis realizado a 132 países sobre la prevención de riesgos psicosociales, determino que existen un 64% de países que no ha acogido la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales dentro su legislación sobre la seguridad y salud ocupacional (Ordoñez-García et al., 2023).

La seguridad y salud en el trabajo en Latinoamérica son fundamentales para el trabajo decente. Los accidentes de trabajo tienen un coste humano, social y económico significativo, que deberíamos esforzarnos para eliminar y garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros. En Venezuela, la seguridad y salud ocupacional (SST) son claves, y Venezuela ha sido pionero en un movimiento preventivo e integral para la SST. Brasil tiene una alta incidencia de lesiones y enfermedades ocupacionales, y Chile se ha centrado en prevenir y proteger a los trabajadores/as de accidentes o enfermedades del trabajo. (García-Mogollón et al., 2021)

Dentro del ministerio de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018) se realizó estudios sobre los efectos de los riesgos psicosociales en la salud revelando así que los trabajadores expuestos a estos riesgos pueden sufrir depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones del sueño, y diversas enfermedades, incluyendo las cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, y musculoesqueléticas. Además, no solo se han observado efectos negativos en la salud del trabajador, sino también en el ámbito laboral, como la reducción de las perspectivas de empleo y salarios. Para las empresas, las principales consecuencias negativas se reflejan en la productividad. Han implementado un

test de evaluación de los riesgos psicosociales para identificar y prevenir daños en la salud mental y física de los trabajadores, promoviendo un mejor desempeño en su ambiente laboral.

1.2 Problema

Según Espinoza (2021) menciona en su investigación que en la Unión Europea la salud mental y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo han sido reconocidos como prioridades en salud y seguridad ocupacional. Sin embargo, se ha detectado que las acciones preventivas a nivel organizacional todavía fallan o no están presentes. De lo dicho, se destaca la necesidad de contar con investigaciones que determinen necesidades específicas por abordar.

En Colombia, Argentina, Chile, Uruguay y Centroamérica se identificó que la exposición a riesgos psicosociales es muy común entre hombres y mujeres. Los trabajadores en Chile (33,4% de mujeres y 16,6% de hombres) y Centroamérica (24,3% de mujeres y 19,1% de hombres) muestran más probabilidades de reportar mala salud auto percibida y menos probabilidades de hacerlo en Colombia (5,5% de mujeres y 4,2% de hombres). El porcentaje de trabajadores que notificaron lesiones ocupacionales fue <10% en todos los países. (Espinoza, 2021)

En el Ecuador las empresas agroindustriales, los trabajadores pueden estar expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial, como puede ser la carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, bajos niveles de apoyo social y violencia laboral. Estos factores mencionados pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, y generar costos altos para las empresas en términos de absentismo, rotación de personal y baja optimización de tiempos en el momento de la productividad de dicha empresa. Sin embargo, muchas empresas agroindustriales no cuentan con programas de evaluación y prevención de riesgos psicosociales, lo que puede generar situaciones de riesgo para los trabajadores y pérdidas para las empresas.

En el estudio de Espinoza (2021) menciona que las emergencias de salud pública pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. Para los autores, estos efectos pueden traducirse en una variedad de reacciones emocionales, comportamientos poco saludables e incumplimiento de las directivas de salud pública en personas que contraen una enfermedad y en la población general.

Según un estudio realizado en Galápagos realizado por Villafuerte(2023) menciona que mediante los resultados obtenidos revelan niveles bajos de riesgos psicosociales, se identifica que un 7% presenta riesgos medios. Sin embargo, se comenta que se debe implementar estrategias de prevención y gestión de riesgos psicosociales. Lo cual sugieren realizar evaluaciones periódicas y utilizar herramientas adecuadas para medir y monitorear la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral.

En la empresa Agua Chimborazo en la ciudad de Riobamba ubicada en el Parque Industrial, Riobamba 060109 no se encontró un control de test psicosocial dando pie a estar expuesto a diversos factores de riesgo psicosocial por lo cual se elaborara el test del ministerio de trabajo para conocer el estado mental y físico de los trabajadores y así conocer ¿Cómo la evaluación de los riesgos psicosociales con el test del Ministerio del Trabajo en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA permitirá evaluar el nivel riesgo psicosocial?

1.3 Justificación

El trabajo de investigación que se realizó en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA ubicada en la ciudad de Riobamba ubicada en el Parque Industrial, Riobamba 060109, tiene como justificación que hoy en día la salud y el bienestar de los trabajadores son componentes fundamentales para el desarrollo sostenible y eficiente de cualquier organización. En particular, las empresas agroindustriales las cuales enfrentan desafíos únicos debido a la naturaleza de su trabajo, que a menudo implica condiciones laborales exigentes y a veces precarias. Estas condiciones pueden incrementar la exposición a riesgos psicosociales, los cuales tienen un impacto significativo tanto en la salud mental y física de los empleados como en la productividad de la empresa.

La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo es una herramienta importante para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Al identificar y prevenir situaciones de riesgo, las empresas pueden mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, reducir los costos asociados al absentismo y la rotación de personal, y aumentar la productividad. Además, la evaluación de riesgos psicosociales es una obligación legal en el Ecuador, y las empresas que no cumplen con esta normativa pueden enfrentar sanciones y demandas por parte de los trabajadores.

La evaluación de riesgos psicosociales es crucial para identificar factores que pueden causar estrés, ansiedad, depresión y otras condiciones que afectan negativamente a los trabajadores. En este contexto, el Test del Ministerio del Trabajo del Ecuador se presenta como una herramienta validada y específica para evaluar estos riesgos en el ámbito laboral. Utilizar esta herramienta en dicha empresa permite no solo la identificación y prevención de problemas de salud mental, además de la implementación de estrategias de intervención adecuadas y sobre todo la una mejor productividad para la empresa.

1.4 Objetivos

General

- Evaluar los factores de riesgo psicosociales en la empresa Industria de agua y Filtración CIA LTDA para medir los niveles de riesgos psicosociales

Específicos

- Realizar una prueba piloto para determinar la fiabilidad y confiabilidad del Test del Ministerio de Trabajo mediante el alfa de Cronbach y Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
- Calcular los factores de riesgo psicosociales con el Test de Ministerio de Trabajo para categorizarlos en bajo, medio y alto
- Proponer un plan de prevención para los riesgos psicosociales encontrados en la empresa

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 MARCO REFERENCIAL

Según datos de EMIS (2024), IAF Industria, Industria del Agua y Filtración es una empresa ecuatoriana con sede en Riobamba que se especializa en la producción de agua embotellada.

Según el estudio realizado por Jiménez Barrero et.al (2015) titulado “Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout entre empleados de una empresa dedicada a la creación y formación de niños en Bogotá D.C. Dedicado” El 56% de los participantes en el informe se encontraban en un nivel interno alto o bajo. En el entorno fuera del laboratorio, el 71% de los empleados se clasifican en niveles alto y bajo, y el 72% cree que los desplazamientos entre el hogar y el trabajo están en un nivel alto o bajo. Un total de 16 personas examinadas en la prueba CESQT se encontraban en riesgo alto y crítico. Los estudios de las variables indican que altos niveles de riesgo psicosocial, ya sea en el ámbito laboral o fuera de él, están vinculados con calificaciones elevadas y críticas en la escala de culpa CESQT, impactando al 33% y al 29% de los participantes, respectivamente.

Según el estudio de Varillas et al. (2016) para validar un método de evaluación de factores psicosociales para su uso entre trabajadores peruanos, encontraron que el coeficiente α de Cronbach del cuestionario general fue de 0,9, lo que indica una confiabilidad superior y supera los resultados de otras escalas similares. Individualmente, la mayoría de los 7 factores del cuestionario alcanzaron valores satisfactorios. Aquellos que tuvieron un alfa de Cronbach inferior a 0,7 incluyeron "Carga de trabajo" con $\alpha = 0,5$, que se calificaría como "Inadecuada", y "Contenido y características de la tarea" con $\alpha = 0,6$, que se calificaría como "Adecuado, pero con deficiencias". De esta manera se concluyó que esto es posible.

En el caso de Cieza (2023), el tema de seguridad y salud en el trabajo en PROEXI S.A.C. es responsable de garantizar que los productos cumplan con los estándares establecidos en la norma ISO 45001:2018. El resultado inicial mostró un índice de aprobación del 8.10%, lo que indica una violación de la seguridad en el lugar de trabajo, ya que la empresa solo tenía un índice de aprobación del 18%. Se utilizó la matriz IPERC para identificar y cuantificar los riesgos asociados a la producción de yogurt. Descubrimos que el 70% de estos problemas se clasificaron como críticos, es decir, "no empezar a trabajar hasta que se haya solucionado el problema". El 30% restante se divide en una media de 26% y un máximo de 4%. Este hallazgo resalta la importancia de implementar la norma ISO 45001:2018, y la OBA está implementando activamente la nueva norma de salud y seguridad en Perú.

Un estudio realizado por Bolívar (2023) analizó la relación entre los factores de riesgo psicosocial y Megakons S.A. desempeño de los empleados. Para ello se evaluaron estos factores mediante el “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales” del Ministerio

de Trabajo del Ecuador. Este cuestionario supuso el 30% de la evaluación 360° (que incluía la opinión del superior directo, compañeros y autoevaluaciones), mientras que el 70% restante se obtuvo del cumplimiento de indicadores específicos según el ámbito de trabajo. Los resultados mostraron que la empresa tenía un nivel de riesgo bajo, centrándose en porcentajes de riesgo promedio que oscilaban entre el 27% y el 37% en áreas como condiciones de trabajo, carga y ritmo de trabajo y acoso laboral. En cuanto a la evaluación del desempeño, se observó un alto nivel de desempeño en general, aunque el área comercial destacó con el puntaje más alto en la evaluación 360° y el más bajo en indicadores. Lo anterior permitió concluir que los factores de riesgo psicosocial afectan el desempeño laboral, lo que motivó la implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo con los lineamientos de la LM, prestando especial atención al acoso laboral, carga de trabajo y condiciones de trabajo.

Según los hallazgos de Villafuerte (2023) en su estudio titulado “Riesgo psicosocial en trabajadores de empresas públicas, caso Galápagos”, se determinó que la mayoría de los empleados del departamento administrativo de CGREG presenta un bajo riesgo psicosocial, con solo el 7% de los trabajadores evaluados mostrando un riesgo psicosocial medio en los resultados globales. Los datos indican que la mayoría de los empleados del Consejo de Gobierno de Régimen Especial-Galápagos se encuentran en un entorno de trabajo con condiciones adecuadas, lo que se traduce en un bajo nivel de riesgo psicosocial. No obstante, se concluye que es fundamental continuar gestionando y supervisando estos riesgos para asegurar un ambiente laboral saludable y seguro.

Según el estudio de Beck y Lenhardt (2019) titulado “Consideración de los factores psicosociales en la evaluación del riesgo ocupacional: un estudio en empresas alemanas”, en Alemania, como en otros países europeos, los empleadores tienen el derecho legal de realizar una evaluación. menos que. en el trabajo (WRA) que incluye factores psicosociales. Este estudio busca ampliar la evidencia empírica, aún escasa, sobre el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los empleadores. Los resultados muestran que sólo el 21% de las empresas realiza una evaluación de riesgos psicosociales. Encontraron varios factores importantes que influyeron en los resultados de estos valores, como el tamaño de la empresa (OR = 5,7, IC 95%: 3,0 a 11,0), tener un soporte de seguridad especial (OR = 3,5, IC 95%: 2,6 -4,6), ayuda de expertos en salud ocupacional (OR = 3,4, IC 95%: 2,6-4,4) y trabajadores sanitarios e institucionales (OR = 3,4, IC 95%: 2,4 a 4,7). Estos hallazgos muestran importantes deficiencias en la implementación de la evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en las pequeñas empresas. Se sugiere mejorar el uso de profesionales de SST y fortalecer la evaluación y el seguimiento por parte de los organismos pertinentes podría ayudar a mejorar la situación.

Un estudio de Maya (2022) titulado “Riesgos psicosociales y estrés laboral entre los trabajadores de las flores en el sector Tabacundo” analizó cuestiones de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo ecuatoriano, centrándose en los trabajadores del sector de las flores. Como resultado, se encontró que el riesgo era bajo (39%), y el análisis de los síntomas de estrés laboral mostró que las mujeres tenían un nivel alto (50%) y los hombres tenían un

nivel medio (40%). Los principales factores en esta situación son la carga de trabajo, la velocidad y la recuperación. Se proponen medidas para mejorar la calidad y la eficiencia y reducir la carga de trabajo del personal.

Un estudio realizado por Uvidia (2018) identificó factores de riesgo psicosocial entre los empleados de MKP Servicios Petroleros ubicados en la provincia de Orellana. La encuesta incluyó a todos los empleados de la empresa, un total de 20 personas. Luego de implementar las estrategias de capacitación, educación y ocio, las evaluaciones de desempeño laboral mostraron que el 80% de los empleados alcanzó un nivel satisfactorio y el 20% recibió calificaciones muy buenas, confirmando la viabilidad de las estrategias aplicadas.

Un estudio de Estrella y Enríquez (2021) estudió una muestra de 59 empleados para evaluar el nivel de síndrome de burnout. Por tanto, el 25.4% de los participantes presentó un nivel bajo de burnout, el 72.9% un nivel medio y el 1.7% un nivel alto de burnout. Unas variedades de variables sociodemográficas se asociaron con los puntajes de las pruebas, con resultados significativos. Concluyeron que la prevalencia promedio del agotamiento es alta entre los empleados de la industria, lo que resalta la necesidad de medidas preventivas y de gestión de riesgos psicológicos para minimizar el impacto que esto puede provocar en la salud de los trabajadores.

En el estudio realizado por García e Hidalgo (2021) titulado “Factores psicosociales y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, Castilla 2021”, se buscó determinar la relación entre los factores psicosociales y el compromiso organizacional. Los resultados revelaron una relación negativa moderada y significativa entre ambos aspectos ($Rho = -0.467^{**}$). En particular, se observó que las demandas laborales presentan una relación negativa significativa ($Rho = -0.743^{**}$), lo que sugiere que un aumento en las demandas disminuye el compromiso. Asimismo, el control sobre el trabajo también mostró una relación negativa ($Rho = -0.341^{**}$). En cuanto al liderazgo y las relaciones sociales, se identificó una relación negativa moderada ($Rho = -0.421^{**}$), mientras que las recompensas están asociadas con un aumento en el compromiso organizacional, presentando una relación positiva moderada ($Rho = 0.520^{**}$).

En un estudio realizado por Yataco (2021), “Bienestar Público y Satisfacción Laboral de Oficiales de Policía del Departamento de Vehículos Motorizados, Lima Metropolitana, en 2021”, una muestra de 42 policías, hombres y mujeres, cada uno tiene. las edades oscilaron entre 21 y 59 años. Los instrumentos fueron el cuestionario SUSESISTAS 21 (abreviado) y el marco conceptual SL-SPC. Se utilizaron métodos tanto paramétricos como no paramétricos, respectivamente, debido a que las diferencias significativas ($p < 0,05$) observadas en la prueba de Shapiro-Wilk no fueron significativas. Además, se encontró una relación negativa significativa entre los factores de riesgo psicológico y la satisfacción laboral.

En un estudio realizado por Quiroz (2020) se analizaron los factores de riesgo psicológico de los empleados de hospitales de salud ocupacional mediante el método Ista 21, y los resultados mostraron que los diversos factores de riesgo oscilaban entre el 40% y el 70%. Niveles moderados y buenos que indican el estado de salud de los empleados. Sin embargo, en el segundo modelo de emergencia, el 48.65% de la población mostró una tendencia negativa y el 81.08% mostró una tendencia negativa en cuanto a respetabilidad. Además, se ha observado que campos como la psicología y las estrategias de gestión también muestran una valoración negativa del 50%, lo que significa que hay poco control sobre las tareas a realizar.

En el estudio realizado por Nicho (2021) titulado “Agotamiento ocupacional y riesgos psicosociales entre usuarios de clínicas ocupacionales en Huacho 2021”, se consideró como población 804 usuarios, para lo cual se seleccionó de la misma una muestra de 127 colaboradores mediante muestreo probabilístico. Para éstos se utilizó el Cuestionario de Fatiga Laboral y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre las variables, con $\rho = 0,410$ en el nivel $P < 0,001$. De forma similar, las correlaciones entre la dimensión fatiga física y riesgos psicosociales fueron $\rho = 0,292$, entre fatiga mental y riesgo psicosocial fueron $\rho = 0,412$, y entre agotamiento de competencia y riesgo psicosocial fueron $\rho = 0,357$, todas significativas al nivel $P < 0,001$. Se encontró que el 99.2% de los participantes expresaron grados moderados de burnout en el trabajo y el 96.6% presentaron niveles moderados de riesgos psicosociales, así como grados idénticos indicados de agotamiento físico, agotamiento mental y fatiga de eficiencia.

En el estudio realizado por Pérez y Cochachi (2023) se implementó un enfoque para reducir la frecuencia, gravedad y accidentes a través de un sistema de control de riesgos laborales. Los resultados obtenidos fueron del 87.3%, 89.5% y 98.7% respectivamente. Luego de la implementación, se analizaron diversas oportunidades de mejora y se destacó la importancia de respetar los parámetros de seguridad para proteger la salud de los colaboradores. Esto no sólo es beneficioso para la empresa, sino también para los operadores. Además, la seguridad laboral es una responsabilidad compartida entre la alta dirección y los empleados, lo cual es esencial para una formación eficaz y continua.

En el estudio de Trinidad y Escobar (2022) titulado “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en personas administrativas de una universidad privada”, se encontró que el mayor riesgo psicosocial incluye el apoyo social en el ambiente laboral y la calidad del liderazgo (54 %), seguido de la doble presencia (46%) y las compensaciones (42%). Se observaron relaciones negativas significativas entre la mayoría de estos factores y la satisfacción laboral ($p < 0,05$), excepto doble presencia en relación con la satisfacción laboral, aunque se encontraron efectos en la satisfacción gerencial y activa en el trabajo relacionados con la satisfacción con los servicios recibidos ($p > 0,05$). En conclusión, se determinó que la mayoría de los factores de riesgo psicosocial tienen una relación negativa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo.

El estudio de Navarro (2019) titulado “Factores sociales de riesgo relacionados con la satisfacción laboral en empleados del Hospital I – EsSalud 2019” examinó a 45 empleados del área de salud del hospital. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: SUSESO - ISTAS 21, que evalúa riesgo psicosocial, y S 10/12, que mide satisfacción laboral. Los resultados muestran que el 57.78% de los trabajadores se siente satisfecho con su trabajo, y la exposición a riesgos psicosociales se clasifica como moderada, con la siguiente distribución: necesidades emocionales (55.5%), trabajo activo y desarrollo técnico (48.9%). Apoyo social (46.7%), compensación (55.5%) y doble presencia (37.8%). Los valores significativos obtenidos son $p = 0,10$ para necesidades psicológicas, $p = 0,14$ para trabajo activo, $p = 0,07$ para apoyo social, $p = 0,12$ para compensación y $p = 0,55$ para doble presencia. Dado que ninguno de estos valores alcanzó el umbral de $p < 0,05$, se concluyó que no existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son todos los factores en el ambiente laboral que perjudican a la salud mental y física de los trabajadores, así como al rendimiento y a la calidad del trabajo. Las principales causas de estos riesgos se dan por factores como la sobrecarga laboral, el horario, las condiciones de trabajo, el ambiente, el salario, el reconocimiento o el apoyo por parte de los superiores. En la actualidad, para prevenir o minimizar los riesgos psicosociales en el trabajo las empresas han implementado políticas y programas que ayudan a la prevención y que también conciencien a los empleados sobre los riesgos y cómo enfrentarlos. (UNIR, 2022)

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de estos. (Organización Internacional del Trabajo, n.d.)

Para la OIT, “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y sobre todo el bienestar de una persona”. (Organización Internacional del Trabajo, n.d.)

Según Moreno Jiménez (2011) Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

2.2.2 Principales riesgos psicosociales en el trabajo

2.2.2.1 Carga mental

La carga mental es un estado límite en el que una persona se siente saturada debido a un esfuerzo psíquico intenso, especialmente en actividades que requieren mucha concentración y precisión. Esto puede ser causado por el tipo de tareas, la presión de tiempo o la cantidad de actividades simultáneas. Cuando no se gestiona adecuadamente, puede llevar a consecuencias como depresión, ansiedad o baja calidad en el trabajo (Jiménez, 2024).

2.2.2.2 Tiempo de trabajo

La adecuada distribución del tiempo en la jornada laboral es fundamental para evitar prisas y presiones que afectan la productividad y el bienestar del trabajador. La conciliación de horarios también juega un papel importante, especialmente en trabajos con turnos rotativos, que pueden impactar la estabilidad del día a día. (Jiménez, 2024)

2.2.2.3 Exigencias emocionales

En muchos trabajos, sobre todo los que requieren contacto directo con personas, es necesario mantener el control emocional, a menudo ocultando sentimientos personales. Esto puede resultar agotador y, en algunos casos, crear conflictos internos, como sucede en entornos sanitarios. Para evitar que estas exigencias emocionales se conviertan en un problema, es esencial reflexionar sobre los propios valores y buscar ayuda profesional si es necesario. (Jiménez, 2024)

2.2.2.4 Apoyo social y relaciones interpersonales

Las relaciones entre compañeros de trabajo influyen significativamente en el ambiente laboral. Un buen entorno social reduce el estrés y la depresión, mientras que la falta de interacción social puede resultar aislante y perjudicial. Aunque las relaciones pueden generar tensiones, es esencial fomentar un ambiente de apoyo y colaboración para mejorar el bienestar y la cohesión del equipo. (Jiménez, 2024)

2.2.2.5 Estilo de mando

El estilo de liderazgo afecta directamente la motivación y la productividad de los empleados. Un enfoque de mando rígido y estándar puede desmotivar a los trabajadores, mientras que un liderazgo adaptado a las características del equipo y orientado al apoyo y la gestión eficaz mejora el entorno laboral y fomenta un mejor desempeño. (Jiménez, 2024)

2.2.2.6 El trabajo como riesgo

Hoy en día, el concepto de “salud ocupacional” ha pasado de ser una preocupación individual a un derecho social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado la idea de “trabajo decente”, que pretende garantizar tanto la salud en el trabajo

como el acceso a la misma en condiciones dignas. Sin embargo, en tiempos de crisis económica o en países menos desarrollados, las condiciones laborales pueden deteriorarse aún más, repitiendo las dinámicas de explotación del pasado. (Moreno Jiménez, 2011)

2.2.2.7 *Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*

El cuestionario está dirigido a empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores, el cuestionario permite evaluar factores de riesgo psicosocial es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.3 *Carga y ritmo de trabajo*

Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, entre otros. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.4 *Desarrollo de competencias*

Oportunidades de desarrollar competencias conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.5 *Liderazgo*

Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.6 *Margen de acción y control*

Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.7 *Organización del trabajo*

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.8 *Recuperación*

Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico o mental relacionado al trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.9 *Soporte y apoyo*

“Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.” (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.10 Acoso discriminatorio

Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, entre otros en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.11 Acoso laboral

Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.12 Acoso sexual

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.13 Adicción al trabajo

Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.14 Condiciones del Trabajo

Son los factores de riesgo como puede ser las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidoras en su actividad laboral. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.15 Doble presencia (laboral – familiar)

Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal-familiar. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.16 Estabilidad laboral y emocional

“Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.17 Salud auto percibida

“Percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación al trabajo que realiza”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.18 Validez

“Es la que proporciona información sobre si el instrumento mide realmente lo que pretende medir”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.19 Fiabilidad

“Es el grado de precisión que muestra el instrumento de medida para medir lo que quiere medir, es decir, el grado de confianza que nos proporciona los resultados que recoge”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

2.2.20 Spss

En el estudio de Chango Pilamunga et al., (2024) menciona que SPSS facilita la descripción y exploración de datos a través de estadísticas descriptivas, tablas de frecuencia, y gráficos, incluyendo histogramas y diagramas de dispersión. Esta capacidad es esencial para entender la distribución y características clave de las variables antes de proceder a análisis más complejos

2.2.21 Prueba de Chi Cuadrado

La prueba Chi Cuadrado, desarrollada inicialmente por Karl Pearson en 1900, es fundamental en estadísticas por su capacidad de aplicarse en diversas disciplinas, incluyendo psicología, ciencias del comportamiento, y, de manera crucial, en ciencias sociales y empresariales. Esta prueba es especialmente útil para testear la independencia de dos variables y evaluar qué tan bien un modelo teórico se ajusta a un conjunto de datos. (Chango Pilamunga et al., 2024)

2.2.22 Tablas de contingencia

Una tabla de contingencia es una herramienta estadística que permite observar la relación entre dos o más variables categóricas. El análisis de las tablas de contingencia generalmente involucra la prueba Chi Cuadrado para determinar si las diferencias observadas entre grupos son estadísticamente significativas. Este tipo de análisis ayuda a identificar patrones significativos y diferencias en comportamientos de compra entre grupos de edad y preferencias de servicio. (Chango Pilamunga et al., 2024)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo de Investigación.

La investigación fue mixta ya que se combinó la investigación cualitativa y cuantitativa para poder obtener una comprensión más completa. La investigación cuantitativa nos permitió recolectar los datos numéricos, como fue el nivel de riesgo en distintas áreas psicosociales a través del test del ministerio del trabajo. La investigación cualitativa nos permitió conocer a profundidad las diferentes experiencias y opiniones de los empleados sobre los factores de riesgo psicosocial, proporcionando así una información más detallada de cómo afectan los mismos en su bienestar y desempeño en la empresa.

3.2 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue de campo ya que se realizó recopilaciones de datos cualitativos en el entorno natural de las personas que se van a estudiar de la empresa y no en un laboratorio. No es experimental porque no se manipulan variables, solo se observa y mide la situación actual. También se tuvo un diseño transversal por que se recopiló datos en un solo momento, no a lo largo del tiempo.

3.3 Técnicas de recolección de Datos

En esta investigación se utilizó técnica de la encuesta, solicitando de tal manera la autorización para la aplicación de cuestionario a los trabajadores de la empresa IAF, durante el año 2024

Técnicas

- Observación
- Encuesta

Instrumentos

- Programa SPSS
- Test del ministerio de trabajo

Diseño del cuestionario

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario entendible; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación del 1 a 4. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Tabla 1*Opciones de respuesta del cuestionario de riesgo psicosocial*

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Ministerio del Trabajo, 2018

Tabla 2*El cuestionario está formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones*

Dimensión	Número total de ítems	Número de Ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41,50
Otros puntos importantes: Acosexual	2	43,48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 ,54
Otros puntos importantes: Salud autopercebida	2	44, 58

Nota. Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Ministerio del Trabajo, 2018

Para determinar el nivel de riesgo por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión (Ver tabla 2) y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 3

Valor de las dimensiones

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Ministerio del Trabajo, 2018

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tabla 4
Nivel de riesgo

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Nota. Tomado de Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, por Ministerio del Trabajo, 2018

3.4 Población de estudio y tamaño de muestra.

La población de estudio estuvo conformada por 10 trabajadores de la empresa IAF ubicada en el Parque Industrial de la ciudad de Riobamba. De estos, 7 eran hombres y 3 mujeres, quienes se desempeñaban en distintas áreas de trabajo, tanto en el área administrativa como operativas.

3.5 Procesamiento de datos.

Se aplicó en base a la “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales” del Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual mide los factores de riesgos psicosociales en bajo, medio y alto. Está compuesto por un cuestionario de 58 ítems de preguntas, distribuidas en 8 dimensiones, cada dimensión tiene una sumatoria en función del nivel de riesgo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

Se solicitó el permiso a la entidad, se realizó en hojas de manera presencial, se recolectó los datos en una hoja de Excel para que de esta manera se pueda codificar las respuestas dadas por los encuestados y así pasarlos al software Spss para poder obtener los resultados requeridos. El software (Spss) estadístico facilitará el análisis y procesamiento

de los datos. El cual nos permitirá calcular índices de fiabilidad, confiabilidad, chi cuadrado, tablas de contingencia, entre otros

SPSS es conocido por su capacidad para manejar grandes volúmenes de datos y realizar análisis estadístico complejo de manera accesible. Su interfaz gráfica, junto con la posibilidad de usar sintaxis de comandos, hace que sea una opción preferida tanto para novatos como para usuarios avanzados en el ámbito de la investigación social y de negocios. Las funciones de gestión de datos permiten a los usuarios seleccionar casos, reestructurar archivos, crear datos derivados y documentar el conjunto de datos, facilitando así el análisis integral de la información. (Chango Pilamunga et al., 2024)

Al realizar en el software Spss se obtuvo valores para clasificarlos en riesgo alto, medio y bajo y realizando así la comparación de los datos que se obtuvo tanto en fiabilidad y confiabilidad

Para la determinar la fiabilidad y confiabilidad de test del Ministerio de Trabajo en la empresa IAF se utilizarán la siguiente información y las siguientes tablas.

3.6 Fiabilidad por Alpha Cronbach

Establece el cálculo de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para el análisis respectivo:

Tabla 5

Fiabilidad por Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$0.5 < \alpha$	Inaceptable

Nota. Adaptado de *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*, por Virla, 2010

3.7 Confiabilidad por Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Establece el cálculo de confiabilidad mediante el KMO para el análisis respectivo:

Tabla 6*Confiabilidad por KMO*

KMO	Consistencia interna
$1 \geq KMO > 0.9$	Excelente
$0.9 \geq KMO > 0.8$	Buena
$0.8 \geq KMO > 0.7$	Aceptable
$0.7 \geq KMO > 0.6$	Cuestionable
$0.6 \geq KMO > 0.5$	Pobre
$KMO < 0.5$	Inaceptable

Nota. Adaptado de *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*, por Virla, 2010

3.8 Cálculo de V de Cramer

V presenta el cálculo de Cramer para determinar la correlación de variables por medio de tablas cruzadas para el análisis

Tabla 7*V de Cramer para correlación*

Phi V de Cramer	Interpretación
>0.25	Muy fuerte
De 0.25-0.15	Fuerte
De 0.10 a 0.15	Moderado
De 0.05 a 0.10	Bajo
De 0 a 0.05	No existe relación/Muy bajo

Nota. Adaptado de *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*, por Virla, 2010

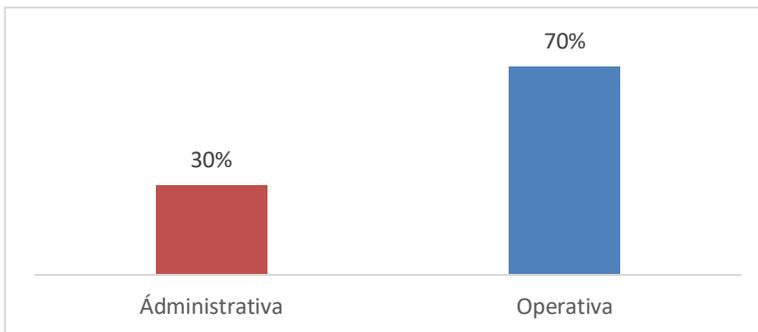
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Variables sociodemográficas

4.1.1 Área de trabajo

Gráfico 1

Área de trabajo



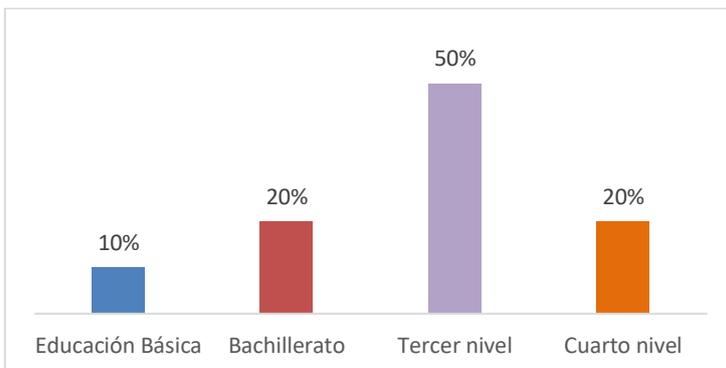
Análisis de resultados y discusión

En la figura se evidencia que de los 10 encuestados que conforman el 100% de la muestra el área administrativa es el 30% y su parte operativa es el 70 %, siendo la parte operativa el área con más trabajadores

4.1.2 Nivel de instrucción

Gráfico 2

Nivel de instrucción



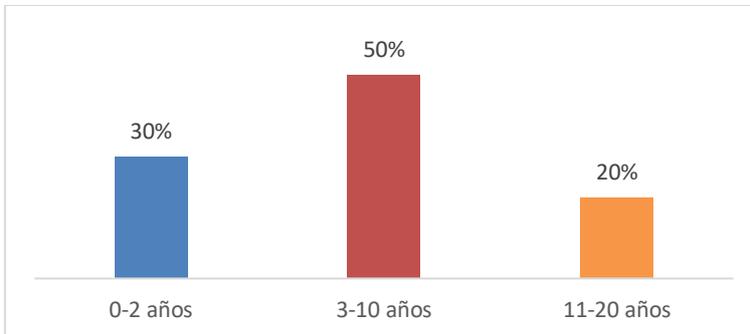
Análisis de resultados y discusión

En la figura nos enseñan los diferentes niveles de instrucción de los trabajadores de la empresa IAF, se presenta un nivel significativo en la educación de tercer nivel (siendo el 50%), seguido por los niveles de bachillerato y cuarto nivel (ambos teniendo el 20%) y por último tenemos educación básica teniendo un porcentaje menor (siendo el 10 %)

4.1.3 Años de experiencia dentro de la empresa

Gráfico 3

Años de experiencia dentro de la empresa



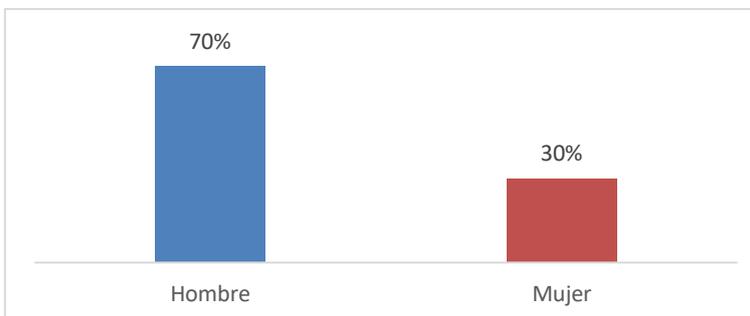
Análisis de resultados y discusión

Se puede observar los años de experiencia de los trabajadores dentro de la empresa IAF en donde se elaboró el test, teniendo con mayor nivel de significación en el rango de 3.10 años (teniendo el 50%), el segundo rango que le sigue es el de 0-2 años (teniendo el 30%) y como ultimo tenemos el del rango de 11-20 años (teniendo el 20%)

4.1.4 Genero del trabajador o servidor

Gráfico 4

Género



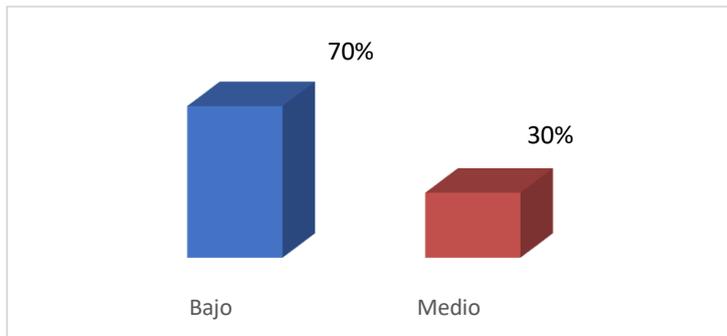
En la ilustración 4 se puede observar los diferentes porcentajes de genero siendo una distribución desproporcionada ya que el nivel significativo es el género hombre (teniendo el 70%) mientras que el género mujeres es menor (teniendo el 30 %)

4.2 Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo

4.2.1 Carga y ritmo de trabajo

Gráfico 5

Carga y ritmo de trabajo



Análisis de resultados y discusión

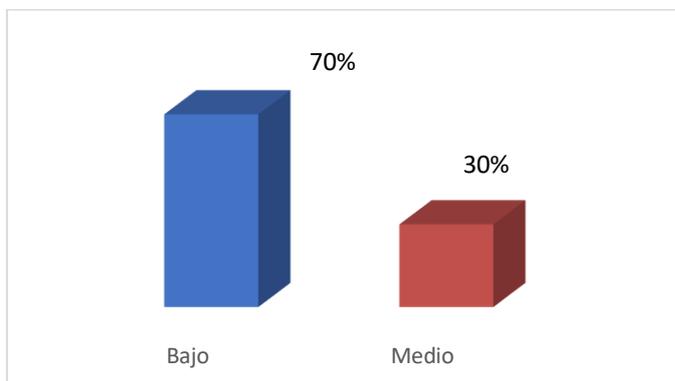
La carga y ritmo de trabajo “es el conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 5 muestra que la carga y ritmo de trabajo tiene un 70% en riesgo bajo lo cual demuestra que los trabajadores no tienen exceso de exigencias laborales que puedan afectar su salud tanto física o mental, teniendo el tiempo adecuado y necesario para realizar sus actividades designadas y con la velocidad adecuada para cumplirlas. Sin embargo, el 30% es un riesgo medio la cual puede generar estrés laboral y disminuir el bienestar laboral

4.2.2 Desarrollo de competencias

Gráfico 6

Desarrollo de competencias



Análisis de resultados y discusión

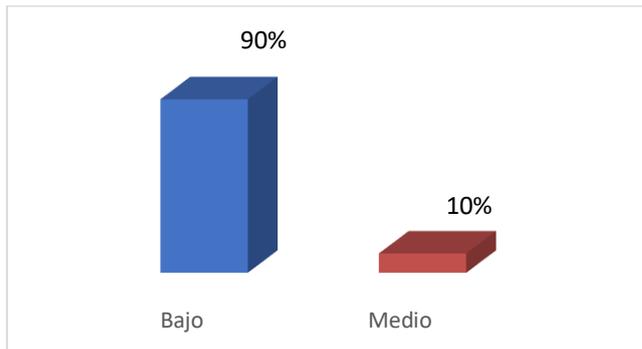
El desarrollo de competencias “son las oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 6 se puede observar el desarrollo de competencias presentando un riesgo bajo con un 70% dando a conocer que tienen destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades. Sin embargo, el 30% es un nivel de riesgo medio teniendo en cuenta para que puedan tener un mejor desarrollo en su área de trabajo.

4.2.3 Liderazgo

Gráfico 7

Liderazgo



Análisis de resultados y discusión

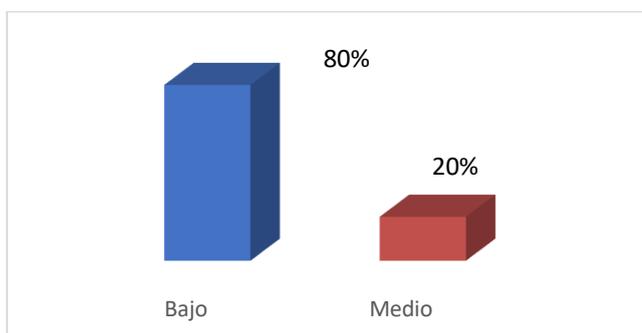
El liderazgo es “la característica personal y habilidad para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 7 podemos observar la dimensión de liderazgo se presenta un riesgo bajo con el 90% y riesgo medio con el 10% en este caso se deberá mejorar la capacitación de liderazgo para que tenga la capacidad de coordinar, dirigir, motivar, colaborar, etc.

4.2.4 Margen de acción y control

Gráfico 8

Margen de acción y control



Análisis de resultados y discusión

El margen de acción y control es la “medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales)”. (Ministerio del Trabajo, 2018)

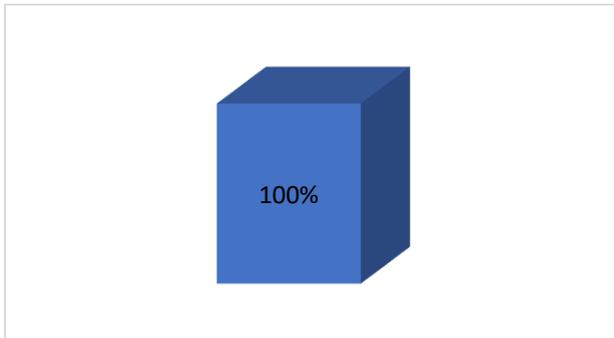
En la ilustración 8 podemos observar la dimensión de margen de acción y control donde se presenta un riesgo bajo con el 80% y 20% en un riesgo medio teniendo en cuenta

que se deberán tomar medidas para que los trabajadores tengan la capacidad de tomar decisiones en su rol en el trabajo.

4.2.5 Organización del trabajo

Gráfico 9

Organización del trabajo



Análisis de resultados y discusión

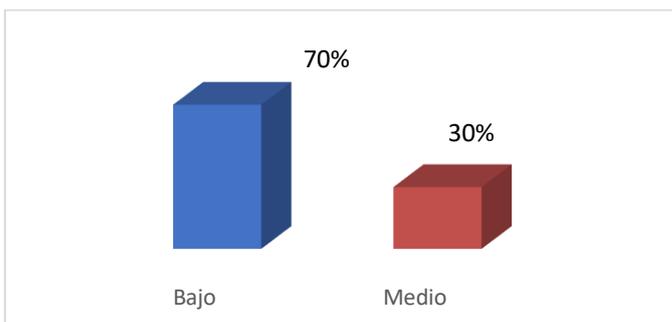
La Organización del trabajo se contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 9 podemos observar la dimensión de organización del trabajo en donde se presenta un riesgo bajo con el 100% los trabajadores presentan la capacidad de tener una buena comunicación, la distribución y la designación del trabajo por ende tienen mejor desarrollo en las áreas de trabajo.

4.2.6 Recuperación

Gráfico 10

Recuperación



Análisis de resultados y discusión

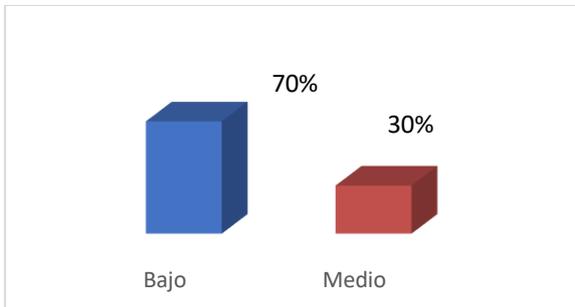
La recuperación es el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 10 podemos observar la dimensión de recuperación la cual se presenta un riesgo bajo con el 70% y el 30% de riesgo medio el cual se deberá de tomar acciones para que el trabajador pueda tener una mejor recuperación ya sea para el descanso y recuperación de energía de este.

4.2.7 Soporte y apoyo

Gráfico 11

Soporte y apoyo



Análisis de resultados y discusión

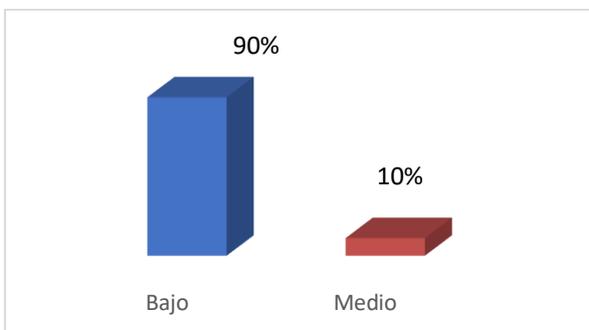
Son las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En la ilustración 11 podemos observar la dimensión de soporte y apoyo la cual se presenta un riesgo bajo con el 70% y el 30 % de riesgo medio deberá de tener en cuenta para que los trabajadores puedan tener la facilidad de solucionar problemas.

4.2.8 Otros puntos importantes

Gráfico 12

Otros puntos importantes



Análisis de resultados y discusión

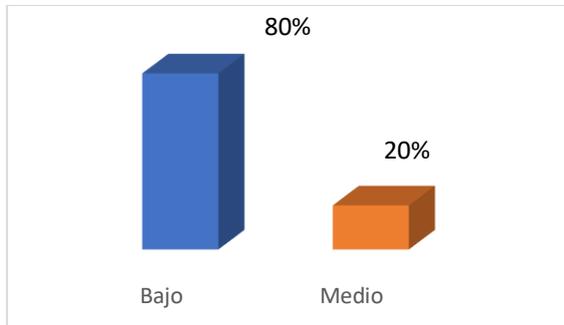
En otros puntos importantes abarca muchos puntos en donde se habla del entorno laboral saludable y respetuoso, donde los trabajadores se sientan valorados y protegidos. Factores como el acoso, la sobrecarga laboral, la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, y la percepción de un liderazgo inadecuado pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados, así como en el desempeño organizacional.

En el gráfico 12 podemos observar la dimensión de otros puntos importantes donde se presenta un riesgo bajo con el 90% y riesgo medio un 10% el cual se le debe de dar gran importancia y delicadeza ya que aquí se habla del ambiente laboral, burlas, calumnias, acoso laboral, acoso sexual, entre otros.

4.2.9 Resultados globales

Gráfico 13

Resultado global



En el gráfico 13 podemos observar que en las 8 diferentes dimensiones se observaron que en la empresa se encuentra en un riesgo bajo obteniendo el 80% y riesgo medio un 20%. Esto indica que la empresa mantiene condiciones psicosociales favorables, aunque existen algunas áreas que requieren atención y mejora.

4.3 Comparación de hipótesis

4.3.1 Coeficiente de correlación entre el Área y la Carga y Ritmo de Trabajo de la empresa IAF

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre el Área de trabajo y la Carga y Ritmo de Trabajo

Tabla de contingencia

		CARGA Y RITMO DE TRABAJO		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	4	3	7
Total		7	3	10

Tabla 9

Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la carga y ritmo de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 4 trabajadores con riesgo bajo y 3 trabajadores con riesgos medios con respecto a la carga y ritmo de trabajo Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.2 Coeficiente de correlación entre Área y el Desarrollo de Competencia de la empresa IAF

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre Área y el Desarrollo de Competencia

		DESARROLLO DE COMPETENCIA		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	2	1	3
	Operativa	5	2	7
Total		7	3	10

Tabla 11

Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y el desarrollo de competencia

Chi-cuadrado	Interpretación
0,023	El resultado que se obtuvo, al ser menor que 0,05 indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
V de Cramer	Interpretación
-0,48	El resultado obtenido al situarse fuera del rango de 0,15 a 0,25, indica que no tiene correlación entre el desarrollo de competencia con el área

En el área administrativa encontramos que, 2 trabajadores tienen riesgos bajo, 1 trabajador tiene riesgo medio y en el área operativa tenemos, 5 trabajadores con riesgo bajo y 2 trabajadores con riesgos medios con respecto al desarrollo de competencia. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.3 Coeficiente de correlación entre Área y Liderazgo

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre Área y Liderazgo

		LIDERAZGO		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	6	1	7
Total		9	1	10

Tabla 13*Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y liderazgo*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,476	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 6 trabajadores con riesgo bajo y 1 trabajador con riesgos medios con respecto al liderazgo. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.4 Coeficiente de correlación entre Área y el Margen de Acción y Control

Tabla 14*Coeficiente de correlación entre Área y el Margen de Acción y Control*

		MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	5	2	7
Total		8	2	10

Tabla 15*Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y el margen de acción y control*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,071	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo, 1 trabajador tiene riesgo medio y en el área operativa tenemos, 5 trabajadores con riesgo bajo y 2 trabajadores con riesgos medios con respecto al margen de acción y control. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.5 Coeficiente de correlación entre Área y la Organización del Trabajo

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre Área y la Organización del Trabajo

		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		Bajo	Total
Área	Administrativa	3	3
	Operativa	7	7
Total		10	10

Tabla 17

Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la organización del trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
^a	No se calculará ningún estadístico porque ORGANIZACIÓN DEL GRABAJO es una constante

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos y 7 trabajadores con riesgo bajo con respecto a la organización del trabajo. Predominando riesgo bajo, la empresa no realizaría ninguna observación en este punto ya no existe ningún riesgo.

En este punto no se puede calcular una correlación porque la variable ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO es una constante por ende al querer calcular el Chi-cuadrado no fue aplicable en este caso.

4.3.6 Coeficiente de correlación entre Área y la Recuperación

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre Área y la Recuperación

		RECUPERACIÓN		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	4	3	7
Total		7	3	10

Tabla 19

Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y la recuperación

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 4 trabajadores con riesgo bajo y 3 trabajador con riesgos medios con

respecto a la recuperación. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.7 Coeficiente de correlación entre Área y el Soporte y Apoyo

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre Área y el Soporte y Apoyo

		SOPORTE Y APOYO		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	4	3	7
Total		7	3	10

Tabla 21

Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 4 trabajadores con riesgo bajo y 3 trabajador con riesgos medios con respecto al soporte y apoyo. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.8 Coeficiente de correlación entre Área y Otros Puntos Importantes

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre Área y Otros Puntos Importantes

		OTROS PUNTOS IMPORTANTES		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	6	1	7
Total		9	1	10

Tabla 23*Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y otros puntos importantes*

Chi-cuadrado	Interpretación
0,476	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 6 trabajadores con riesgo bajo y 1 trabajador con riesgo medio con respecto a otros puntos importantes. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.9 Coeficiente de correlación entre Área y los Resultados Globales

Tabla 24*Coeficiente de correlación entre Área y los Resultados Globales***Tabla de contingencia**

		RESULTADO GLOBAL		
		Bajo	Medio	Total
Área	Administrativa	3	0	3
	Operativa	5	2	7
Total		8	2	10

Tabla 25*Interpretación de Chi-cuadrado entre el área de trabajo y resultados global*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,071	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

En el área administrativa encontramos que, 3 trabajadores tienen riesgos bajo y en el área operativa tenemos, 5 trabajadores con riesgo bajo y 2 trabajadores con riesgos medios con respecto a un resultado global. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.10 Coeficiente de correlación entre nivel de Estudio y la Carga y Ritmo de Trabajo

Tabla 26

Coeficiente de correlación entre nivel de Estudio y la Carga y Ritmo de Trabajo

		CARGA Y RITMO DE TRABAJO		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	4	1	5
	Cuarto nivel	0	2	2
Total		7	3	10

Tabla 27

Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y la carga y ritmo de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
6,190	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio y carga y ritmo de trabajo tenemos en riesgo bajo 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 4 en tercer nivel y en riesgo medio tenemos 1 en tercer nivel y 2 en cuarto nivel. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.11 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Desarrollo de Competencia

Tabla 28

Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Desarrollo de Competencia

		DESARROLLO DE COMPETENCIA		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	1	1	2
	Tercer nivel	5	0	5
	Cuarto nivel	0	2	2
Total		7	3	10

Tabla 29*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y el desarrollo de competencia*

Chi-cuadrado	Interpretación
7,619	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio el desarrollo de competencia tenemos en riesgo bajo, 1 en educación básica, 1 en bachillerato, 5 en tercer nivel y en riesgo medio tenemos 1 en bachillerato y 2 en cuarto nivel. Predominando los niveles de riesgo bajo y medio, lo que se le recomendaría a la empresa que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar el desarrollo de competencia.

4.3.12 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Liderazgo

Tabla 30*Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Liderazgo*

		LIDERAZGO		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	5	0	5
	Cuarto nivel	1	1	2
Total		9	1	10

Tabla 31*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y liderazgo*

Chi-cuadrado	Interpretación
4,444	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio liderazgo tenemos en riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 5 en tercer nivel, 1 en cuarto nivel y en riesgo medio tenemos 1 en cuarto nivel. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio se deberá tomar en cuenta que la empresa deberá hacer capacitaciones, establecer metas claras, mejorar el ambiente laboral, entre otros.

4.3.13 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y *Margen de Acción y Control*

Tabla 32

Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Margen de Acción y Control

		MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	4	1	5
	Cuarto nivel	1	1	2
Total		8	2	10

Tabla 33

Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y margen de acción y control

Chi-cuadrado	Interpretación
1,875	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio y margen de acción y control tenemos en riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 4 en tercer nivel y 1 en cuarto nivel; en riesgo medio tenemos 1 en cuarto nivel. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá fomentar la participación, delegar responsabilidades, remover el trabajo en equipo, entre otros.

4.3.14 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y *Organización del Trabajo*

Tabla 34

Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Organización del Trabajo

		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		Bajo	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	1
	Bachillerato	2	2
	Tercer nivel	5	5
	Cuarto nivel	2	2
Total		10	10

Tabla 35*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y organización del trabajo*

Chi-cuadrado	Interpretación
^a	No se calculará ningún estadístico porque ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO es una constante

Tenemos solo un nivel de riesgo entre el nivel de estudio y la organización del trabajo siendo así el nivel de riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 5 en tercer nivel y 2 en cuarto nivel. La empresa deberá hacer un seguimiento para que en esta dimensión se mantenga en riesgo bajo.

4.3.15 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Recuperación

Tabla 36*Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Recuperación*

Tabla de contingencia		RECUPERACIÓN		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	4	1	5
	Cuarto nivel	0	2	2
Total		7	3	10

Tabla 37*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y recuperación*

Chi-cuadrado	Interpretación
6,190	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que se encontró entre el nivel de estudio y recuperación tenemos en riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 4 en tercer nivel y en riesgo medio tenemos, 1 en tercer nivel y 2 en cuarto nivel. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá tener una flexibilidad horario, pausas cortas, espacios de descanso, entre otros.

4.3.16 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y *Soporte de Apoyo*

Tabla 38

Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Soporte de Apoyo

		SOPORTE Y APOYO		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	4	1	5
	Cuarto nivel	0	2	2
Total		7	3	10

Tabla 39

Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y soporte de apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
6,190	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio y el soporte de apoyo en riesgo bajo tenemos, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 4 en tercer nivel y en riesgo medio tenemos 1 en tercer nivel y 2 en cuarto nivel. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá hacer actividades de equipo, programas de mentoría, tolerancia y respeto, entre otros.

4.3.17 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y *Otros Puntos Importantes*

Tabla 40

Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y Otros Puntos Importantes

		OTROS PUNTOS IMPORTANTES		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	4	1	5
	Cuarto nivel	2	0	2
Total		9	1	10

Tabla 41*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y otros puntos importantes*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,111	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio y otros puntos importantes tenemos en nivel de riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 4 en tercer nivel y 2 en cuarto nivel y en riesgo medio tenemos 1 en tercer nivel. Tomando en cuenta que si existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar evaluaciones periódicas los trabajadores deberán tener el equipamiento adecuado, programas de bienestar, entre otros.

4.3.18 Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y el Resultado Global

Tabla 42*Coeficiente de correlación entre el Nivel de Estudio y el Resultado Global***Tabla de contingencia**

		RESULTADO GLOBAL		
		Bajo	Medio	Total
Nivel de estudio	Educación Básica	1	0	1
	Bachillerato	2	0	2
	Tercer nivel	5	0	5
	Cuarto nivel	0	2	2
Total		8	2	10

Tabla 43*Interpretación de Chi-cuadrado entre el nivel de estudio y resultado global*

Chi-cuadrado	Interpretación
10,000	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el nivel de estudio resultado global tenemos en el nivel de riesgo bajo, 1 en educación básica, 2 en bachillerato, 5 en tercer nivel y en riesgo medio tenemos 2 en cuarto nivel. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar las diferentes propuestas que se ha dado en las diferentes dimensiones del Test del Ministerio de Trabajo

4.3.19 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Carga y Ritmo de Trabajo

Tabla 44

Coeficiente de correlación entre los años de experiencia dentro de la empresa y Carga y Ritmo de Trabajo

		CARGA Y RITMO DE TRABAJO		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	1	2	3
	3-10 años	4	1	5
	11-20 años	2	0	2
Total		7	3	10

Tabla 45

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y la carga y ritmo de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
3,016	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y la carga y ritmo de trabajo tenemos, en nivel de riesgo bajo, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia, 4 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia y 1 persona tiene de 3-10 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar evaluaciones periódicas, los trabajadores deberán tener el equipamiento adecuado, programas de bienestar, entre otros.

4.3.20 Coeficiente de correlación entre Años de experiencia dentro de la empresa y Desarrollo de Competencia

Tabla 46

Coeficiente de correlación entre los años de experiencia dentro de la empresa y Desarrollo de Competencia

		DESARROLLO DE COMPETENCIA		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	0	3	3
	3-10 años	5	0	5
	11-20 años	2	0	2
Total		7	3	10

Tabla 47

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y desarrollo de competencia

Chi-cuadrado	Interpretación
10,000	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y el desarrollo de competencia tenemos en nivel de riesgo bajo, 5 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 3 personas tienen de 0-2 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar reuniones en equipo, redistribución de tareas en las distintas áreas de trabajo tanto en el área administrativa como operativa para que de esta manera pueda mejorar el desarrollo de competencia.

4.3.21 Coeficiente de correlación los Años de experiencia dentro de la empresa y Liderazgo

Tabla 48

Coeficiente de correlación los años de experiencia dentro de la empresa y Liderazgo

Tabla de contingencia

		LIDERAZGO		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	2	1	3
	3-10 años	5	0	5
	11-20 años	2	0	2
Total		9	1	10

Tabla 49

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y liderazgo

Chi-cuadrado	Interpretación
2,593	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que se encontró entre los años de experiencia dentro de la empresa y el liderazgo tenemos, en nivel de riesgo bajo, 2 personas tienen de 0-2 años de experiencia, 5 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio se deberá tomar en cuenta que la empresa deberá hacer capacitaciones, establecer metas claras, mejorar el ambiente laboral, entre otros.

4.3.22 Coeficiente de correlación entre los años de experiencia dentro de la empresa y Margen de Acción y Control

Tabla 50

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Margen de Acción y Control

		MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	2	1	3
	3-10 años	4	1	5
	11-20 años	2	0	2
Total		8	2	10

Tabla 51

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y margen de acción y control

Chi-cuadrado	Interpretación
0,833	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y el margen de acción y control, tenemos en nivel de riesgo bajo, 2 personas tienen de 0-2 años de experiencia, 4 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia y 1 persona tiene de 3-10 años de experiencia. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá fomentar la participación, delegar responsabilidades, remover el trabajo en equipo, entre otros.

4.3.23 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Organización del Trabajo

Tabla 52

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Organización del Trabajo

		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		Bajo	Total
Edad	0-2 años	3	3
	3-10 años	5	5
	11-20 años	2	2
Total		10	10

Tabla 53

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y organización del trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
^a	No se calculará ningún estadístico porque ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO es una constante

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y la organización de trabajo tenemos, en nivel de riesgo bajo, 3 personas tienen de 0-2 años de experiencia, 5 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia. La empresa deberá hacer un seguimiento para que en esta dimensión se mantenga en riesgo bajo.

4.3.24 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Recuperación

Tabla 54

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Recuperación

Tabla de contingencia

		RECUPERACIÓN		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	1	2	3
	3-10 años	4	1	5
	11-20 años	2	0	2
Total		7	3	10

Tabla 55

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y recuperación

Chi-cuadrado	Interpretación
3,016	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y recuperación tenemos, en nivel de riesgo bajo, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia, 4 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 2 personas tienen de 0-2 años de experiencia y 1 persona tiene de 3-10 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá tener una flexibilidad horario, pausas cortas, espacios de descanso, entre otros.

4.3.25 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Soporte y Apoyo

Tabla 56

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia en la empresa y Soporte y Apoyo

		SOPORTE Y APOYO		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	1	2	3
	3-10 años	4	1	5
	11-20 años	2	0	2
Total		7	3	10

Tabla 57

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia dentro de la empresa y soporte de apoyo

Chi-cuadrado	Interpretación
3,016	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y soporte de apoyo tenemos, en nivel de riesgo bajo, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia, 4 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 2 personas tienen de 0-2 años de experiencia y 1 persona tiene de 3-10 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá hacer actividades de equipo, programas de mentoría, tolerancia y respeto, entre otros.

4.3.26 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Otros Puntos Importantes

Tabla 58

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Otros Puntos Importantes

		OTROS PUNTOS IMPORTANTES		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	3	0	3
	3-10 años	4	1	5
	11-20 años	2	0	2
Total		9	1	10

Tabla 59

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y otros puntos importantes

Chi-cuadrado	Interpretación
1,111	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre los años de experiencia dentro de la empresa y otros puntos importantes tenemos, en nivel de riesgo bajo, 3 personas tienen de 0-2 años de experiencia, 4 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 1 persona tiene de 3-10 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar evaluaciones periódicas, los trabajadores deberán tener el equipamiento adecuado, programas de bienestar, entre otros.

4.3.27 Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Resultado Global

Tabla 60

Coeficiente de correlación entre los Años de experiencia dentro de la empresa y Resultado Global

Tabla de contingencia

		RESULTADO GLOBAL		
		Bajo	Medio	Total
Edad	0-2 años	1	2	3
	3-10 años	5	0	5
	11-20 años	2	0	2
Total		8	2	10

Tabla 61

Interpretación de Chi-cuadrado entre los años de experiencia en la empresa y resultado global

Chi-cuadrado	Interpretación
5,833	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos los años de experiencia dentro de la empresa y otros puntos importantes tenemos, en nivel de riesgo bajo, 1 persona tiene de 0-2 años de experiencia, 5 personas tienen de 3-10 años de experiencia y 2 personas tienen de 11-20 años de experiencia y en riesgo medio tenemos, 2 personas tienen de 0-2 años de experiencia. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar las diferentes propuestas que se ha dado en las diferentes dimensiones del Test del Ministerio de Trabajo

4.3.28 Coeficiente de correlación entre *el Género y Carga y Ritmo de Trabajo*

Tabla 62

Coeficiente de correlación entre el Género y Carga y Ritmo de Trabajo

		CARGA Y RITMO DE TRABAJO		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	4	3	7
	Mujer	3	0	3
Total		7	3	10

Tabla 63

Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y la carga y ritmo de trabajo

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y la carga y ritmo de trabajo tenemos en nivel de riesgo bajo, 4 hombres y 3 mujeres y en riesgo medio tenemos 3 hombres. Observando que se tiene riesgo medio, lo que se le recomendaría a la empresa es que realice capacitaciones, reuniones en equipo, redistribución de tareas, para que de esta manera pueda mejorar la carga y ritmo de trabajo.

4.3.29 Coeficiente de correlación entre *el Género y Desarrollo de Competencia*

Tabla 64

Coeficiente de correlación entre el Género y Desarrollo de Competencia

		DESARROLLO DE COMPETENCIA		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	5	2	7
	Mujer	2	1	3
Total		7	3	10

Tabla 65

Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y el desarrollo de competencia

Chi-cuadrado	Interpretación
0,023	El resultado que se obtuvo, al ser menor que 0,05 indica que existe una correlación significativa entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis.
V de Cramer	Interpretación

0,048	El resultado obtenido, al situarse fuera del rango de 0,15 a 0,25 indica una correlación débil. Se concluye que el género de los trabajadores tiene incidencia directa con el desarrollo de competencia
-------	---

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y el desarrollo de competencia tenemos en nivel de riesgo bajo, 5 hombres y 2 mujeres y en riesgo medio tenemos 2 hombres y 1 mujer. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar reuniones en equipo, redistribución de tareas para que de esta manera pueda mejorar el desarrollo de competencia.

4.3.30 Coeficiente de correlación entre *el Género y Liderazgo*

Tabla 66

Coeficiente de correlación entre el Género y Liderazgo

Tabla de contingencia

		LIDERAZGO		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	6	1	7
	Mujer	3	0	3
Total		9	1	10

Tabla 67

Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y liderazgo

Chi-cuadrado	Interpretación
0,476	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y liderazgo tenemos en nivel de riesgo bajo, 6 hombres y 3 mujeres y en riesgo medio tenemos 1 hombre. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio se deberá tomar en cuenta que la empresa deberá hacer capacitaciones, establecer metas claras, mejorar el ambiente laboral, entre otros.

4.3.31 Coeficiente de correlación entre *el Género y Margen de Acción y Control*

Tabla 68

Coeficiente de correlación entre el Género y Margen de Acción y Control

Tabla de contingencia

		MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	5	2	7
	Mujer	3	0	3
Total		8	2	10

Tabla 69*Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y el margen de acción y control*

Chi-cuadrado	Interpretación
1.071	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y el margen de acción y control tenemos en nivel de riesgo bajo, 5 hombres y 3 mujeres y en riesgo medio tenemos 2 hombres. Tomando en cuenta que solo existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá fomentar la participación, delegar responsabilidades, remover el trabajo en equipo, entre otros.

4.3.32 Coeficiente de correlación entre *el Género y Organización del Trabajo*

Tabla 70*Coeficiente de correlación entre el Género y Organización del Trabajo*

		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
		Bajo	Total
Genero	Hombre	7	7
	Mujer	3	3
Total		10	10

Tabla 71*Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y la organización del trabajo*

Chi-cuadrado	Interpretación
^a	No se calculará ningún estadístico porque ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO es una constante

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y la organización del trabajo tenemos en nivel de riesgo bajo, 7 hombres y 3 mujeres. La empresa deberá hacer un seguimiento para que en esta dimensión se mantenga en riesgo bajo.

4.3.33 Coeficiente de correlación entre *el Género y Recuperación*

Tabla 72*Coeficiente de correlación entre el Género y Recuperación*

		RECUPERACIÓN		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	4	3	7
	Mujer	3	0	3
Total		7	3	10

Tabla 73*Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y recuperación*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y recuperación tenemos en nivel de riesgo bajo, 4 hombres y 3 mujeres y en el nivel de riesgo medio tenemos 3 hombres. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá tener una flexibilidad horario, pausas cortas, espacios de descanso, entre otros.

4.3.34 Coeficiente de correlación entre *el Género y Soporte y Apoyo*

Tabla 74*Coeficiente de correlación entre el Género y Soporte y Apoyo***Tabla de contingencia**

		SOPORTE Y APOYO		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	4	3	7
	Mujer	3	0	3
Total		7	3	10

Tabla 75*Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y soporte y apoyo*

Chi-cuadrado	Interpretación
1,837	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y el soporte de apoyo tenemos en nivel de riesgo bajo, 4 hombres y 3 mujeres y en el nivel de riesgo medio tenemos 3 hombres. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá hacer actividades de equipo, programas de mentoría, tolerancia y respeto, entre otros.

4.3.35 Coeficiente de correlación entre *el Género y Otros Puntos Importantes*

Tabla 76*Coeficiente de correlación entre el Género y Otros Puntos Importantes***Tabla de contingencia**

		OTROS PUNTOS IMPORTANTES		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	6	1	7
	Mujer	3	0	3

Total	9	1	10
-------	---	---	----

Tabla 77

Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y otros puntos importantes

Chi-cuadrado	Interpretación
0,476	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y otros puntos importantes tenemos en nivel de riesgo bajo, 6 hombres y 3 mujeres y en el nivel de riesgo medio tenemos 1 hombre. Tomando en cuenta que si existe un nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar evaluaciones periódicas, los trabajadores deberán tener el equipamiento adecuado, programas de bienestar, entre otros.

4.3.36 Coeficiente de correlación entre el Género y Resultado Global

Tabla 78

Coeficiente de correlación entre el Género y Resultado Global

Tabla de contingencia

		RESULTADO GLOBAL		
		Bajo	Medio	Total
Genero	Hombre	5	2	7
	Mujer	3	0	3
Total		8	2	10

Tabla 79

Interpretación de Chi-cuadrado entre el género y resultado global

Chi-cuadrado	Interpretación
1,071	El resultado que se obtuvo al ser mayor que 0,05 indica que no existe correlación entre las dos variables. Por lo tanto, se dice que se acepta la hipótesis nula

Los diferentes niveles de riesgo que encontramos entre el género y los resultados globales tenemos en nivel de riesgo bajo, 5 hombres y 3 mujeres y en el nivel de riesgo medio tenemos 2 hombres. Tomando en cuenta que si existe nivel de riesgo medio la empresa deberá realizar las diferentes propuestas que se ha dado en las diferentes dimensiones del Test del Ministerio de Trabajo

4.3.37 Fiabilidad y confiabilidad de la prueba

A continuación, se hablará sobre el resultado que se obtuvo en la fiabilidad y confiabilidad del test realizado a la empresa.

4.3.37.1 Fiabilidad

Tabla 80

Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,981	58

El coeficiente Alpha de Cronbach, que mide la consistencia interna de un instrumento, obtuvo un valor de 0.981 en nuestro análisis. Este resultado superior a 0.9 indica una alta fiabilidad, lo que significa que los ítems del instrumento miden de manera consistente el constructo en cuestión.

4.3.37.2 Confiabilidad

Para la confiabilidad se obtuvo que hay menos de dos casos, al menos una de las variables tiene varianza cero, hay sólo una variable en el análisis o no se han podido calcular los coeficientes de correlación para todos los pares de variables. No se calculará ningún estadístico más. Nosotros no tuvimos una confiabilidad ya que tocaría subir la muestra, pero en la empresa solo tienen 10 trabajadores

Según Nunziatina, (2015) en el estudio “MODELO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DETERMINADO POR FACTORES INTERNOS, INDIVIDUALES, DOBLE PRESENCIA Y EXTERNOS PARA ENTORNOS LABORALES” del análisis factorial exploratorio obtuvieron el modelo, conformado por siete (7) factores internos e individuales con un KMO de 0.752 y una varianza total explicada de 70.576%, y seis (6) factores externos con KMO de 0.706 y una varianza total explicada de 75.025 %. Finalmente resulta que los factores externos específicos del contexto laboral tienen incidencia significativa en el resultado de la evaluación de los riesgos psicosociales.

Discusión

Durante el análisis que se realizó para la presente investigación al saber que el principal objetivo fue evaluar los factores de riesgo psicosociales en la empresa IAF para así medir los niveles de riesgos psicosociales, se puso detectar que los trabajadores de dicha empresa no tienen un nivel de riesgo alto, sin embargo, se debe tomar en cuenta los riesgos medios que se obtuvo en las diferentes dimensiones las cuales fueron, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes (ambiente laboral, salud, seguridad, acoso, violencia, etc).

Según INSST, (2024) menciona que la carga y ritmo de trabajo es un factor que tiene que ver con los aspectos que definen tanto la cantidad de trabajo como los aspectos cualitativos del mismo, así como con el ritmo de trabajo y sus condicionantes y con cuestiones como los niveles atencionales requeridos para la ejecución de las tareas, convirtiéndose, así como un factor de riesgo psicosocial si no se gestionan adecuadamente.

En el estudio de Tejada & Navío, 2024 nos dice que el desarrollo de competencias no está sometido a las decisiones de la empresa, sino que es una actitud compartida entre la empresa y los empleados. En tanto que el desarrollo está ligado a cambios rápidos en el

contexto, por una parte, y que los empleados cada vez solicitan mayor autonomía en el trabajo, el concepto de desarrollo recoge esta situación.

Prospel et al. (2022) menciona que, la ausencia de liderazgo dentro de las empresas crea consecuencias que afectan al resultado de las metas y los objetivos planteados por la misma. Por lo tanto, las empresas que mantienen un adecuado liderazgo consideran que ayudan a dirigir a los empleados y asumir la responsabilidad en cada uno de los departamentos organizacionales

Castañeda et al., (2024) hace mención que la reincorporación laboral, definida como el proceso mediante el cual un trabajador vuelve a su puesto de trabajo después de una ausencia temporal debido a razones de salud, es un aspecto fundamental en la gestión de la salud ocupacional. Este proceso reviste una gran importancia tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

En el estudio de Bolívar (2023) menciona que al realizar la evaluación de riesgos psicosociales ubicaron a la empresa en un nivel bajo de riesgo, con especial enfoque en porcentajes de riesgo medio entre el 27 y 37% en dimensiones como condiciones del trabajo, carga y ritmo de trabajo y acoso laboral. Determinando así la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral y se propuso un programa de prevención de riesgos psicosociales.

Según el informe de Mangia (2020) se obtuvo una puntuación del 36% en riesgo medio y un 20% en riesgo alto en la dimensión de Recuperación debido a que no se cuenta con el tiempo necesario de descanso entre jornadas de trabajo, lo que está dificultando en el desempeño de las actividades diarias de una manera adecuada o en los tiempos establecidos por el poco descanso que se tiene, debido a la dinámica del trabajo, por el modelo de horarios que manejan y que demanda este tipo de jornadas.

Mangia (2020) menciona que la dimensión de Acoso Laboral obtuvo como resultados en un riesgo medio un 30% y con un 12% en riesgo alto, lo que refleja la poca información que tienen los colaboradores sobre este tema llegando a confundir o mal interpretar sobre lo que realmente significa y en qué forma se produce causando problemas por su desconocimiento o falta de información con sus compañeros o jefes inmediatos por su desconocimiento sobre el tema

En el estudio de León & Morán (2021) sus resultados en las diferentes dimensiones con riesgo medio son: desarrollo y competencia 52%, liderazgo 51%, organización del trabajo 62%, soporte y apoyo 70%, dentro de la dimensión de otros puntos importantes existe riesgo medio en acoso discriminatorio del 75%, adicción al trabajo 72%, estabilidad emocional y laboral con 87%. Los riesgos altos se encuentran en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo 49%, acción y control 50%, recuperación 66%, en la dimensión de otros puntos importantes prevalecen riesgos altos en condiciones del trabajo 50%, doble presencia (laboral – familiar) 54% y salud auto percibida 47%.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA ha permitido identificar una serie de factores de riesgo psicosocial que afectan tanto la salud mental y física de los trabajadores. Se observó que la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y las condiciones de trabajo inadecuadas son los principales elementos que contribuyen a un ambiente laboral desfavorable. Estos factores se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral, lo que sugiere que su mitigación es esencial para mejorar el bienestar de los empleados.
- Al realizar la prueba piloto se pudo determinar la fiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach donde se obtuvo un valor de 0.981 en nuestro análisis indicando una alta fiabilidad, lo que significa que los ítems del instrumento miden de manera consistente el constructo en cuestión. Y al determinar la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se obtuvo que tiene menos de dos casos por ende se tocara aumentar la muestra de la empresa
- Se calculo cada uno de los factores de riesgo psicosociales dándonos como resultado global que se categorizaron en riesgo bajo con un valor del 80% y riesgo medio con un valor de 20 %, sin embargo, se deberá priorizar las dimensiones con riesgo medio.
- Se implemento un plan de prevención de los riesgos psicosociales para la reducción de la frecuencia y gravedad de los accidentes laborales. Sin embargo, es fundamental que la alta dirección y los empleados trabajen de manera conjunta para establecer un enfoque proactivo en la gestión de riesgos psicosociales, garantizando así un ambiente de trabajo seguro y saludable.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los resultados que se obtuvo se recomienda ampliar la muestra que en este caso son los trabajadores de la empresa ya que no se pudo obtener una confiabilidad.
- La empresa deberá promover un ambiente laboral saludable, donde se priorice la salud mental y el bienestar de los trabajadores para que de esta manera pueda mejorar las diferentes dimensiones en donde se encontraron riesgos medios.
- Se recomienda que la empresa aplique la propuesta planteada para la prevención de los riesgos psicosociales para que de esta manera los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias relacionadas con el ambiente laboral.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA

Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA “IAF”

De acuerdo con las evaluaciones de los riesgos psicosociales en la empresa IAF con el tema “Evaluación de riesgos psicosociales con el Test del Ministerio de Trabajo en la empresa INDUSTRIA DE AGUA Y FILTRACIÓN CIA LTDA” se realizó como propuesta un plan de prevención de los riesgos psicosociales para los trabajadores de la empresa.

Se le entrega este plan de prevención a la empresa con la finalidad de proteger la salud y la seguridad de cada uno de los trabajadores para que también de esta manera puedan mejorar su bienestar y aumentar la productividad de la empresa.

Se obtuvo en los resultados que en las dimensiones donde existe nivel de riesgo medio son: **Carga y Ritmo de Trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de Acción y Control, Recuperación, Soporte y Apoyo, y Otros Puntos Importantes**, de acuerdo con estos parámetros se realizó el plan de prevención.

	Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA “IAF”		
	Valido desde:		código
	Valido hasta:		
	Elaborado por:	El investigador	
	Revisado por:		
	Aprobado por:		

Tema

Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en la Empresa Industria de Agua y Filtración CIA LTDA “IAF”

Objetivo general

- Prevenir y minimizar los riesgos psicosociales encontrados en la empresa IAF para que de esta manera el trabajador tenga un mejor ambiente de trabajo

Objetivo específico

- Hay que asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades laborales, sin distinción alguna por motivos de salud, características personales o sociales, o cualquier otra condición que pueda limitar su desarrollo profesional.

Ámbito de aplicación del programa

Para todos los trabajadores de la empresa IAF

Actividades enfocadas en la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales

Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Dimensiones	Actividades para realizar	¿Cómo?	Gráficos
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Acción Realizar un análisis detallado de las tareas y procesos productivos para identificar posibles sobrecargas o desequilibrios en la distribución del trabajo. • Capacitación Ofrecer talleres sobre gestión del tiempo, organización del trabajo y técnicas de relajación para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés laboral. • Medidas Implementar horarios flexibles, descansos programados y herramientas de planificación para optimizar la carga de trabajo. 	<p>El trabajador deberá realizar una autoevaluación sobre las tareas que está realizando para que estas sean conocidas por el área administrativa</p> <p>Las capacitaciones deberán de tener temas del manejo del estrés en el trabajo, técnicas de relajación También se deberá gestionar el tiempo necesario entre 30 minutos o más para que el trabajador pueda manejar el estrés laboral.</p> <p>El trabajador puede tener descanso de 15-20 minutos por descansos laborales, una herramienta necesaria es que se tenga un seguimiento del trabajo</p>	  
Desarrollo de	<ul style="list-style-type: none"> • Detección Identificar las necesidades de 	Medir el rendimiento de los trabajadores, realizar retro	

<p>competencias</p>	<p>capacitación y desarrollo de los trabajadores a través de evaluaciones de desempeño y encuestas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación Diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional en áreas relevantes para el puesto de trabajo y las aspiraciones de los empleados. Oportunidades Brindar oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la empresa para reconocer y recompensar el desarrollo de competencias. 	<p>alimentación sobre las habilidades y conocimientos para que el empleado mejore</p> <p>Se deberá recopilar información de los empleados para conocer en las áreas que se necesite la capacitación para que de esta manera mejore su desarrollo laboral</p> <p>Realización de capacitaciones en las distintas áreas para el desarrollo del trabajador</p>	  
<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Talleres Desarrollar talleres de liderazgo para jefes y supervisores, enfocados en habilidades de comunicación, empatía, reconocimiento y gestión de conflictos. 	<p>Realizar juegos o dinámicas que fomenten el trabajo en equipo (desafío del malvavisco, campo de minas)</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Implementar evaluaciones de desempeño 360° para fomentar la retroalimentación y el desarrollo de habilidades de liderazgo. • Cultura Fomentar una cultura de liderazgo participativo y comunicación abierta en toda la empresa. 	<p>Evaluación al área administrativa y operativa en donde las preguntas podrían ser ¿Existe comunicación entre las dos áreas?, ¿Son escuchados ante nuevas ideas o preocupaciones?, ¿Qué sugerencias existe para mejorar la comunicación entre las áreas?, etc.</p> <p>Invitar a que las dos áreas puedan participar en la dar la opinión sobre situaciones que estén afectando a la empresa</p>	 
<p>Margen de acción y control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía Asignar tareas que permitan a los trabajadores tomar decisiones y tener mayor autonomía en su trabajo. • Participación Involucrar a los trabajadores en la planificación y mejora de procesos productivos. 	<p>Los trabajadores realizaran tareas las cuales van a tener un impacto real en su area de trabajo</p> <p>El trabajador deberá dar planificación de cómo mejorar el proceso de producción o mejora de distribución del producto terminado para que de esta manera la empresa</p>	 

	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación Establecer canales de comunicación para que los trabajadores puedan expresar sus ideas y sugerencias. 	<p>pueda tener mejor eficiencia</p> <p>Realizar reuniones mensuales en las que el trabajador deberá informar sobre sugerencias al equipo</p>	
Recuperación	<ul style="list-style-type: none"> • Descansos Asegurar el cumplimiento de los periodos de descanso establecidos por la ley y promover la desconexión digital fuera del horario laboral. • Vacaciones Fomentar la toma de vacaciones y ofrecer programas de bienestar que incluyan actividades recreativas y de relajación. • Ergonomía Mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo para reducir la fatiga física. 	<p>Se les dará a los trabajadores una charla de cuales con sus derechos en el ámbito laboral para que de esta manera puedan saber cuál debe ser su descanso de acuerdo con la ley</p> <p>El trabajador debe revisar charlas sobre el código de trabajo en donde se menciona cuantos días tiene de vacaciones y después de cuánto puede volver a pedir las</p> <p>El trabajador deberá conocer las normas técnicas de ergonomía internación, se deberá dar charlas de estas (NTE INEN ISO 14738 y la NTE INEN ISO 11228)</p>	  

<p>Soporte y apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades Organizar actividades de integración para fortalecer las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia. • Comunicación Establecer canales de comunicación claros y accesibles para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y recibir apoyo. • Programas Implementar programas de apoyo emocional y psicológico para los trabajadores que lo necesiten. 	<p>Se realizar juegos de trabajo en equipo o realizar días de campo, para fortalecer la relación que tienen en las distintas áreas de trabajo</p> <p>Realizar reuniones semanales en donde los trabajadores puedan hablar y ser escuchados</p> <p>La empresa realizara terapia grupal o asesoramiento psicológico individual</p>	  
<p>Otros puntos importantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad y diversidad Trato igualitario, oportunidades, acoso. • Reconocimiento y motivación Valoración del trabajo, 	<p>La empresa realizará charlas de como realizar el trato igualatorio en donde se hablará de cómo todos los trabadores deben tener las mismas oportunidades y recursos.</p> <p>La empresa realizara reconocimientos al trabajador por el desempeño en su área</p>	 

	<p>oportunidades de desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación de tareas <p>Variar las tareas para evitar la monotonía y reducir la tensión en grupos musculares específicos.</p>	<p>de trabajo ya sea verbal, escrito, público o privado.</p> <p>Los trabajadores de la empresa deberán tener tareas combinadas que requieran diferentes habilidades estas rotaciones pueden ser diarias, semanal o incluso mensual. Deberán estar capacitados para las distintas áreas</p>	
--	--	--	---

Conclusión

Este plan de prevención debe ser implementado de manera gradual y adaptativa, con la participación de todos los niveles de la organización. La comunicación constante y la retroalimentación de los empleados son esenciales para el éxito de estas iniciativas. Además, se recomienda realizar una evaluación anual del impacto de las medidas implementadas, ajustando el plan según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los trabajadores. La creación de un ambiente laboral saludable y seguro no solo beneficiará a los empleados, sino que también mejorará el desempeño organizacional y la satisfacción general en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Bolívar, J. (2023). “FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MEGAKONS S.A.”
- Cieza, C. (2023). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la norma ISO 45001:2018 para la mejora continua en la empresa PROEXI S.A.C. – Santa.*
- Estrella, X., & Enríquez, M. (2021). *Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda.*
- García, M., & Hidalgo, Y. (2021). *Factores psicosociales y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial, Castilla 2021.*
- García-Mogollón, A. M., Malagón-Sáenz, E., García-Mogollón, A. M., & Malagón-Sáenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55–76. <https://doi.org/10.15359/abra.41/63.3>
- IAF INDUSTRIAS. (2024). *IAF INDUSTRIAS, INDUSTRIA DE AGUA Y FILTRACION CIA.LTDA (ECUADOR).*
- Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R., & Pulido, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1), 47–60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Maya, M. (2022). *RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA FLORICULTORA EN EL SECTOR DE TABACUNDO.*
- Moreno Jiménez, B. (2011). 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>
- Muguira, A. (2024). *Diferencia entre investigación cualitativa y cuantitativa.*

- Navarro, F. (2019). *Factores de riesgo psicosocial relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de un Hospital I - EsSalud 2019.*
- Nicho, K. (2021). *Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021.*
- Pérez, M. del C., & Cochachi, G. (2023). *Implementación de un SGSST para reducir los riesgos laborales en el área de pilado dentro de la agroindustria del arroz en la ciudad de San Martín para el periodo 2023.*
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach.* 12(2).
- Quiroz, A. (2020). “*DETERMINAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES SEGÚN ÁREAS EN LOS TRABAJADORES DE UNA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL, CHICLAYO, REGIÓN LAMBAYEQUE, 2018.*”
- Trinidad, J., & Escobar, C. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Uvidia, M. (2018). *ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MKP SERVICIOS PETROLEROS.*
- Varillas, W., Aranda Beltrán, C., & Elizalde Núñez, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 77, Issue 4). UNMSM. Facultad de Medicina. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Villafuerte, D. (2023). Riesgo psicosocial en trabajadores de empresas públicas, caso Galápagos. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 7(3), 74–92. <https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n3.2023.349>
- Yataco, E. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de policías de un Departamento de Patrullaje a Pie, Lima Metropolitana, 2021.*
- Jiménez, F. (2024, October 30). *Riesgos Psicosociales.*
- Lara, J., Cárdenas, I., & Pando, K. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.*
- Nunziatina, B. (2015). *MODELO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DETERMINADO POR FACTORES INTERNOS, INDIVIDUALES, DOBLE PRESENCIA Y EXTERNOS PARA ENTORNOS LABORALES MODEL OF*

PSYCHOSOCIAL RISK ASSESSMENT DETERMINED BY: INTERNAL FACTORS, INDIVIDUAL'S CHARACTERISTIC, DOUBLE PRESENCE AND EXTERNAL FACTORS FOR WORKPLACES. In *No. 1. Venezuela* (Vol. 5). <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve><http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>.

Castañeda, Y., Aranda, C., Guzmán, S., & Nava, A. (2024). *Reincorporación Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo: un estudio de caso en trabajadores de diversos sectores ocupacionales*.

Chango Pilamunga, B. O., Chancusig López, M. B., García Monar, K. R., & Haro Sarango, A. F. (2024). Chi Cuadrado y tablas de contingencia aplicado en SPSS. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 499–513. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/ne3/329>

Espinoza, J. (2021). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA*. INSST. (2024). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. CONCEPTO Y CARACTERIZACIÓN. CLASIFICACIONES DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. FACTORES DE RIESGO RELATIVOS A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)*.

León, K., & Morán, A. (2021). *Diseño de un plan de acción para la prevención de los riesgos psicosociales existentes en el área de producción en una empresa productora de papel y cartón ubicada en la ciudad de Guayaquil*.

Mangia, E. (2020). *SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA DE INTERVENCIÓN DEL DISEÑO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL PERIODO NOVIEMBRE 2018 – ABRIL 2019*.

Ministerio del Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.

Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (n.d.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*.

Ordoñez-García, S., Luy-Navarrete, W., & Merino-Velásquez, J. (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2–1), 248–261. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>

- Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*.
- Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (2022). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Tejada, J., & Navío, A. (2024). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. <http://www.trainingvillage.gr>,
- Virla, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. 12(2).

ANEXOS

Test del Ministerio de Trabajo

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios”, que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes. Muchas gracias por su colaboración

Datos generales				
ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrati va:		Operati va:
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnic o / Tecnol ógico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro

F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				

3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDER AZGO		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcialm ente de Acuerdo (3)	Po co de acu erd o (2)	En desacue rdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completa mente de	Parcial mente de	Po co de de	En desacue rdo (1)
NR	Ítem				

		Acuerdo (4)	Acuerdo (3)	acuerdo (2)	
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				

20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPE RACIÓN		Completa mente de Acuerdo (4)	Parcial mente de Acuerdo (3)	Po co de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Í t e m				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a				

	reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completa	Parcial	Po	En
NR	Í	mente	mente	co	En
	t	de	de	de	desacue
	e	Acuerd	Acuer	acuerd	rdo (1)
	m	o (4)	do (3)	o	
				(2)	
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un				

	médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				

42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				

52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					