



## UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

### ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

#### MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

*Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020*

#### PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

|                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Título del proyecto:</b>                                                                                                        |
| DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO “ADVANCE MEDICAL” QUITO, ECUADOR. |
| <b>Línea de Investigación:</b>                                                                                                     |
| Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible                                                                    |
| <b>Campo amplio de conocimiento:</b>                                                                                               |
| Servicios                                                                                                                          |
| <b>Autor/a:</b>                                                                                                                    |
| Jessica Mishell Zurita Avalos                                                                                                      |
| <b>Tutor/a:</b>                                                                                                                    |
| Magister Fausto German Pazmiño Muñoz<br>Magister Erick Javier Riofrío Fierro                                                       |

Quito – Ecuador

2025

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **MAGISTER FAUSTO GERMAN PAZMIÑO MUÑOZ** con C.I: **1710051978** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO "ADVANCE MEDICAL" QUITO, ECUADOR.**

Elaborado por: JESSICA MISHELL ZURITA AVALOS, de C.I: 1725080541, estudiante de la Maestría: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

---

**Firma**

## APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, **MAGISTER RIOFRIO FIERRO ERICK JAVIER** con C.I: **1713150827** en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: **DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO "ADVANCE MEDICAL" QUITO, ECUADOR.**

Elaborado por: **JESSICA MISHELL ZURITA AVALOS**, de C.I: **1725080541**, estudiante de la Maestría: **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

---

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Jessica Mishell Zurita Avalos con C.I: 1725080541, autor/a del proyecto de titulación denominado: **Diseño de un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del centro médico "Advance Medical" Quito, Ecuador** Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, mención Prevención de Riesgos Laborales.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 25 de agosto de 2025

---

**Firma**

## Tabla de contenidos

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| APROBACIÓN DEL TUTOR                                  | 2  |
| APROBACIÓN DEL TUTOR                                  | 3  |
| DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE  | 4  |
| INFORMACIÓN GENERAL                                   | 1  |
| Contextualización del tema                            | 1  |
| Problema de investigación                             | 3  |
| Objetivo general                                      | 4  |
| Objetivos específicos                                 | 4  |
| Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos: | 4  |
| CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO                  | 6  |
| 1.1. Contextualización general del estado del arte    | 6  |
| 1.2. Proceso investigativo metodológico               | 11 |
| 1.3. Análisis de resultados                           | 15 |
| CAPÍTULO II: PROPUESTA                                | 34 |
| 1.1. Fundamentos teóricos aplicados                   | 34 |
| 1.2. Descripción de la propuesta                      | 36 |
| 1.3. Validación de la propuesta                       | 1  |
| 1.4. Matriz de articulación de la propuesta           | 2  |
| CONCLUSIONES                                          | 5  |
| RECOMENDACIONES                                       | 6  |
| BIBLIOGRAFÍA                                          | 7  |
| Bibliografía                                          | 7  |
| ANEXOS                                                | 10 |

## Índice de tablas

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Tabla 1 Personal del Centro Médico Advance Medical</i> | <i>11</i> |
| <i>Tabla 2 Sexo de los encuestados</i>                    | <i>15</i> |
| <i>Tabla 3 Edad de los encuestados</i>                    | <i>16</i> |
| <i>Tabla 4 Tiempo de trabajo en el Centro Médico</i>      | <i>17</i> |
| <i>Tabla 5 Plan de prevención</i>                         | <i>36</i> |
| <i>Tabla 6 Matriz de articulación</i>                     | <i>2</i>  |

## Índice de figuras

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Figura 1 Representación gráfica de niveles de riesgo.</i>                                                    | 13 |
| <i>Figura 2 Porcentaje de personas expuestas en factor Tiempo de trabajo y su nivel de riesgo.</i>              | 13 |
| <i>Figura 3 Número de personas expuestas a cada nivel de riesgo.</i>                                            | 14 |
| <i>Figura 4 Estadísticas para el factor Carga de Trabajo.</i>                                                   | 14 |
| <i>Figura 5 Información descriptiva de la respuesta del numeral 23.</i>                                         | 14 |
| <i>Figura 6 Información descriptiva de la respuesta del numeral 23.</i>                                         | 14 |
| <i>Figura 7 Sexo de los encuestados</i>                                                                         | 15 |
| <i>Figura 8 Rango de edad en mujeres encuestadas</i>                                                            | 16 |
| <i>Figura 9 Rango de edad en hombres encuestados</i>                                                            | 17 |
| <i>Figura 10 Tiempo de trabajo en el centro médico</i>                                                          | 18 |
| <i>Figura 11 Participación global de los encuestados del test FPSICO 4.1.</i>                                   | 18 |
| <i>Figura 12 Valoración global de la exposición a los factores de riesgo psicosocial</i>                        | 19 |
| <i>Figura 13 Tiempo de trabajo</i>                                                                              | 20 |
| <i>Figura 14 Autonomía</i>                                                                                      | 20 |
| <i>Figura 15 Carga de Trabajo</i>                                                                               | 21 |
| <i>Figura 16 Demandas psicológicas</i>                                                                          | 22 |
| <i>Figura 17 Variedad/ Contenido</i>                                                                            | 22 |
| <i>Figura 18 Participación/ Supervisión</i>                                                                     | 23 |
| <i>Figura 19 Interés por el trabajador/ Compensación</i>                                                        | 23 |
| <i>Figura 20 Desempeño de rol</i>                                                                               | 24 |
| <i>Figura 21 Relaciones y apoyo social</i>                                                                      | 24 |
| <i>Figura 22 Valoración resumen de exposición del personal administrativo del Centro "Advance Medical"</i>      | 25 |
| <i>Figura 23 Tiempo de trabajo del personal administrativo</i>                                                  | 25 |
| <i>Figura 24 Participación /supervisión del personal administrativo</i>                                         | 26 |
| <i>Figura 25 Desempeño de rol del personal administrativo</i>                                                   | 27 |
| <i>Figura 26 Valoración resumen de exposición del personal médico general del Centro "Advance Medical"</i>      | 27 |
| <i>Figura 27 Tiempo de trabajo del personal médico general</i>                                                  | 28 |
| <i>Figura 28 Carga de trabajo del personal médico general</i>                                                   | 29 |
| <i>Figura 29 Demandas psicológicas del personal médico general</i>                                              | 30 |
| <i>Figura 30 Participación y supervisión del personal médico general</i>                                        | 30 |
| <i>Figura 31 Relaciones y apoyo social del personal médico general</i>                                          | 31 |
| <i>Figura 32 Valoración resumen de exposición del personal médico especialista del Centro "Advance Medical"</i> | 31 |
| <i>Figura 33 Demandas psicológicas del personal médico especialista</i>                                         | 32 |
| <i>Figura 34 Relaciones y apoyo social del personal médico especialista</i>                                     | 33 |
| <i>Figura 35 Descripción de pasos para el diseño de la plan de prevención de riesgos psicosociales.</i>         | 36 |

## INFORMACIÓN GENERAL

### Contextualización del tema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) resalta que: “los riesgos psicosociales se refieren a factores en el lugar de trabajo que pueden llegar a afectar la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores”. La OIT ha podido trabajar sobre las normas y directrices para coordinar a los estados miembros en la implementación de políticas que incluyan evaluaciones de los riesgos psicosociales y sus factores desencadenantes.

(Cobos Lazo, 2022) menciona que “En nuestro mundo actual, a través de varios estudios, evaluaciones y análisis realizados, los que han dado datos sobre los riesgos mentales y su cambio en el trabajador ha dejado comprender mejor la importancia de un buen ambiente en el trabajo donde crecen los trabajadores profesionalmente, estos datos han dejado crear una mejor idea del riesgo mental e impulsar a tener empresas saludables, lo que demuestra el interés por hacer reglas para un correcto desarrollo multidimensional del trabajador.”

Un análisis estadístico en una tesis realizada sobre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en una institución militar menciona que hace 50 años los trabajadores no son como en la actualidad, al día de hoy permanecen por más tiempo en las oficinas e indica que la vida laboral paso incluso de la parte de actividad física a tener mayor carga mental. (Candia y Pérez, 2018) menciona que las habilidades interpersonales y cognitivas son relevantes, en muchas instituciones exigen a sus empleados y aumentan las demandas de trabajo, y las remuneraciones no son acorde a su esfuerzo que realizan. Utilizando el programa SPSS se obtuvo datos descriptivos de cada variable y al comparar dichos resultados presentan un nivel moderado en dimensiones sobre las compensaciones, la doble presencia y exigencias psicológicas, y con un 49% se encontró al estrés laboral en el personal como el factor más sobresaliente. (Díaz Pino & Villar Encarnación, 2020, pág. 13)

De acuerdo la OMS establece un plan preventivo que incluye revisar y hacer seguimiento de los riesgos mentales y emocionales en el trabajo, y junto con acciones positivas mejorar el ambiente laboral. “Todo esto ayuda a mantener la salud física, emocional y mental en el trabajo a través de apoyo y programas para bienestar”. (Organización Mundial de la Salud, 2025)

La (OMS, 2020, pág. 2) considera que “los riesgos psicosociales son factores importantes que afectan el bienestar físico y mental, y señala que estos riesgos están estrechamente relacionados con la forma en que se diseña, sistematiza y gestiona el trabajo”. La Organización Mundial de la Salud considera que “los riesgos psicosociales incluyen factores como el estrés laboral y la falta

de apoyo, que pueden provocar depresión, ansiedad, agotamiento profesional y problemas de salud mental como enfermedades musculo esqueléticas y cardiovasculares". (OMS/OPS, 2025)

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo menciona que "los riesgos psicosociales y la interacción entre el entorno laboral, el tipo de trabajo, la índole organizacional, las competencias, la autonomía de los empleados y así como el desenvolvimiento del personal fuera del trabajo pueden causar daño a la salud de los empleados, el desempeño laboral y la satisfacción laboral según la percepción y la experiencia". (Sierra, 2020).

El ministerio de trabajo en España propone "un sistema estratégico de seguridad y salud en el trabajo que consta de una secuencia que inicia desde la prevención de riesgos psicosociales con la salud emocional y mental, recomienda el uso de cuestionarios CoPsoQ/ISTAS21 y las guías del INSST donde se detalla las fases del proceso de identificación, las acciones, los análisis y el seguimiento respectivo para cada organización". (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021)

Un estudio realizado dentro de un centro médico de pacientes críticos en Chile evaluó el perfil de riesgos psicosociales en comparación entre el personal médico y técnico, esto demostró que los riesgos psicosociales son más puntuales en la población médica con mayor valor estadístico en comparación del área administrativa, pero también informo que del personal médico las mujeres comprenden un valor más alto. Y se reconocen que en esta organización las unidades críticas son con mayor prevalencia debido a trabajos de pie, turnos muy extensos, malas posturas que en conjunto todas estas llevan a que el personal de salud perciba los riesgos psicosociales y alteren su salud a nivel cardiovascular y músculo esquelético. (Ceballos Vásquez & Cancino, 2020)

El (Ministerio del Trabajo, 2017) en el Ecuador promueve activamente la "implementación de un programa de prevención de riesgos psicosociales de las diferentes organizaciones y esto se rige en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 que toda empresa ya sea pública o privada con diez trabajadores en adelante debe implementar el programa y se debe hacer el reporte anualmente al Ministerio de Trabajo" (Mouriño, 2025, pág. 1)

En el Ecuador en base a datos estadísticos presentados en el año 2022, un estudio realizado en el período del 2020-2021 se tomó como objeto de estudio trabajadores en seis sectores de producción en la agricultura, la minería, pesca, la construcción, trabajo informal y el sector de salud con apoyo en conjunto con la OPS es considerado como el segundo país a nivel de América Latina con índices muy altos de estrés laboral enfocado en salud mental, y en repercusiones musculo esqueléticas. (OPS, 2022)

## **Problema de investigación**

En el centro médico "Advance Medical" los riesgos psicosociales se han convertido en un factor crítico que puede afectar la salud mental, emocional y el rendimiento de los trabajadores. Dentro de las problemáticas esta la sobrecarga laboral, la presión sobre obtener buenos resultados, la escasa comunicación organizacional que esto influye negativamente en el clima laboral.

En el centro médico desde el área administrativa y personal de salud se ha observado una creciente preocupación por casos de ausentismo laboral y de presencialismo, la rotación del personal, conflictos interpersonales, disminución en la motivación de los trabajadores e incluso lesiones músculo esqueléticas con mayor predominancia de lumbalgias. Estas señales podrían estar relacionadas con la presencia de riesgos psicosociales no gestionados de forma adecuada lo cual repercute en la productividad y sostenibilidad de la organización.

El Centro Advance Medical en la actualidad no cuenta con un sistema formal para identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales e impide una actuación preventiva, además no existe un conocimiento sobre la importancia y cultura de prevención de la salud emocional, mental y física, y el impacto que tiene en el desempeño laboral y en la salud ocupacional.

Al estudiar los riesgos psicosociales en el establecimiento evaluaremos la salud psicosocial de los trabajadores, la carga y el ritmo en el trabajo, el nivel de autonomía y la toma de decisiones, presencia de los conflictos, acoso laboral, si los esfuerzos laborales son valorados, si existen oportunidades de desarrollo profesional, estabilidad entre el empleo y vida privada y la participación organizacional.

Con el análisis de los riesgos psicosociales en el centro médico va permitir conocer la salud mental y emocional de los trabajadores, ayudar a fomentar un ambiente laboral más sano que sea respetuoso, colaborativo, seguro y confortable, a valorar y reconocer el esfuerzo del trabajador y que se sienta libre de expresar sus opiniones con el fin de mejorar el desempeño dentro y fuera de la institución.

Por estas razones resulta importante investigar de forma sistemática e incorporar el plan para evaluar riesgos psicosociales presentes en el centro Advance Medical con el objeto de identificar las principales fuentes de riesgo psicosocial, comprender su impacto en el rendimiento, y con un enfoque preventivo mejorar el clima laboral, el desempeño de sus trabajadores y lograr fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

### **Objetivo general**

Diseñar un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL" de la ciudad de Quito, Ecuador.

### **Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales.
- Determinar los riesgos psicosociales a los que se exponen el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL".
- Elaborar estrategias específicas del plan de control de riesgos psicosociales.
- Valorar a través de criterios de especialistas sobre el beneficio de un plan de evaluación de riesgos psicosociales.

### **Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:**

Los beneficiarios directos sobre la aplicación de este diseño de un plan de control de los riesgos psicosociales para el Centro Médico ADVANCE MEDICAL van a ser los grupos de personas desde el personal de caja, de laboratorio y de imagen, los médicos generales, especialistas, comunidad académica.

- **Trabajadores:** Ellos serán los beneficiarios directos por su participación en este proyecto y les va a permitir mejorar el bienestar laboral, en contribuir un ambiente de trabajo más saludable, mejorar la calidad y calidez de atención a los usuarios, promover la conciencia preventiva de la importancia de la vitalidad mental ocupacional.
- **Empresa:** tiene también un beneficio directo por que aquí se va a desarrollar el diseño del plan de control riesgos psicosociales, así puedan mantener una organización estructurada y aumentar su productividad y mejorar el ambiente laboral.
- **Usuarios/pacientes:** son beneficiarios indirectos debido a que al mejorar el ambiente dentro del trabajo y mermar los riesgos psicosociales el usuario se sentirá seguro, confortable de poder acudir con la confianza al buen trato y servicio del Centro Médico ADVANCE MEDICAL.
- **Familiares del personal:** de igual manera son beneficiarios indirectos por que el personal administrativo y médico tendrán menos estrés laboral y podrán estar en una armonía entre el trabajo y su vida personal sin afectar sus relaciones interpersonales.

El proyecto permitirá a este grupo de personas a prevenir los riesgos psicosociales e incluso llegar a la comunidad académica como fuente de consulta de investigación sobre el impacto que tiene los riesgos psicosociales en el desempeño laboral y en la salud ocupacional.

## CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

### 1.1. Contextualización general del estado del arte

De acuerdo a la OMS en (1948) “la salud es más que la ausencia de enfermedades menciona que es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OPS, 2007)

La salud mental es un concepto reciente que se da lugar a partir de siglo XIX (Editorial Etecé, 2025) que alude ser “el estado de bienestar tanto emocional, mental y a nivel social que esto se manifiesta al momento de sentir, actuar, pensar en el diario vivir”.

En base a la cronología (Neffa, 2021, pág. 4) en el siglo pasado el estrés se consideraba como un resultado entre el desequilibrio que exigen las empresa u organizaciones a sus trabajadores y el déficit de control que tiene el trabajador para responder con un buen desempeño laboral.

En este último siglo se han establecido normas, leyes, decretos enfocados en mejorar la prevención de riesgos en seguridad y salud laboral. Las medidas que comprenden va desde los riesgos químicos, físicos, mecánicos, ergonómicos y los biológicos. Aun así, el riesgo psicosocial requiere de un esfuerzo más pronunciado para definir con claridad y poder identificar los factores que pueden desencadenar en el ambiente laboral. (Espinoza, Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa, 2021, págs. 6-7)

El (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025, pág. 1) define a la psicopsicología como una disciplina de prevención de los riesgos laborales que se apropia de las condiciones ocupacionales relacionadas con la organización, el contenido, la ejecución, las relaciones interpersonales y los diferentes escenarios en los que se desenvuelve el empleador.

A las condiciones de trabajo las denomina como “condiciones organizativas” qué es lo que denomina como los factores psicosociales y representan cuestiones como: la cantidad de trabajo que se va a realizar, los plazos, la velocidad en que debe realizarse, si tiene el trabajador algún nivel de destreza o conocimiento, la autonomía, si tiene apoyo de otras disciplinas como el instrumental, la tecnología o más compañeros, las relaciones sociales que hay dentro de la empresa es así que todas estas condiciones están presentes en empresas independientemente de su tamaño, de la actividad, del sector o la ubicación (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025).

Es necesario conceptualizar los diferentes factores de riesgo psicosocial para conocer las características. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025, pág. 3) menciona que el contenido de trabajo está dado por el diseño de las tareas, la exigencia y la forma como

se va a ejecutar y puede dar como tareas de ciclos cortos o fragmentados, si el trabajo es monótono, si son actividades desagradables, altos niveles con la creatividad, niveles altos en exigencias emocionales que generen violencia, conflictos. El segundo es la carga y ritmo del trabajo aquí se detalla la cantidad y datos cualitativos ya sea el ritmo, los plazos de ejecución, las multitareas, si hay o no dificultad y cambios de ubicación del espacio de trabajo a lugares no convencionales.

El tiempo en el trabajo es un factor psicosocial y hace referencia a la cantidad de tiempo y los horarios es decir si el trabajo es en horario nocturno, si las jornadas son muy largas, la inflexibilidad horaria, descansos o pausas activas ausentes o inadecuadas, trabajos los fines de semana, la dificultad de armonizar el tiempo en la vida laboral con la vida personal o social. Respecto al factor de participación y el control resalta en la toma de decisiones cuando hay una escasa participación en los procedimientos, la baja capacidad de tomar el control sobre el ritmo, la carga, el método del trabajo, el bajo control respecto al uso de la tecnología. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025, pág. 4)

Otro factor es el desempeño de rol indica las funciones y las responsabilidades que debe tomar el trabajador para evitar la sobrecarga y la asignación de forma equitativa con responsabilidad. El desarrollo profesional son las oportunidades que tiene el obrero dentro de su lugar de trabajo si hay una sobre promoción, la infra promoción, la paralización de su carrera profesional, el reconcomiendo laboral mínimo o ausente y la poca remuneración. Y para concluir con el factor de los distintos equipos de trabajo el uso de las herramientas tecnológicas como es sus diseños y el funcionamiento va desde quipos en mal estado, softwares muy inapropiados o complejos, que generen riesgos físicos, mecánicos muy desfavorables para el trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2025, pág. 6)

En Colombia la Ley 1616 en el año 2013 define a la salud mental como un estado cambiante qué se muestra en la vida día a día mediante el comportamiento y cómo interactuamos, lo cual deja a las personas usar los recursos emocionales, cognitivos, y mentales como un medio para hacer conexiones importantes y ayudar a la comunidad o sociedad donde viven. (Castillo, 2025)

Según Bruére (2017) define que “los riesgos psicosociales son aspectos que a través de las diferentes impresiones, aprehensiones y experiencias pueden intervenir en la salud mental, física y emocional del trabajador y con ello en el desempeño laboral. Asimismo logran tener un potencial de llegar a ocasionar un daño físico y psicológico a los trabajadores e incluso fuera de su lugar de trabajo, por tal razón su definición abarca innumerables factores que incluyen en el

riesgo ocupacional psicosocial". (Espinoza, Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa, 2021, pág. 7)

Con mención a Blanch (2021) revela que la psicología organizacional prioriza al estudio y análisis sobre el comportamiento humano en su entorno de trabajo, desde la interacción entre los trabajadores, el entorno y clima laboral; el objetivo principal es mejorar la salud psicológica de los empleados y aplicación de los principios en esta materia como es la capacitación, evaluación y poder motivar a la persona para diseñar un trabajo estable con mayor productividad". (Castro Gomez & Montenegro, 2024, pág. 1)

Salvador Moreno (2019) cita que "los riesgos psicosociales son aspectos de sistema, organización y gestión en el trabajo que tiene la capacidad de provocar daños a nivel mental o físico y a su vez existen factores como el estrés dentro del trabajo, la carga laboral extenuante, el acoso y el déficit de apoyo por lo que es crucial fomentar un trabajo salubre. (Castro Gomez & Montenegro, 2024, pág. 1)

Con mención a Vega (2020) alude que hay una lucha constante contra el acoso laboral y la discriminación es por eso que se debe implementar políticas que sean efectivas para ayudar a prever los comportamientos y transformar las condiciones de trabajo a un ambiente seguro, respetuoso y digno, así el trabajador o trabajadora se sienta seguro y valorado. (Castro Gomez & Montenegro, 2024, pág. 17)

La valoración sobre los riesgos psíquicos y sociales en los empleos ha ganado importancia en la esfera laboral, teniendo en cuenta el efecto en la mente de los trabajadores a causa factores como el estrés, mala interrelación intrapersonal con los demás empleados, falta de autonomía todo esto visto como peligros en este ámbito psicosocial pueden causar problemas mentales, ansiedad, depresión y síndrome de burnout. La organización Internacional del Trabajo refiere que es importante poner en marcha acciones útiles para ver, medir y reducir estos peligros a nivel mundial. (Carranco & Orozco, 2024)

Cortez (2021) define que: "los factores psicosociales son un grupo de interacciones que se lleva a cabo en una institución entre el contenido de trabajo y el ambiente donde se desarrolla, cada uno tiene sus características de forma individual y comparten con el entorno extra laboral que inciden negativamente sobre la seguridad, rentabilidad y armonía del trabajador. (Chila, Macias, & Nieto, 2025, pág. 420)

La (Organización Mundial de la Salud, 2022) menciona como "la salud mental en un fase de plenitud en el que la persona organiza sus aptitudes y es capaz de hacer frente a las situaciones

de estrés normal de la vida cotidiana, de poder trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (Armijos , Tapia, & Naranjo, 2022, pág. 477)

El riesgo psicosocial con la definición de (Psicoemoc, 2022, pág. 2) afirma: “El estrés en el trabajo es considerado como una de las principales consecuencia por exposición y se ha demostrado que es un problema critico de forma colectiva que logra afectar a los empleados de distintas ocupaciones sin embargo, el estrés laboral no solo afecta a la salud mental y física, sino también a la forma de trabajar, en el rendimiento y la productividad. El estrés laboral siempre ha existido en el entorno laboral; pero su intensidad e incidencia están aumentando a causa de las nuevas apariencias mal gestionadas de organizaciones del trabajo y las relaciones sociales laborales”. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023)

Como dicen (Thiese, Hegmann, & Kapellusch, 2016) en una empresa abarca su desarrollo desde diferentes variables tanto psicosociales, ambientales y físicas, todas estas en conjunto promueven su desarrollo organizacional que tiene como objetivo ser sostenible para su crecimiento. Es necesario identificar el entorno de la organización y sus factores psicosociales que pueden llegar afectar el bienestar y el clima laboral todo esto se traduce como un mejor entendimiento de dicha organización. (Espinoza, Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa, 2021, pág. 8).

(Ramirez & Tejada Betancourt, 2020) nos manifiesta que los peligros del estado mental se explican cómo “Un grupo de vivencias y sensaciones del trabajador. Pueden ser de tipo único, de crecimiento personal o aspiraciones económicas, otros se refieren a las relaciones entre personas y sus aspectos emocionales”.

El trabajador y la vida personal de este se interrelacionan conjuntamente , (Ramirez & Tejada Betancourt, 2020, pág. 2024) indica “Werther y otros 2008 el cual dice que el trabajador está conectado al ambiente laboral, su forma, sus condiciones de vida y también está ligado a su estado económico y social; problemas demográficos además de su momento histórico”. Así podemos ver que el trabajador afecta su tarea y también esto repercute en él; por tal razón cada uno debe pensar en su propia manera para ajustarse y recuperarse.

Teniendo en cuenta (Cantos & Mite, 2024, pág. 3) indica que “Cada persona en ciertas situaciones sociales y mentales puede mostrar un poco o nada de estrés, también como su trabajo deja que tenga varias maneras de desenvolverse y provocar incluso enfermedades, no es una regla para todos; así pues, lo fuerte que cada persona influye en el comportamiento en su trabajo y vida, por lo que no todos los obreros pueden tener las mismas reacciones que otros

en su misma área. La manera en que el ser humano maneja las cosas difíciles define lo que hace, cuanto es el efecto y su autonomía”.

Con base al (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014) en Perú indica que los factores psicosociales son condiciones que están presentes en una actividad laboral y que logran afectar el bienestar, la salud física, social y psíquica con en el efecto del empleo. Los factores más comunes son la alta demanda, el déficit de autonomía, poco apoyo social, y los pocos recursos disponibles. (Díaz Pino & Villar Encarnación, 2020, pág. 14)

Los factores psicosociales no solo merman la productividad a su vez el trabajador hace que realice menos actividades y crean un mal ambiente subiendo los niveles de fatiga, estrés, ansiedad. Se conoce que la salud mental en los trabajadores es de suma importancia y que si los peligros no se manejan bien está cada vez se deteriora y puede aparecen más problemas como ansiedad, tristeza, mucho cansancio, accidentes en el trabajo, mala interrelación fuera del trabajo y en la rentabilidad organizacional. (Carranco & Orozco, 2024, pág. 2)

Quintana (2023) cita que: “En Ecuador varios estudios realizados demuestran que la precariedad laboral, el trabajo muy excesivo y no tener el privilegio de crecimiento profesional son las causas más grandes para lograr tener una mala salud mental”. Todo esto aplica a que siempre se debe analizar de forma regular o continua los riesgos en las organizaciones para poder idear un plan preventivo. (Carranco & Orozco, 2024, pág. 2)

(Chila, Macías, & Nieto, 2025) un estudio realizado evaluando los riesgos psicosociales con una metodología descriptiva en el personal del Hospital Aníbal González Álvala señala que ha tenido afectación a nivel emocional con un valor de 37.13%, que han tenido repercusiones a nivel físico y mental con un 34.13% y con un 14,97% demuestra daño a nivel personal. (Chila, Macías, & Nieto, 2025, pág. 446)

La investigación realizada por Rodríguez (2021) en unos cajeros bancarios en Lima-Perú que evalúa los riesgos psicosociales y las molestias músculo-esqueléticas que el objetivo de realizar este estudio fue confirmar si hay molestias a nivel muscular-esqueléticas. Se utilizó una metodología tipo transversal y descriptivo y rescatan que las exigencias psicológicas tienen un 50.1%, y la doble presencia 49.1%. En la parte músculo esqueléticas en las molestias más frecuentes son a nivel cervical 75.9%, zona dorso lumbar 75.0% y concluye que existe relación significativa entre los factores psicosociales y las afecciones músculo esqueléticas.

(Granda Pozo, 2023) la autora de un estudio realizado en un supermercado en Lago Agrio analizando la interrelación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y las lesiones a

nivel músculo-esqueléticas con el instrumento FPSICO4.0 menciona que los factores más prevalentes son el tiempo de carga horaria y de trabajo, la escasa autonomía, posturas forzadas, movimientos repetitivos que fueron muy prevalentes al concluir este estudio en esta organización.

## 1.2. Proceso investigativo metodológico

El proyecto tiene un alcance descriptivo con el fin de identificar, detallar y poder analizar de manera sistemática los procesos utilizados junto con sus variables y evitar falencias y datos no confiables. Con un enfoque cuantitativo de datos numéricos que sean medibles y permita generar una representación fiel a la realidad del estudio que se va a realizar.

La población total del estudio es de treinta y ocho personas: personal médico: 16 y personal administrativo: 22 personas, se representa en la tabla 1.

**Tabla 1 Personal del Centro Médico Advance Medical**

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| <b>Personal de Administrativo</b>      | <b>11</b> |
| <b>Personal de Médico General</b>      | <b>6</b>  |
| <b>Personal de Médico Especialista</b> | <b>15</b> |
| <b>Total</b>                           | <b>32</b> |

*Nota:* Departamento del personal del Centro Advance Medical

### Instrumento

El cuestionario Fpsico4.1 desarrollado por el INSST en España es un modelo sistemático que tiene como objetivo identificar, detallar y evaluar los distintos riesgos psicosociales en las organizaciones. Esta evaluación persigue la misma meta que los demás ámbitos de prevención de riesgos laborales, valora la magnitud, ayuda a establecer métodos para mejorar y en su prevención de daños. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 5)

Este método de evaluación ha sido creado en una aplicación informática para la prevención (AIP) de acceso libre y de forma gratuita. Su ámbito de aplicación radica en la utilidad de poder aplicar a cualquier empresa independiente de su actividad y la cantidad del personal. Dentro los factores que evalúa son 9 factores que va desde:

1. tiempo de trabajo,
2. autonomía,

3. carga de trabajo,
4. demandas psicológicas,
5. la variedad y el contenido en el trabajo,
6. la participación y supervisión,
7. el interés por el trabajador y desempeño del rol,
8. las relaciones y apoyo social, y por el ultimo
9. desempeño de rol y sus compensaciones. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022)

De acuerdo al FPSICO 4.1 del (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022) el primer factor analizar es el tiempo de trabajo que enfatiza al orden y estructura de la actividad que realiza durante la semana de trabajo y puede ser si trabaja los días sábados, fines de semana, si existe un descanso entre semana o si existe relación entre la vida laboral y social. El segundo factor es la autonomía que indica las condiciones, procedimientos y exploran aspectos como las pausas reglamentarias, el ritmo del trabajo, si es que existe o no la capacidad de atender los asuntos personales.

El tercer factor es la carga de trabajo que detalla si existe poca o demasiada cantidad en el trabajo, y estudia los tiempos de atención que necesita para realizar una tarea, la intensidad, si hay múltiples tareas, las interrupciones, dificultad, si requiere de ayuda. Demandas psicológicas es el cuarto factor cita las exigencias que pueden ser a nivel cognitivo, emocional. El quinto factor es la variedad y contenido que analiza sobre el efecto que tiene el trabajo sobre el trabajador, de su significado y el impacto en su vida y explora si es rutinario, el sentido de laborar, la contribución y el reconocimiento. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 13)

La participación y la supervisión comprenden el sexto factor establece dimensiones que tiene el control en el trabajo de como ejerce y la colaboración que existe en este. Séptimo factor es el interés por el trabajador y la compensación se manifiesta en la participación de la empresa y la facilidad que da para el crecimiento de desarrollo en sus empleados, si existe un equilibrio entre su esfuerzo y las recompensas y si hay satisfacción con su remuneración. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 14)

El octavo factor es el desempeño de rol que indica si hay claridad de cómo hacer el trabajo, la cantidad, la calidad y el tiempo que se requiere, y otro aspecto que evalúa es la sobrecarga en el trabajo o la sobreasignación de las tareas. Para finalizar el último factor son las relaciones y el apoyo social que da la empresa a sus trabajadores evaluando las relaciones interpersonales, si

existe exposición a la discriminación, las situaciones de conflicto y temas de violencia. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 15)

De manera concreta detalla el FPSICO 4.1 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022) que hay cinco aplicaciones concretas donde se va aplicar el método de factores de riesgos psicosociales: para la evaluación de las situaciones específicas, para poder conocer la localización de fuentes de los problemas, para diseñar cambios en magnitud, en contenido y priorizando actuaciones, en la comparación de un grupo en diferentes momentos o en distintos grupos y para tomar conciencia de las situaciones.

La interpretación de resultados está dada por una puntuación baremada que es dada de forma directa por el AIP. La puntuación de cada factor fue realizada por una valoración según los distintos criterios teóricos y juicio de los expertos. En la figura 1 se indica distintos niveles de riesgo de cuatro grados con su respectiva colorimetría desde riesgo adecuado y riesgo muy elevado.

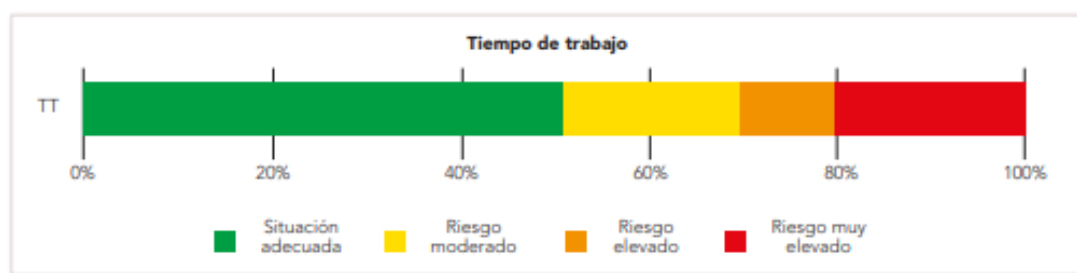
**Figura 1 Representación gráfica de niveles de riesgo.**

| Riesgo             | Color    |
|--------------------|----------|
| Muy elevado        | Rojo     |
| Elevado            | Naranja  |
| Moderado           | Amarillo |
| Situación adecuada | Verde    |

**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 25)

También nos puede reflejar el porcentaje de las personas expuestas a cada nivel de riesgo, como se aprecia en la figura 2.

**Figura 2 Porcentaje de personas expuestas en factor Tiempo de trabajo y su nivel de riesgo.**



**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 26)

En la figura 3 se visualiza otro resultado que es por el número de trabajadores a cada nivel de riesgo.

**Figura 3 Número de personas expuestas a cada nivel de riesgo.**

| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 20                                         | 13              | 12             | 17                 |

**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 26)

Hay resultados con parámetros estadísticos de cada factor psicosocial ejemplo en la figura 4:

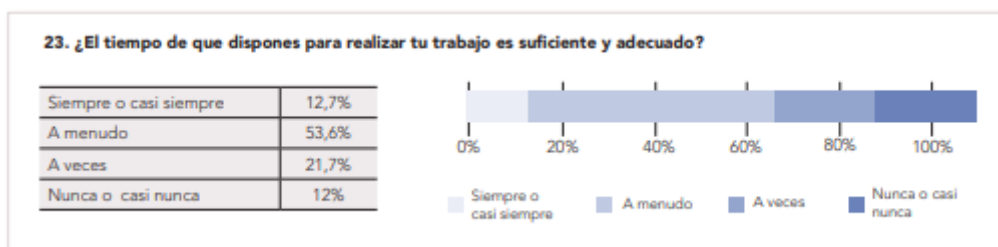
**Figura 4 Estadísticas para el factor Carga de Trabajo.**

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 51,73 | 20,96             | 51,00   |

**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 26)

Y el AIP también brinda información descriptiva con su gráfica sobre la posición del personal a cada pregunta, ejemplo en la figura 5.

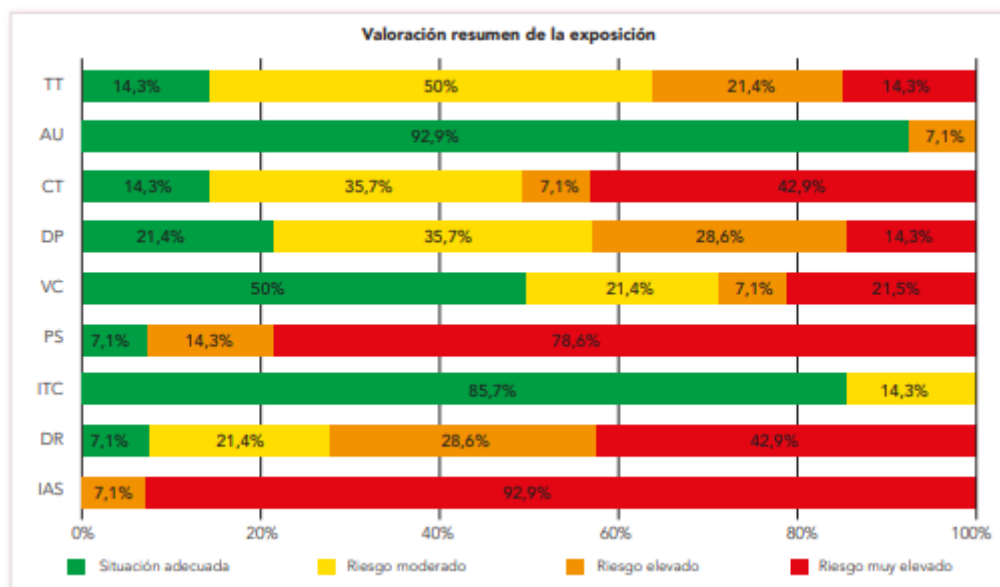
**Figura 5 Información descriptiva de la respuesta del numeral 23.**



**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 27)

En la Figura 6 nos refleja un resumen de los cuatro niveles de riesgo por cada factor que va a medir el método FPSICO 4.1 que lo detalla en porcentajes.

**Figura 6 Información descriptiva de la respuesta del numeral 23.**



**Nota:** (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 29)

### 1.3. Análisis de resultados

#### 1.3.1 Distribución del personal del centro médico "ADVANCE MEDICAL" por sexo y edad.

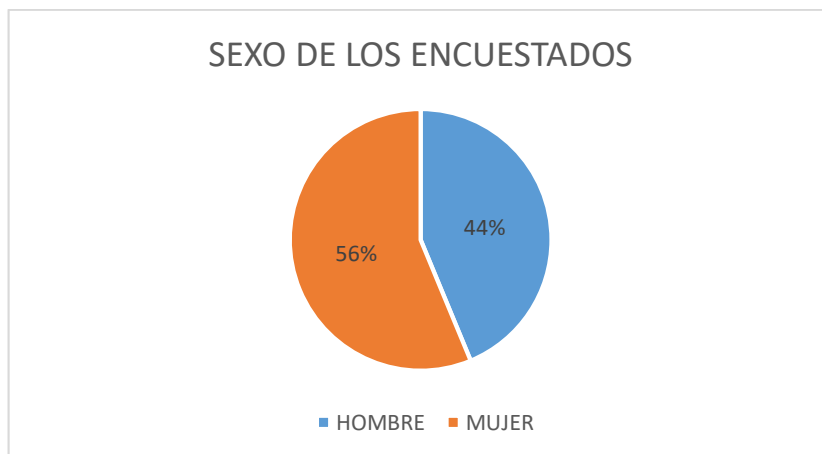
La población del personal administrativo y el personal médico con un total de 32 profesionales. Se distribuye en base al sexo TABLA 2 y edad TABLA 3 de los encuestados.

**Tabla 2 Sexo de los encuestados**

| SEXO   | NUMERO | PORCENTAJE |
|--------|--------|------------|
| HOMBRE | 14     | 43,75%     |
| MUJER  | 18     | 56,25%     |
| TOTAL  | 32     | 100%       |

**Nota:** Departamento del personal del Centro Advance Medical

**Figura 7 Sexo de los encuestados**



**Nota:** Departamento del personal del Centro Advance Medical

**Análisis:**

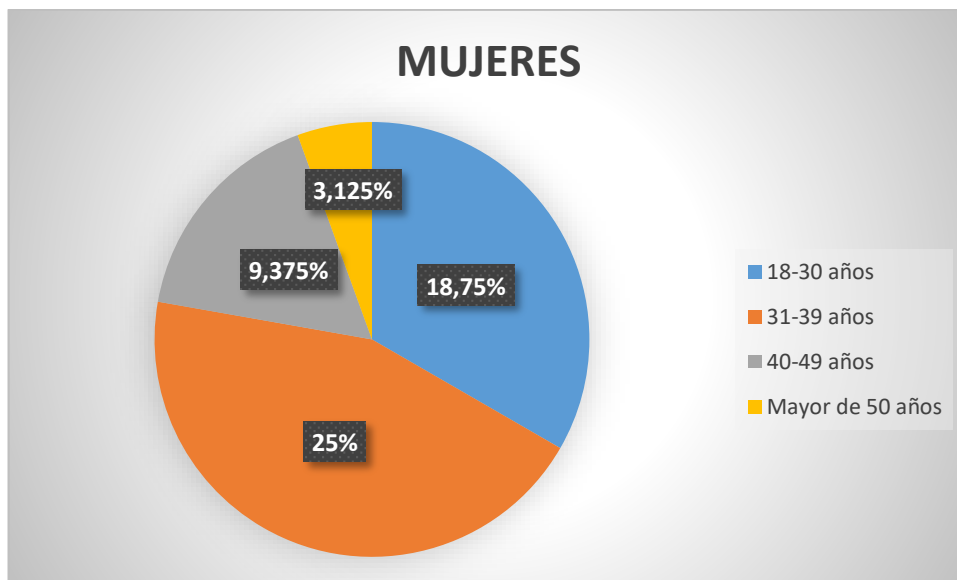
En el Centro Médico Advance Medical se visualiza una distribución por el sexo del personal que tiene mayor predominancia de mujeres con un total de 18 personas y un porcentaje de 56,25% mientras que los hombres un total de 14 y un porcentaje de 43,75%.

**Tabla 3 Edad de los encuestados**

| RANGO DE EDAD    | MUJERES   | PORCENTAJE  |
|------------------|-----------|-------------|
| 18-30 años       | 6         | 18,75       |
| 31-39 años       | 8         | 25%         |
| 40-49 años       | 3         | 9,375%      |
| Mayor de 50 años | 1         | 3,125%      |
| RANGO DE EDAD    | HOMBRES   | PORCENTAJE  |
| 18-30 años       | 1         | 3,125       |
| 31-39 años       | 4         | 12,5%       |
| 40-49 años       | 8         | 25%         |
| Mayor de 50 años | 1         | 3,125%      |
| <b>TOTAL:</b>    | <b>32</b> | <b>100%</b> |

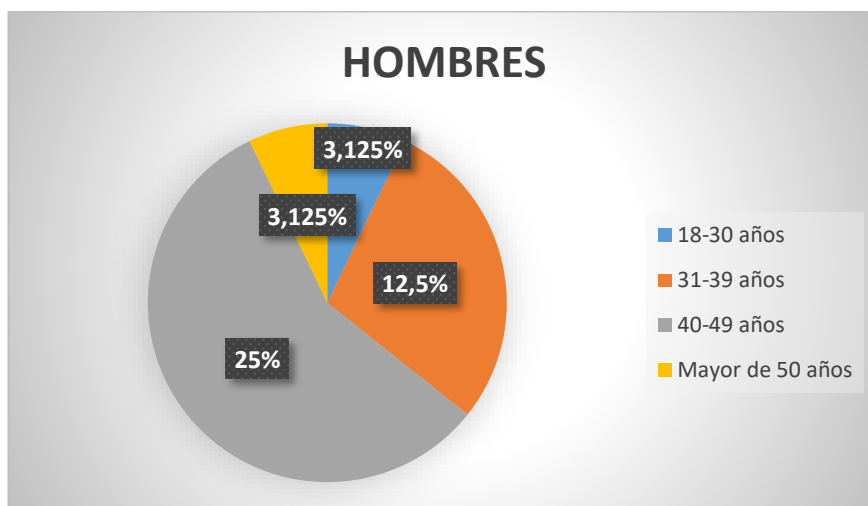
**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

**Figura 8 Rango de edad en mujeres encuestadas**



**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

**Figura 9 Rango de edad en hombres encuestados**



**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

#### **Análisis:**

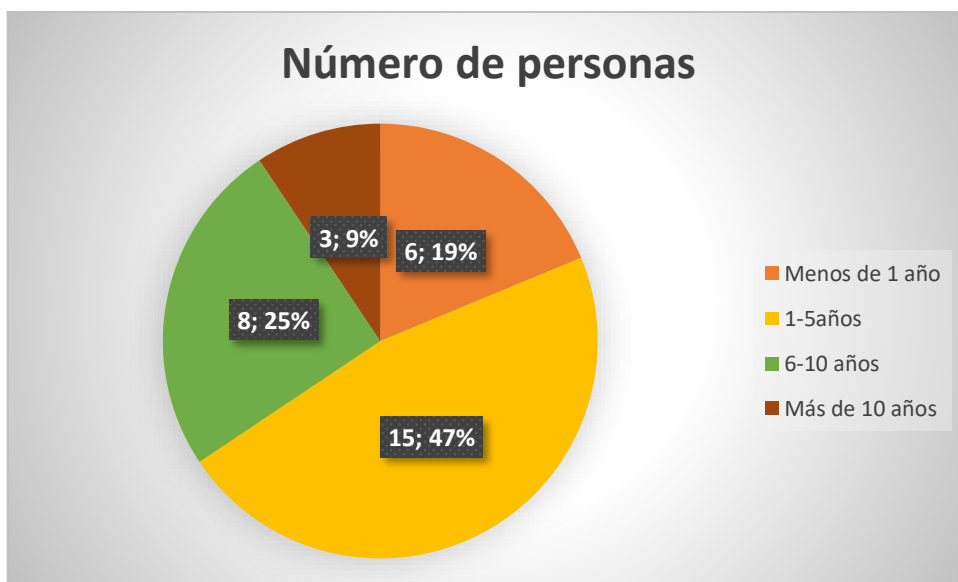
El personal del centro médico consta de mujeres un 56,25% mientras que los hombres un total de 43,75%. El rango de edad de mujeres de 18-30 años es de 3,125%, de 31-39 años de 25%, de 40-49 años con un 9,375% y mayor de 50 años con un 3,125%. En el rango de edad de hombres encuestados 18-30 años es de 3,125%, de 31-39 años de 12,5%, de 40-49 años con un 25% y mayor de 50 años con un 3,125%. En base a los datos estadísticos obtenidos los rangos de edad más predominante son: 31-39 años en mujeres de 25% y en hombres de 40-49 años con un 25%.

**Tabla 4 Tiempo de trabajo en el Centro Médico**

| <i>Años en el establecimiento</i> | <i>Número de personas</i> |
|-----------------------------------|---------------------------|
| <i>Menos de 1 año</i>             | 6                         |
| <i>1-5años</i>                    | 15                        |
| <i>6-10 años</i>                  | 8                         |
| <i>Más de 10 años</i>             | 3                         |

**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

**Figura 10** Tiempo de trabajo en el centro médico



**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

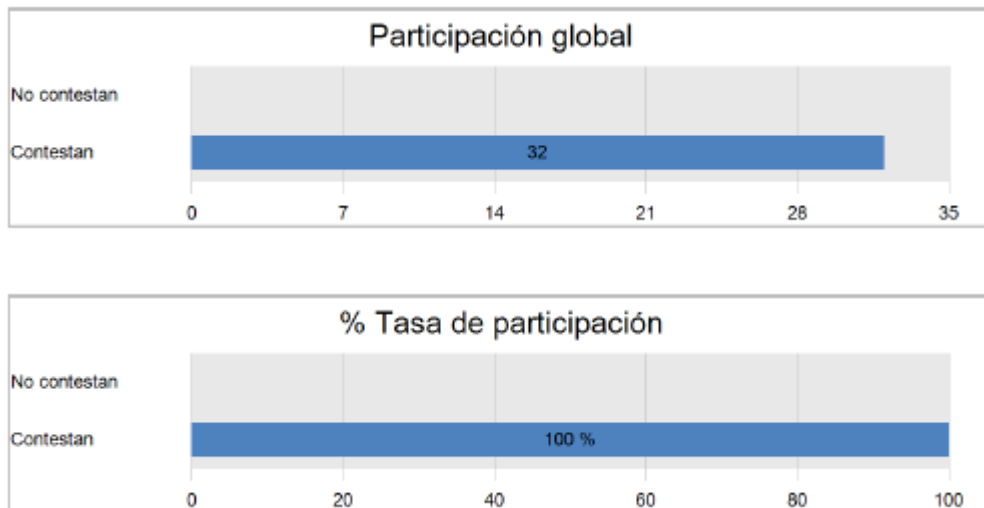
#### **Análisis:**

En base a la figura 10 se detalla del 100% de la población encuestada el tiempo de trabajo en el centro médico Advance Medical, con mayor porcentaje es de 1 a 5 años con 47%, de 6 a 10 años con 25%, menos de 1 año con 19% y más de 10 años con un 9%.

#### **1.3.2 Análisis de los datos del cuestionario Fpsico4.1 aplicado al personal del centro médico.**

Los resultados obtenidos en el cuestionario de riesgos psicosociales se van a detallar de forma global y por cada factor de riesgo.

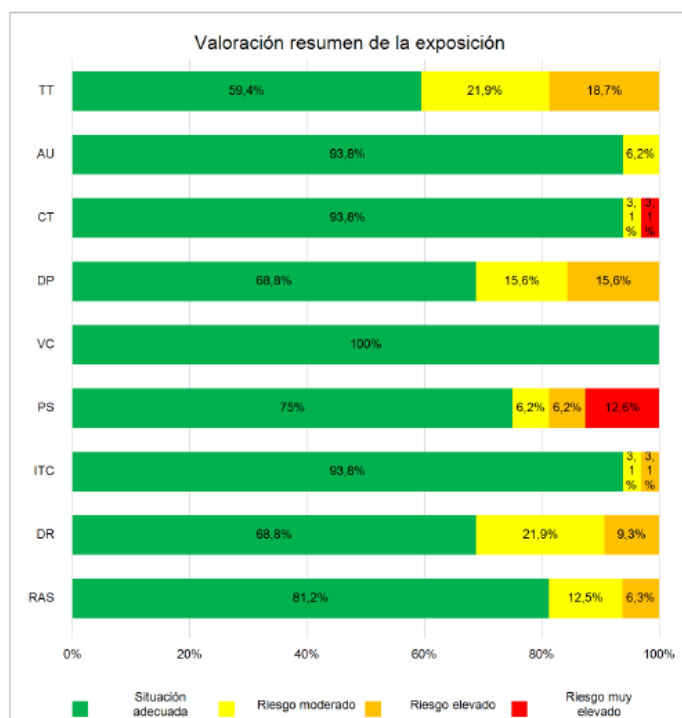
**Figura 11** Participación global de los encuestados del test FPSICO 4.1.



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** La figura 10 refleja el total de participantes que realizaron la encuesta con un total del 100%. Desde área administrativa, médicos generales y médicos especialistas un total de 32 personas.

**Figura 12 Valoración global de la exposición a los factores de riesgo psicosocial**

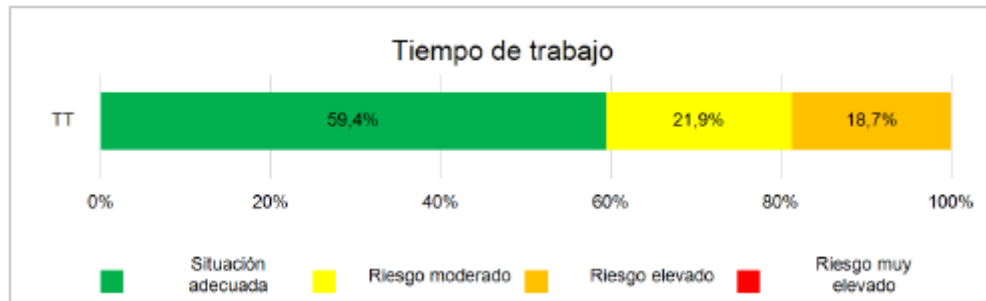


**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** El grafico indica que en mayor porcentaje de todos los factores de riesgos psicosociales evaluados existe situaciones adecuadas el porcentaje mínimo es en tiempo de

trabajo con un 59.4%. En riesgos moderados hay 2 factores en tiempo de trabajo con un 21.9% y en desempeño de rol 21.9%. En riesgo elevado el factor tiempo de trabajo con un 18.7% y demandas psicológicas con un 15.6%. Y en riesgos muy elevados se marcó 2 factores en participación/supervisión con un 12.6% y carga de trabajo con un 3.1 %.

**Figura 13 Tiempo de trabajo**



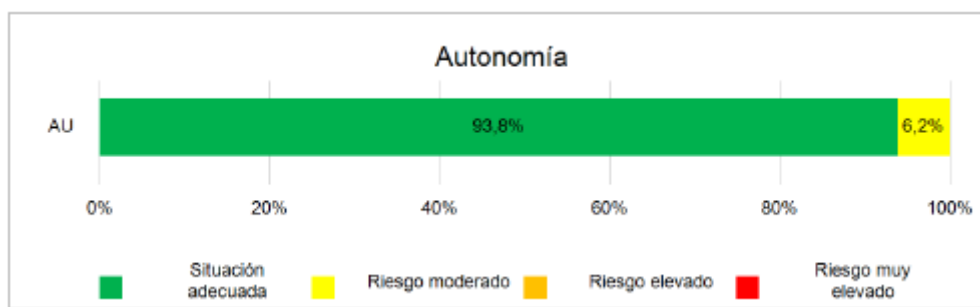
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 19                                         | 7               | 6              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 14,69 | 9,13              | 13,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En esta distribución gráfica se tuvo la participación de todo el personal con un total de 32 personas, se observa que se encuentra en una situación adecuada un total de 19 personas con un 59,4% y el resto consecutivamente sin llegar a riesgo muy elevado se encuentra en con un 18.7% de riesgo elevado, por lo tanto, aún se debe promover su prevención y evitar llegar a un riesgo muy elevado.

**Figura 14 Autonomía**



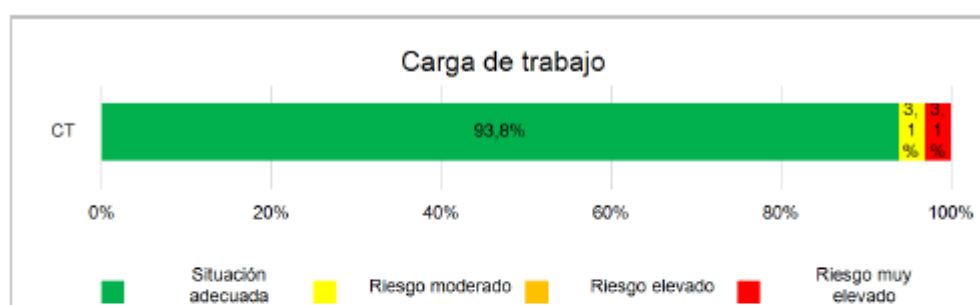
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 2               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 28,63 | 27,09             | 17,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En este ítem los datos estadísticos indican que con una población de 30 personas encuestadas el 93.8% tiene una situación adecuada en su ambiente de trabajo y con un restante de 2 personas presentan un riesgo moderado.

**Figura 15 Carga de Trabajo**



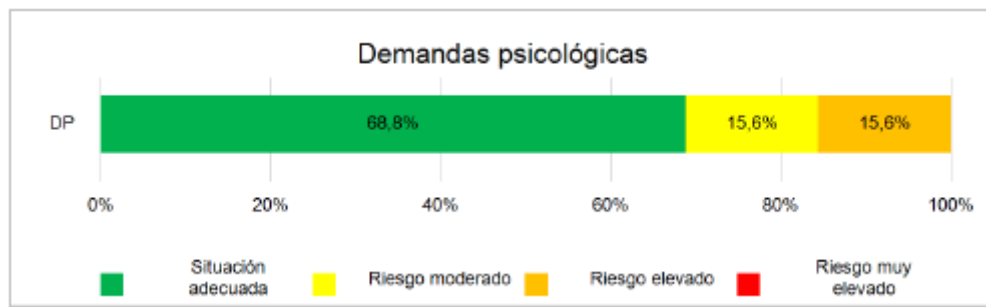
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 1               | 0              | 1                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 25,69 | 13,86             | 24,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** De la gráfica del personal encuestado el 93.8% presentan una situación adecuada, el 3,1% tiene un riesgo moderado y 3.1% riesgo muy elevado.

**Figura 16 Demandas psicológicas**



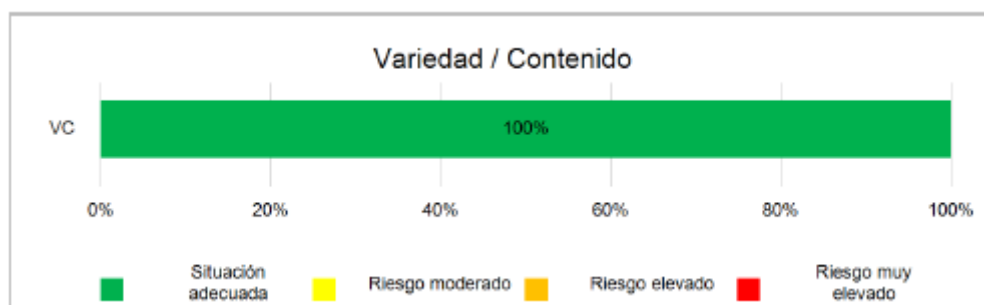
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 22                                         | 5               | 5              | 0                  |

| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 53,50 | 10,64             | 51,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 16 se visualiza que el 68.8% presentan una situación adecuada, el 15.6% riesgo moderado y 15.6% de riesgo elevado, sin llegar a riesgo muy elevado un 0%.

**Figura 17 Variedad/ Contenido**



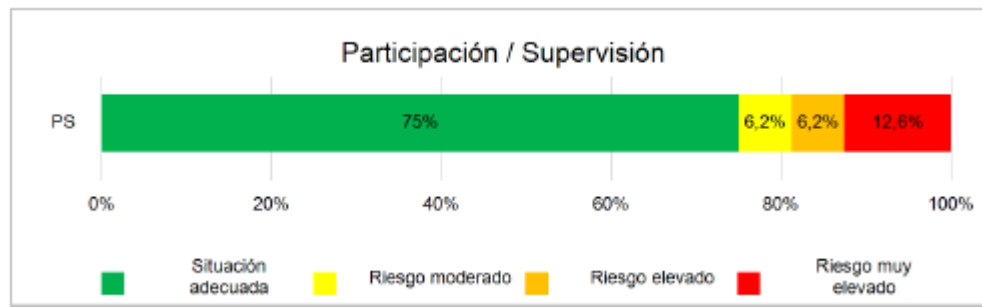
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 32                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69  | 7,63  | 4,13              | 8,00    |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 17 con una participación del 100% todos se encuentran en una situación adecuada. El personal refleja que se siente útil, reconocido y valorado por sus compañeros, por la empresa y el público.

**Figura 18 Participación/ Supervisión**



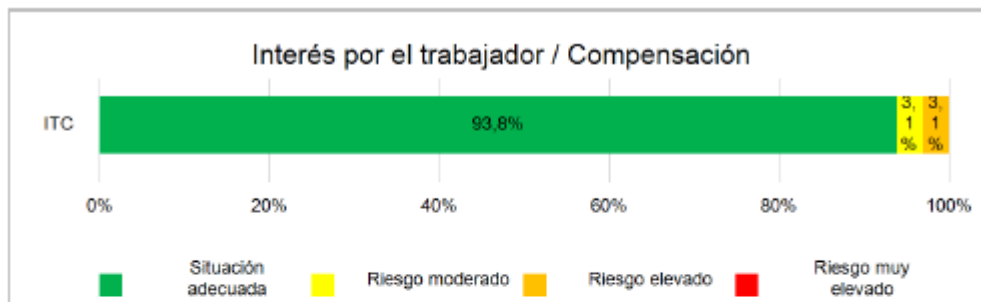
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 24                                         | 2               | 2              | 4                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 21,59 | 11,71             | 20,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 18 el 75% siendo el valor más elevado está en una situación adecuada, el 6.2% en riesgo moderado y elevado y con un 12.6% presentan un riesgo muy elevado.

**Figura 19 Interés por el trabajador/ Compensación**



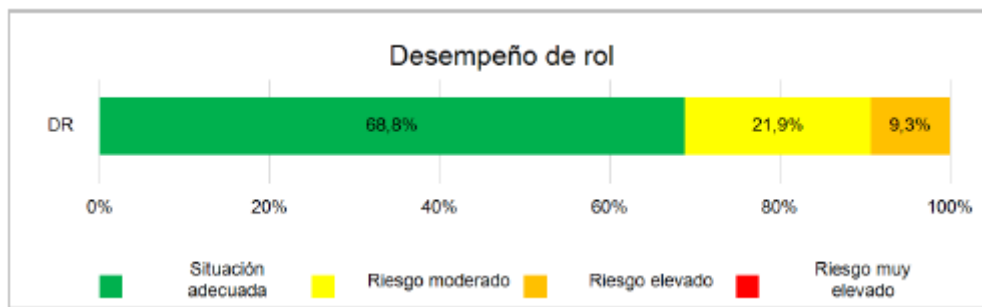
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 1               | 1              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73  | 24,16 | 15,45             | 24,50   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 19 el 93.8% de interés por el trabajador y compensación se encuentra en una situación adecuada, el 3.1% en riesgo moderado y elevado correspondientemente sin llegar a riesgo muy elevado.

**Figura 20 Desempeño de rol**



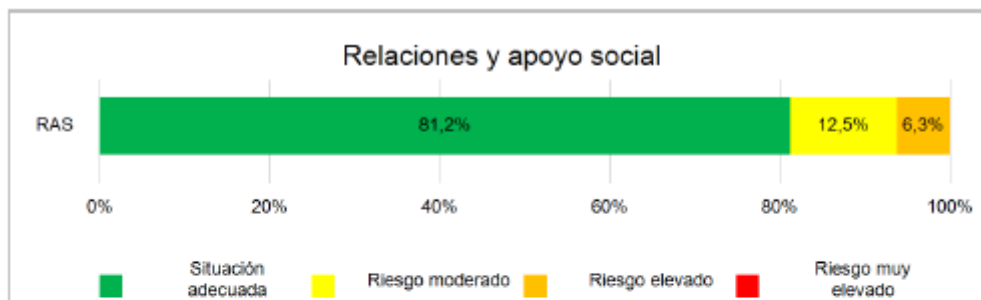
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 22                                         | 7               | 3              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 29,13 | 11,61             | 26,50   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 20 de desempeño de rol el 68.8% tiene una situación adecuada, 21.9% riesgo moderado y el 9.3% riesgo elevado y con un 0% de riesgo muy elevado.

**Figura 21 Relaciones y apoyo social**



| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 26                                         | 4               | 2              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 14,41 | 9,73              | 12,50   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 21 de relaciones y apoyo social el 81.2% están una situación adecuada, 12.5% riesgo moderado y 6.3% riesgo elevado y 0% riesgo muy elevado.

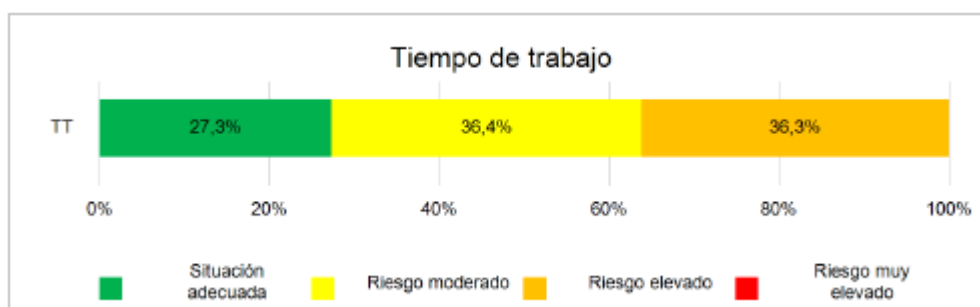
**Figura 22 Valoración resumen de exposición del personal administrativo del Centro “Advance Medical”**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 22 del personal administrativo, con valores estadísticos de resumen con la participación de 11 encuestados el 100% presta mayor énfasis a nivel de tiempo de trabajo presenta un riesgo elevado de 36.3%, en el factor de participación y supervisión con un riesgo muy elevado de 27.2% y en el factor de desempeño de rol con un riesgo moderado 63.6% y 18.2% de riesgo elevado.

**Figura 23 Tiempo de trabajo del personal administrativo**



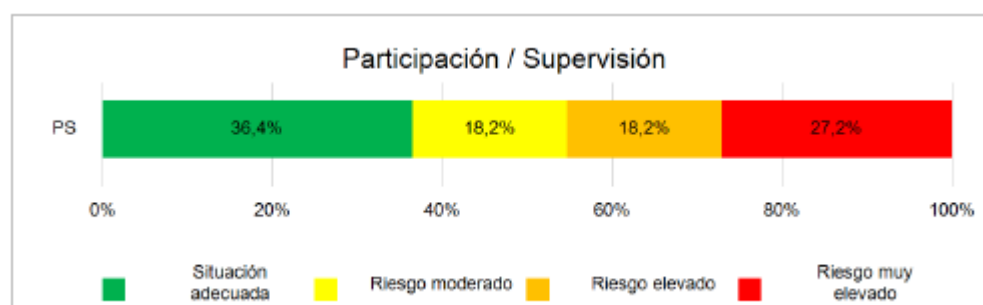
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 3                                          | 4               | 4              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 21,64 | 6,23              | 22,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 23 de tiempo de trabajo se tuvo la participación de todo el personal administrativo 11 encuestados, se observa que se encuentra en un riesgo moderado con un 36.4% un riesgo elevado 36.3% en situación adecuada un 27.3%, por lo tanto, aún se debe promover su prevención y evitar llegar a un riesgo muy elevado.

**Figura 24 Participación /supervisión del personal administrativo**



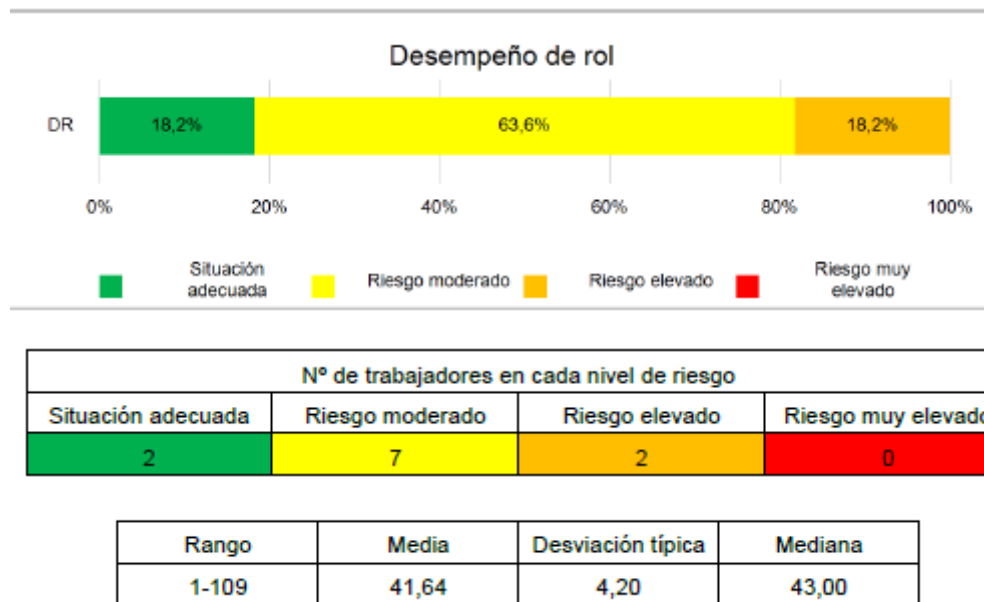
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 4                                          | 2               | 2              | 3                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 30,45 | 9,98              | 30,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 24 de participación y supervisión de los encuestados el 36.4% siendo el valor más elevado está en una situación adecuada, sin embargo, el segundo valor estadístico con un 27.2% en riesgo muy elevado y en tercer y cuarto lugar con un valor similar de 18.2%.

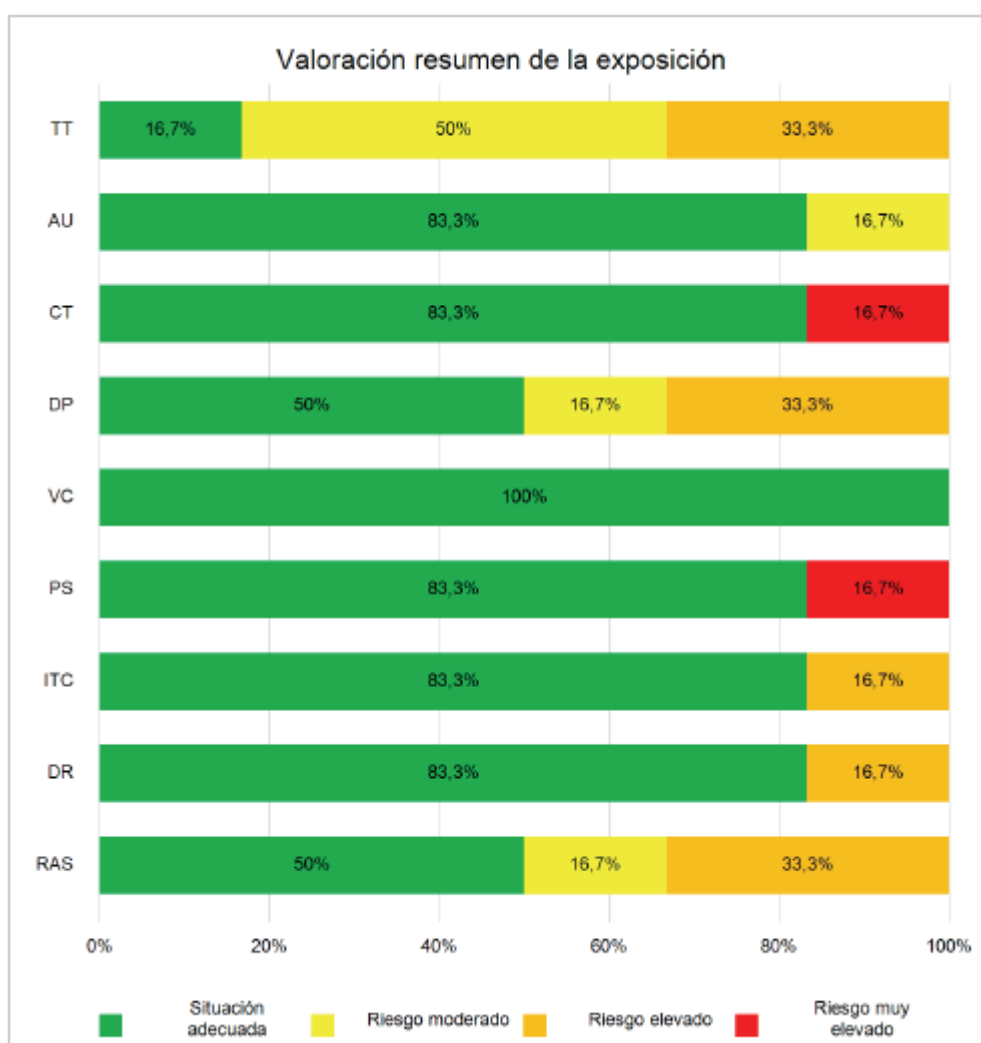
**Figura 25 Desempeño de rol del personal administrativo**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 25 de desempeño de rol con un porcentaje alto de 63.6% tiene un riesgo moderado, un riesgo elevado 18.2% por lo que debe implementar medidas preventivas para disminuir y evitar llegar a un riesgo muy elevado.

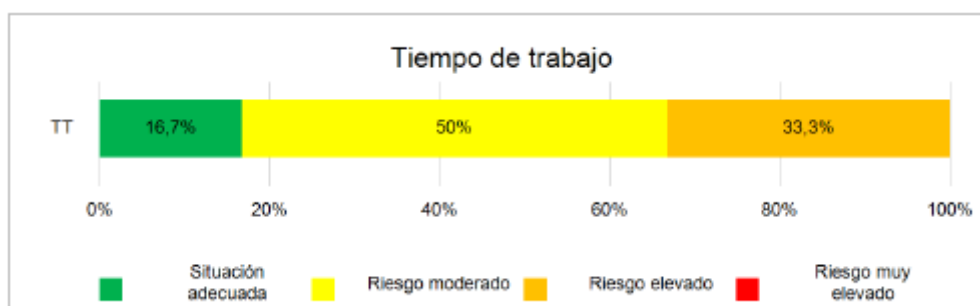
**Figura 26 Valoración resumen de exposición del personal médico general del Centro "Advance Medical"**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 26 del personal médico general con la participación de 6 encuestados presta mayor énfasis a nivel de tiempo de trabajo presenta un riesgo moderado de 50% y un riesgo elevado de 36.3%, el segundo factor es carga de trabajo que presenta un riesgo muy elevado de 16.7% y una situación adecuada de 83.3%, el tercer factor es demandas psicológicas el 50% tiene un situación adecuada, el 33.3% un riesgo elevado y riesgo moderado 16.7%, el cuarto factor es de participación y supervisión con un riesgo muy elevado de 16.7% y en el factor relaciones y apoyo social presentan una situación adecuada de 50%, riesgo elevado 33.3% y un riesgo moderado el 16.7%.

**Figura 27 Tiempo de trabajo del personal médico general**



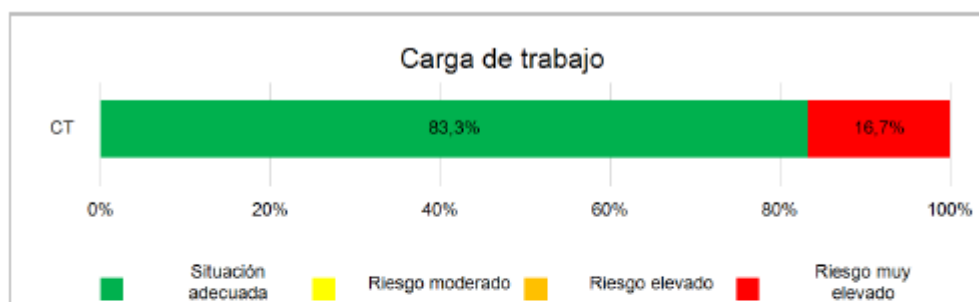
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 1                                          | 3               | 2              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 22,33 | 4,84              | 23,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 27 de tiempo de trabajo se tuvo la participación de todo el personal médico general total 6 encuestados, se observa que se encuentra en un riesgo moderado con un 50%, un riesgo elevado 33.3%, en situación adecuada un 16.7%, en base a estos datos nos indican que el riesgo está en crecimiento por lo que se debe promover su prevención y evitar llegar a un riesgo muy elevado.

**Figura 28 Carga de trabajo del personal médico general**



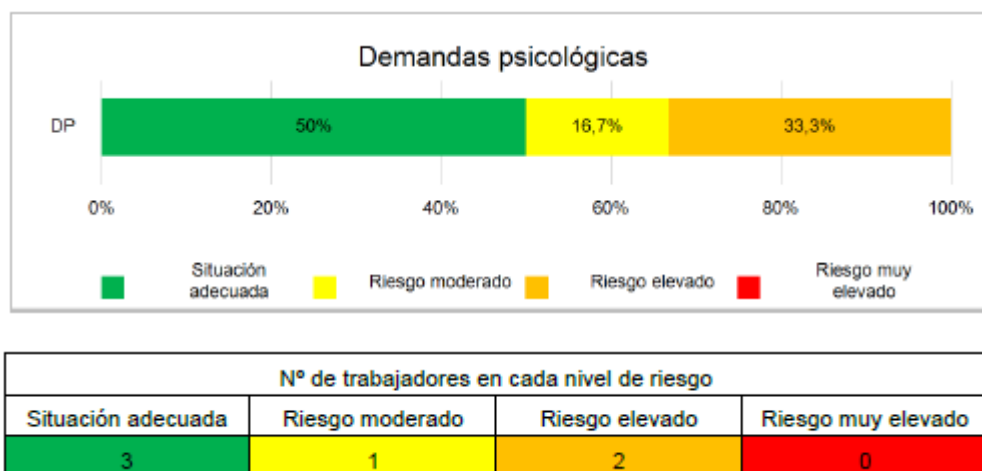
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 0               | 0              | 1                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 38,83 | 12,80             | 38,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 28 de carga de trabajo, se obtuvo la participación de todo el personal médico general total 6 encuestados, se observa que se encuentra en un riesgo muy elevado de 16.7% y una situación adecuada de 83.3%.

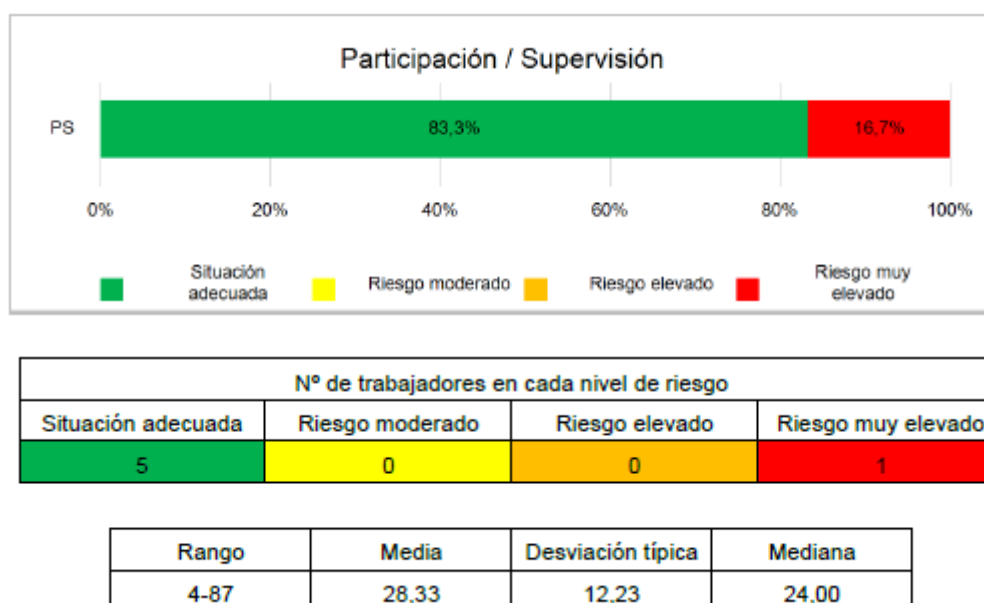
**Figura 29 Demandas psicológicas del personal médico general**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 29 de demandas psicológicas se visualiza que el 50% están con una situación adecuada, el 33.3% riesgo elevado y 16.7% de riesgo moderado, sin llegar a riesgo muy elevado un 0%.

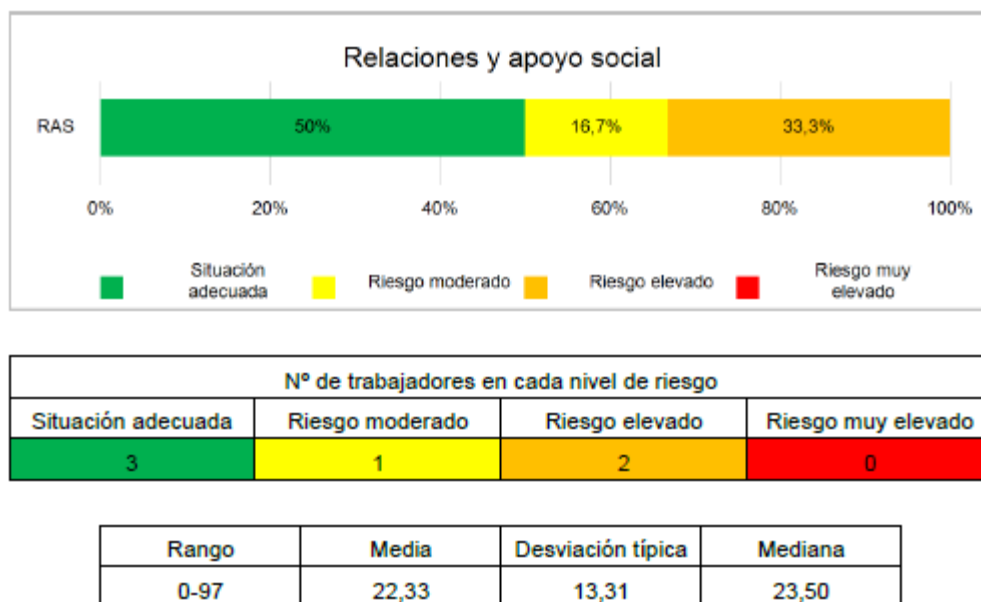
**Figura 30 Participación y supervisión del personal médico general**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 30 de los 6 encuestados, con un porcentaje alto de 83.3% siendo el valor se encuentran en una situación adecuada, sin embargo, el segundo porcentaje con un 16.7% en riesgo muy elevado.

**Figura 31 Relaciones y apoyo social del personal médico general**

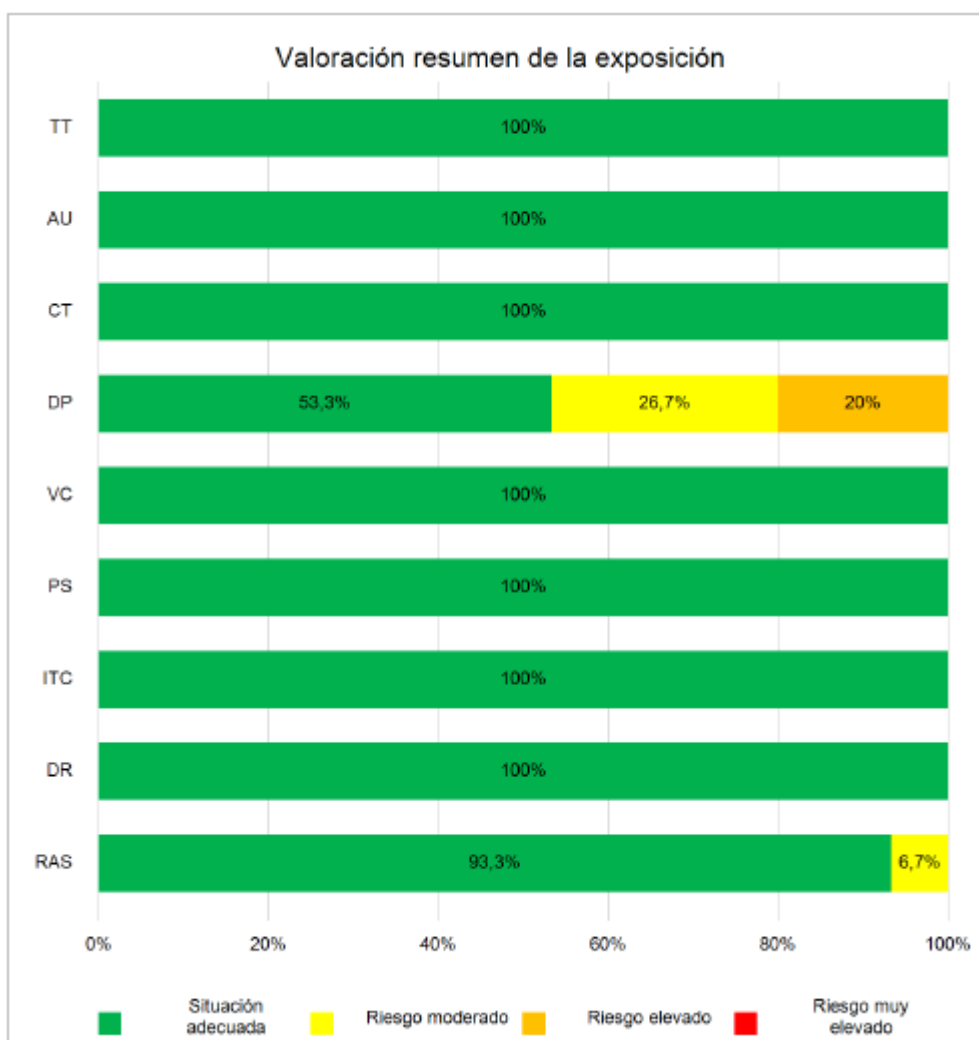


**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 31 de relaciones y apoyo social el 50% están una situación adecuada, 16.7% riesgo moderado y 33.3% riesgo elevado y 0% riesgo muy elevado.

**Figura 32 Valoración resumen de exposición del personal médico especialista del Centro**

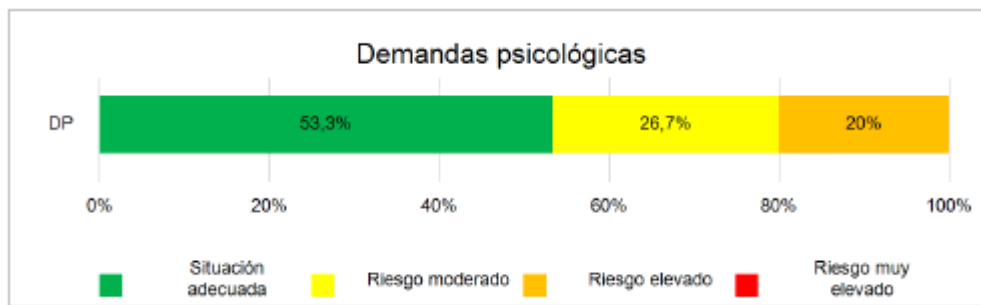
**“Advance Medical”**



**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** La figura 32 estadístico de resumen con la participación de 15 encuestados en el área de médicos especialistas, nos refleja de forma gráfica que en mayor porcentaje se encuentra en situación adecuada a nivel de riesgos psicosociales. Hay dos factores sobresalientes en demandas psicológicas y relaciones y apoyo social que llegan a un riesgo moderado y elevado sin llegar al riesgo muy elevado.

**Figura 33 Demandas psicológicas del personal médico especialista**



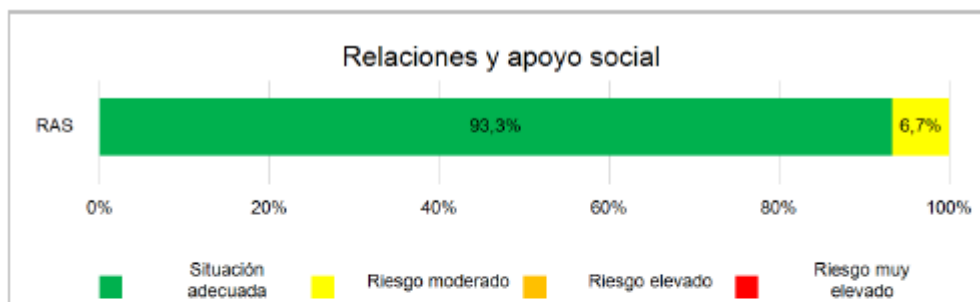
| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 8                                          | 4               | 3              | 0                  |

| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 55,53 | 10,01             | 56,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 33 de demandas psicológicas se visualiza que el 53.3% están con una situación adecuada, el 26.7% riesgo moderado y 20% de riesgo elevado, sin llegar a riesgo muy elevado un 0%.

**Figura 34 Relaciones y apoyo social del personal médico especialista**



| N° de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 14                                         | 1               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 12,53 | 7,19              | 13,00   |

**Nota:** Encuesta FPSICO 4.1.

**Análisis:** En la figura 34 de relaciones y apoyo social el 93.3% están una situación adecuada, y con un porcentaje mínimo de 6.7% riesgo moderado.

## **CAPÍTULO II: PROPUESTA**

### **1.1. Fundamentos teóricos aplicados**

En la actualidad el trabajador aún requiere de métodos globales para el autocuidado y apoyo de los riesgos psicosociales en las diferentes organizaciones e industrias que tiene como objeto lograr reducir los efectos dañinos en el bienestar mental, mediante la utilización de herramientas que evalúen los riesgos psicosociales para tener un equilibrio a nivel físico, mental, emocional y social. (Espinoza, Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa, 2021, pág. 3)

La salud ocupacional engloba desde lo físico, mental, biológico y social y no solo la ausencia de enfermedades laborales o accidentes en el trabajo, es así que esta disciplina es la encargada de mejorar la calidad de vida en las instituciones promoviendo espacios seguros y saludables. Con la meta de que el personal sea valorado y pueda desarrollar habilidades para alcanzar un adecuado rendimiento. (Martínez, 2023, pág. 1)

Los factores psicosociales en los trabajadores se basan en la experiencia y en la percepción que tiene el trabajador sobre su puesto de trabajo, y que estas pueden ser tanto negativas como positivas. (Martínez, 2023)

Una vez identificados los factores psicosociales que han causado un desequilibrio a nivel emocional y físico en el trabajador, las organizaciones deben ejecutar acciones que logren reducir e incluso eliminar el porcentaje de personas que están expuestas a estos desencadenantes, para evitar accidentes en sus labores e incluso que lleguen a provocar enfermedades laborales. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023)

El estudio de los factores psicosociales en el lugar de trabajo se aplica con la ayuda de la psicología para lograr intervenir y dar soluciones a las problemáticas desde reducir e incluso erradicarlas, y así contribuir a un ambiente saludable. La intervención psicosocial es la consecuente en el proceso de la gestión preventiva, una vez que se realiza la evaluación y se obtiene cuáles son los factores psicosociales con un alto porcentaje de riesgo, se inicia una fase de planificación, de implementación y seguimiento oportuno de las medidas preventivas. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pág. 2)

De acuerdo al (INSST, 2022) la ley de prevención de riesgos laborales indica que la normativa hace referencia que de forma obligatoria se debe abordar todos los riesgos psicológicos y poder intervenir en cada uno de ellos. La intervención psicosocial es la segunda fase, esta intervención se caracteriza por ser un conjunto de actividades e ir dirigidas a la mejora de las condiciones

laborales, y consta de dos ítems: la elaboración de planes de acción y el seguimiento con el control de las medidas.

El (INSST, 2022, pág. 7) indica tres etapas para disminuir o eliminar los factores de riesgos psicosociales, la primera etapa o la prevención radica en eliminar el origen del riesgo o modificarlos desde el rediseño en las tareas así como mejorar la comunicación; la segunda etapa procura intervenir para detectar las alteraciones y se enfoca en que el trabajador logre controlar y disminuir respuestas estresantes mejorando su afrontamiento individual, estas acciones no inciden en el origen debido que no pueden ser eliminadas; y la tercera etapa o llamada estrategia terapéutica es cuando el daño ya está hecho y se enfoca en minimizar los efectos mediante tratamientos para poder compensar o incluso rehabilitar.

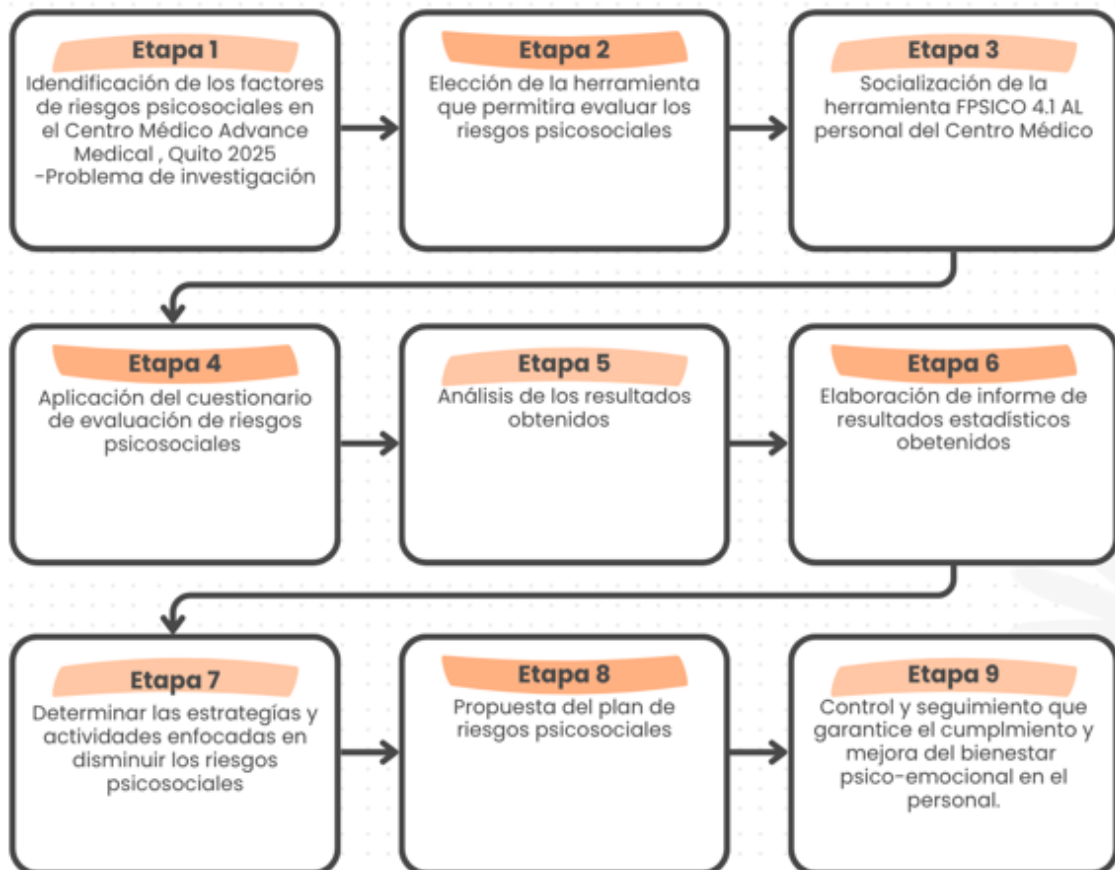
Para el diseño de las medidas de intervención se toma en cuenta elementos cruciales que nos van a permitir que sean puntuales en nuestra organización. Los elementos a conocer son: los recursos materiales, humanos, económicos; la planificación en un periodo de tiempo, fijar fases y dar seguimiento de manera periódica. Para que este diseño sea duradero y efectivo las intervenciones deben tener un panorama a mediano y largo plazo. (INSST, 2022, págs. 3-4)

Se debe tomar en cuenta los factores necesarios para lograr una intervención psicosocial exitosa partiendo de un análisis adecuado, con un diagnóstico sobre el grado de afectación de los riesgos psicosociales al personal, que las soluciones sean totalmente adaptadas para cada situación de riesgo en base a la necesidad, que los riesgos psicosociales tengan el mismo valor que los demás riesgos en el trabajo, cuidar el proceso de intervención desde cómo realizar e implementar, contar con el deber de parte de la dirección y actuación global de los trabajadores. (INSST, 2022, pág. 5)

## 1.2. Descripción de la propuesta

### a. Estructura general

**Figura 35** Descripción del proceso para el diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales.



**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

### b. Explicación del aporte

Este estudio fue realizado con el objeto de evaluar al personal administrativo y médico para así aplicar un plan de mejora en su entorno de trabajo.

Con la herramienta FPSICO 4.1 se obtuvo un informe con los resultados estadísticos respectivos y en base a estos se diseñan actividades prioritarias a cada factor de riesgo encontrado.

**Tabla 5** Plan de prevención

En la descripción del plan se utilizó las siguientes siglas: Situación adecuada (**SA**), riesgo moderado (**RM**), riesgo elevado (**RE**) y riesgo muy elevado (**RME**).

| PLAN DE RIESGOS PSICOSOCIALES |                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                      |                            |                                 |                                                                  |
|-------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Medida:                       |                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                      |                            |                                 |                                                                  |
| N                             | Factor de riesgo  | Porcentaje /resultados                                                                                                                                                               | Acciones y estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Objetivo                                                                                             | Beneficiarios              | Responsable                     | Medio de verificación                                            |
| 1.                            | Tiempo de trabajo | <b><u>GLOBAL:</u></b><br>RE: 18.7%<br>RM:21.9%<br>SA: 59,4%<br><b><u>Personal Administrativo</u></b><br>RE: 36.3 %<br><b><u>Personal Médico general:</u></b><br>RE: 33.3%<br>RM: 50% | <b>-Fuente:</b><br>1. Rediseñar los turnos laborales y cumplir con las horas máximas permitidas.<br>2. Reforzar la planificación para evitar trabajar en feriados o en horarios extendidos.<br>3. Contratar más personal en área administrativo y médico general para reducir el tiempo de trabajo.<br>4. Planificación de Horarios con descansos de 48 horas fines de semana.<br><b>-Medio:</b><br>1. Establecer pausas activas obligatorias cada 2-3 horas.<br>2. Habilitar espacios propicios para descanso<br><b>-Receptor:</b><br>1. Brindar al personal salas de apoyo psicológica individual y buzones de sugerencia anónimos.<br>2. Promover al personal hábitos de autocuidado: actividad física, alimentación, sueño. | Reducir el agostamiento físico y mental del personal para mejor del equilibrio entre vida y trabajo. | Personal del centro médico | Administrador del Centro Médico | -Informe mensual<br>-Registro del personal en charlas, talleres. |

| N | Factor de riesgo | Porcentaje /resultados                                                                                                                                                   | Acciones y estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Objetivo                                                                                                                           | Beneficiarios              | Responsable                     | Medio de verificación                                                                                      |
|---|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Carga de trabajo | <b><u>GLOBAL:</u></b><br>RME: 3,1%<br>RM:3.1 %<br>SA: 93.8%<br><b><u>Personal Administrativo</u></b><br>RM:9.1 %<br><b><u>Personal Médico general:</u></b><br>RME: 16.7% | <b>-Fuente:</b><br>1. Contratar más personal médico general.<br>2. Redistribuir las funciones entre médicos, enfermería y personal administrativo.<br>3. Digitalizar el sistema de ingresos de historias clínicas- recetarios.<br>4. Crear protocolos de atención para priorizar tareas críticas y evitar multitareas.<br><b>-Medio:</b><br>1. Apropiar lugares adecuados y comfortable para realizar el llenado de historias clínicas, informes médicos sin interrupciones.<br>2. Crear agendamiento de citas bien distribuidas para evitar la acumulación de pacientes.<br>3. Otorgar tiempo de consulta por paciente de 20-25 minutos.<br>4. Aplicar pausas activas bien estructuradas entre las consultas.<br><b>-Receptor:</b><br>1. Acompañamiento psicológico de forma grupal o individual en especial en situaciones clínicas con demanda emocional.<br>2. Reforzar el autocuidado en el trabajador, la resiliencia laboral | Mejorar el bienestar del personal junto con el incremento de calidad de atención al paciente. Prevenir el agotamiento profesional. | Personal del centro médico | Administrador del Centro Médico | -Informe mensual de planificación de pausas activas.<br>-Registro del personal que realiza pausas activas. |

|    |                             |                                                                                                                                                                              | 3. Brindar capacitaciones en gestión de tiempo y priorización de tareas.<br>4. Otorgar al personal salas de apoyo y buzones de sugerencia anónimos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                     |                            |                                 |                                                                                               |
|----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| N  | Factor de riesgo            | Porcentaje /resultados                                                                                                                                                       | Acciones y estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Objetivo                                                                                                                                                                                            | Beneficiarios              | Responsable                     | Medio de verificación                                                                         |
| 3. | Participación y supervisión | <b>GLOBAL:</b><br>RME: 12,6%<br>RE: 6.2%<br>RM:6,2%<br>SA: 75%<br><b>Personal Administrativo</b><br>RME:27.2 %<br>RM: 18.2%<br><b>Personal Médico general:</b><br>RME: 16.7% | <b>-Fuente:</b><br>1. Creación de comités mixtos que representen el personal administrativo y médico para toma de decisiones clínicas y de logística.<br>2. Realizar encuestas internas de protocolos, de turnos de trabajo antes de implementar cambios.<br>3. Otorgar nivel de autonomía en temas operativos (insumos, procedimientos).<br><b>-Medio:</b><br>1. Iniciar con reuniones periódicas entre el personal supervisor, administrativo y médico.<br>2. Colocar un espacio para un buzón anónimo para sugerencias.<br><b>-Receptor:</b><br>1. Capacitar al personal en temas de liderazgo, participación y comunicación.<br>2. Conformar líderes de equipo como representantes.<br>3. Realizar talleres con temas de derechos laborales y empoderamiento profesional. | Fomentar la participación e inclusión del personal dentro de la organización para trabajo en conjunto. Desarrollar habilidades del personal para un participación activa dentro de la organización. | Personal del centro médico | Administrador del Centro Médico | -Registro de asistencia a las reuniones, charlas y demás temas de participación del personal. |

| N | Factor de riesgo      | Porcentaje /resultados                                                                                                                                                                                                                                                                | Acciones y estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Objetivo                                                                                           | Beneficiarios              | Responsable                                                               | Medio de verificación                                                                                                                            |
|---|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Demandas psicológicas | <p><b><u>GLOBAL:</u></b><br/>RE: 15,6%<br/>RM:15.6%<br/>SA: 68,8%</p> <p><b><u>Personal Administrativo</u></b><br/>SA: 100%%</p> <p><b><u>Personal Médico general:</u></b><br/>RE: 33.3%<br/>RM: 16.7%</p> <p><b><u>Personal Médico especialista</u></b><br/>RE: 20%<br/>RM:26.7%</p> | <p><b>-Fuente:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar una revisión y ajuste de tareas según el perfil profesional con el fin de evitar la sobreasignación de tareas no realizables.</li> <li>2. Definir roles y funciones evitar la duplicidad.</li> </ol> <p><b>-Medio:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar talleres, reuniones participativas de todo el personal fomentando un entorno colaborativo que se comparta la toma de decisiones y la carga mental.</li> <li>2. Establecer los tiempos para trabajos individuales libre de interrupciones.</li> <li>3. Adecuar espacios para conversatorios de seguimiento donde el personal pueda expresar sus emociones o sugerencias.</li> </ol> <p><b>-Receptor:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brindar talleres de manejo del estrés laboral, emocional y autocuidado.</li> <li>2. Realizar charlas de entrenamiento de habilidades como inteligencia a nivel emocional, crítico y para resolver conflictos.</li> <li>3. Incluir programas de acompañamiento psicológico.</li> </ol> | Fortalecer habilidades cognitivas, emocionales y autorregulación en el personal del centro médico. | Personal del centro médico | - Administrador del Centro Médico<br>- Psicología<br>- Médico ocupacional | - Informes mensuales sobre las capacitaciones impartidas al personal.<br>- Registro de asistencia del personal.<br>- Seguimiento y control sobre |

**Nota:** Fuente: Jessica Mishell Zurita Avalos

### **c. Estrategias y/o técnicas**

Como estrategia para riesgo psicosocial en esta empresa se utilizó la herramienta FPSICO 4.1 formato en cuestionario y que mide nueve factores psicosociales. Además, se efectuó charlas y capacitaciones con el personal, junto con talleres participativos de acciones y medidas en el control de riesgos psicosociales. Se realizó en conjunto un análisis de los resultados obtenidos al terminar las encuestas para realizar un plan de intervención y optar con medias de control y posterior seguimiento.

### **1.3. Validación de la propuesta**

El presente proyecto fue propuesto a revisión a dos expertos en materia de psicología clínica y salud y seguridad ocupacional. Con la finalidad de conocer si la propuesta de plan de control es viable, y ellos han determinado que este plan es alcanzable a este centro médico.

#### 1.4. Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

**Tabla 6 Matriz de articulación**

| EJES O PARTES PRINCIPALES                                                                                     | SUSTENTO TEÓRICO                                                                                | SUSTENTO METODOLÓGICO          | ESTRATEGIAS / TÉCNICAS                                                                               | DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | INSTRUMENTOS APLICADOS                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Marco teórico:</b><br>Revisión de conceptos, antecedentes y estudios previos de los riesgos psicosociales. | Consulta de artículos científicos, publicaciones, revistas, documentos y estudios actualizados. | Investigación tipo descriptiva | Uso de la herramienta de evaluación psicosocial FPSICO 4.1 de forma individual previa socialización. | Los riesgos psicosociales en las organizaciones pueden lesionar de forma negativa en la productividad y en el bienestar físico y mental el trabajador, la OMS reconocer que estos riesgos generan estrés, ansiedad y agotamiento a nivel emocional. Con base al (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2023) el 35% de los trabajadores experimental | Herramienta Fpsico-4.1<br><br>Microsoft Office<br>PDF<br>Navegador/Web |

|                                                                                                       |                                                                       |                                                                           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|                                                                                                       |                                                                       |                                                                           |  | estrés laboral, 18% reporta acoso o violencia psicológica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                       |
| <b>Metodología:</b><br>Uso de la herramienta FPSICO 4.1<br>Informe sobre los resultados estadísticos. | Página oficial del Instituto de Seguridad y salud en el trabajo INSST | Datos obtenidos de la herramienta FPSICO 4.1 con resultados estadísticos. |  | <p>A manera global desde el área administrativa y el personal médico con un total de 32 encuestados se obtuvieron datos de riesgo muy elevado en: participación/ supervisión y la carga de trabajo. Seguimiento de riesgo elevado: el tiempo de trabajo, las demandas psicológicas, desempeño del rol y las relaciones-apoyo social.</p> <p>El personal administrativo y médico general son las dos áreas con mayor predominancia de riesgo psicosocial en comparación con el personal de médicos especialistas.</p> | Herramienta Fpsico-4.1<br>Microsoft Office Word-Excel |

|                                                                                                          |                                                                                                                                     |                           |                                                     |                                                                                                                                                                                                                             |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                                                          |                                                                                                                                     |                           |                                                     |                                                                                                                                                                                                                             |                       |
| <b>Propuesta:</b><br>Diseño de un plan de riesgos psicosociales en el Centro Médico Advance Medical 2025 | Instituto de Seguridad y salud en el trabajo INSST<br>Organización Internaciones del Trabajo.<br>Ministerio de Trabajo del Ecuador. | Investigación descriptiva | Revisión de guías, lineamientos y planes de acción. | De los datos obtenidos se inicia un plan de intervención enfocados en los factores de riesgos psicosociales encontrados. Este plan consta de acciones y estrategias de fácil alcance y con posterior seguimiento y control. | Microsoft Word<br>Web |

**Fuente:** Jessica Mishell Zurita Avalos

## CONCLUSIONES

- Para concluir en la contextualización de este proyecto con una base clara y organizada, se comprende el valor y la necesidad de conocer los diferentes riesgos psicosociales que afectan al personal de esta organización y proponer un plan de intervención. Este estudio permitió identificar como estos riesgos psicosociales llegan afectar el bienestar del personal desde situaciones de estrés, el ausentismo y fatiga emocional; y posterior implementar acciones y estrategias para el diseño de un plan de riesgos psicosociales en el centro Advance Medical.
- Con los resultados obtenidos se evidenció que el personal médico general junto con el personal administrativo son las dos áreas más expuestas a riesgos psicosociales desde el tiempo de trabajo, la sobrecarga laboral, las demandas psicológicas y la poca participación y supervisión dentro del centro médico. Por otro lado, en el personal médico especialista se encuentra en una situación adecuada y con un porcentaje mínimo presenta riesgo en dos factores: demandas psicológicas y relaciones- apoyo social. Esto nos facilita entender que hay desigualdad en la distribución de tareas, poca y escasa participación en la toma de resoluciones por lo que se precisa atención específica en cada factor para su control y monitorización.
- Las estrategias que se van implementar en este centro médico son medibles y alcanzables enfocadas a las condiciones del entorno laboral en Advance Medical, están diseñadas acciones para la organización que incluyen una gestión en tiempo de trabajo, la carga laboral hasta capacitaciones y programas de apoyo emocional grupal e individual del personal.
- Con el apoyo de expertos los cuales validaron la información y los beneficios que tiene la instauración de un plan de diseño de riesgos psicosociales. Menciona que esta propuesta es una herramienta muy útil para proteger y cuidar la salud del personal y así mejorar el clima en la organización.

## RECOMENDACIONES

- Se indica que se realicen más investigaciones que recalquen la relación existente entre los modelos teóricos de los riesgos psicosociales y su aplicación en centros médicos. Esto ayudará a tener mayor información, evaluación y mejores planes de intervención ajustados a la realidad del entorno social y laboral del Ecuador.
- Es necesario indagar e investigar a más detalle las causas específicas que logran generar mayor riesgo psicosocial al personal médico general y al personal administrativo como: la falta de autonomía, el déficit de comunicación y la carga laboral no equitativa. Todo esto permitirá hacer un diseño con medidas más focalizadas y efectivas que perdure a largo plazo.
- Resulta conveniente la monitorización y evaluación de manera continua y la implementación de este plan de estrategias propuesto, con la participación del personal del centro médico. La divulgación del plan se realizará mediante talleres, capacitaciones, boletines informativos y espacios de dialogo para fomentar una conciencia a todo el personal.
- Se sugiere la aplicación de distintas herramientas que evalúen los riesgos psicosociales en un periodo de 6 meses para conocer los resultados del plan aplicado y corroborar si existe una mejora continua en el personal.
- Es aconsejable la vinculación de los resultados obtenidos y los beneficios del plan de evaluación al personal directivo, administrativo y operativo con el fin de concientizar y generar una cultura de prevención. A demás se recomienda impulsar el desarrollo de nuevas investigaciones sobre el impacto del plan de acción a mediano y largo plazo en el personal para ver el rendimiento y el bienestar dentro de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía

- (OIT), O. I. (21 de Octubre de 2013). *La organización del trabajo y los*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/la-organizacion-del-trabajo-y-los-riesgos-psicosociales-una-mirada-de>
- Armijos , R., Tapia, M. G., & Naranjo, R. (8 de Julio de 2022). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042888>
- Cantos, M., & Mite, T. (2024). *Riesgos psicosociales en personal contable Psychosocial risks in accounting personnel*. Obtenido de <https://doi.org/10.53591/rug.v138i2.74>
- Carranco, S., & Orozco, Z. (16 de 09 de 2024). *Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados*. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876644>
- Castillo, M. F. (29 de 01 de 2025). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66395>
- Castro Gomez, N., & Montenegro, P. (2024). *ANALISIS DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE GUAYAQUIL*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29108/1/UPS-GT005792.pdf>
- Ceballos Vásquez, P., & Cancino, M. (Diciembre de 2020). *Perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios una herramienta elemental para su intervención*. Obtenido de Universidad de Concepción: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-323.pdf>
- Chila, M., Macias, B., & Nieto, M. (10 de Abril de 2025). *EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL HOSPITAL ANÍBAL GONZÁLEZ ÁLAVA DEL CANTÓN BOLÍVAR*. Obtenido de <https://journalingeniar.org/index.php/ingeniar/article/view/303>
- Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica*. Obtenido de Instituto Superior Tecnológico American College.: <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/216777?page=13>
- Diaz Pino, S., & Villar Encarnacion, A. (2020). *Factores de riesgo Psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24969/Diaz%20Pino%2c%20Sefanie%20Angela%20-%20Villar%20Encarnacion%2c%20Aylin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Editorial Etecé*. (14 de Febrero de 2025). Obtenido de <https://concepto.de/salud-segun-las-om/#:~:text=ausencia%20de%20enfermedades,-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20salud?,derechos%20fundamentales%20del%20ser%20humano>
- Espinoza, J. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10535>

- Espinoza, J. (2021). *Evaluación de Riesgos Psicosociales en una empresa*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10535>
- Granda Pozo, K. (2023). *Análisis del factor de riesgo psicosocial y su influencia con los trastornos músculo-esqueléticos en trabajadores de una empresa comercializadora, Lago Agrio*. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16116>
- INSST. (Noviembre de 2022). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de Ergonomía y psicología aplicada.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Abril de 2025). *Ergonomía y psicología aplicada*. Obtenido de 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): <https://www.insst.es/el-instituto/trabaja-con-nosotros/oposiciones-insst/como-son-nuestros-procesos/temas-especificos-de-prl>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Mayo de 2022). Obtenido de [https://www.oposicionesiecm.es/pdf/oposiciones/FPSICO%204.1%20Manual%20de%20uso%20\(1\).pdf](https://www.oposicionesiecm.es/pdf/oposiciones/FPSICO%204.1%20Manual%20de%20uso%20(1).pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). *INSST*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- Martínez, E. (2 de Julio de 2023). *Ciencia esgo-sum*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cies/v30n2/2395-8782-CES-30-02-204.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*.
- Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2017). Obtenido de <https://www.programapsicosocial.com/acuerdo-ministerial-mdt-2017-0082/>
- Mouriño, C. (17 de Marzo de 2025). Obtenido de <https://www.cursosfemxa.es/blog/riesgos-psicosociales>
- Neffa, J. C. (2021). Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/julio\\_cesar\\_neffa\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/julio_cesar_neffa_0.pdf)
- Neffa, J. C. (Noviembre de 2021). Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/julio\\_cesar\\_neffa\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/julio_cesar_neffa_0.pdf)
- OIT. (2016). Obtenido de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_546146/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_546146/lang--es/index.htm)
- OMS. (18 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>
- OMS. (18 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

- OMS/OPS. (8 de Junio de 2025). *Salud Mental*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- OPS. (2007). *Alma-Ata: 25 años después*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/quienes-somos/historia-ops/alma-ata-25-anos-despues>
- OPS. (10 de Mayo de 2022). Obtenido de [https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2022-ecuador-presento-primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-trabajo-salud-con?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2022-ecuador-presento-primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-trabajo-salud-con?utm_source=chatgpt.com)
- Organización Mundial de la Salud. (17 de Junio de 2022). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-healthstrengthening->
- Organización Mundial de la Salud. (18 de Junio de 2025). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Psicoemoc. (15 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://psicoemoc.es/estres-laboral-que-es-y-a-que-se-debe/>
- Ramirez, M., & Tejada Betancourt, L. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Obtenido de Universidad Abierta para Adultos: <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=204>
- Sierra, E. (22 de Septiembre de 2020). *Delimitación del concepto*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/foro/n35/2631-2484-foro-35-00007.pdf>
- Thiese, M., Hegmann, K., & Kapellusch, J. (2016). Factores psicosociales relacionados con la epicondilitis lateral y medial: resultados de análisis de estudios agrupados. *Pubmed*, 12.

## ANEXOS

### *ANEXO 1 Formato de la encuesta aplicada herramienta FPSICO 4.1*



Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

**ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS  
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

**A. Sexo**

Hombre  
Mujer

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |

**B. Área de trabajo**

Personal administrativo  
Médico general  
Médico especialista

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |

**C. Edad**

18-30 años  
31-39 años  
40-49 años  
Mayor de 50 años

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

## 1. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

## 2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

## 7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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



8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

- 10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

- 10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

- 10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

- 10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |

- 10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

|   |
|---|
| 1 |
| 2 |
| 3 |
| 4 |



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No trabajo en turnos rotativos

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

11a. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

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

11b. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

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

11c. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

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

11d. ¿Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:  
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

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

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- |                         |                          |   |
|-------------------------|--------------------------|---|
| Puedo decidir           | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta          | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación   | <input type="checkbox"/> | 4 |

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- |               |                          |   |
|---------------|--------------------------|---|
| No interviene | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Insuficiente  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Adecuada      | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Excesiva      | <input type="checkbox"/> | 4 |



13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

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

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

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

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

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

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

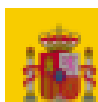
- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca

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



15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no hay otras personas

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas              | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares           | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas               | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

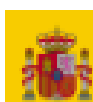
- |                |                          |   |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen     | <input type="checkbox"/> | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- |                                                                                  |                          |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé                                                                         | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo               | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces                | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca                  | <input type="checkbox"/> | 4 |



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE  
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta

Alta

Media

Baja

Muy baja

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Excesiva

Elevada

Adecuada

Escasa

Muy escasa

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos.

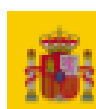
- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- Siempre o casi siempre  
 A menudo  
 A veces  
 Nunca o casi nunca

|  |   |
|--|---|
|  | 1 |
|  | 2 |
|  | 3 |
|  | 4 |



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE  
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre

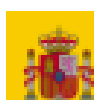
A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |



34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

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

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

No

A veces

Bastante

Mucho

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

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

Mucho

Bastante

Poco

Nada

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

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

No es muy importante

Es importante

Es muy importante

No lo sé

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

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

No tengo, no trato

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 |
| <input type="checkbox"/> | 2 |
| <input type="checkbox"/> | 3 |
| <input type="checkbox"/> | 4 |
| <input type="checkbox"/> | 5 |

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

Adecuadamente

Regular

Insuficientemente

No existe posibilidad de desarrollo profesional

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

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

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

## VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO "ADVANCE MEDICAL" QUITO, ECUADOR.

**Autor del Trabajo/Artículo:** Jessica Mishell Zurita Avalos

**Fecha:** 20/08/2025

**Objetivos del Trabajo/Artículo:**

**Objetivo general**

Diseñar un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL" de la ciudad de Quito, Ecuador.

**Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales.
- Determinar los riesgos psicosociales a los que se exponen el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL".
- Elaborar estrategias específicas del plan de control de riesgos psicosociales.
- Valorar a través de criterios de especialistas sobre el beneficio de un plan de evaluación de riesgos psicosociales.

**Datos del experto:**

| Nombre y Apellido              | No. Cédula | Título académico de mayor nivel    | Tiempo de experiencia |
|--------------------------------|------------|------------------------------------|-----------------------|
| Wladimir Fabián Flores Salazar | 1713867297 | Mgs. Salud y Seguridad ocupacional | 12 años               |

**Criterios de evaluación:**

| Criterio          | Descripción                                                                                                             |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Impacto           | Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.         |
| Aplicabilidad     | La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.              |
| Conceptualización | La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada. |
| Actualidad        | Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.                                 |
| Calidad Técnica   | Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.                                                         |
| Factibilidad      | Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.                                                      |
| Pertinencia       | Los contenidos son conducentes, concomitantes y convenientes para solucionar el problema planteado.                     |

**Evaluación:**

| Criterio          | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto           |                     |               |            | X                     |
| Aplicabilidad     |                     |               |            | X                     |
| Conceptualización |                     |               | X          |                       |
| Actualidad        |                     |               |            | X                     |

|                 |  |  |  |          |
|-----------------|--|--|--|----------|
| Calidad técnica |  |  |  | <b>X</b> |
| Factibilidad    |  |  |  | <b>X</b> |
| Pertinencia     |  |  |  | <b>X</b> |

**Resultado de la Validación:**

|                 |          |                        |  |                              |                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------|----------|------------------------|--|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALIDADO</b> | <b>X</b> | <b>NO<br/>VALIDADO</b> |  | <b>FIRMA DEL<br/>EXPERTO</b> |  <p>Firma electrónica por<br/> <b>VLADIMIR FASIAN</b><br/> <b>FLORES SALAZAR</b><br/> <small>Validar únicamente con FirmaSC</small></p> |
|-----------------|----------|------------------------|--|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO "ADVANCE MEDICAL" QUITO, ECUADOR.

**Autor del Trabajo/Artículo:** Jessica Mishell Zurita Avalos

**Fecha:** 20/08/2025

**Objetivos del Trabajo/Artículo:**

**Objetivo general**

Diseñar un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL" de la ciudad de Quito, Ecuador.

**Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales.
- Determinar los riesgos psicosociales a los que se exponen el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL".
- Elaborar estrategias específicas del plan de control de riesgos psicosociales.
- Valorar a través de criterios de especialistas sobre el beneficio de un plan de evaluación de riesgos psicosociales.

**Datos del experto:**

| Nombre y Apellido | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|-------------------|------------|---------------------------------|-----------------------|
| Vanessa Flores    | 1716793664 | Psicóloga Organizacional        | 11 años               |

**Criterios de evaluación:**

| Criterios         | Descripción                                                                                                             |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Impacto           | Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.         |
| Aplicabilidad     | La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.              |
| Conceptualización | La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada. |
| Actualidad        | Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.                                 |
| Calidad Técnica   | Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.                                                         |
| Factibilidad      | Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.                                                      |
| Pertinencia       | Los contenidos son conducentes, consensados y convenientes para solucionar el problema planteado.                       |

**Evaluación:**

| Criterios         | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto           |                     |               |            | X                     |
| Aplicabilidad     |                     |               |            | X                     |
| Conceptualización |                     |               |            | X                     |
| Actualidad        |                     |               |            | X                     |

|                 |  |  |  |          |
|-----------------|--|--|--|----------|
| Calidad técnica |  |  |  | <b>X</b> |
| Factibilidad    |  |  |  | <b>X</b> |
| Pertinencia     |  |  |  | <b>X</b> |

**Resultado de la Validación:**

|                 |          |                        |  |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|----------|------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALIDADO</b> | <b>X</b> | <b>NO<br/>VALIDADO</b> |  | <b>FIRMA DEL<br/>EXPERTO</b> |  <p> <small>             Fianza Electrónica por:<br/> <b>VANESSA FERNANDA<br/>             FLORES NARANJO</b><br/> <small>Verificar documento con vireseer</small> </small> </p> |
|-----------------|----------|------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### ANEXO 4 Validación de experto 3-Psicologo Clínico Cristian Bastidas

### VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**Título del Trabajo/Artículo:** DISEÑO DE UN PLAN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MÉDICO DEL CENTRO MÉDICO "ADVANCE MEDICAL" QUITO, ECUADOR.

**Autor del Trabajo/Artículo:** Jessica Mishell Zurita Avalos **Fecha:** 19/08/2025

**Objetivos del Trabajo/Artículo:**

**Objetivo general**

Diseñar un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL" de la ciudad de Quito, Ecuador.

**Objetivos específicos**

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el plan de control de riesgos psicosociales.
- Determinar los riesgos psicosociales a los que se exponen el personal administrativo y médico del Centro Médico "ADVANCE MEDICAL".
- Elaborar estrategias específicas del plan de control de riesgos psicosociales.
- Valorar a través de criterios de especialistas sobre el beneficio de un plan de evaluación de riesgos psicosociales.

**Datos del experto:**

| Nombre y Apellido                | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|----------------------------------|------------|---------------------------------|-----------------------|
| Cristian Fernando Bastidas Ortiz | 1754395133 | Psicólogo Clínico               | 3 años                |

**Criterios de evaluación:**

| Criterio          | Descripción                                                                                                             |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Impacto           | Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.         |
| Aplicabilidad     | La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.              |
| Conceptualización | La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de marcos teóricos y articulados. |
| Actualidad        | Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.                                 |
| Calidad Técnica   | Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.                                                         |
| Factibilidad      | Nivel de utilización del modelo propuesta por parte de la Entidad.                                                      |
| Pertinencia       | Los contenidos son conducentes, concierntes y convenientes para solucionar el problema planteado.                       |

**Evaluación:**

| Criterios         | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto           |                     |               |            | X                     |
| Aplicabilidad     |                     |               |            | X                     |
| Conceptualización |                     |               |            | X                     |

|                 |  |  |  |   |
|-----------------|--|--|--|---|
| Actualidad      |  |  |  | X |
| Calidad técnica |  |  |  | X |
| Factibilidad    |  |  |  | X |
| Pertinencia     |  |  |  | X |

Resultado de la Validación:

|          |   |             |  |                   |                                                                                                                                                                                  |
|----------|---|-------------|--|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VALIDADO | X | NO VALIDADO |  | FIRMA DEL EXPERTO | <br><b>Psicólogo Clínico</b><br><b>C.I. 178.409.8133</b><br><b>REG. GEN. 1027-2013-0000363</b> |
|----------|---|-------------|--|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ANEXO 5 Aporte a la investigación

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS**  
**FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA**  
**SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)**

*(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado UISRAEL 2021)*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estudiante(s):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Jessica Mishell Zurita Avalos                                                                                                      |
| Programa de maestría:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Salud y Seguridad Ocupacional                                                                                                      |
| Proyecto desarrollado:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Diseño de un plan de riesgo psicosocial en el personal administrativo y médico del centro médico "Advance medical" Quito, Ecuador. |
| Fecha de entrega final del TT:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 22-08-2025                                                                                                                         |
| Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible.                                                                   |
| <b>Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                    |
| <p>Los beneficiarios directos es el personal del centro médico Advance Medical, personal directivo, administrativo y operativo.</p> <p>Los beneficiarios indirectos son los pacientes, los familiares y círculo social del trabajador. Van a lograr mantener un equilibrio entre el trabajo y la parte social-familiar.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                    |
| <b>Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |
| <p>En la actualidad los riesgos psicosociales en las organizaciones tanto públicas como privadas se han convertido en un factor de riesgo crucial para la producción de la empresa, que desencadena: ausentismo laboral, la doble presencia, y el desequilibrio del bienestar físico, mental y emocional del trabajador. Estos riesgos psicosociales dentro de las organizaciones laborales y las relaciones interpersonales logran afectar el rendimiento de los empleados. A la actualidad se caracteriza por cambios muy acelerados en las empresas desde mayores exigencias a nivel productivo, en la innovación tecnológica, en la prevención y gestión de los riesgos y lograr llegar a un modelo saludable.</p> <p>Con el uso de la herramienta de evaluación de riesgo psicosocial FPSICO 4.1 ayuda a identificar y diagnosticar los factores psicosociales con mayor prevalencia en el personal administrativo y médico. Con base a los resultados obtenidos se realiza un plan de acción con el objeto de poner en práctica y monitorización continua para tener resultados a largo plazo.</p> |                                                                                                                                    |
| <b>Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                    |
| <p>El centro médico Advance Medical se enfrenta a estrés laboral, ausentismo, niveles de tensión e incluso lesiones músculo-esqueléticas. Por lo tanto, con los análisis de resultados obtenidos se realiza un plan de prevención de riesgos psicosociales que permitirá mejorar la calidad de vida del trabajador en su espacio laboral incluso el nivel de producción.</p> <p>Los beneficiarios de la aplicación de este diseño de un plan de control de los riesgos psicosociales para el Centro Médico Advance Medical van a ser: el personal administrativo, el personal médico, el público, los</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                    |

familiares del personal e incluso llegar a la comunidad académica como fuente de consulta de investigación sobre el impacto que tiene los riesgos psicosociales en el desempeño laboral y en la salud ocupacional.

Nota: se adjunta al proyecto

**Firmas de responsabilidad:**

| Estudiante                                                                                                                                                        | Profesor-tutor del proyecto | Coordinador del programa de maestría |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
|  <p>Jessica Mishell Zurita<br/>Avalos</p> <p>Time Stamping<br/>Security Data</p> |                             |                                      |

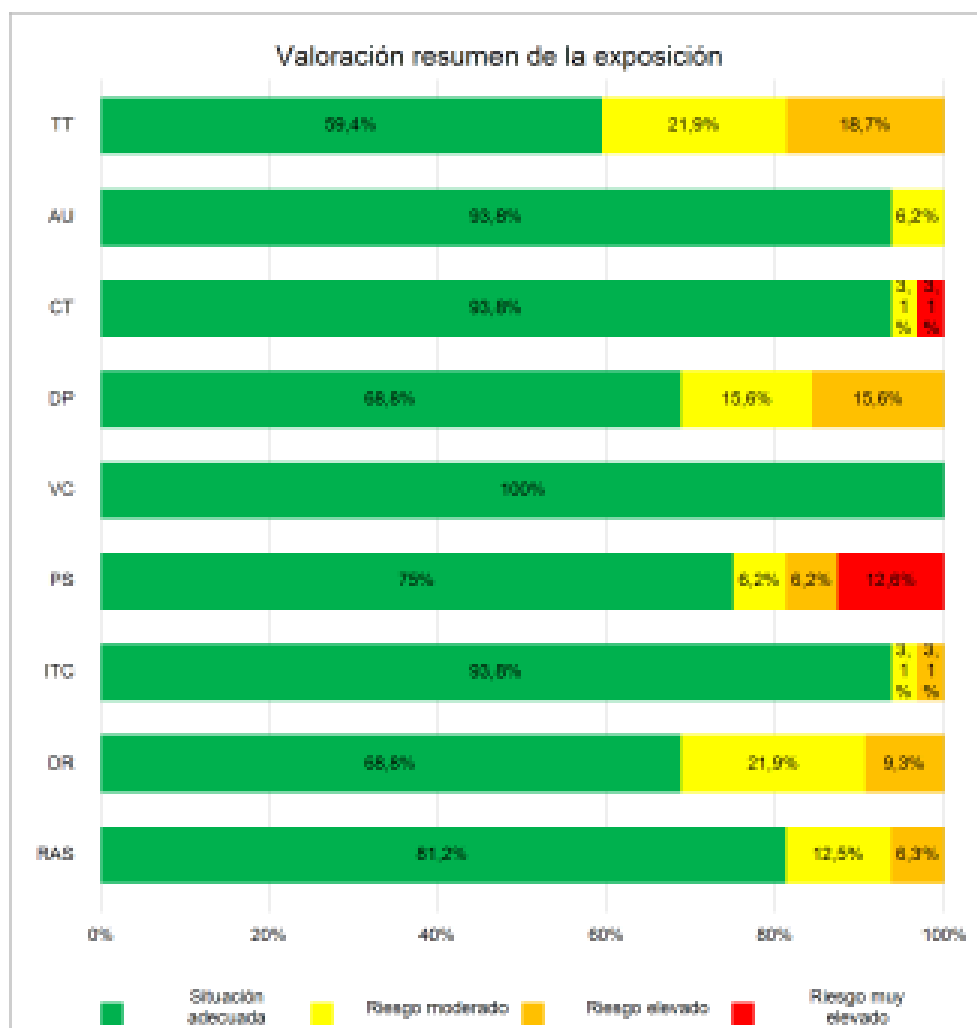
**Revisado por:**

| Coordinación de Vinculación con la Sociedad | Coordinación de Investigación |
|---------------------------------------------|-------------------------------|
|                                             |                               |

## ANEXO 6 Resultados agrupado de la herramienta FPSICO 4.1

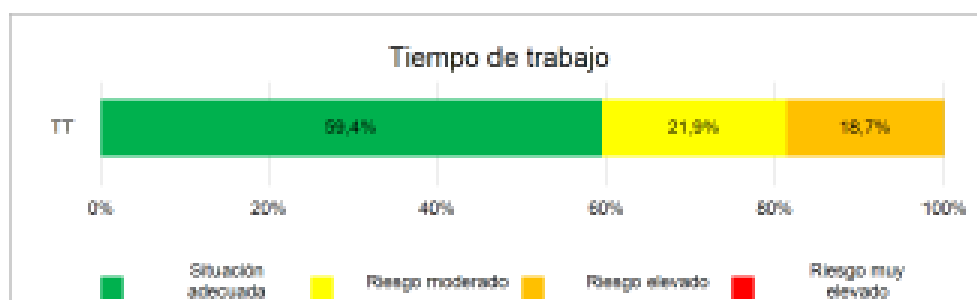


Página 19 de 47



A continuación se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

### 4.3.1 Tiempo de trabajo

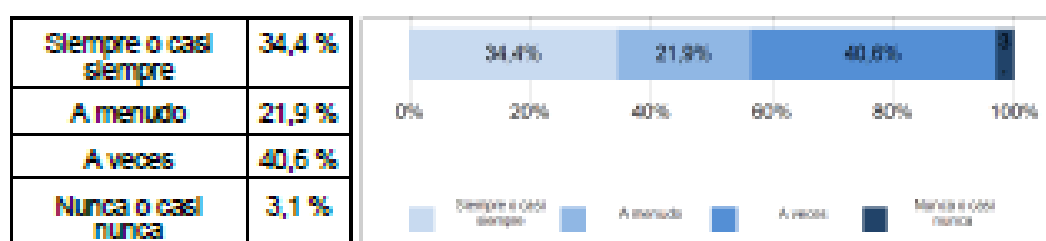


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 19                                         | 7               | 6              | 0                  |

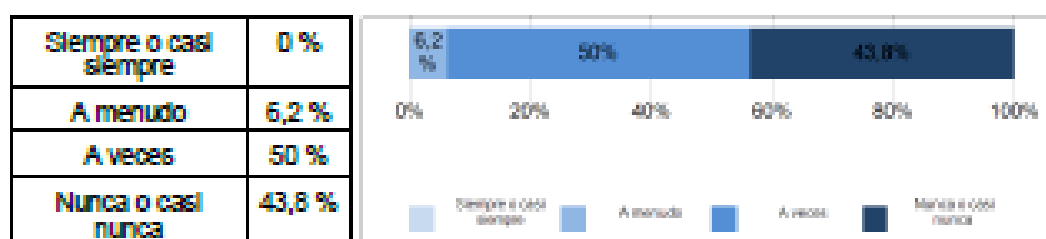
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 14,69 | 9,13              | 13,00   |

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

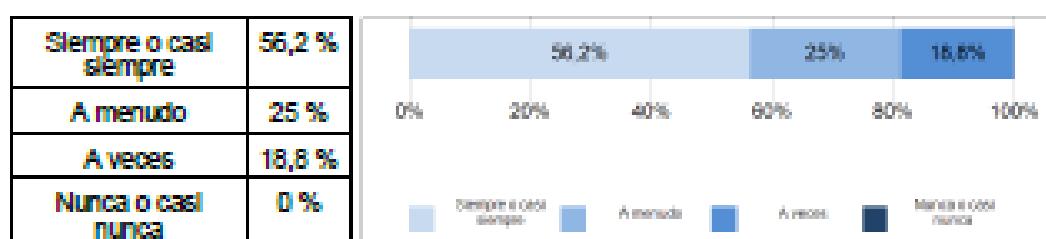
#### 1 - ¿Trabajas los sábados?



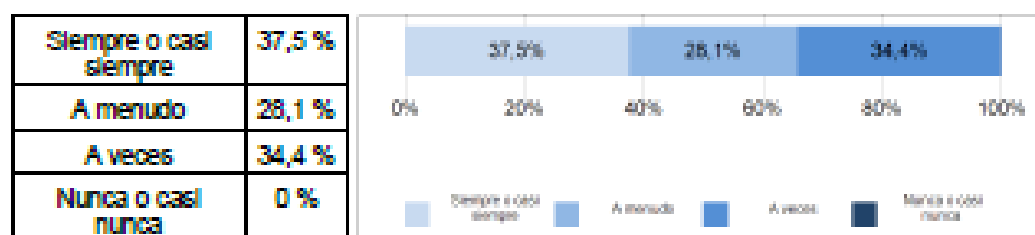
#### 2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



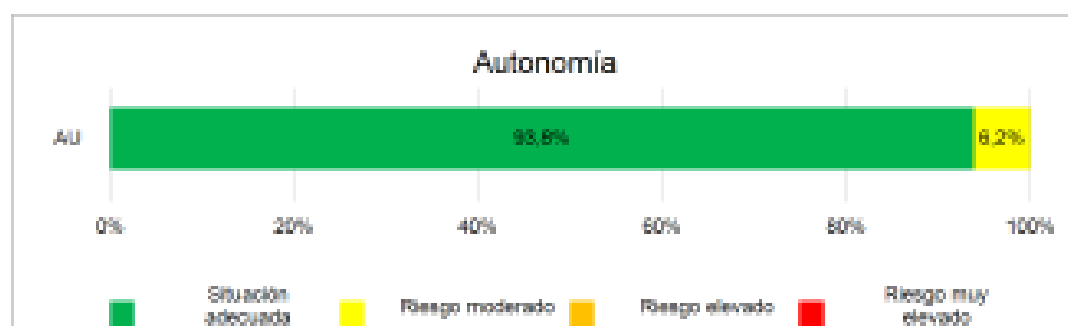
#### 5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



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



#### 4.3.2 Autonomía



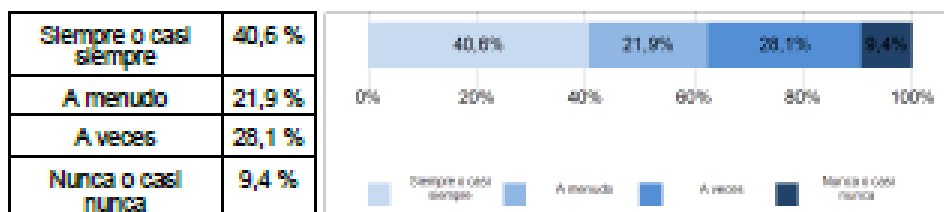
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 2               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 28,63 | 27,09             | 17,00   |

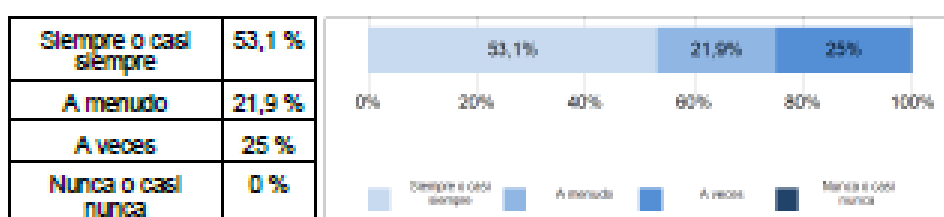
La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Autonomía temporal

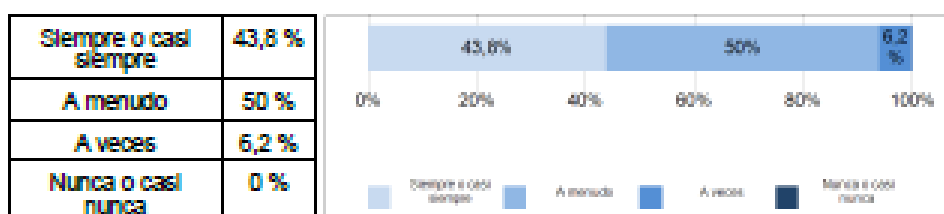
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



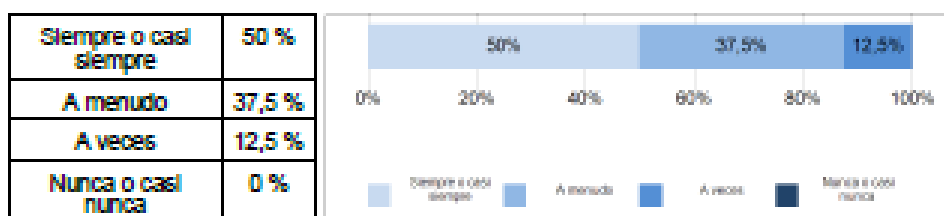
7 - ¿Puedes decidir cuando realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?



8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

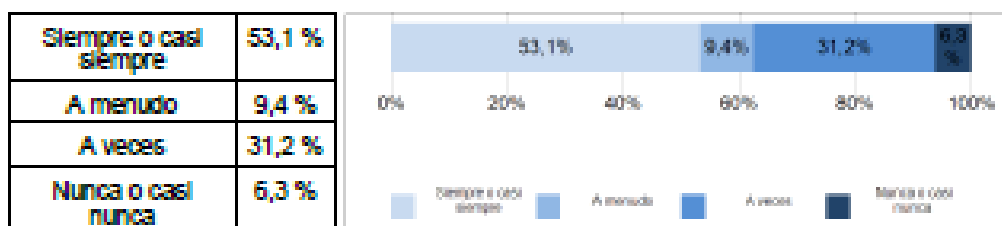


9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

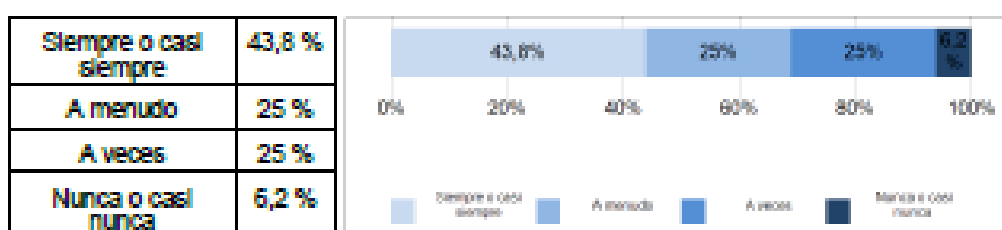


### Autonomía decisional

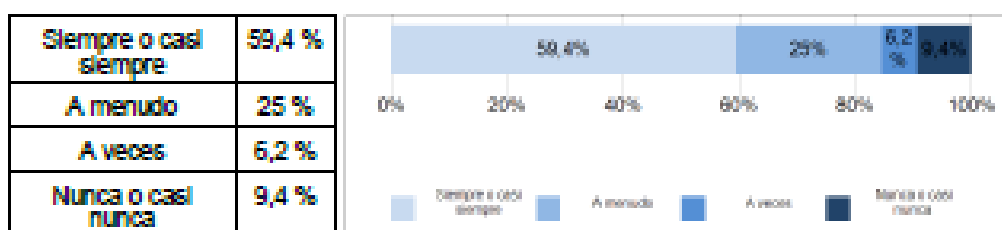
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?



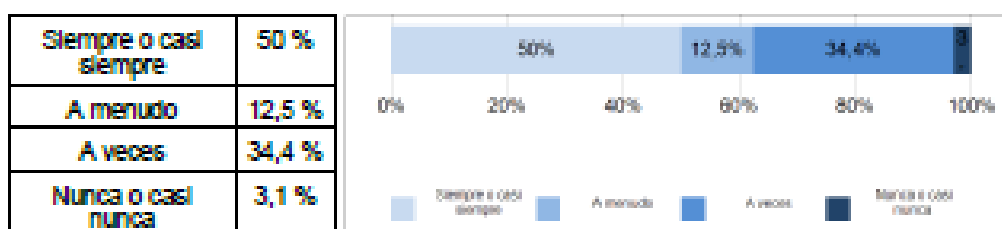
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?



10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

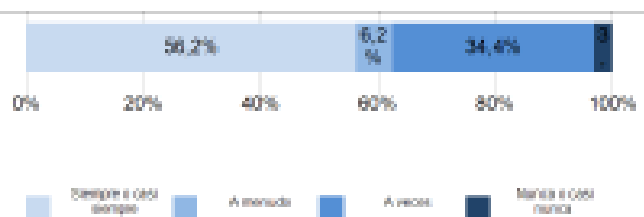


10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?



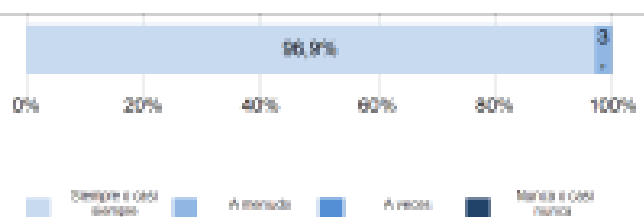
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 56,2 % |
| A menudo               | 6,2 %  |
| A veces                | 34,4 % |
| Nunca o casi nunca     | 3,2 %  |



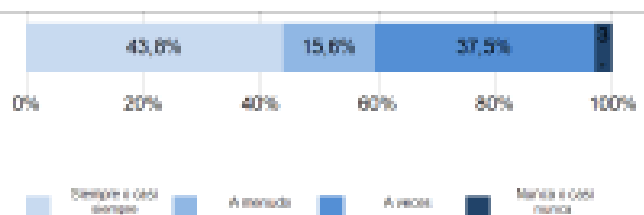
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 96,9 % |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



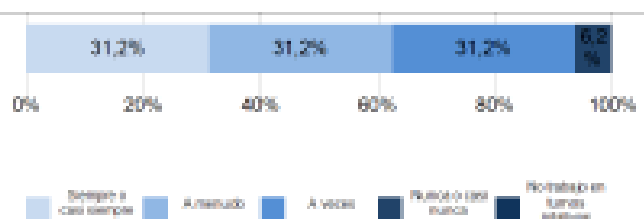
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 43,8 % |
| A menudo               | 15,6 % |
| A veces                | 37,5 % |
| Nunca o casi nunca     | 3,1 %  |

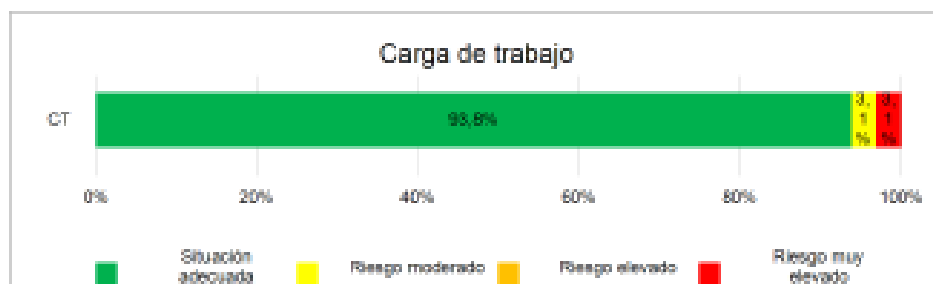


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre         | 31,2 % |
| A menudo                       | 31,2 % |
| A veces                        | 31,2 % |
| Nunca o casi nunca             | 6,4 %  |
| No trabajo en turnos rotativos | 0 %    |



#### 4.3.3 Carga de trabajo



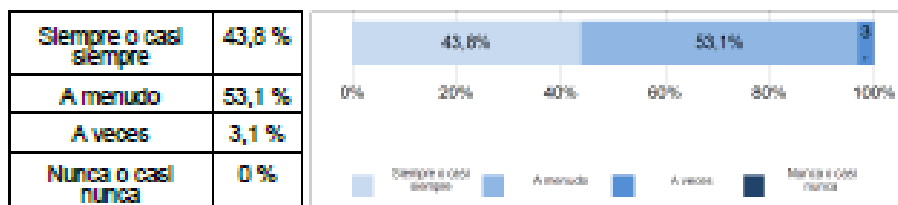
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 1               | 0              | 1                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 25,69 | 13,86             | 24,00   |

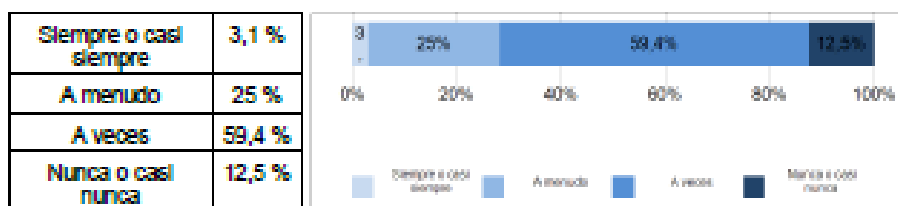
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Presiones de tiempos

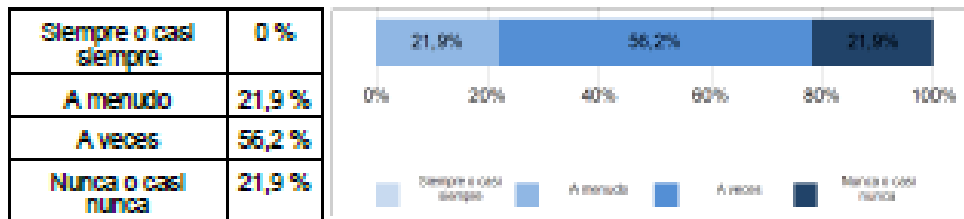
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

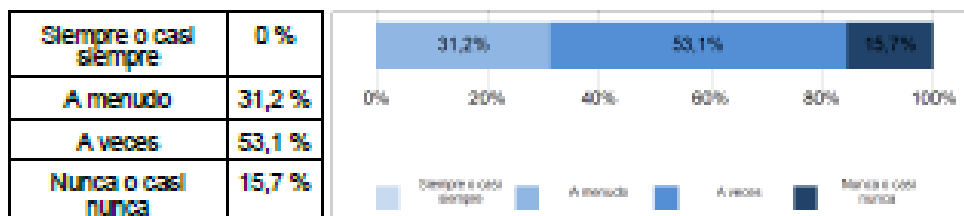


25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

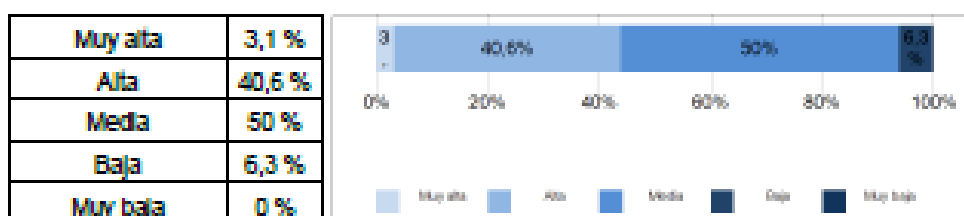


### Esfuerzo de atención

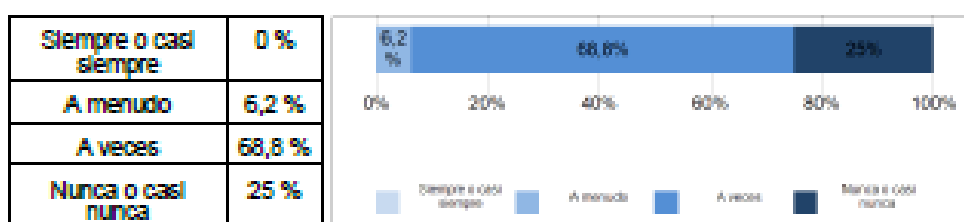
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)



22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

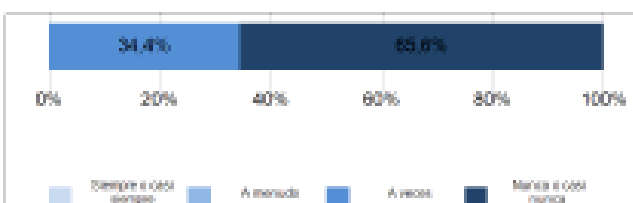


27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?



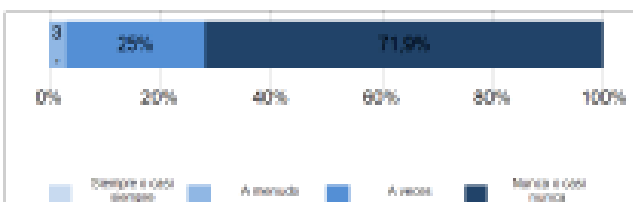
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 34,4 % |
| Nunca o casi nunca     | 65,6 % |



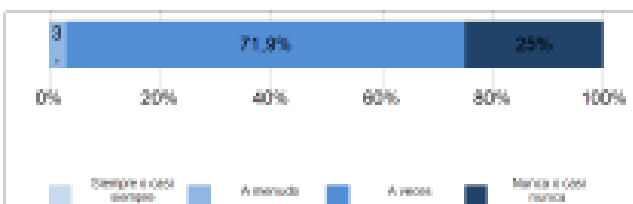
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 25 %   |
| Nunca o casi nunca     | 71,9 % |



32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

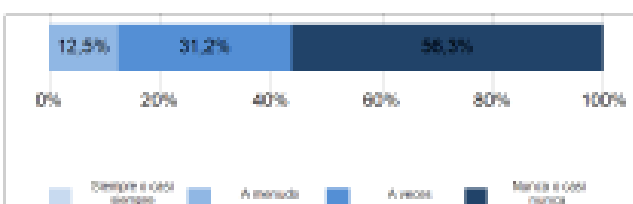
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 71,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 25 %   |



#### Cantidad y dificultad de la tarea

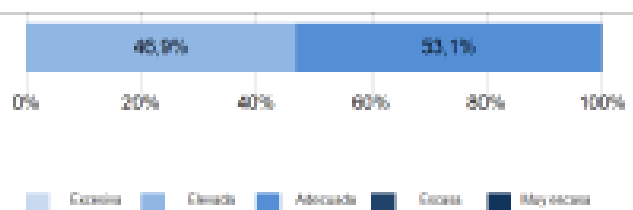
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 12,5 % |
| A veces                | 31,2 % |
| Nunca o casi nunca     | 56,3 % |



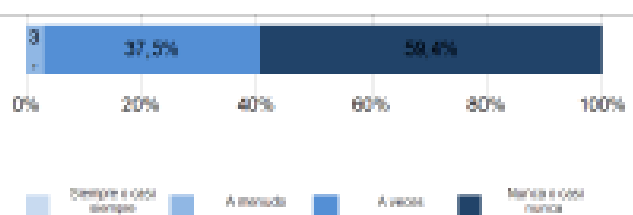
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

|            |        |
|------------|--------|
| Excesiva   | 0 %    |
| Elevada    | 45,9 % |
| Adecuada   | 53,1 % |
| Escasa     | 0 %    |
| Muy escasa | 0 %    |



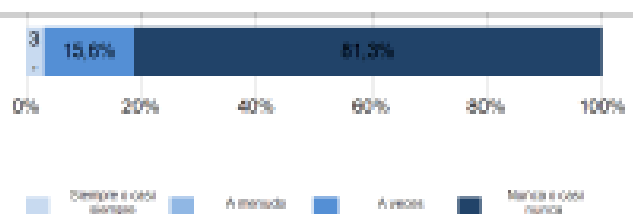
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 37,5 % |
| Nunca o casi nunca     | 59,4 % |

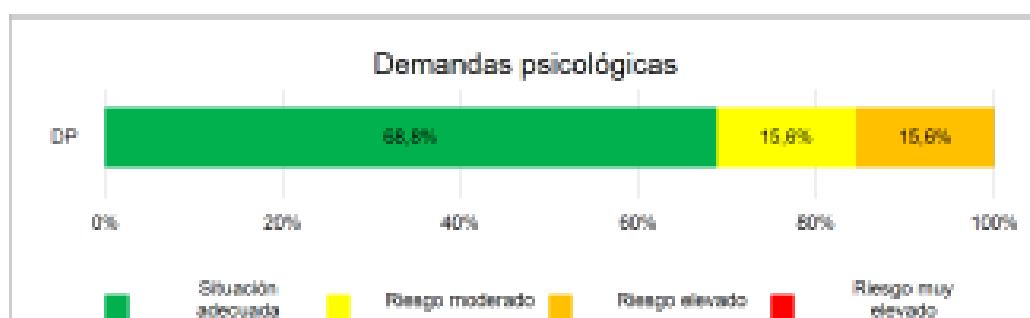


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 15,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 81,3 % |



#### 4.3.4 Demandas psicológicas



| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 22                                         | 5               | 5              | 0                  |

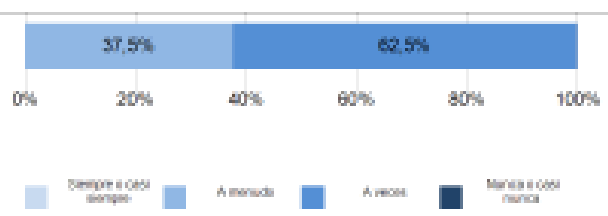
| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 53,50 | 10,64             | 51,00   |

La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

### Exigencias cognitivas

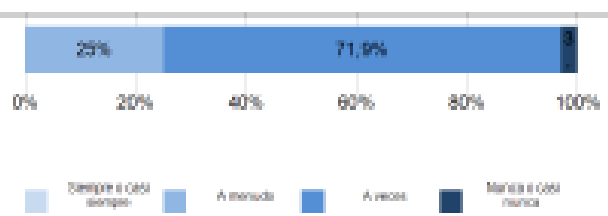
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 37,5 % |
| A veces                | 62,5 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



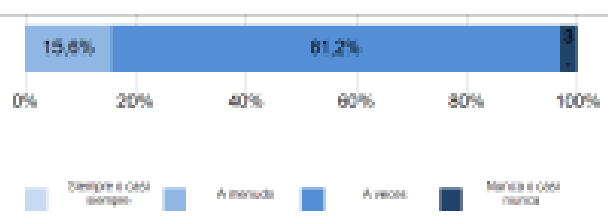
33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 25 %   |
| A veces                | 71,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 3,1 %  |

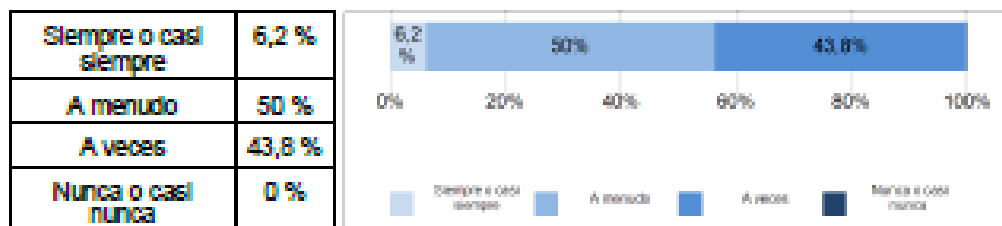


33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

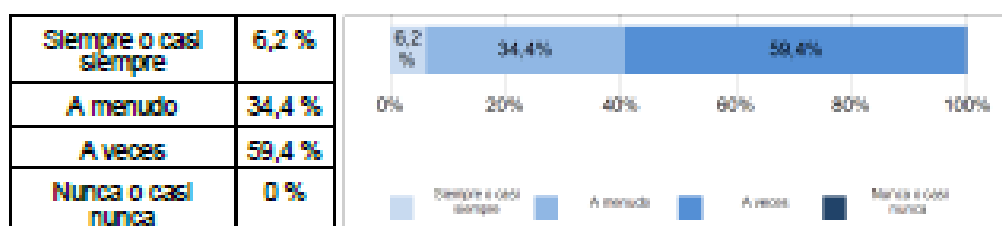
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 15,6 % |
| A veces                | 81,2 % |
| Nunca o casi nunca     | 3,2 %  |



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

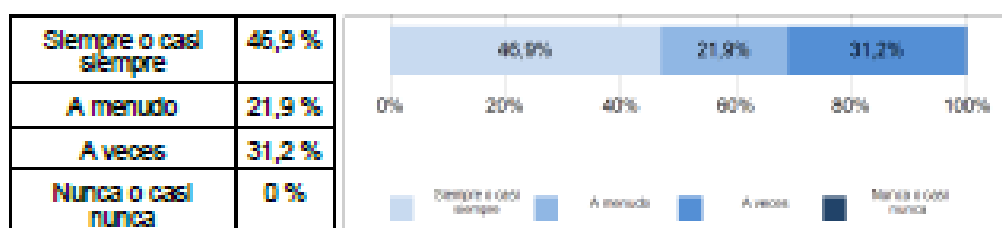


33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

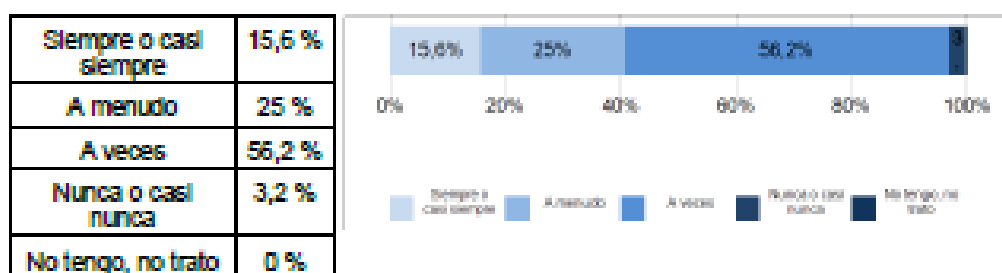


### Exigencias emocionales

33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

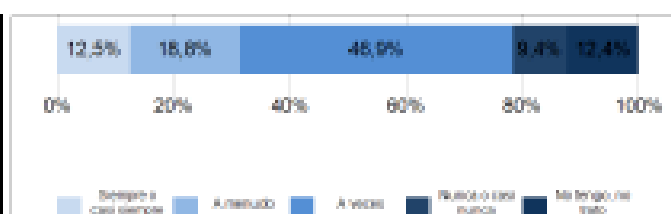


34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos



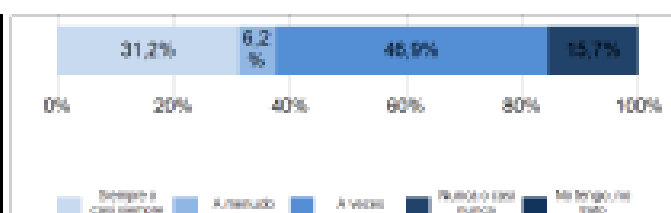
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 12,5 % |
| A menudo               | 18,8 % |
| A veces                | 46,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,4 %  |
| No tengo, no trato     | 12,4 % |



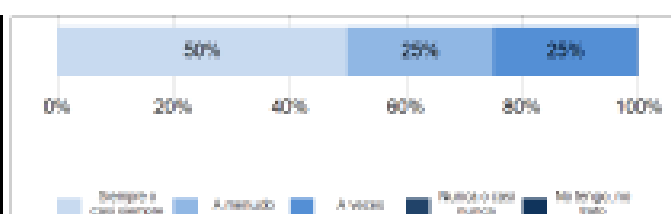
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 31,2 % |
| A menudo               | 6,2 %  |
| A veces                | 46,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 15,7 % |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



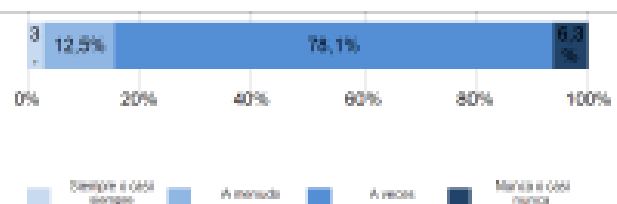
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |      |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 50 % |
| A menudo               | 25 % |
| A veces                | 25 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %  |
| No tengo, no trato     | 0 %  |



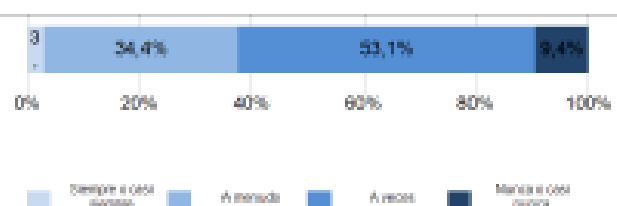
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 12,5 % |
| A veces                | 78,1 % |
| Nunca o casi nunca     | 6,3 %  |

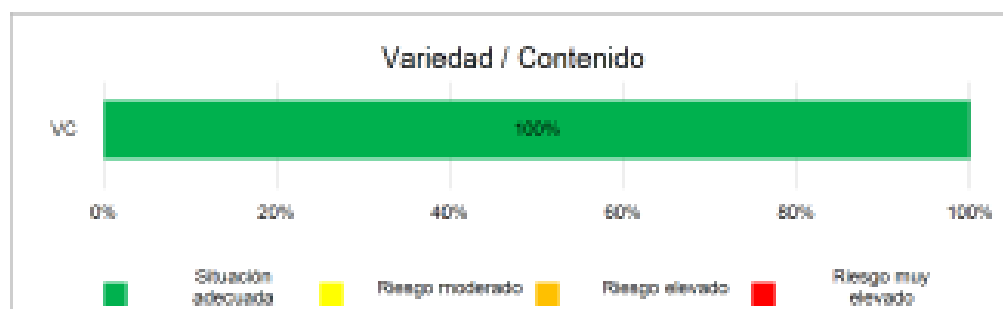


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 34,4 % |
| A veces                | 53,1 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,4 %  |



#### 4.3.5 Variedad / Contenido



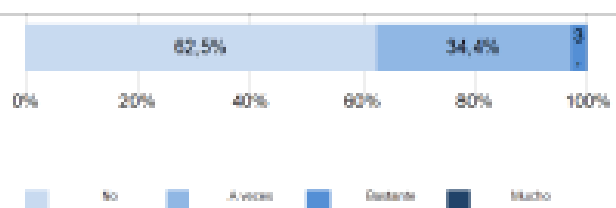
| NP de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 32                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69  | 7,63  | 4,13              | 8,00    |

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

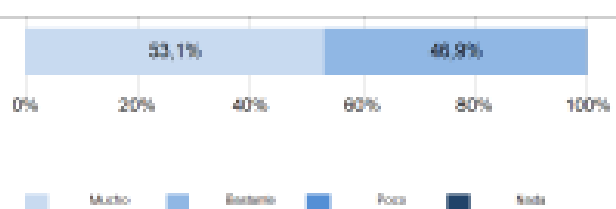
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

|          |        |
|----------|--------|
| No       | 62,5 % |
| A veces  | 34,4 % |
| Bastante | 3,1 %  |
| Mucho    | 0 %    |



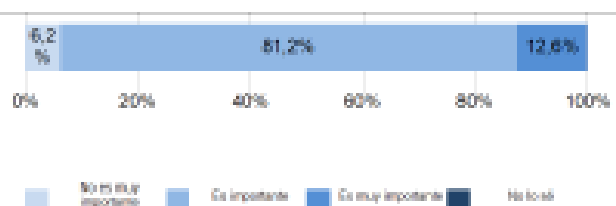
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

|          |        |
|----------|--------|
| Mucho    | 53,1 % |
| Bastante | 46,9 % |
| Poco     | 0 %    |
| Nada     | 0 %    |



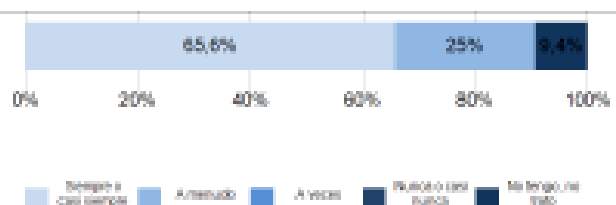
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?:

|                      |        |
|----------------------|--------|
| No es muy importante | 6,2 %  |
| Es importante        | 81,2 % |
| Es muy importante    | 12,6 % |
| No lo sé             | 0 %    |



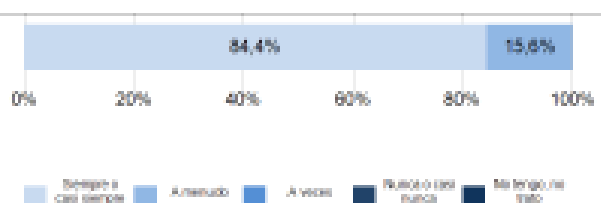
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 65,6 % |
| A menudo               | 25 %   |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 9,4 %  |



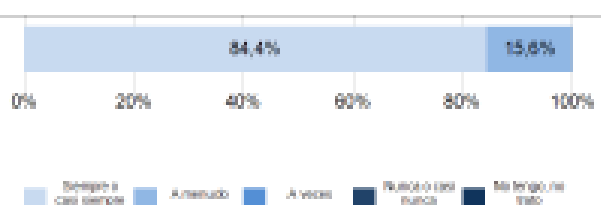
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 84,4 % |
| A menudo               | 15,6 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



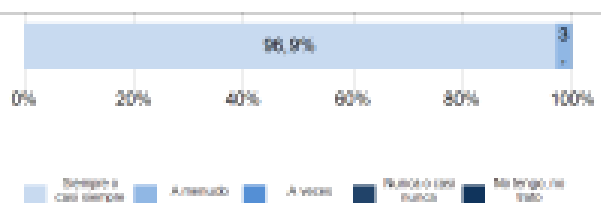
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 84,4 % |
| A menudo               | 15,6 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |

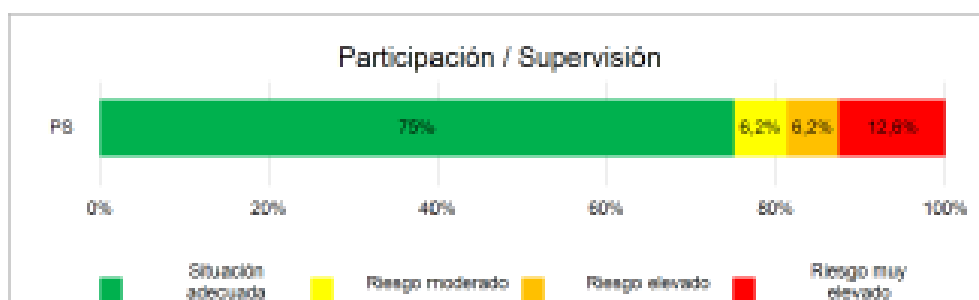


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 96,9 % |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



#### 4.3.6 Participación / Supervisión

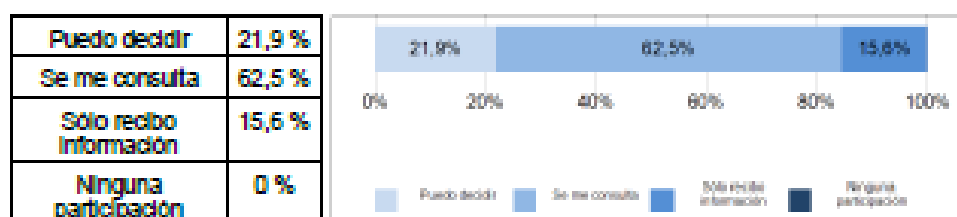


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 24                                         | 2               | 2              | 4                  |

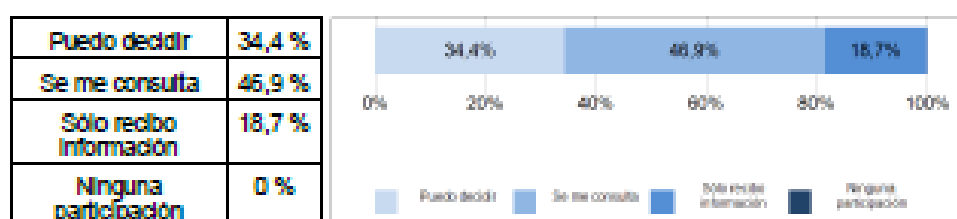
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 21,59 | 11,71             | 20,00   |

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

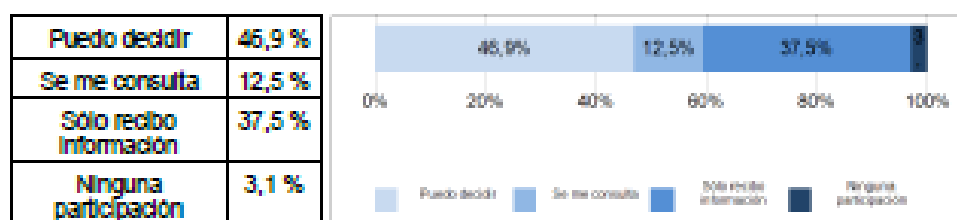
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales



11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

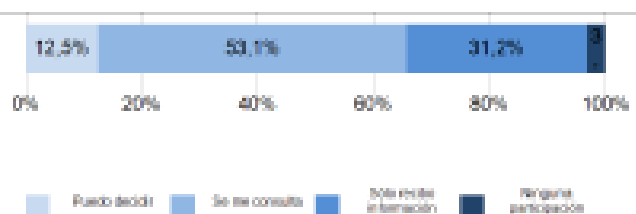


11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios



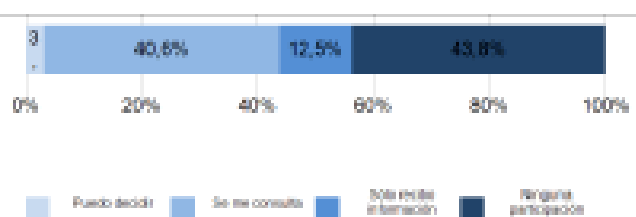
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 12,5 % |
| Se me consulta          | 53,1 % |
| Sólo recibo información | 31,2 % |
| Ninguna participación   | 3,2 %  |



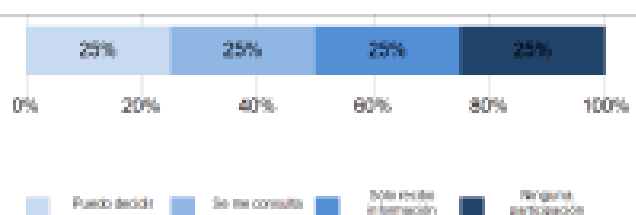
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 3,1 %  |
| Se me consulta          | 40,6 % |
| Sólo recibo información | 12,5 % |
| Ninguna participación   | 43,8 % |



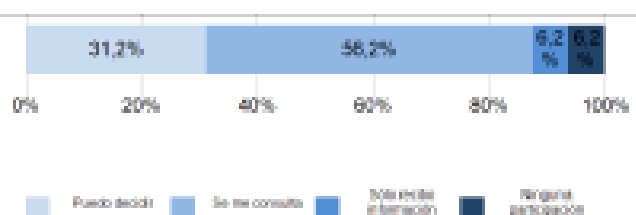
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

|                         |      |
|-------------------------|------|
| Puedo decidir           | 25 % |
| Se me consulta          | 25 % |
| Sólo recibo información | 25 % |
| Ninguna participación   | 25 % |



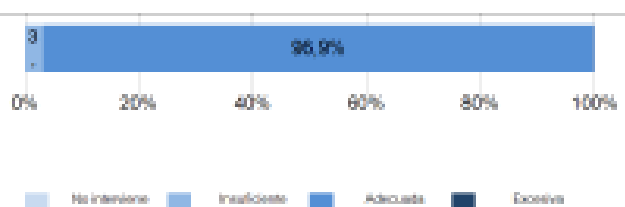
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 31,2 % |
| Se me consulta          | 56,2 % |
| Sólo recibo información | 6,2 %  |
| Ninguna participación   | 6,4 %  |



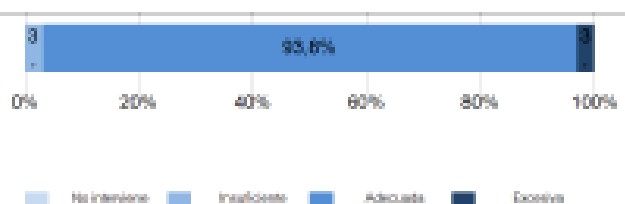
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

|               |        |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 %    |
| Insuficiente  | 3,1 %  |
| Adecuada      | 96,9 % |
| Excesiva      | 0 %    |



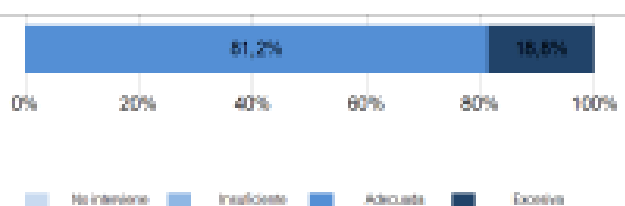
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

|               |        |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 %    |
| Insuficiente  | 3,1 %  |
| Adecuada      | 93,8 % |
| Excesiva      | 3,1 %  |



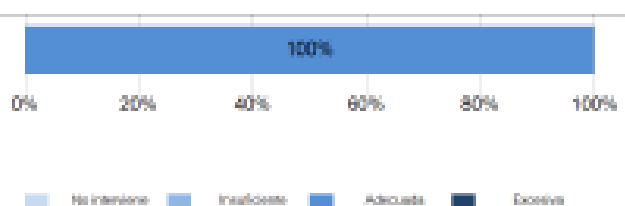
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

|               |        |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 %    |
| Insuficiente  | 0 %    |
| Adecuada      | 81,2 % |
| Excesiva      | 18,8 % |



12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



### 4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

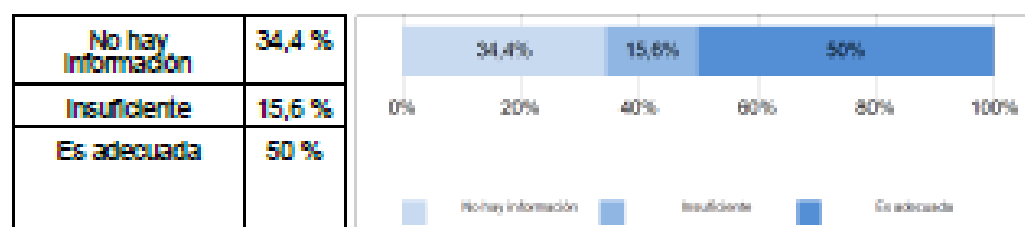


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 30                                         | 1               | 1              | 0                  |

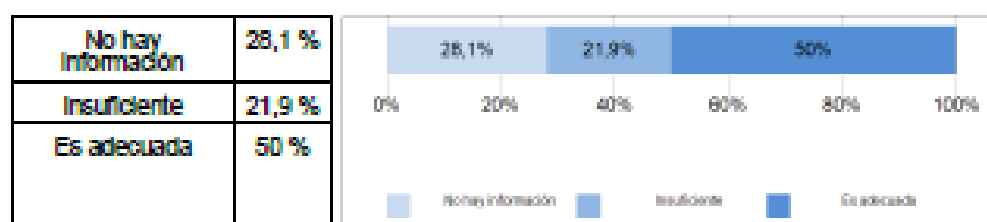
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73  | 24,16 | 15,45             | 24,50   |

La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

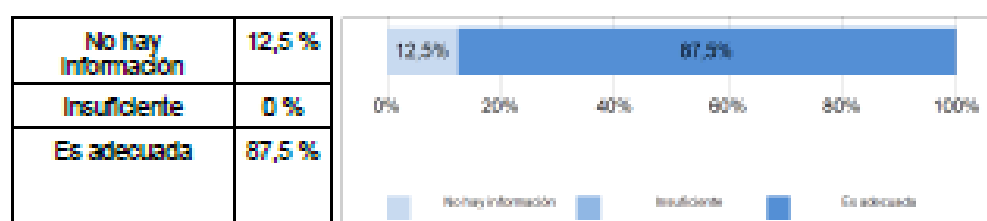
13a - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



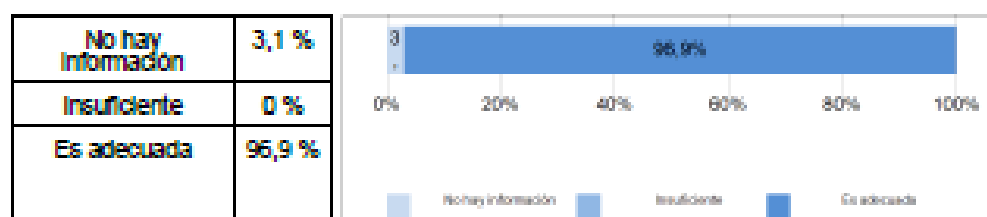
13b - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción



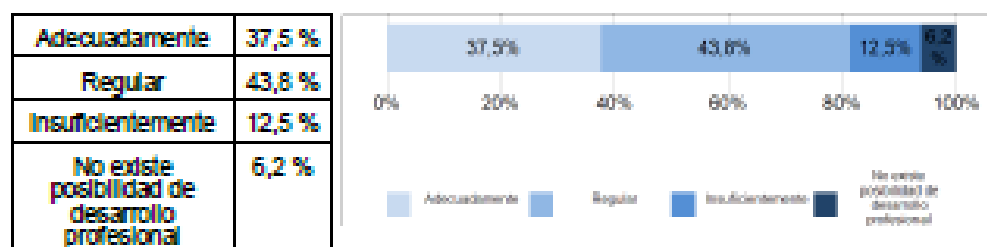
13c - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



13d - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

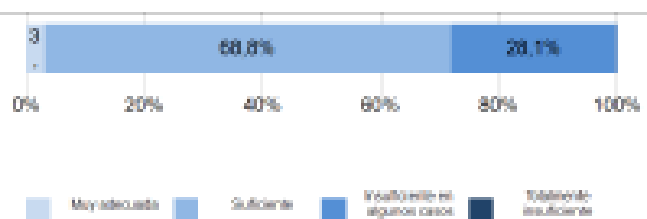


41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?



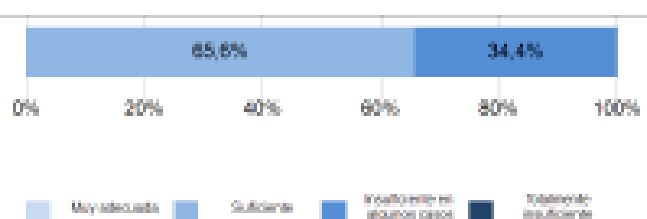
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 3,1 %  |
| Suficiente                    | 68,8 % |
| Insuficiente en algunos casos | 28,1 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |



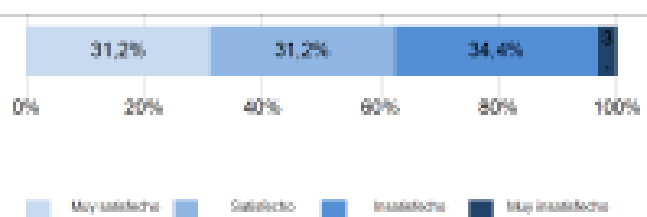
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 0 %    |
| Suficiente                    | 65,6 % |
| Insuficiente en algunos casos | 34,4 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |

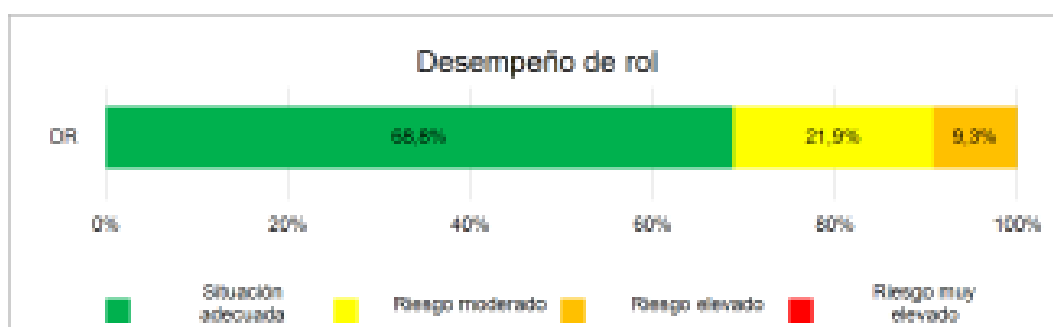


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

|                  |        |
|------------------|--------|
| Muy satisfecho   | 31,2 % |
| Satisfecho       | 31,2 % |
| Insatisfecho     | 34,4 % |
| Muy insatisfecho | 3,2 %  |



#### 4.3.8 Desempeño de rol



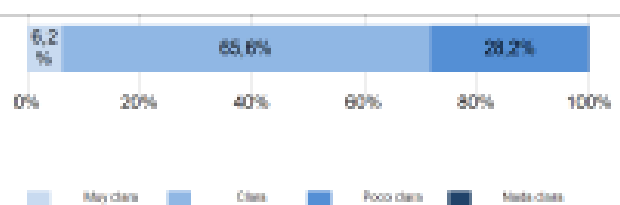
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 22                                         | 7               | 3              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 29,13 | 11,61             | 26,50   |

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

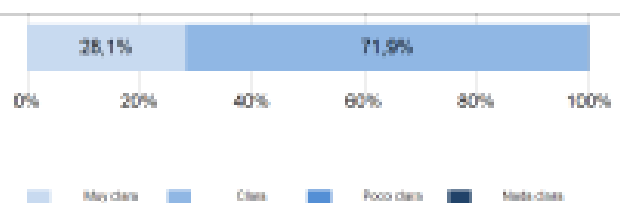
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 6,2 %  |
| Clara      | 65,6 % |
| Poco clara | 28,2 % |
| Nada clara | 0 %    |



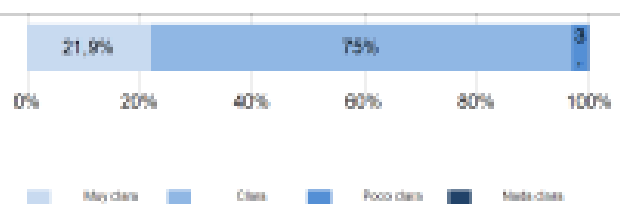
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 28,1 % |
| Clara      | 71,9 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



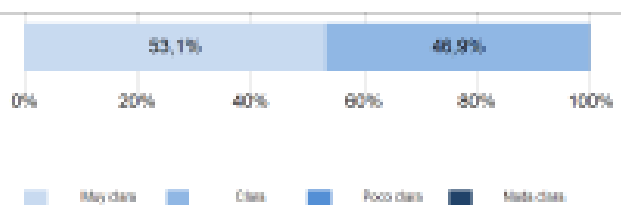
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 21,9 % |
| Clara      | 75 %   |
| Poco clara | 3,1 %  |
| Nada clara | 0 %    |



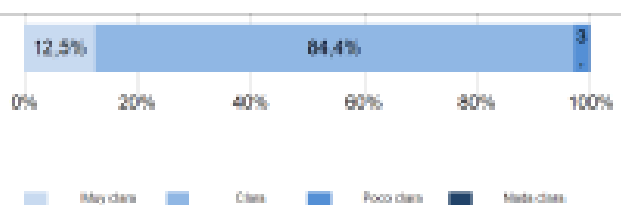
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 53,1 % |
| Clara      | 46,9 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



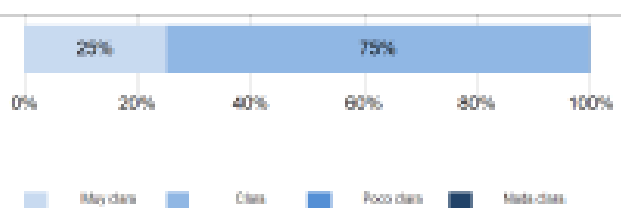
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 12,5 % |
| Clara      | 84,4 % |
| Poco clara | 3,1 %  |
| Nada clara | 0 %    |



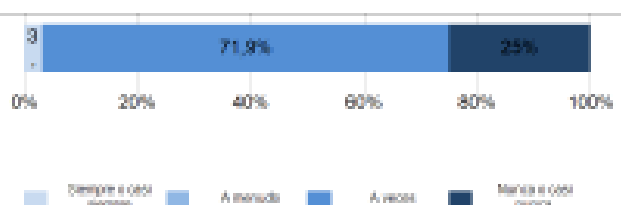
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

|            |      |
|------------|------|
| Muy clara  | 25 % |
| Clara      | 75 % |
| Poco clara | 0 %  |
| Nada clara | 0 %  |



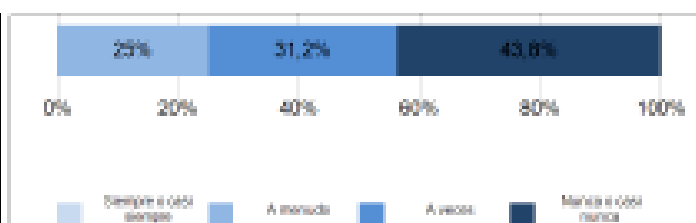
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 71,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 25 %   |



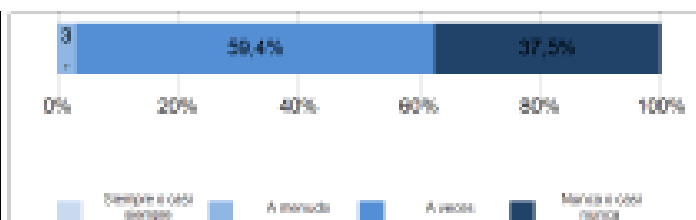
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 25 %   |
| A veces                | 31,2 % |
| Nunca o casi nunca     | 43,8 % |



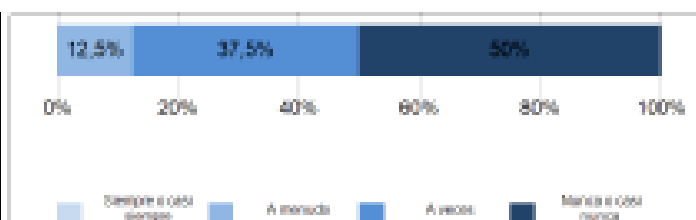
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 59,4 % |
| Nunca o casi nunca     | 37,5 % |



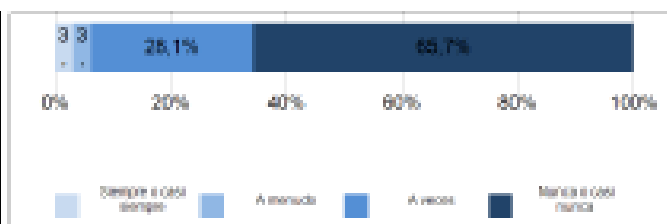
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 12,5 % |
| A veces                | 37,5 % |
| Nunca o casi nunca     | 50 %   |



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 28,1 % |
| Nunca o casi nunca     | 65,7 % |



#### 4.3.9 Relaciones y apoyo social



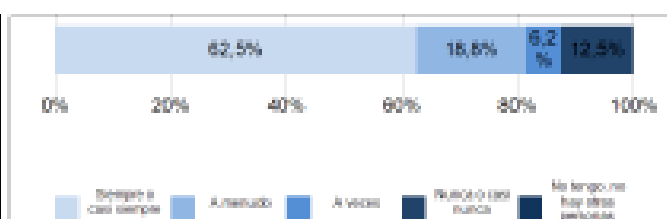
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 26                                         | 4               | 2              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 14,41 | 9,73              | 12,50   |

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

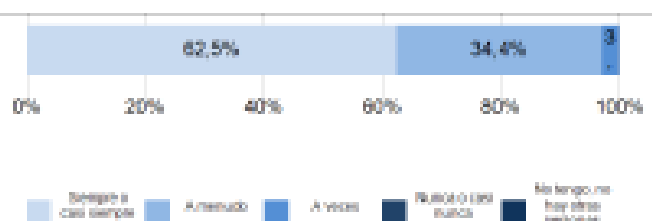
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 62,5 % |
| A menudo                        | 18,8 % |
| A veces                         | 6,2 %  |
| Nunca o casi nunca              | 12,5 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



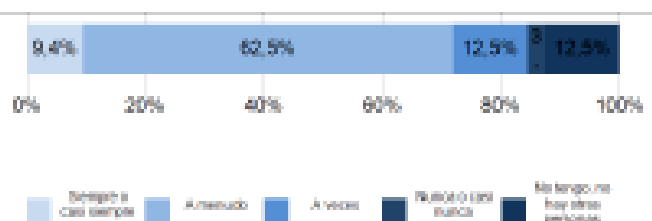
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 62,5 % |
| A menudo                        | 34,4 % |
| A veces                         | 3,1 %  |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



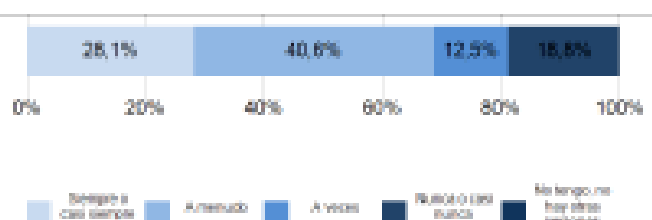
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 9,4 %  |
| A menudo                        | 62,5 % |
| A veces                         | 12,5 % |
| Nunca o casi nunca              | 3,1 %  |
| No tengo, no hay otras personas | 12,5 % |



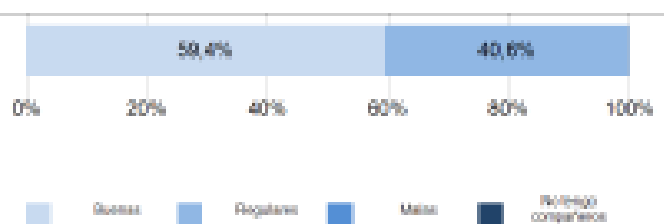
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 28,1 % |
| A menudo                        | 40,6 % |
| A veces                         | 12,5 % |
| Nunca o casi nunca              | 18,8 % |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



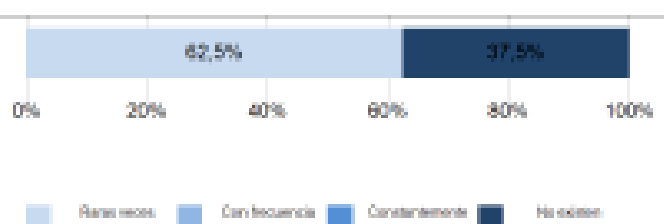
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

|                     |        |
|---------------------|--------|
| Buenas              | 59,4 % |
| Regulares           | 40,6 % |
| Malas               | 0 %    |
| No tengo compañeros | 0 %    |



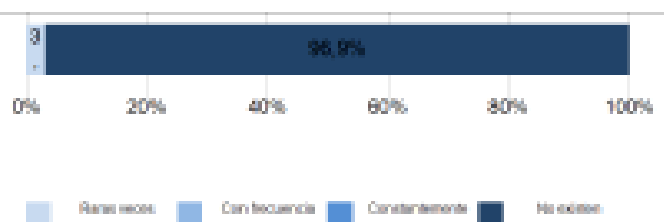
16a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos Interpersonales

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 62,5 % |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 37,5 % |



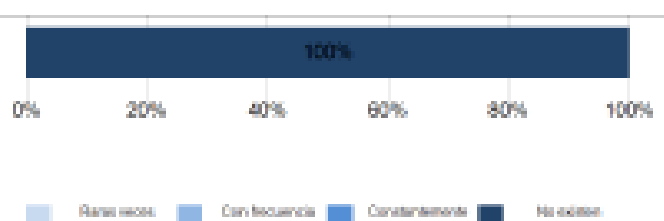
16b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 3,1 %  |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 96,9 % |



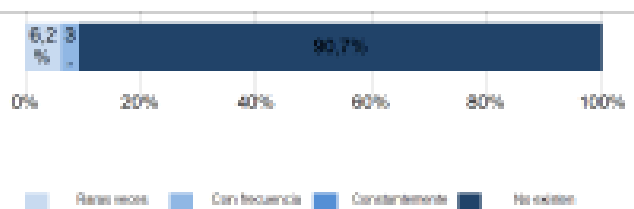
16c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



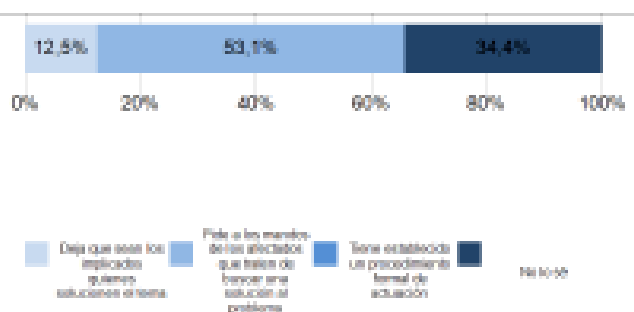
16d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 6,2 %  |
| Con frecuencia | 3,1 %  |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 90,7 % |



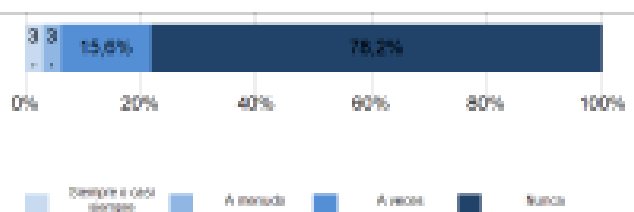
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

|                                                                                  |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | 12,5 % |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 53,1 % |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | 0 %    |
| No lo sé                                                                         | 34,4 % |



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 3,1 %  |
| A menudo               | 3,1 %  |
| A veces                | 15,6 % |
| Nunca                  | 78,2 % |



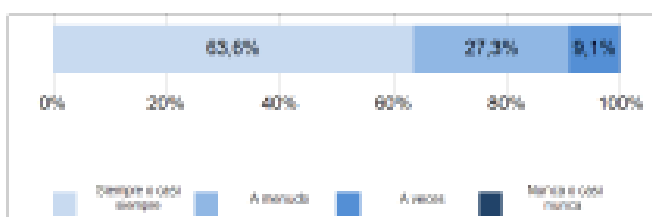
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 3                                          | 4               | 4              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 21,64 | 6,23              | 22,00   |

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

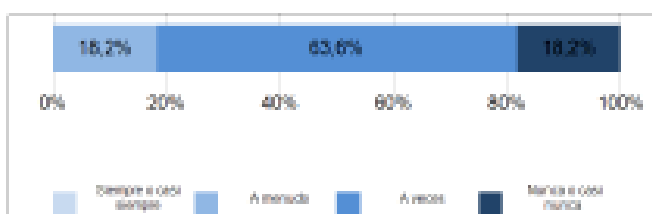
#### 1 - ¿Trabajas los sábados?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 63,6 % |
| A menudo               | 27,3 % |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



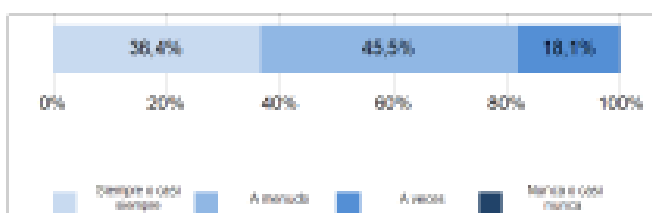
#### 2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 18,2 % |
| A veces                | 63,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 18,2 % |



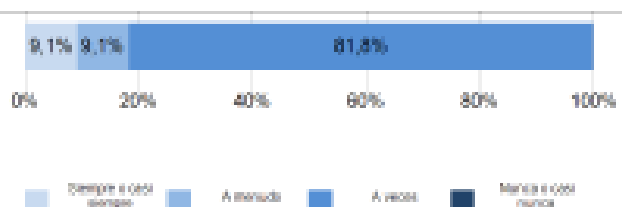
#### 5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 36,4 % |
| A menudo               | 45,5 % |
| A veces                | 18,1 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

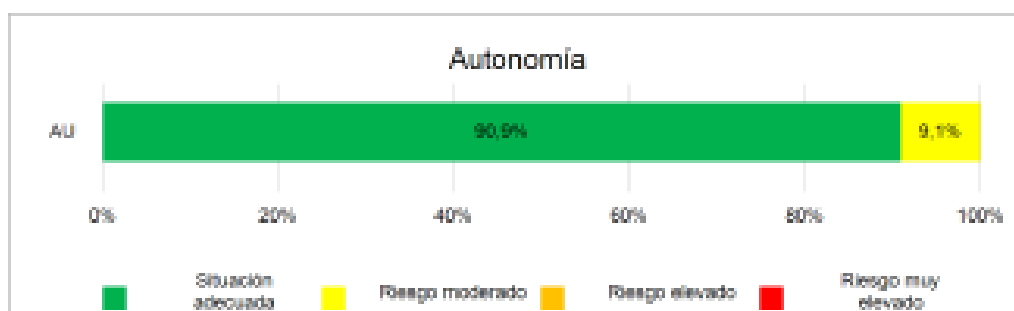


6 - ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



#### 4.3.2 Autonomía



| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 10                                         | 1               | 0              | 0                  |

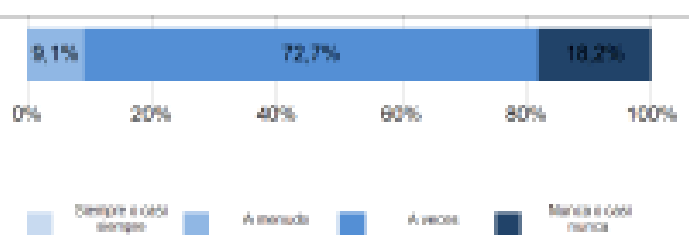
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 60,09 | 6,17              | 60,00   |

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

##### Autonomía temporal

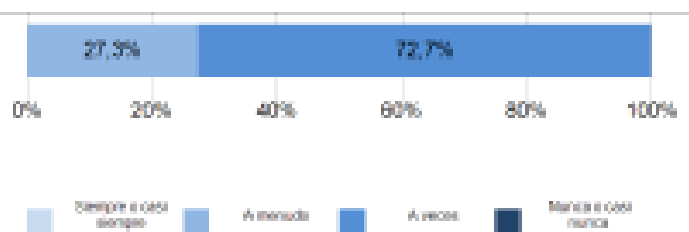
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 72,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 18,2 % |



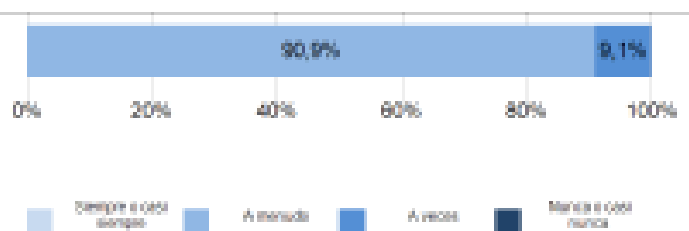
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 27,3 % |
| A veces                | 72,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



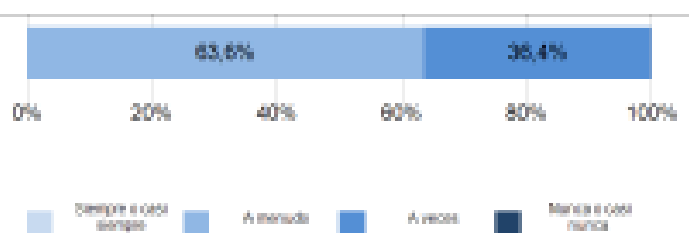
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 90,9 % |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

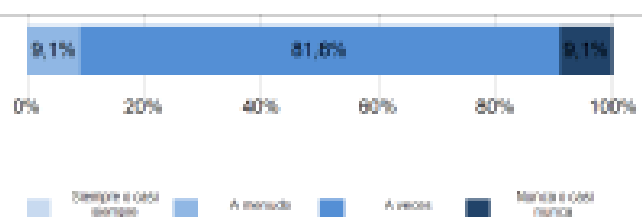
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 63,6 % |
| A veces                | 36,4 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



### Autonomía decisional

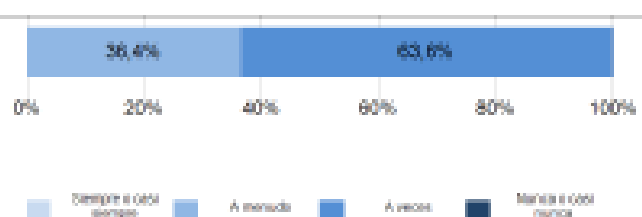
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,1 %  |



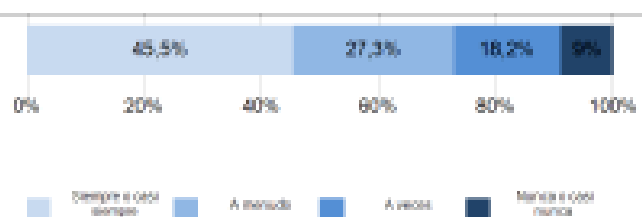
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 36,4 % |
| A veces                | 63,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



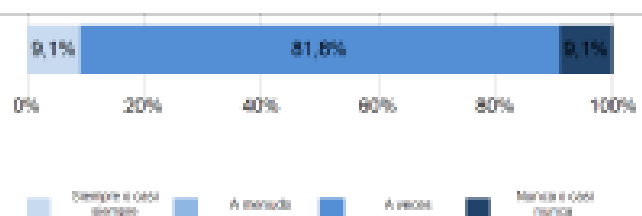
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 45,5 % |
| A menudo               | 27,3 % |
| A veces                | 18,2 % |
| Nunca o casi nunca     | 9 %    |



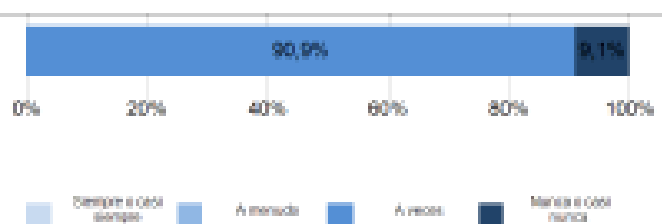
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,1 %  |



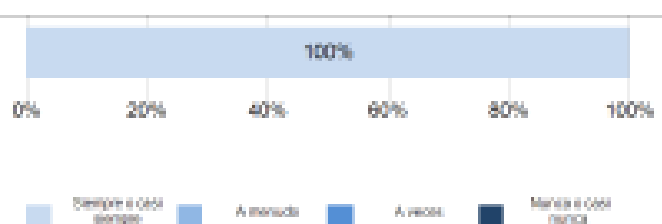
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 90,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,1 %  |



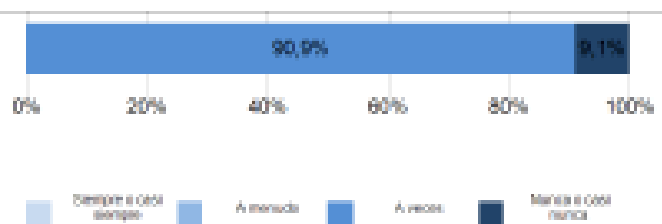
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |



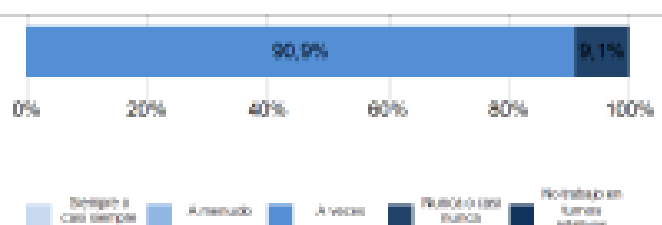
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 90,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,1 %  |

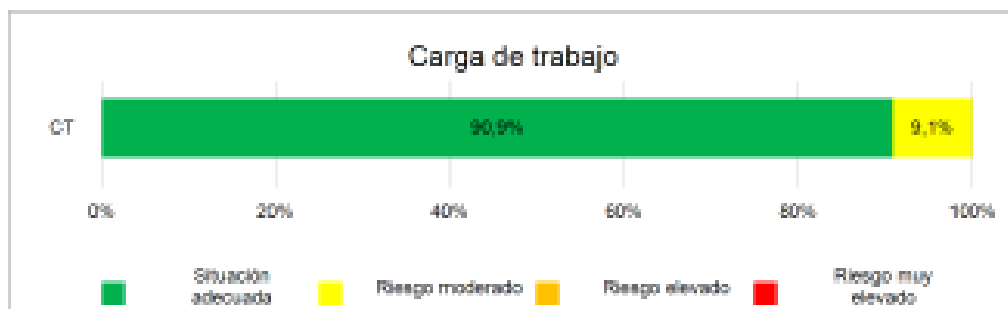


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre         | 0 %    |
| A menudo                       | 0 %    |
| A veces                        | 90,9 % |
| Nunca o casi nunca             | 9,1 %  |
| No trabajo en turnos rotativos | 0 %    |



### 4.3.3 Carga de trabajo



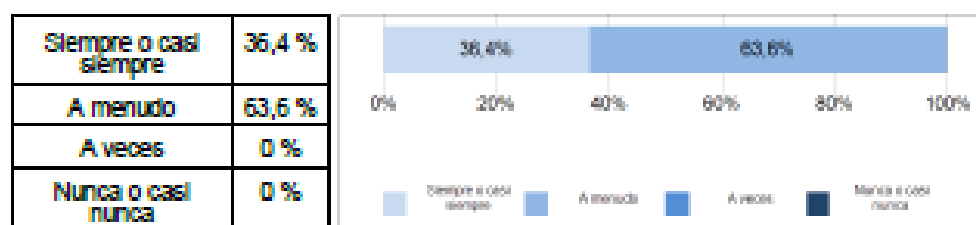
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 10                                         | 1               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 32,36 | 10,56             | 32,00   |

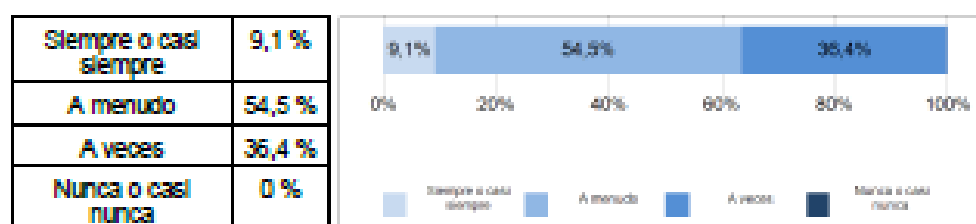
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

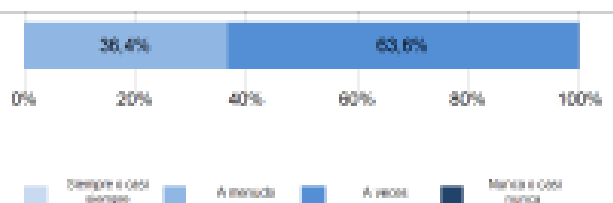


24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

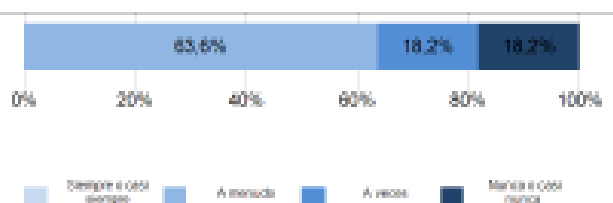
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 36,4 % |
| A veces                | 63,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



### Esfuerzo de atención

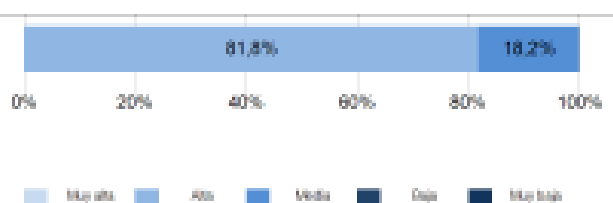
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 63,6 % |
| A veces                | 18,2 % |
| Nunca o casi nunca     | 18,2 % |



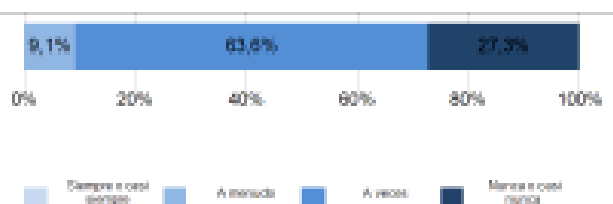
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

|          |        |
|----------|--------|
| Muy alta | 0 %    |
| Alta     | 81,8 % |
| Media    | 18,2 % |
| Baja     | 0 %    |
| Muy baja | 0 %    |

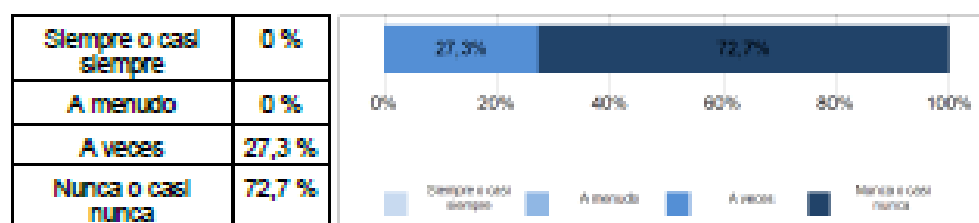


27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

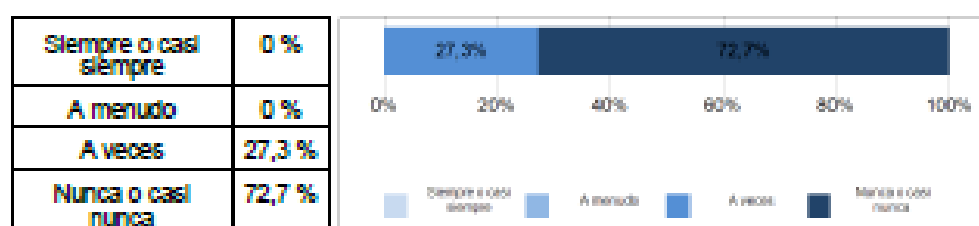
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 63,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 27,3 % |



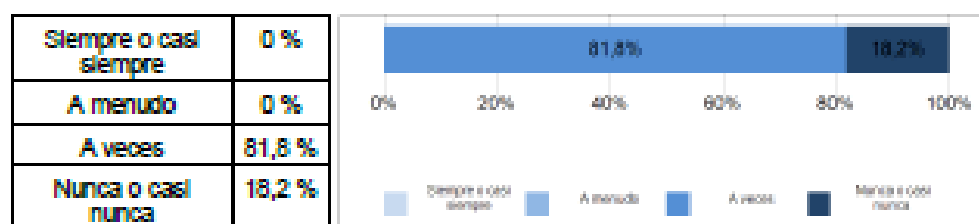
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?



31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

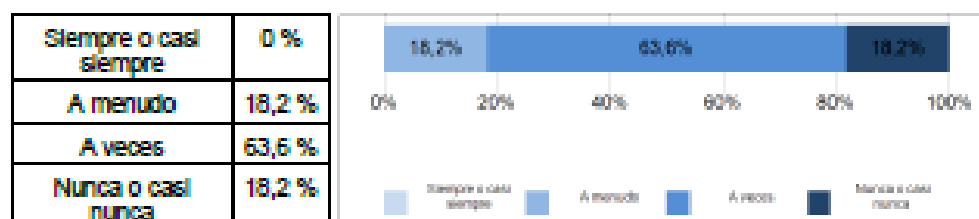


32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser Irregular e Imprevisible?



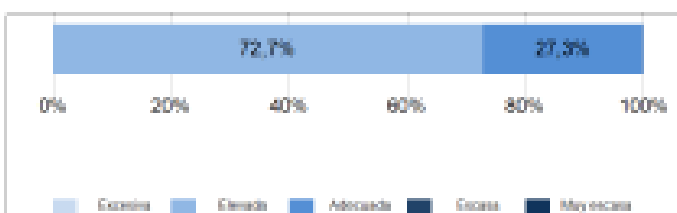
### Cantidad y dificultad de la tarea

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



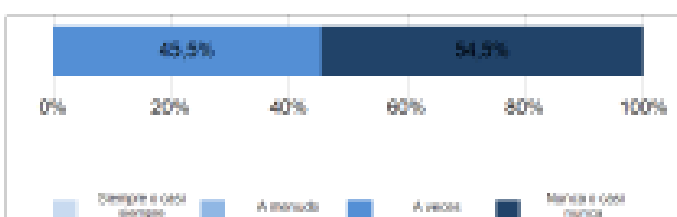
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

|            |        |
|------------|--------|
| Excesiva   | 0 %    |
| Elevada    | 72,7 % |
| Adecuada   | 27,3 % |
| Escasa     | 0 %    |
| Muy escasa | 0 %    |



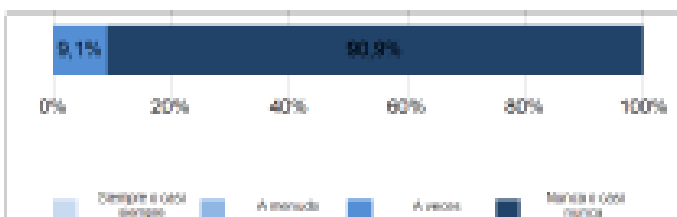
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 45,5 % |
| Nunca o casi nunca     | 54,5 % |

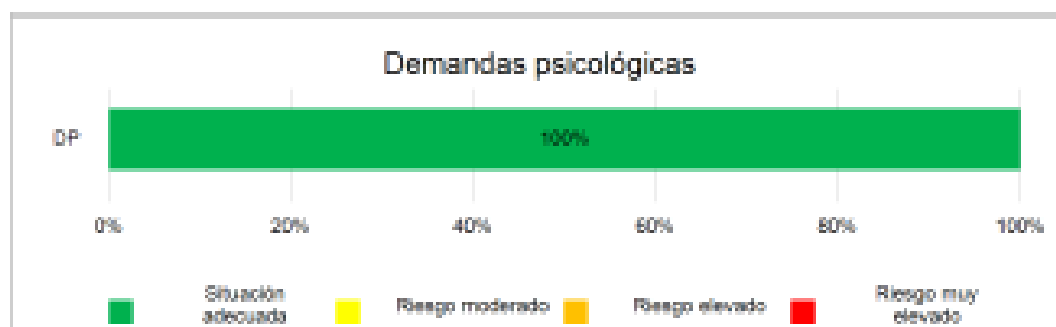


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca     | 90,9 % |



#### 4.3.4 Demandas psicológicas



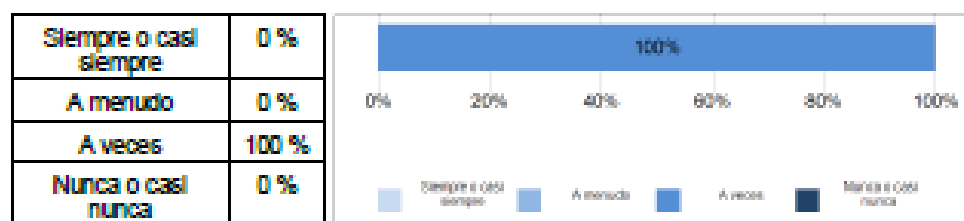
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 11                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 46,27 | 7,95              | 49,00   |

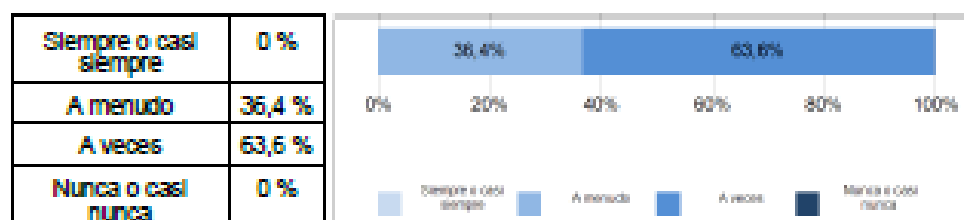
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

### Exigencias cognitivas

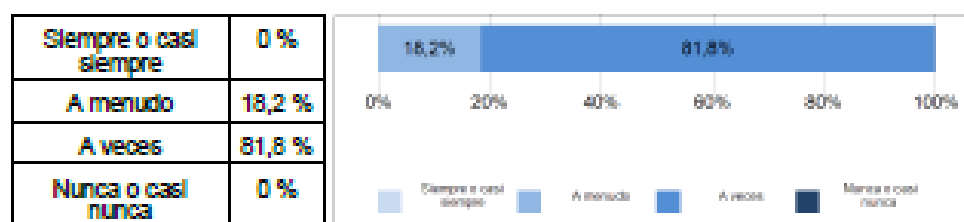
33a - En qué medida tu trabajo requiere: **aprender cosas o métodos nuevos**



33b - En qué medida tu trabajo requiere: **adaptarse a nuevas situaciones**

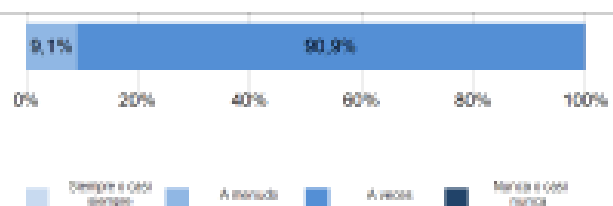


33c - En qué medida tu trabajo requiere: **tomar iniciativas**



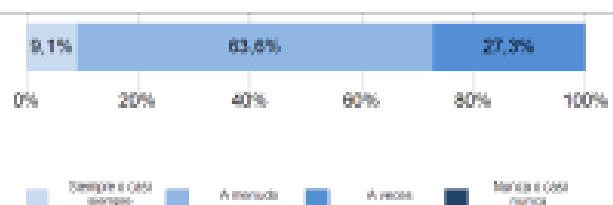
### 33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 90,9 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



### 33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

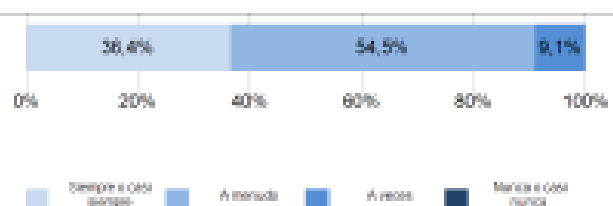
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 63,6 % |
| A veces                | 27,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



## Exigencias emocionales

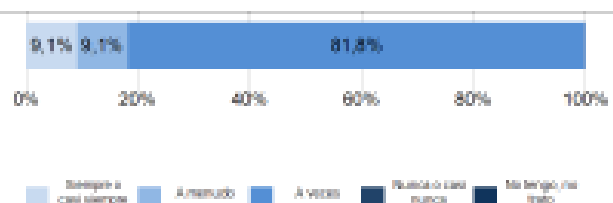
### 33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 36,4 % |
| A menudo               | 54,5 % |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



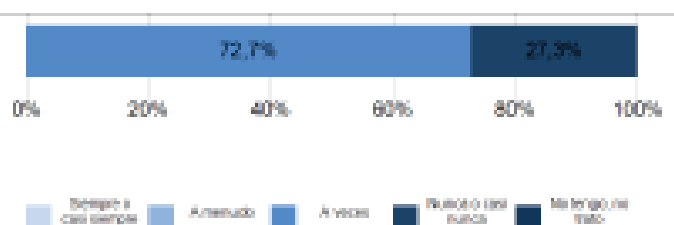
### 34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores/jerárquicos

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



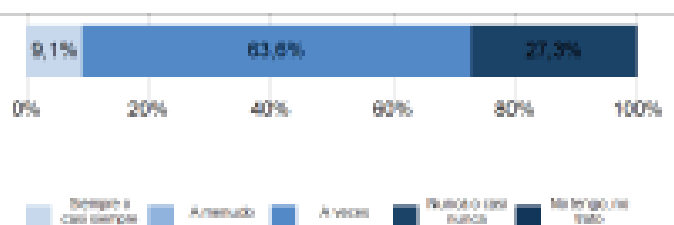
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 72,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 27,3 % |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



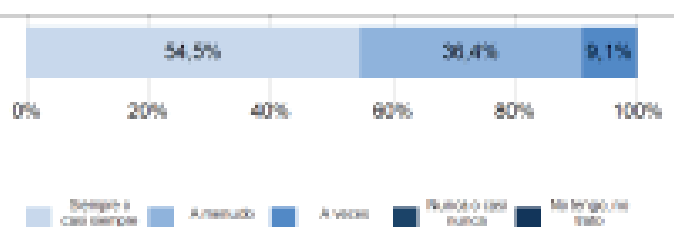
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 63,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 27,3 % |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



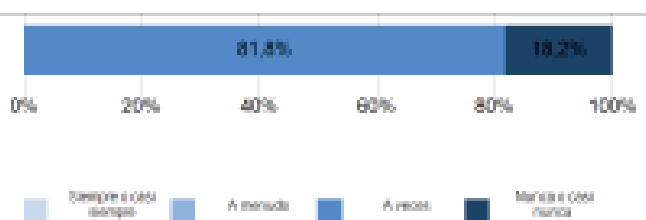
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 54,5 % |
| A menudo               | 36,4 % |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



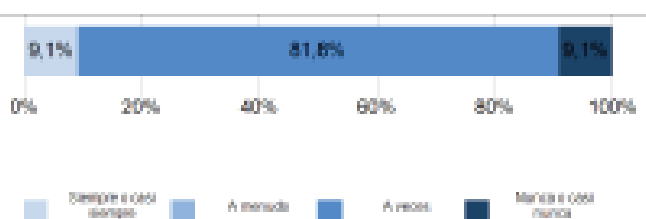
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 18,2 % |

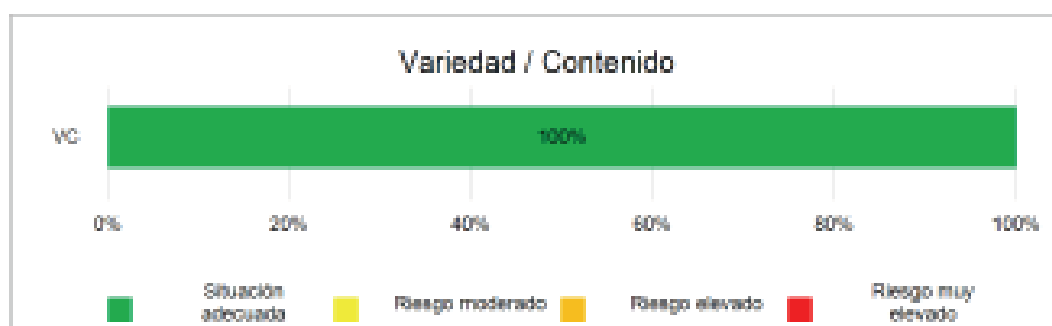


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 81,8 % |
| Nunca o casi nunca     | 9,1 %  |



#### 4.3.5 Variedad / Contenido



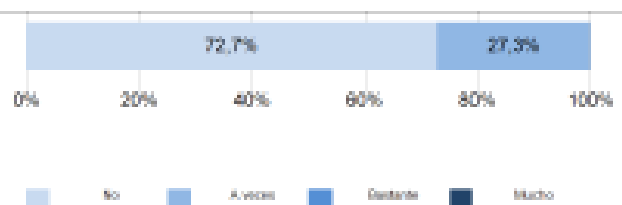
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 11                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69  | 7,73  | 2,61              | 8,00    |

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

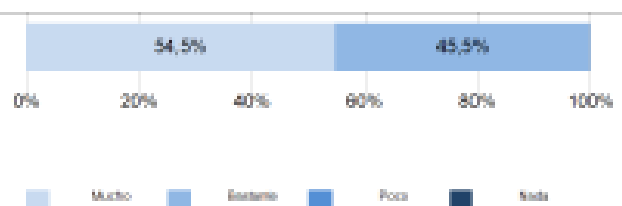
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

|          |        |
|----------|--------|
| No       | 72,7 % |
| A veces  | 27,3 % |
| Bastante | 0 %    |
| Mucho    | 0 %    |



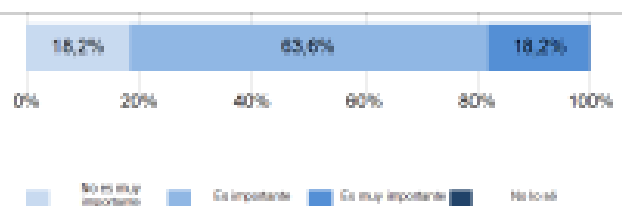
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

|          |        |
|----------|--------|
| Mucho    | 54,5 % |
| Bastante | 45,5 % |
| Poco     | 0 %    |
| Nada     | 0 %    |



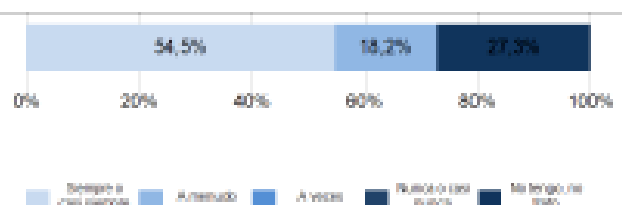
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

|                      |        |
|----------------------|--------|
| No es muy importante | 18,2 % |
| Es importante        | 63,6 % |
| Es muy importante    | 18,2 % |
| No lo sé             | 0 %    |



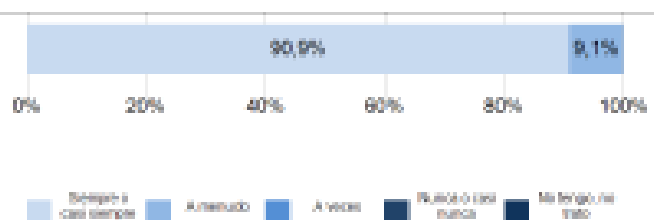
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 54,5 % |
| A menudo               | 18,2 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 27,3 % |



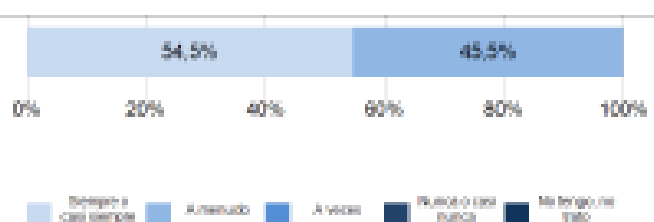
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 90,9 % |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



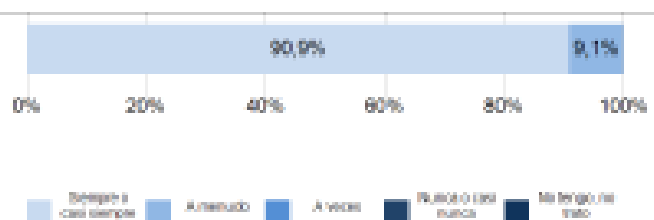
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 54,5 % |
| A menudo               | 45,5 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |

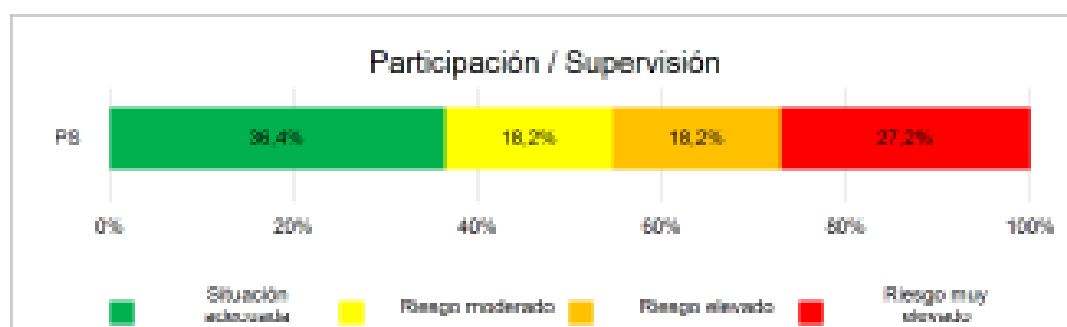


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 90,9 % |
| A menudo               | 9,1 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



#### 4.3.6 Participación / Supervisión



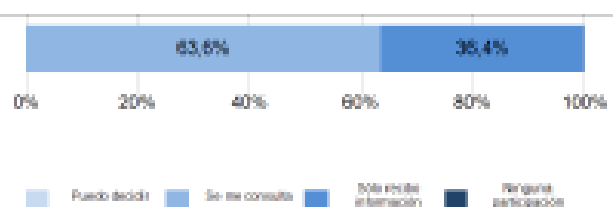
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 4                                          | 2               | 2              | 3                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 30,45 | 9,98              | 30,00   |

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

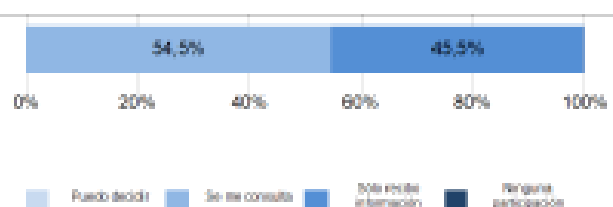
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 63,6 % |
| Sólo recibo información | 36,4 % |
| Ninguna participación   | 0 %    |



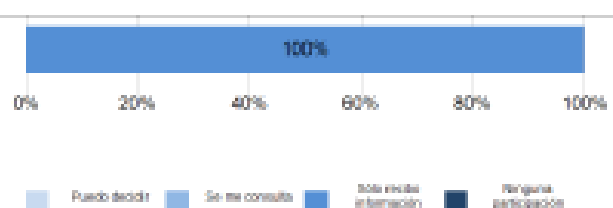
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 54,5 % |
| Sólo recibo información | 45,5 % |
| Ninguna participación   | 0 %    |



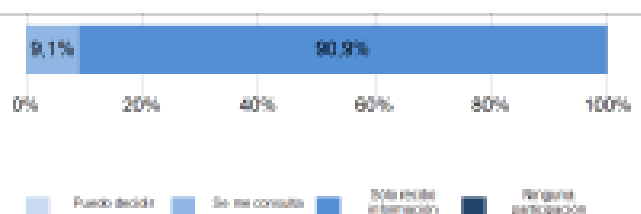
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir           | 0 %   |
| Se me consulta          | 0 %   |
| Sólo recibo información | 100 % |
| Ninguna participación   | 0 %   |



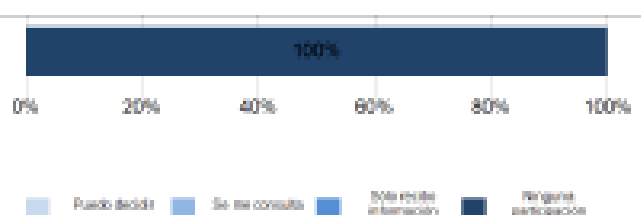
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 9,1 %  |
| Solo recibo información | 90,9 % |
| Ninguna participación   | 0 %    |



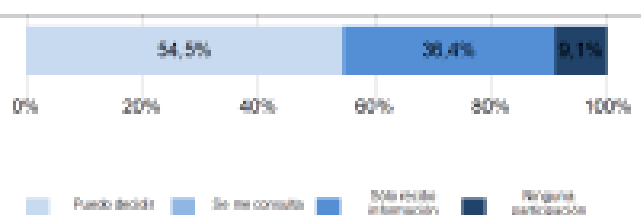
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir           | 0 %   |
| Se me consulta          | 0 %   |
| Solo recibo información | 0 %   |
| Ninguna participación   | 100 % |



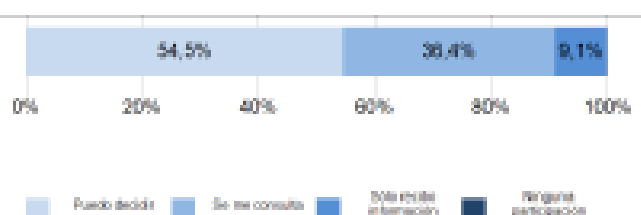
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 54,5 % |
| Se me consulta          | 0 %    |
| Solo recibo información | 36,4 % |
| Ninguna participación   | 9,1 %  |

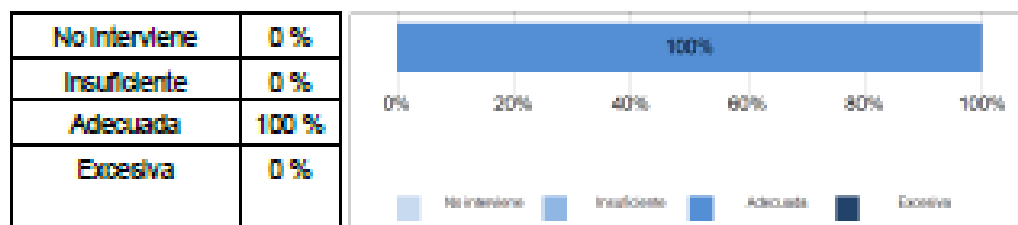


11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

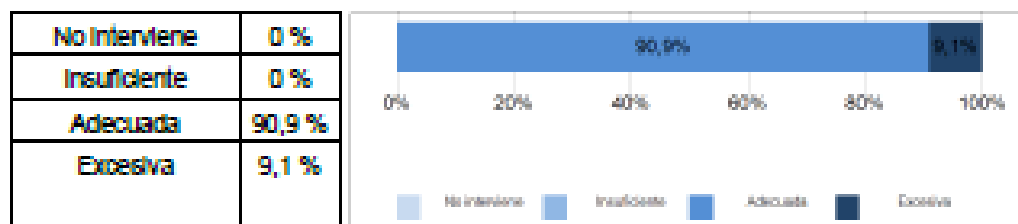
|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 54,5 % |
| Se me consulta          | 36,4 % |
| Solo recibo información | 9,1 %  |
| Ninguna participación   | 0 %    |



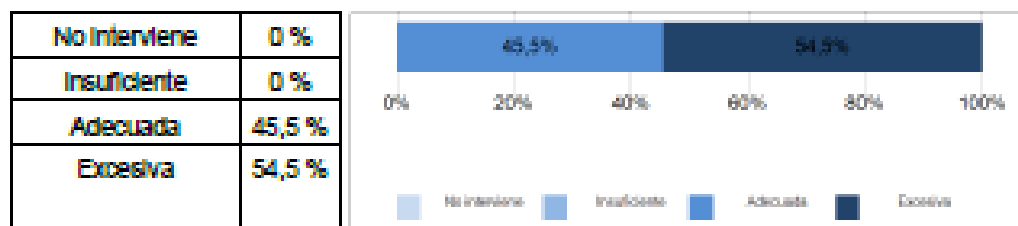
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo



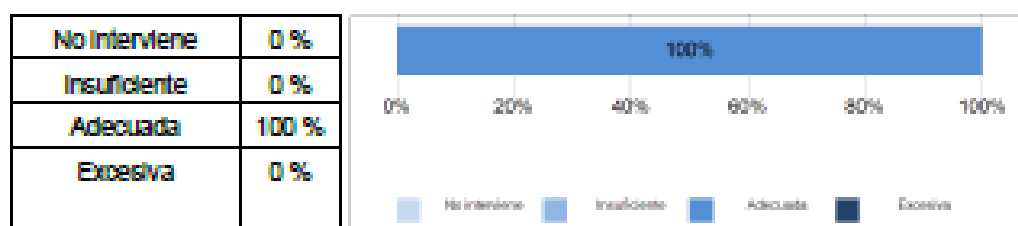
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo



12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo



12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado



#### 4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

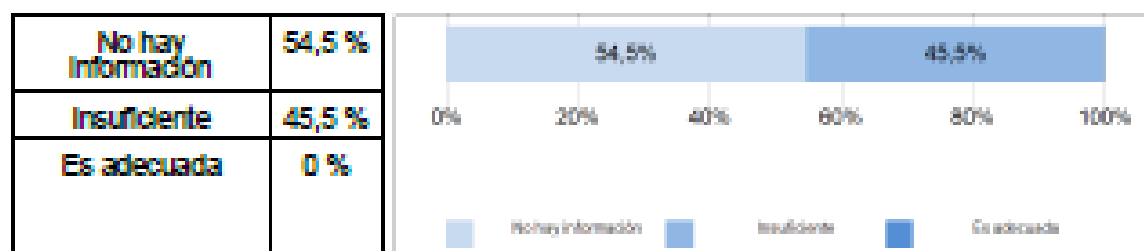


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 10                                         | 1               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73  | 35,73 | 8,00              | 35,00   |

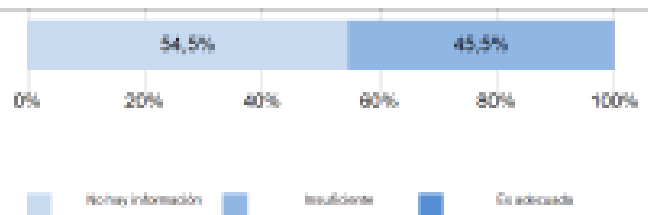
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

13a - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



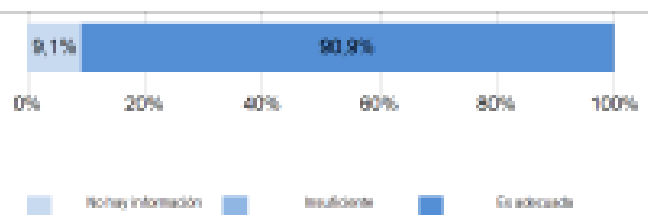
13b - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 54,5 % |
| Insuficiente       | 45,5 % |
| Es adecuada        | 0 %    |



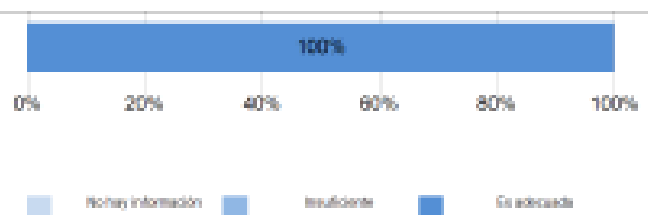
13c - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 9,1 %  |
| Insuficiente       | 0 %    |
| Es adecuada        | 90,9 % |



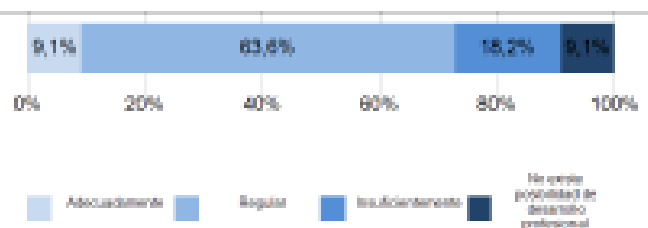
13d - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

|                    |       |
|--------------------|-------|
| No hay información | 0 %   |
| Insuficiente       | 0 %   |
| Es adecuada        | 100 % |



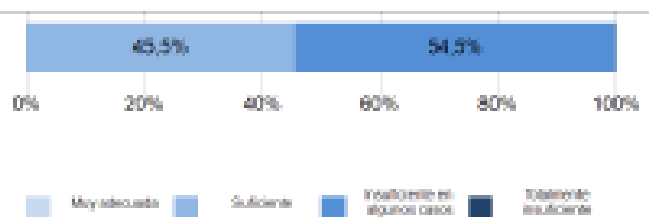
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

|                                                 |        |
|-------------------------------------------------|--------|
| Adecuadamente                                   | 9,1 %  |
| Regular                                         | 63,6 % |
| Insuficientemente                               | 18,2 % |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | 9,1 %  |



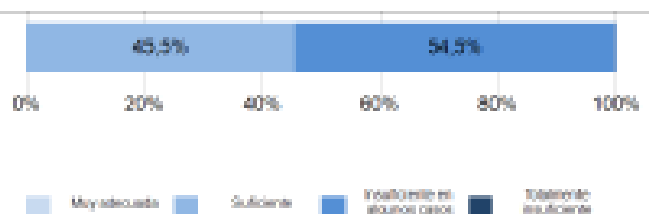
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 0 %    |
| Suficiente                    | 45,5 % |
| Insuficiente en algunos casos | 54,5 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |



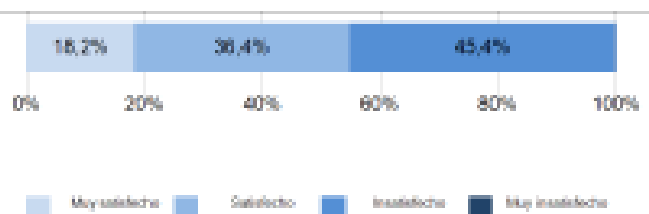
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 0 %    |
| Suficiente                    | 45,5 % |
| Insuficiente en algunos casos | 54,5 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |

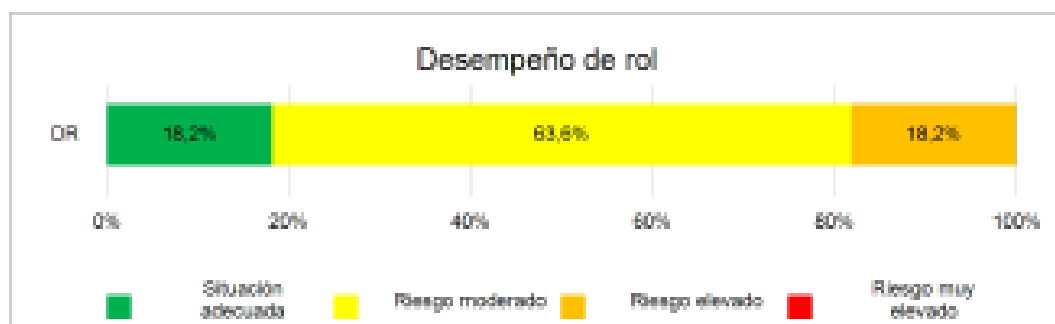


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

|                  |        |
|------------------|--------|
| Muy satisfecho   | 18,2 % |
| Satisfecho       | 36,4 % |
| Insatisfecho     | 45,4 % |
| Muy insatisfecho | 0 %    |



#### 4.3.8 Desempeño de rol

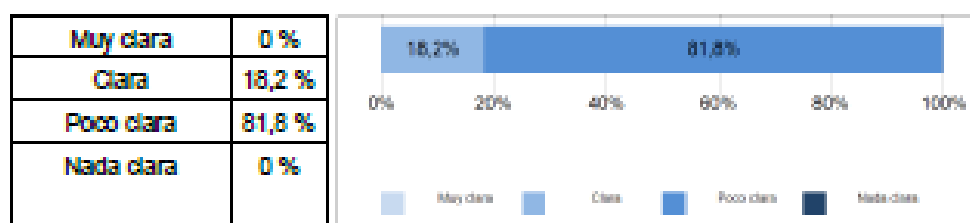


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 2                                          | 7               | 2              | 0                  |

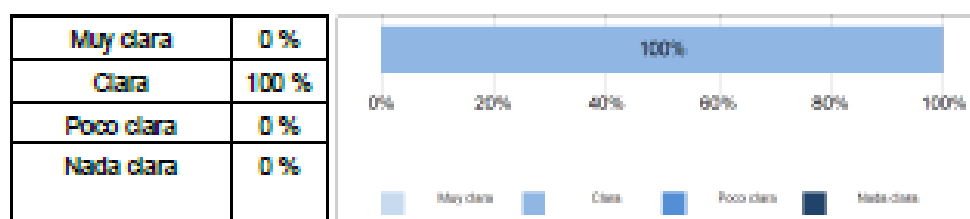
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 41,64 | 4,20              | 43,00   |

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

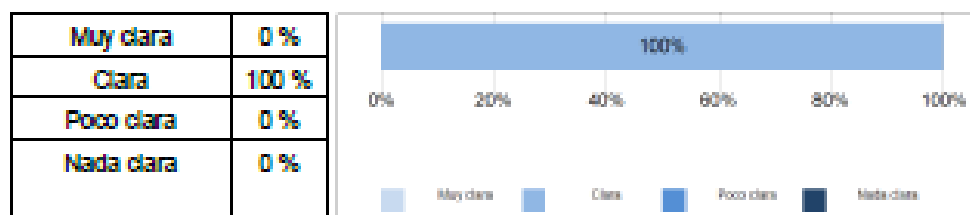
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)



14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

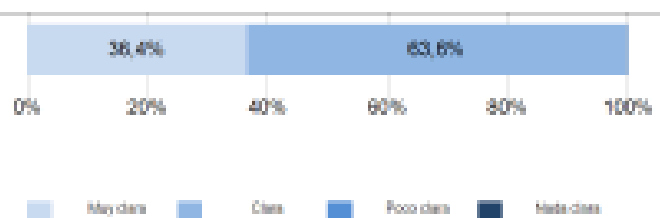


14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas



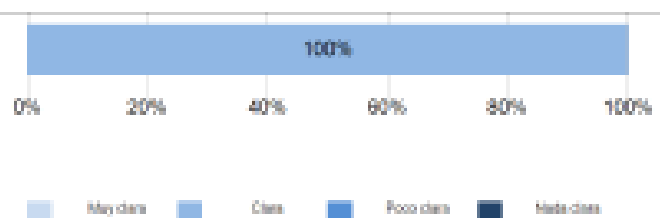
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 36,4 % |
| Clara      | 63,6 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



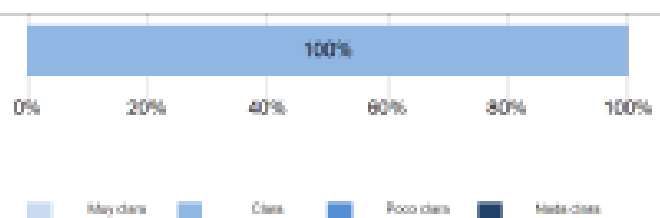
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |



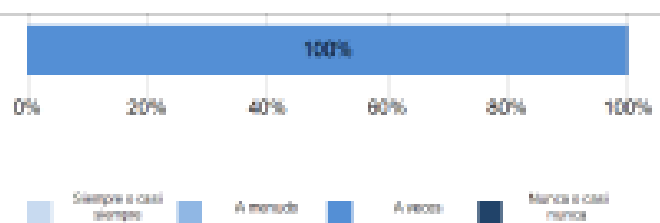
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |

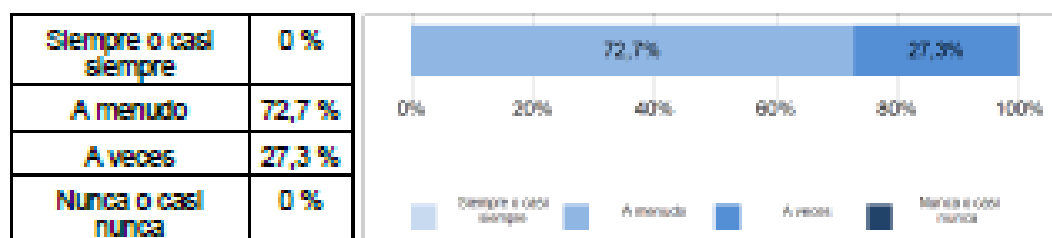


15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

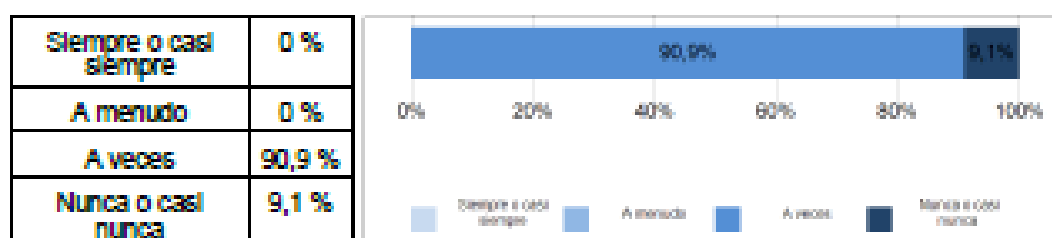
|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 %   |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 100 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |



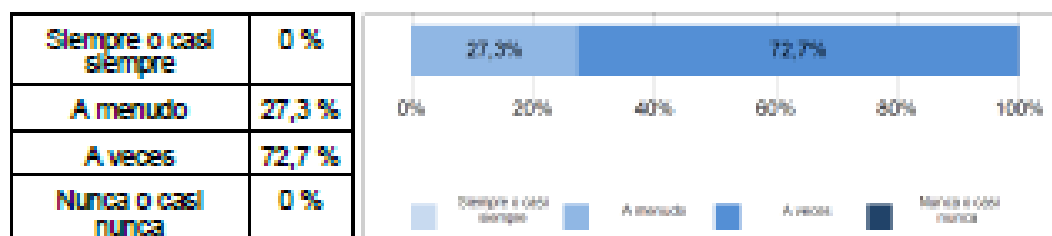
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



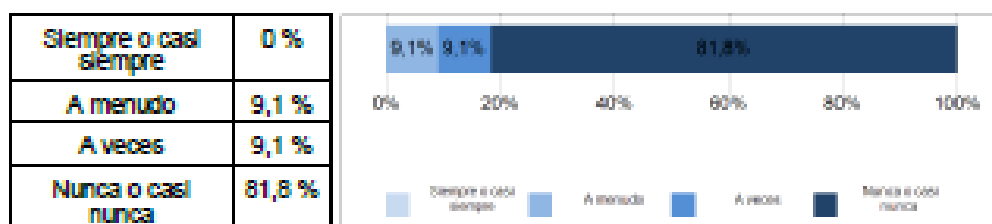
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...



15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores



#### 4.3.3 Relaciones y apoyo social

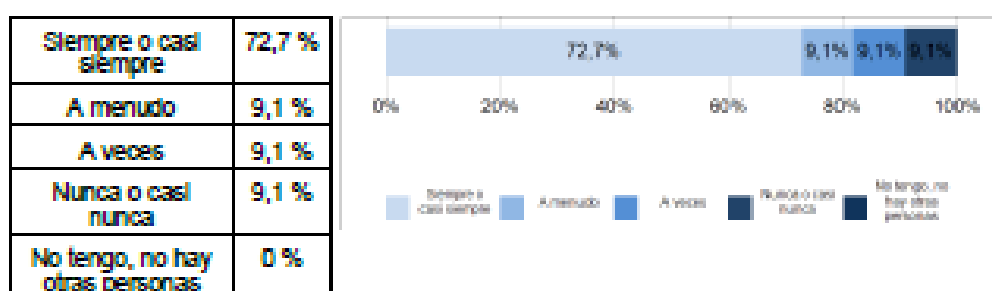


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 9                                          | 2               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 12,64 | 9,28              | 12,00   |

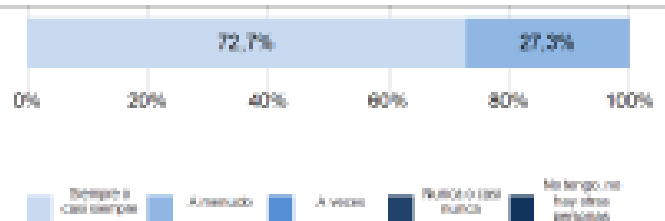
La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con tus superiores



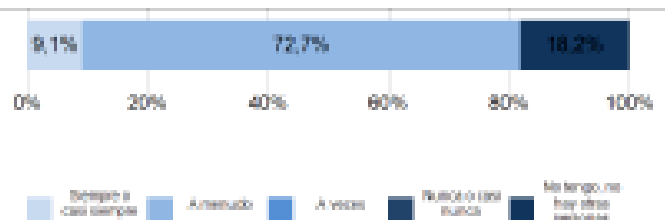
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 72,7 % |
| A menudo                        | 27,3 % |
| A veces                         | 0 %    |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



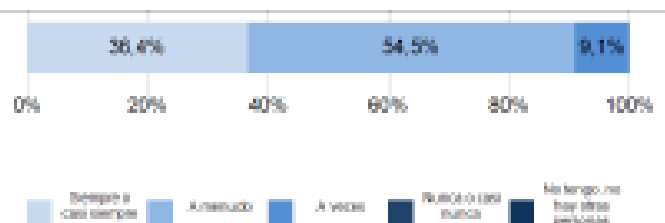
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 9,1 %  |
| A menudo                        | 72,7 % |
| A veces                         | 0 %    |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 18,2 % |



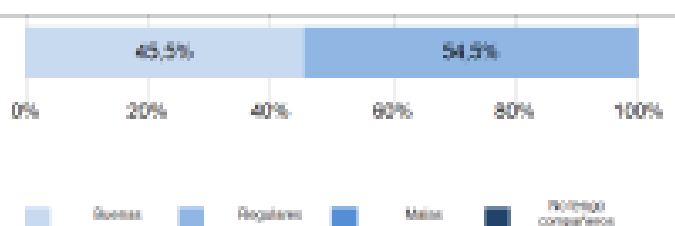
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 36,4 % |
| A menudo                        | 54,5 % |
| A veces                         | 9,1 %  |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



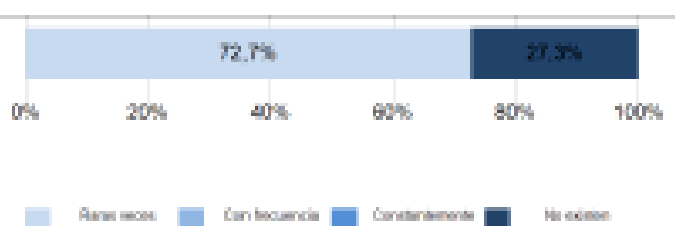
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

|                     |        |
|---------------------|--------|
| Buenas              | 45,5 % |
| Regulares           | 54,5 % |
| Malas               | 0 %    |
| No tengo compañeros | 0 %    |



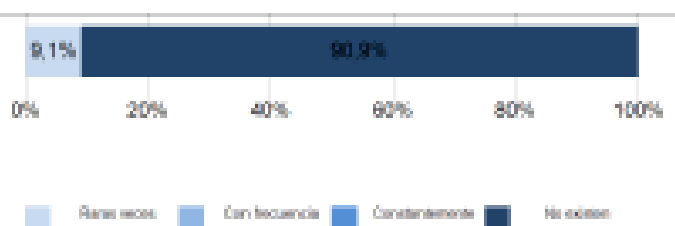
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos Interpersonales

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 72,7 % |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 27,3 % |



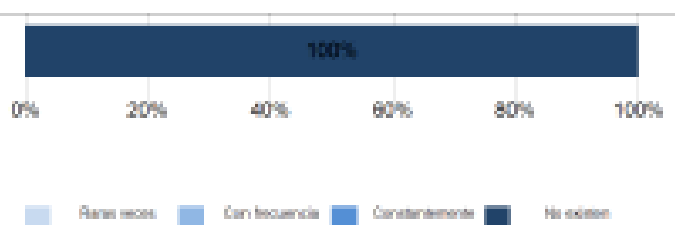
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 9,1 %  |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 90,9 % |



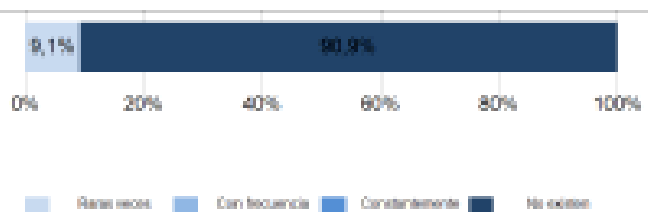
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



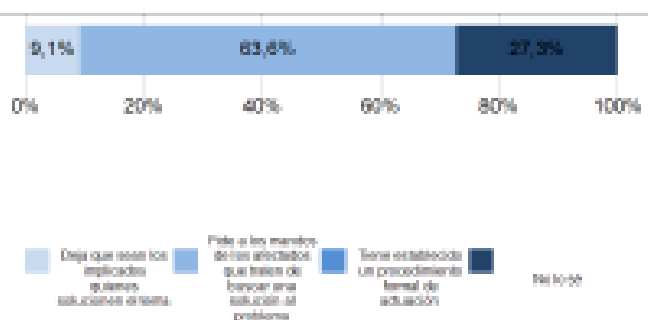
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 9,1 %  |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 90,9 % |



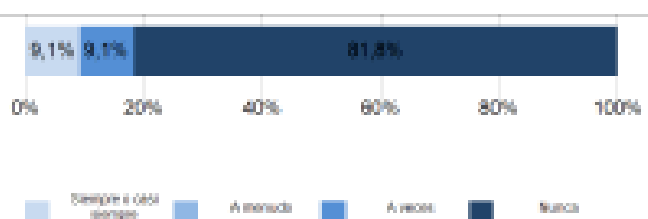
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

|                                                                                  |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | 9,1 %  |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 63,6 % |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | 0 %    |
| No lo sé                                                                         | 27,3 % |



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 9,1 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 9,1 %  |
| Nunca                  | 81,8 % |



## ANEXO 8 Resultados del personal médico general herramienta FPSICO 4.1



Página 20 de 47

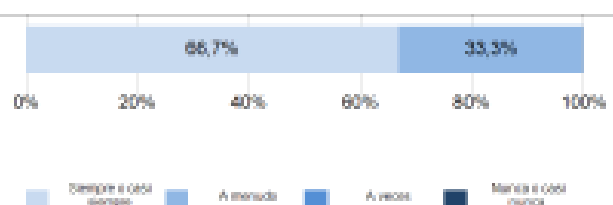
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 1                                          | 3               | 2              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 22,33 | 4,84              | 23,00   |

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

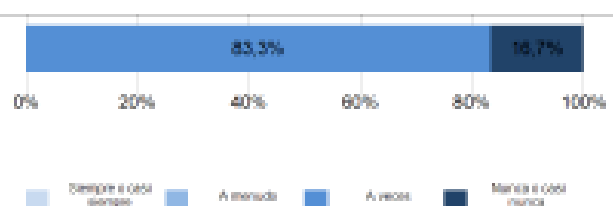
### 1 - ¿Trabajas los sábados?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 66,7 % |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



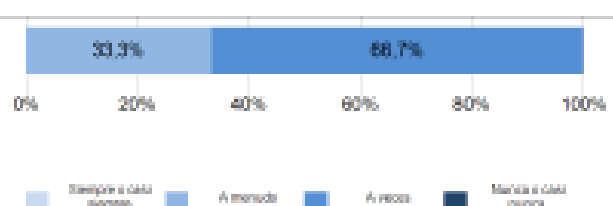
### 2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 83,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 16,7 % |

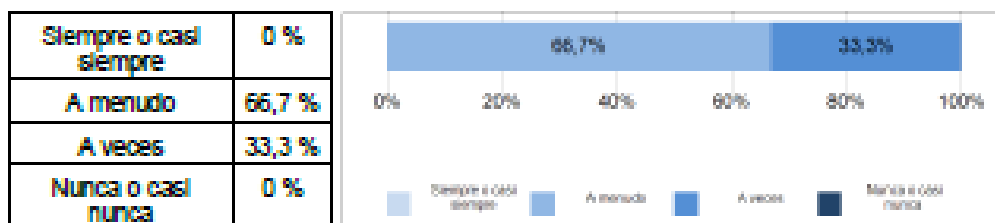


### 5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

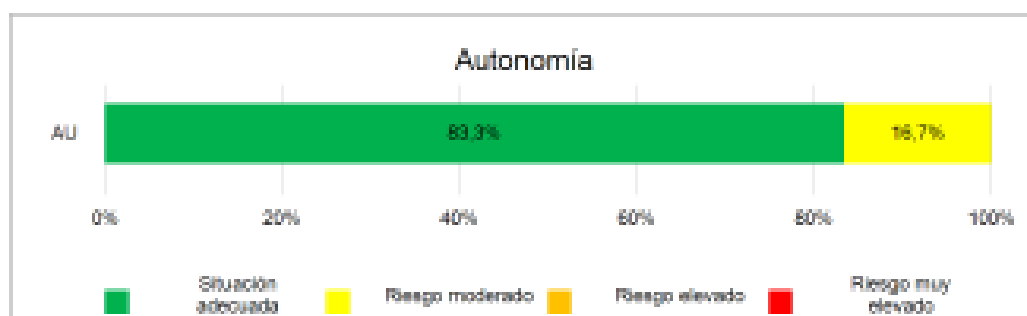
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 66,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



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



#### 4.3.2 Autonomía



| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 1               | 0              | 0                  |

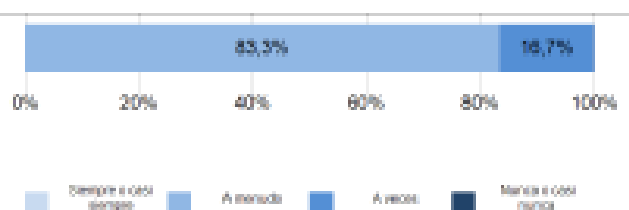
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 25,67 | 23,36             | 17,00   |

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

##### Autonomía temporal

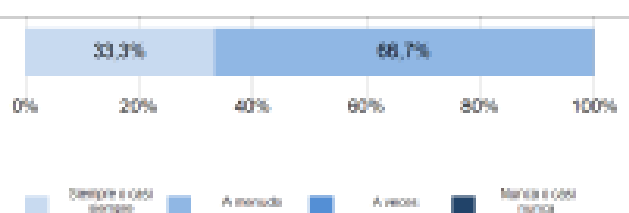
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 83,3 % |
| A veces                | 16,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



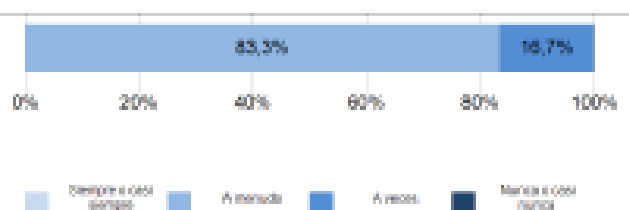
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 33,3 % |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



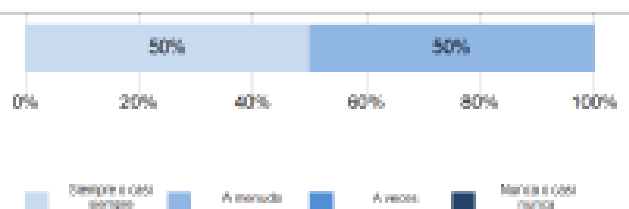
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 83,3 % |
| A veces                | 16,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



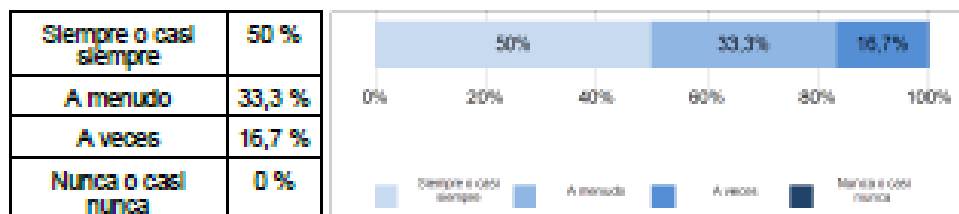
9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

|                        |      |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 50 % |
| A menudo               | 50 % |
| A veces                | 0 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %  |

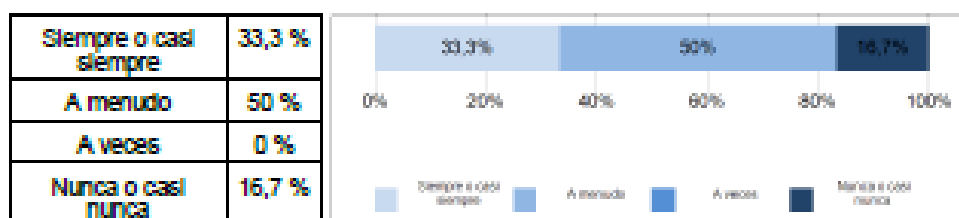


#### Autonomía decisional

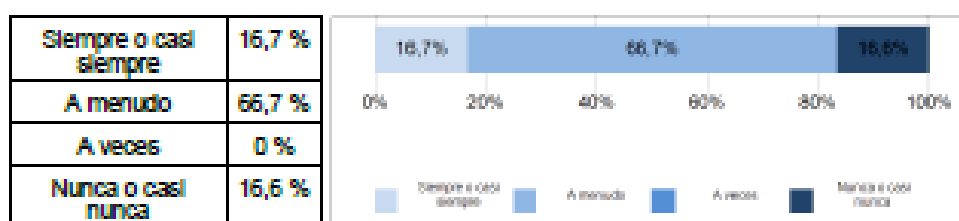
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?



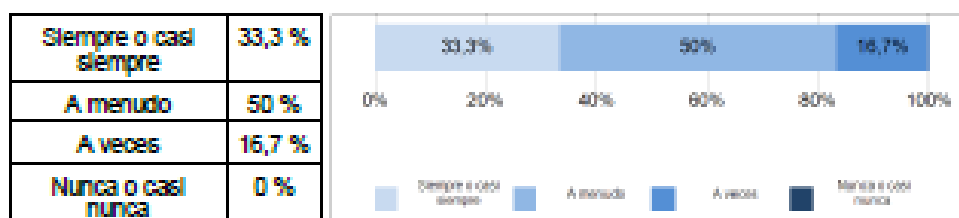
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?



10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

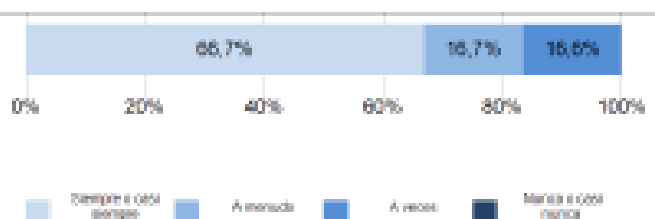


10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?



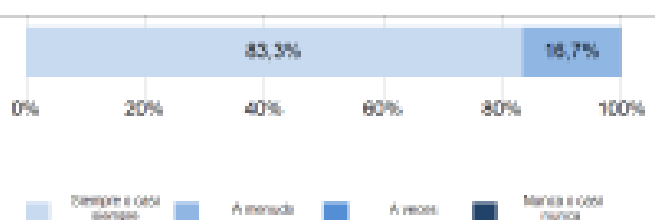
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 66,7 % |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 16,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



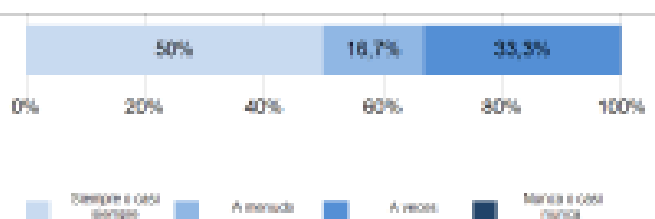
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 83,3 % |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



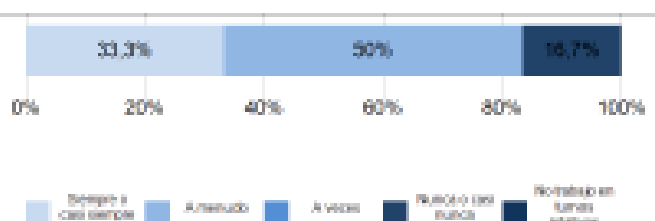
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 50 %   |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

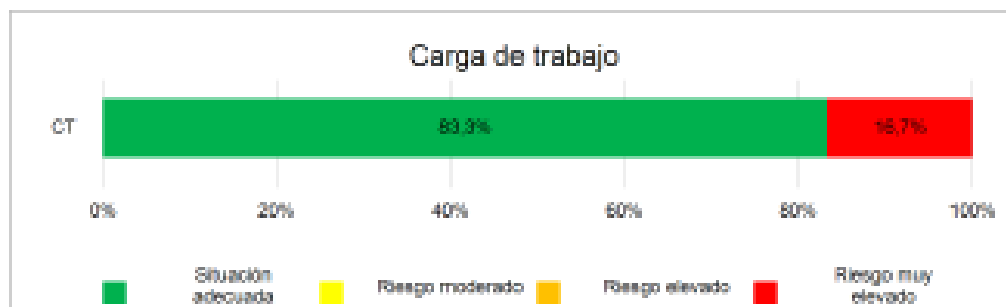


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre         | 33,3 % |
| A menudo                       | 50 %   |
| A veces                        | 0 %    |
| Nunca o casi nunca             | 16,7 % |
| No trabajo en turnos rotativos | 0 %    |



#### 4.3.3 Carga de trabajo



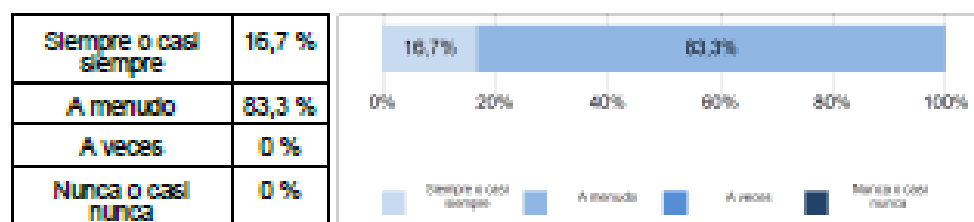
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 0               | 0              | 1                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 38,83 | 12,80             | 38,00   |

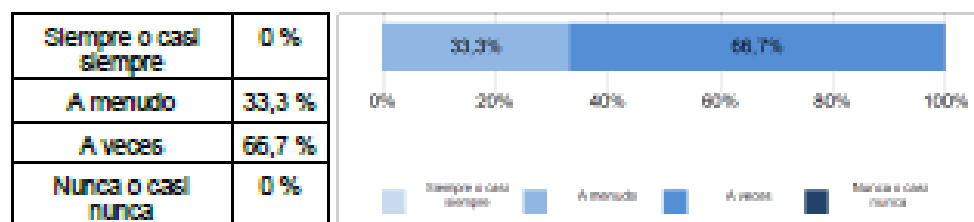
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

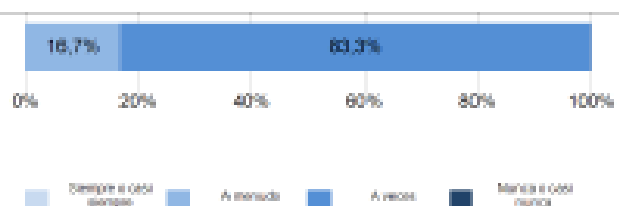


24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

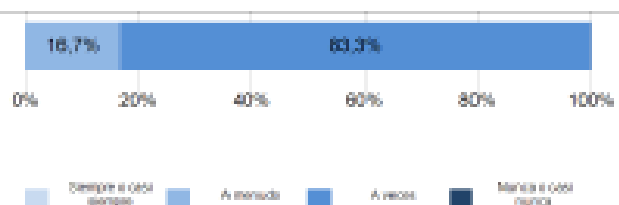
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 83,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



### Esfuerzo de atención

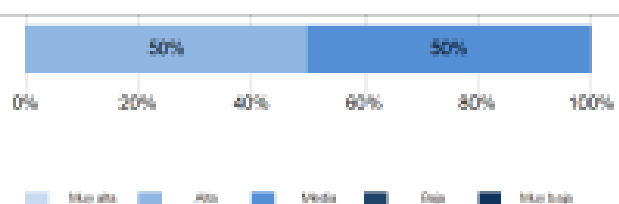
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Solo a título descriptivo)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 83,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



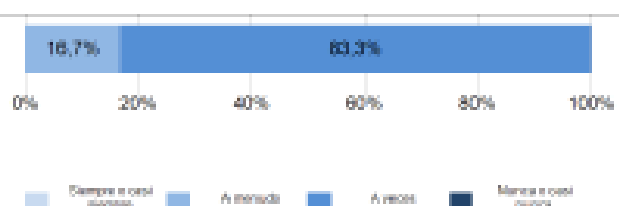
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Solo a título descriptivo)

|          |      |
|----------|------|
| Muy alta | 0 %  |
| Alta     | 50 % |
| Media    | 50 % |
| Baja     | 0 %  |
| Muy baja | 0 %  |

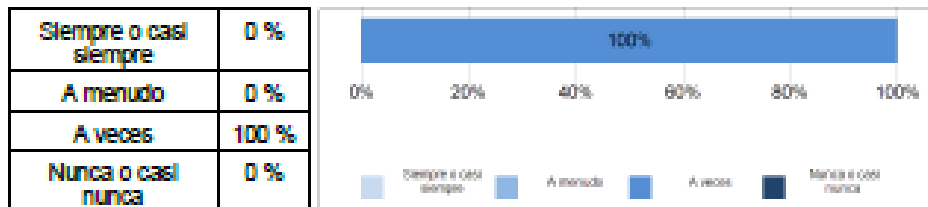


27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

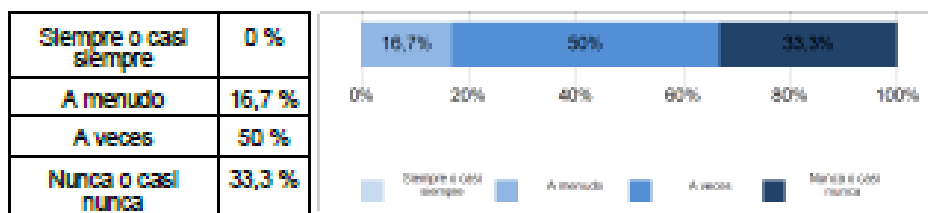
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 83,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



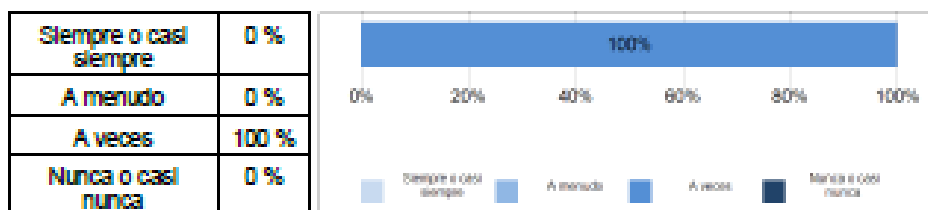
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?



31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

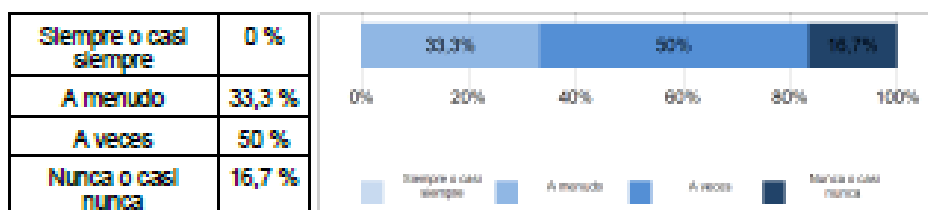


32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?



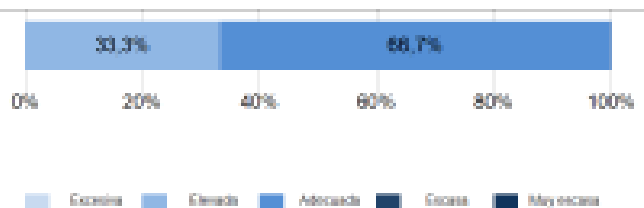
### Cantidad y dificultad de la tarea

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



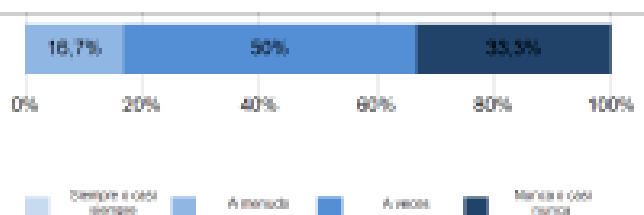
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

|            |        |
|------------|--------|
| Excesiva   | 0 %    |
| Elevada    | 33,3 % |
| Adecuada   | 66,7 % |
| Escasa     | 0 %    |
| Muy escasa | 0 %    |



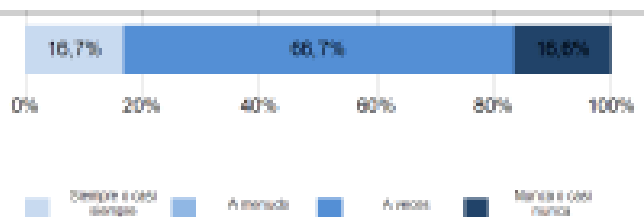
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 50 %   |
| Nunca o casi nunca     | 33,3 % |



29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 16,7 % |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 66,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 16,6 % |



#### 4.3.4 Demandas psicológicas



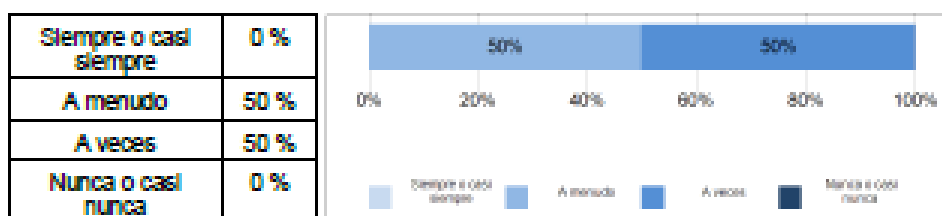
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 3                                          | 1               | 2              | 0                  |

| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 61,67 | 9,35              | 62,00   |

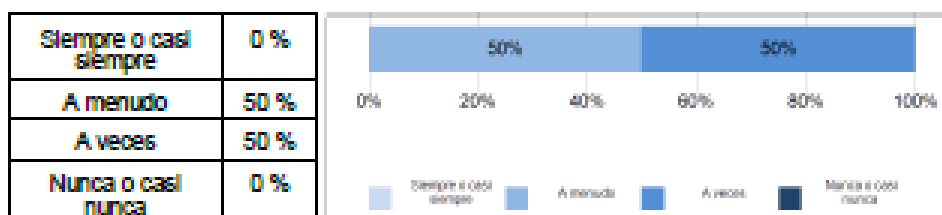
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

### Exigencias cognitivas

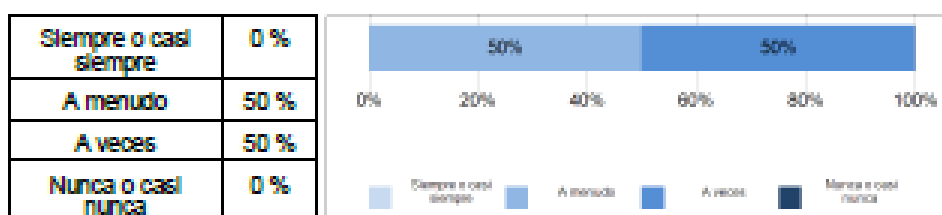
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

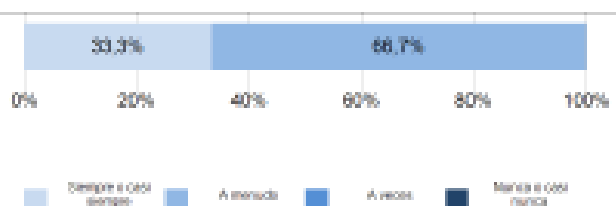


33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



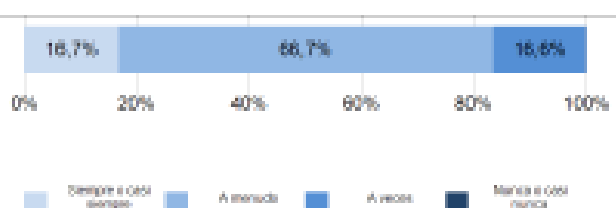
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 33,3 % |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

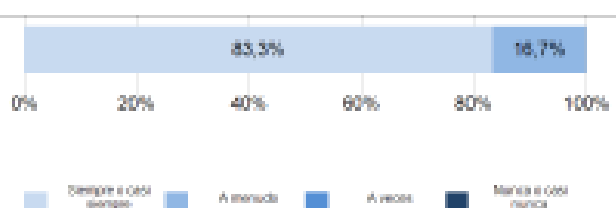
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 16,7 % |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 16,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



### Exigencias emocionales

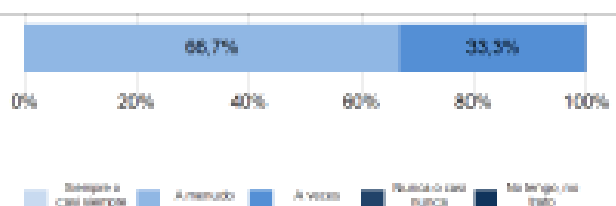
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 83,3 % |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



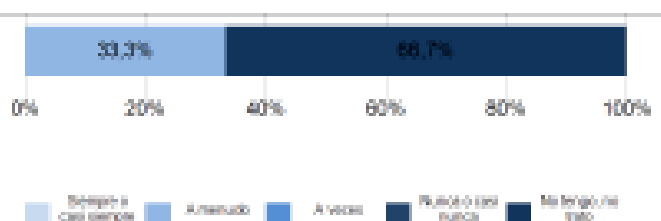
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



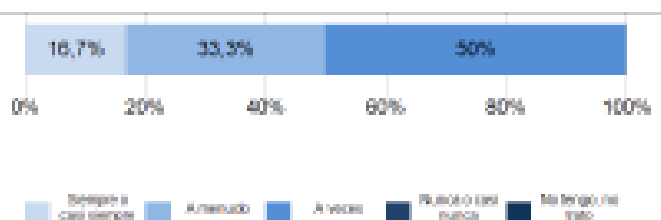
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 66,7 % |



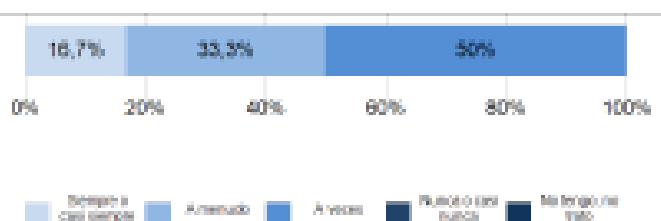
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 16,7 % |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 50 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



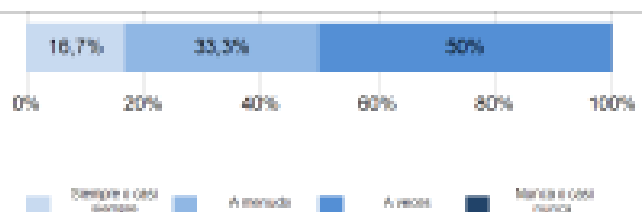
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 16,7 % |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 50 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



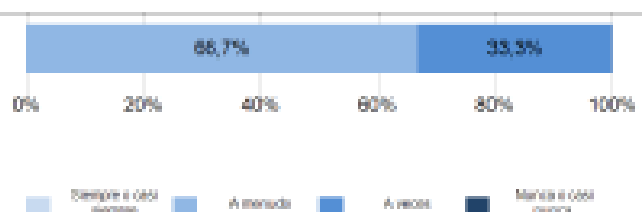
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 16,7 % |
| A menudo               | 33,3 % |
| A veces                | 50 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

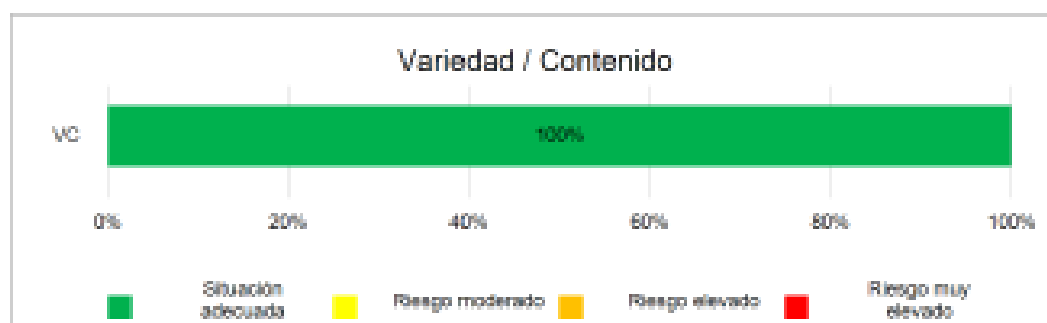


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



#### 4.3.5 Variedad / Contenido



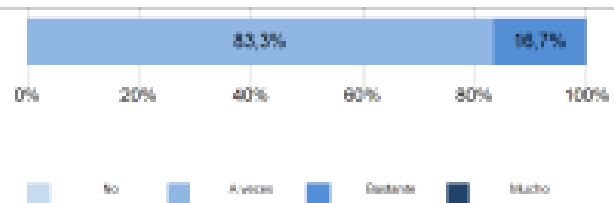
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 6                                          | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69  | 13,33 | 2,07              | 14,00   |

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

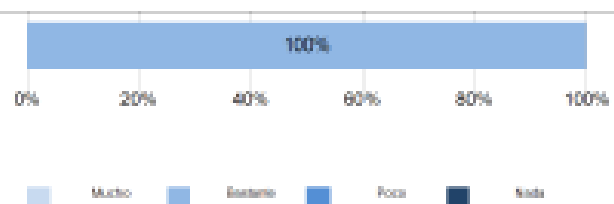
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

|          |        |
|----------|--------|
| No       | 0 %    |
| A veces  | 83,3 % |
| Bastante | 16,7 % |
| Mucho    | 0 %    |



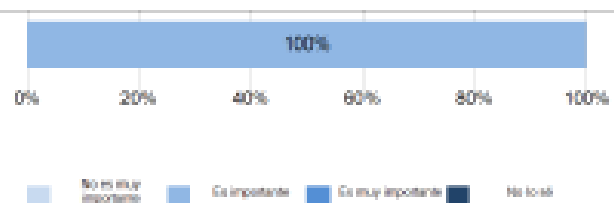
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

|          |       |
|----------|-------|
| Mucho    | 0 %   |
| Bastante | 100 % |
| Poco     | 0 %   |
| Nada     | 0 %   |



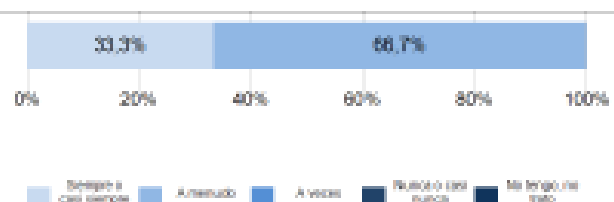
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

|                      |       |
|----------------------|-------|
| No es muy importante | 0 %   |
| Es importante        | 100 % |
| Es muy importante    | 0 %   |
| No lo sé             | 0 %   |



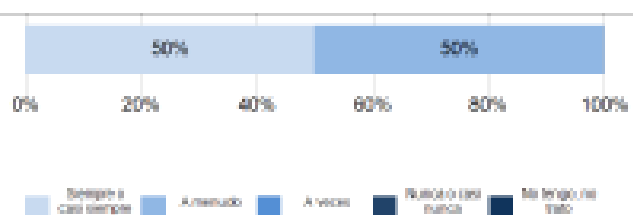
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 33,3 % |
| A menudo               | 66,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



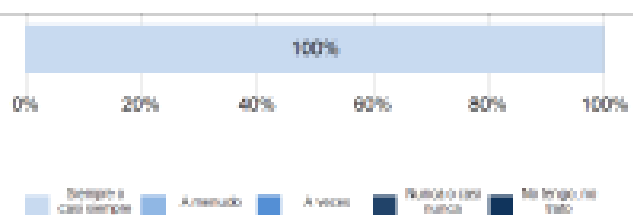
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

|                        |      |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 50 % |
| A menudo               | 50 % |
| A veces                | 0 %  |
| Nunca o casi nunca     | 0 %  |
| No tengo, no trato     | 0 %  |



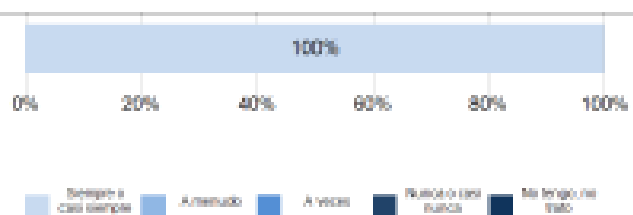
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |
| No tengo, no trato     | 0 %   |

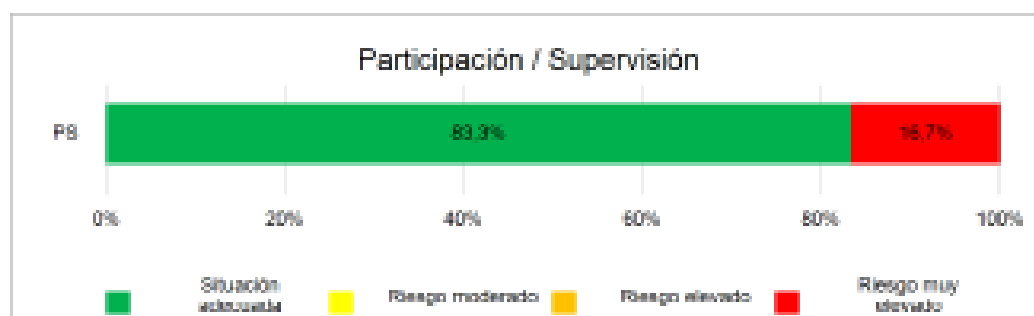


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |
| No tengo, no trato     | 0 %   |



#### 4.3.6 Participación / Supervisión



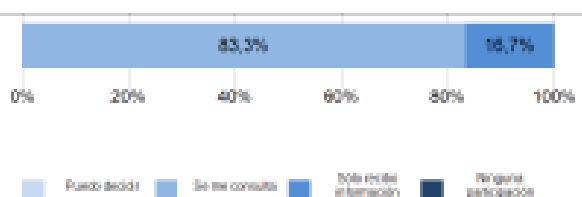
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 0               | 0              | 1                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 28,33 | 12,23             | 24,00   |

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

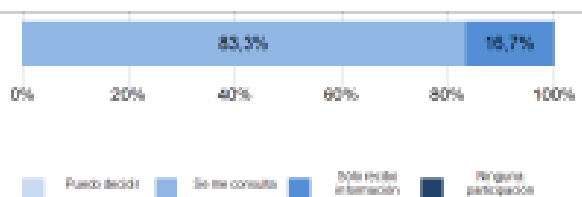
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 83,3 % |
| Sólo recibo información | 16,7 % |
| Ninguna participación   | 0 %    |



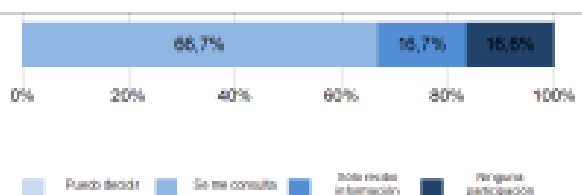
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 83,3 % |
| Sólo recibo información | 16,7 % |
| Ninguna participación   | 0 %    |



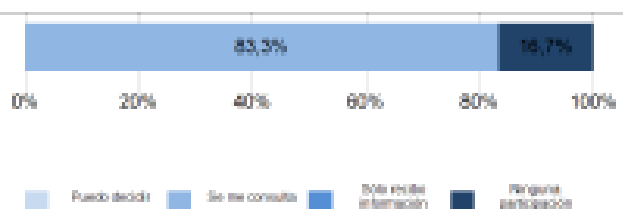
11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 66,7 % |
| Sólo recibo información | 16,7 % |
| Ninguna participación   | 16,6 % |



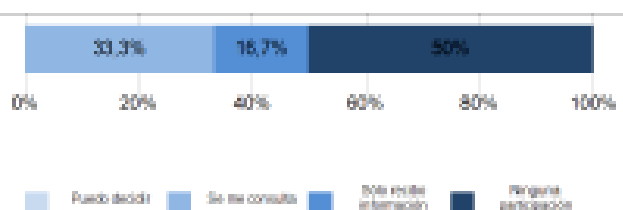
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 83,3 % |
| Solo recibo información | 0 %    |
| Ninguna participación   | 16,7 % |



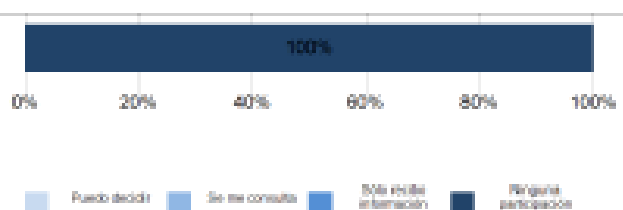
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 0 %    |
| Se me consulta          | 33,3 % |
| Solo recibo información | 16,7 % |
| Ninguna participación   | 50 %   |



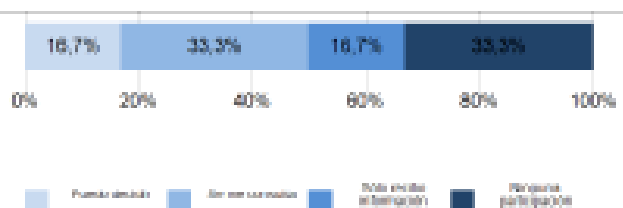
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir           | 0 %   |
| Se me consulta          | 0 %   |
| Solo recibo información | 0 %   |
| Ninguna participación   | 100 % |



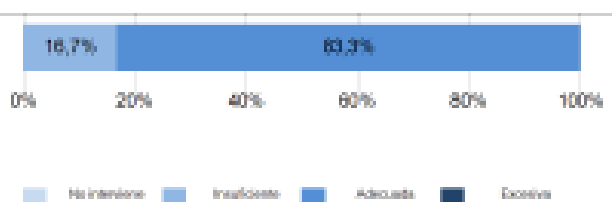
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 16,7 % |
| Se me consulta          | 33,3 % |
| Solo recibo información | 16,7 % |
| Ninguna participación   | 33,3 % |



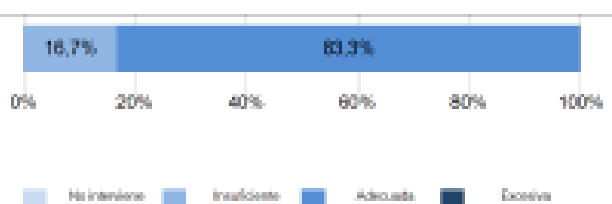
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable Inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

|               |        |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 %    |
| Insuficiente  | 16,7 % |
| Adecuada      | 83,3 % |
| Excesiva      | 0 %    |



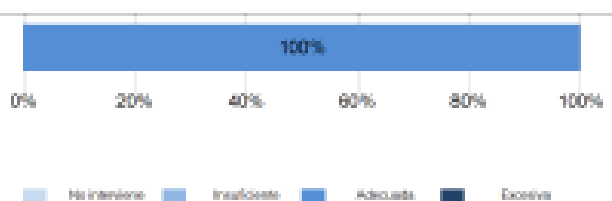
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable Inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

|               |        |
|---------------|--------|
| No interviene | 0 %    |
| Insuficiente  | 16,7 % |
| Adecuada      | 83,3 % |
| Excesiva      | 0 %    |



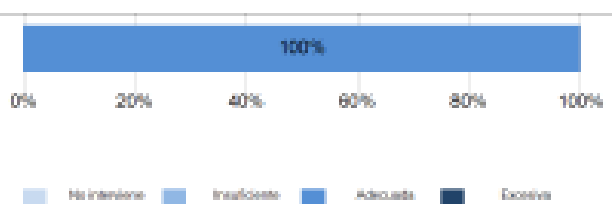
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable Inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |

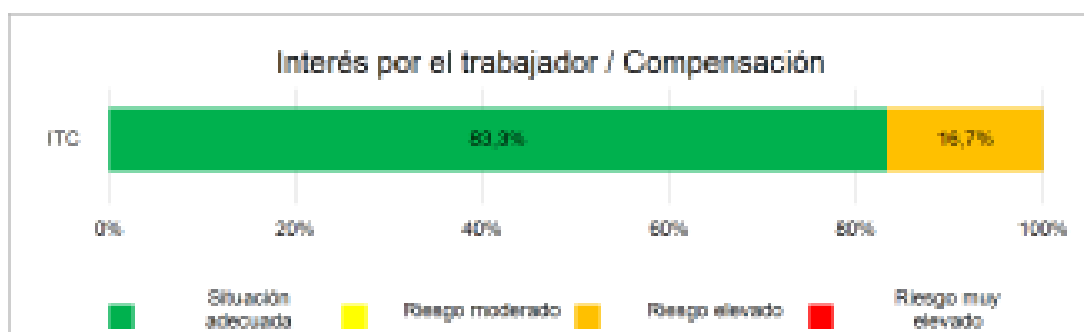


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable Inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



### 4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

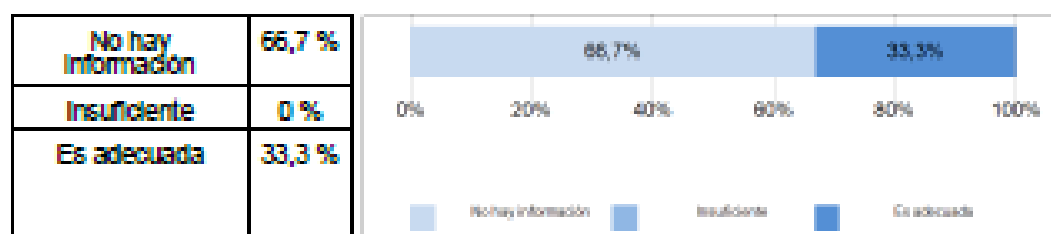


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 0               | 1              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73  | 35,50 | 14,20             | 39,00   |

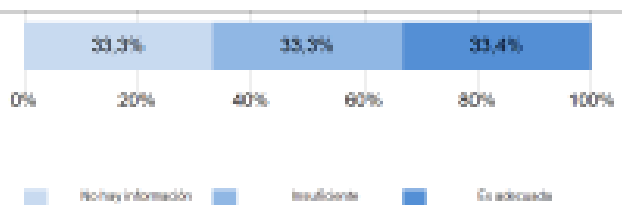
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

13a - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



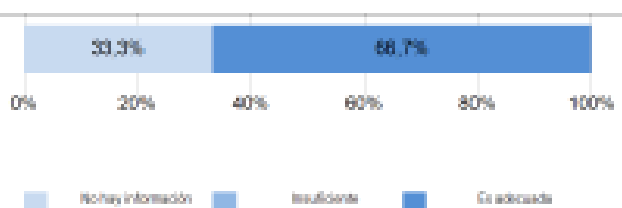
13b - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 33,3 % |
| Insuficiente       | 33,3 % |
| Es adecuada        | 33,4 % |



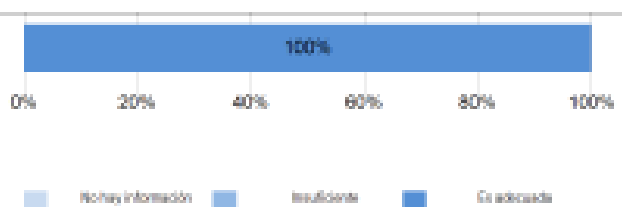
13c - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 33,3 % |
| Insuficiente       | 0 %    |
| Es adecuada        | 66,7 % |



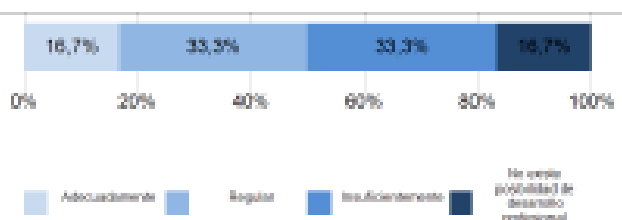
13d - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

|                    |       |
|--------------------|-------|
| No hay información | 0 %   |
| Insuficiente       | 0 %   |
| Es adecuada        | 100 % |



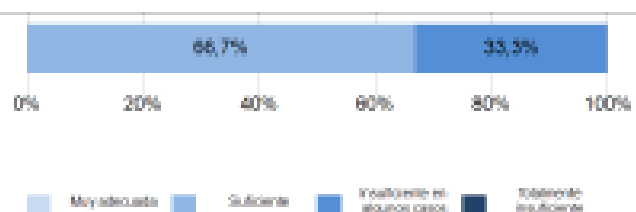
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

|                                                 |        |
|-------------------------------------------------|--------|
| Adecuadamente                                   | 16,7 % |
| Regular                                         | 33,3 % |
| Insuficientemente                               | 33,3 % |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | 16,7 % |



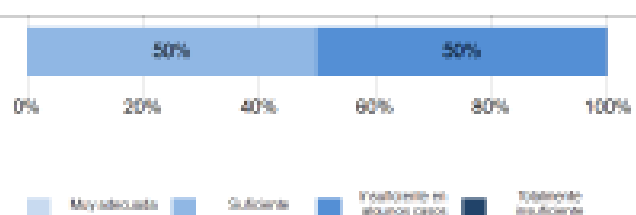
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 0 %    |
| Suficiente                    | 66,7 % |
| Insuficiente en algunos casos | 33,3 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |



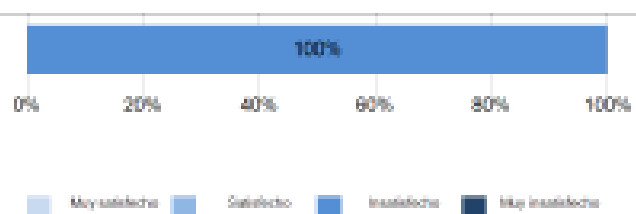
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| Muy adecuada                  | 0 %  |
| Suficiente                    | 50 % |
| Insuficiente en algunos casos | 50 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %  |

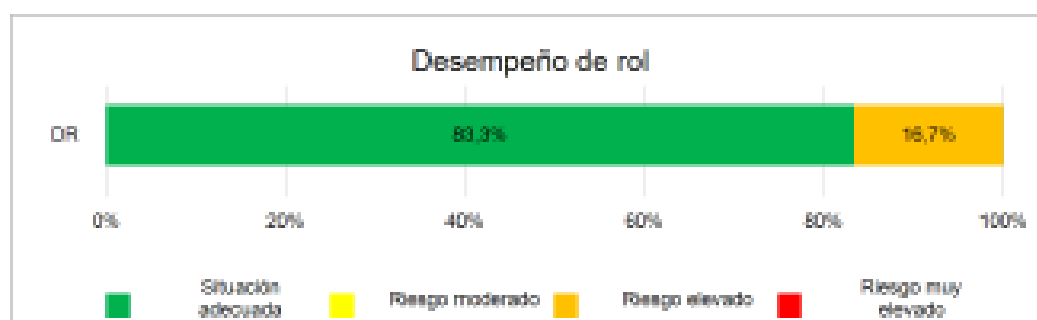


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

|                  |       |
|------------------|-------|
| Muy satisfecho   | 0 %   |
| Satisfecho       | 0 %   |
| Insatisfecho     | 100 % |
| Muy insatisfecho | 0 %   |



#### 4.3.8 Desempeño de rol



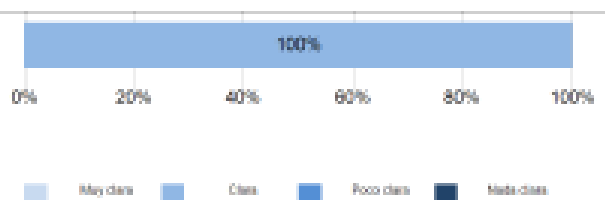
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 5                                          | 0               | 1              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 33,33 | 7,53              | 33,00   |

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

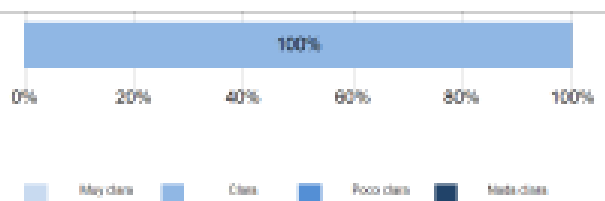
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |



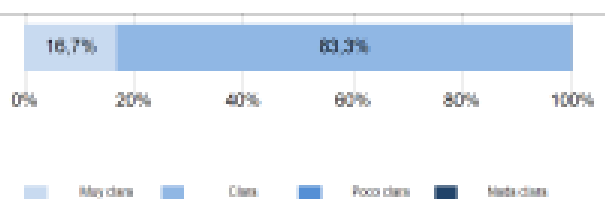
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |



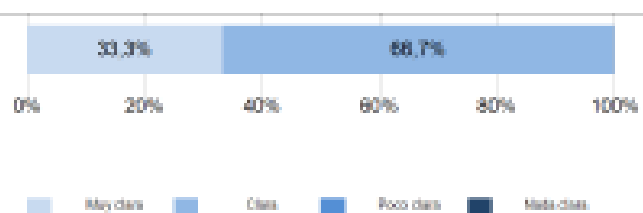
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 16,7 % |
| Clara      | 83,3 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



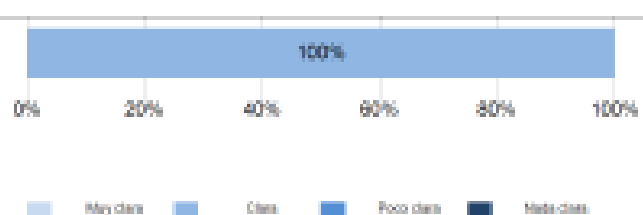
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 33,3 % |
| Clara      | 66,7 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



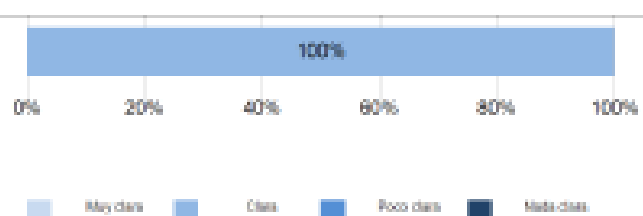
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |



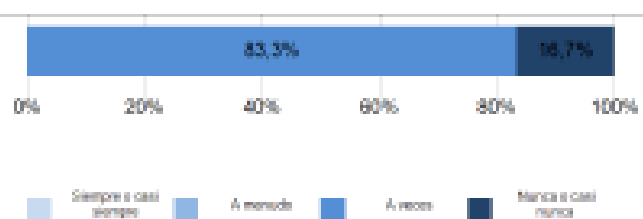
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

|            |       |
|------------|-------|
| Muy clara  | 0 %   |
| Clara      | 100 % |
| Poco clara | 0 %   |
| Nada clara | 0 %   |

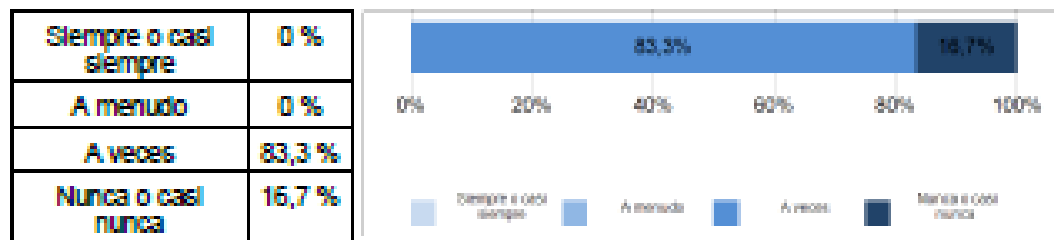


15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

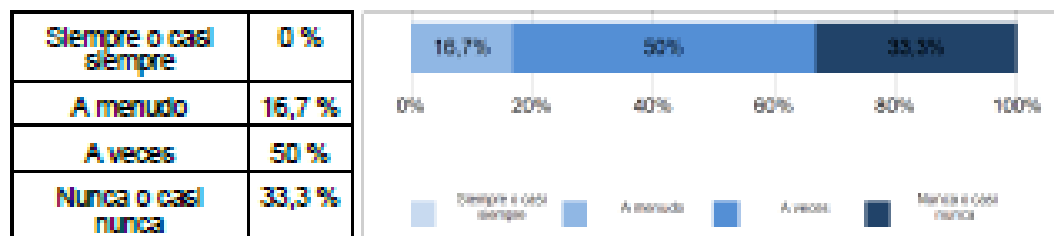
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 83,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 16,7 % |



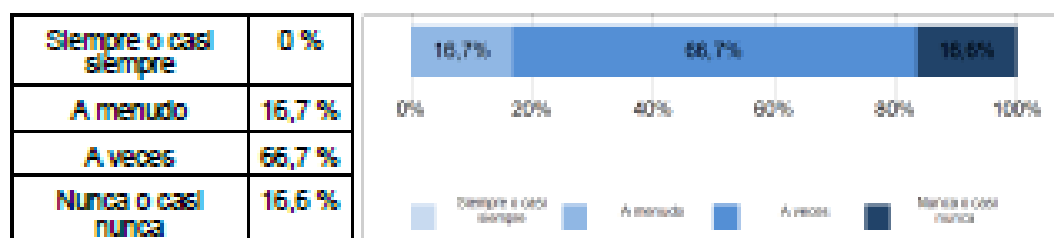
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



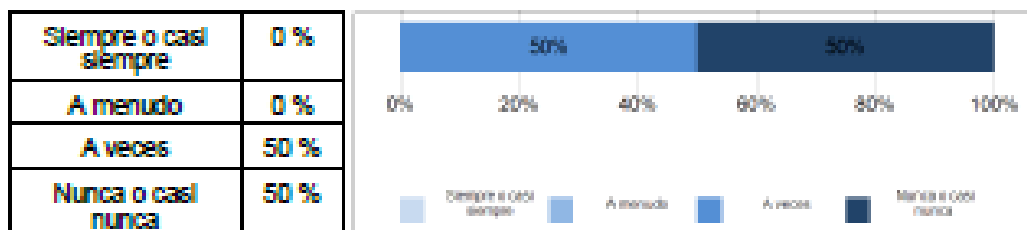
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...



15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores



### 4.3.3 Relaciones y apoyo social

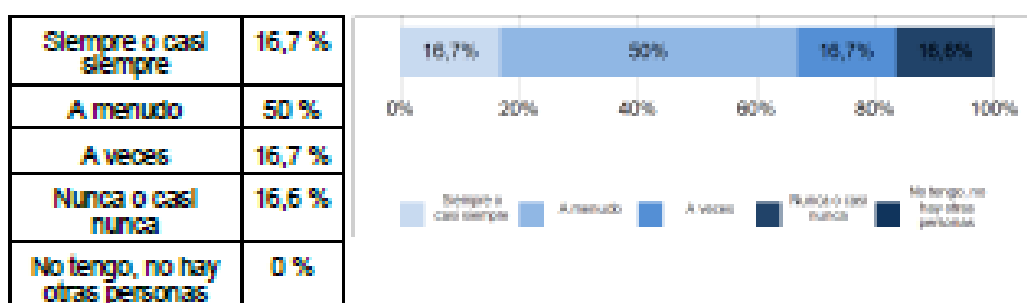


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 3                                          | 1               | 2              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 22,33 | 13,31             | 23,50   |

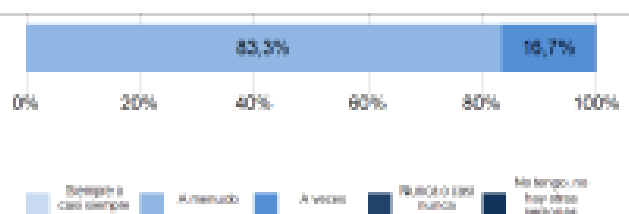
La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores



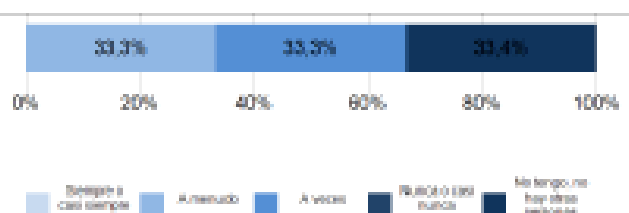
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 0 %    |
| A menudo                        | 83,3 % |
| A veces                         | 16,7 % |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



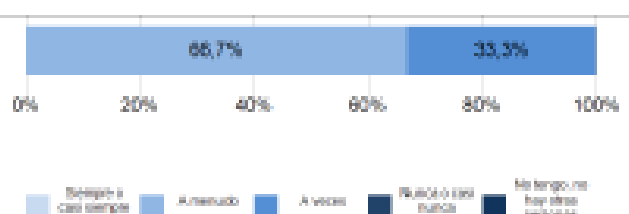
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 0 %    |
| A menudo                        | 33,3 % |
| A veces                         | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 33,4 % |



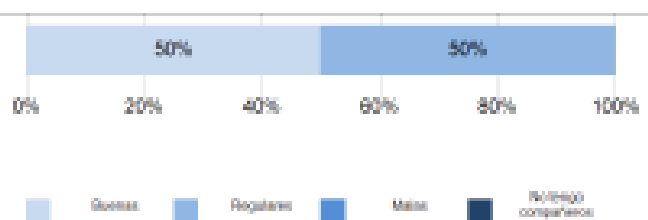
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 0 %    |
| A menudo                        | 66,7 % |
| A veces                         | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca              | 0 %    |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



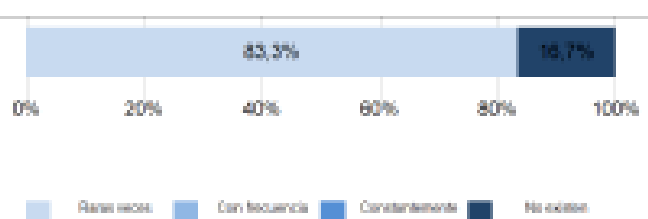
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

|                     |      |
|---------------------|------|
| Buenas              | 50 % |
| Regulares           | 50 % |
| Malas               | 0 %  |
| No tengo compañeros | 0 %  |



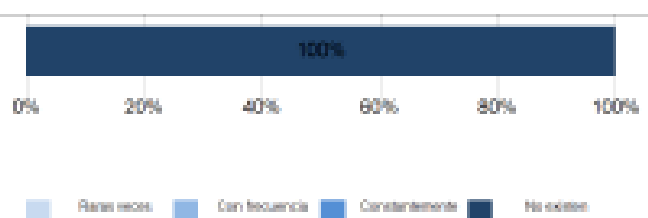
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos Interpersonales

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 83,3 % |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 16,7 % |



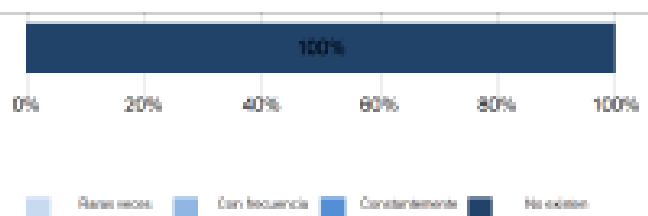
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



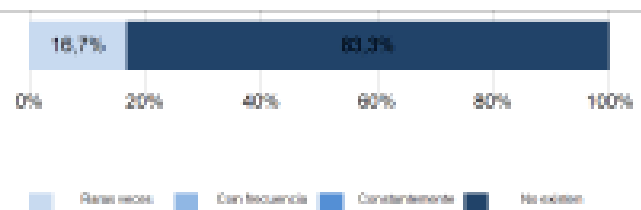
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



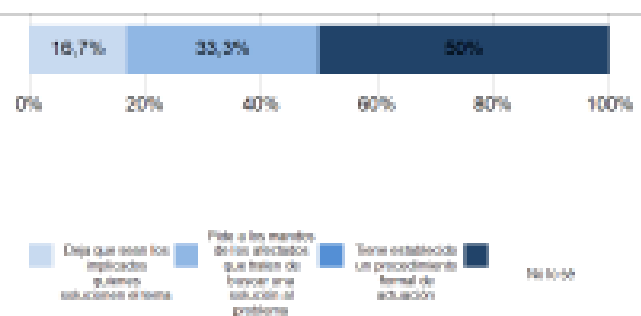
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 16,7 % |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 83,3 % |



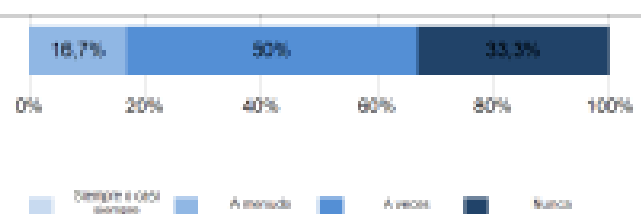
19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

|                                                                                  |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | 16,7 % |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 33,3 % |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | 0 %    |
| No lo sé                                                                         | 50 %   |



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 16,7 % |
| A veces                | 50 %   |
| Nunca                  | 33,3 % |

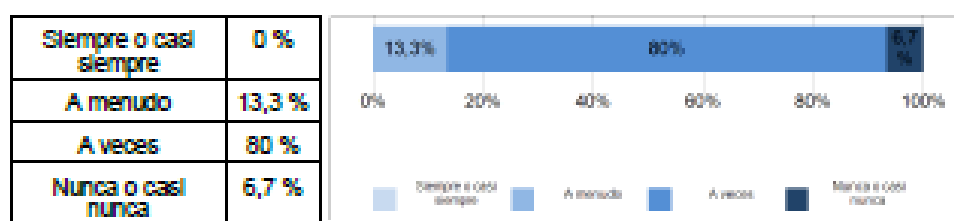


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

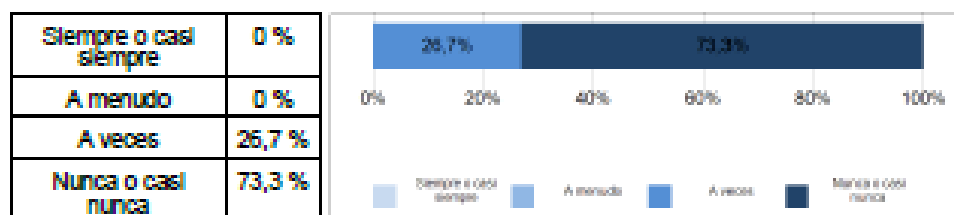
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-37  | 6,53  | 3,80              | 4,00    |

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

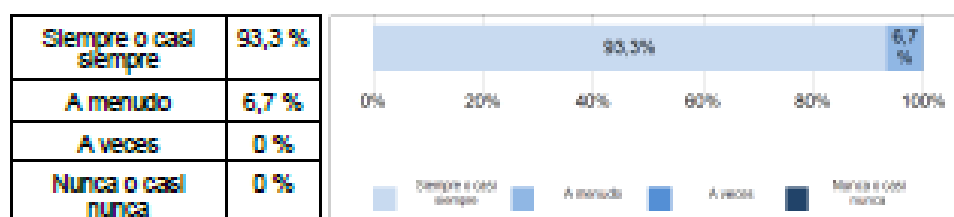
#### 1 - ¿Trabajas los sábados?



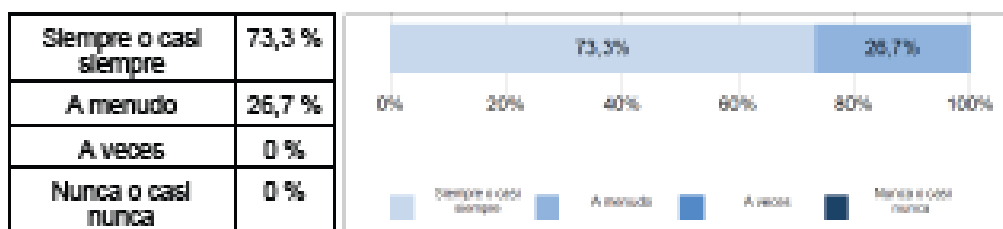
#### 2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



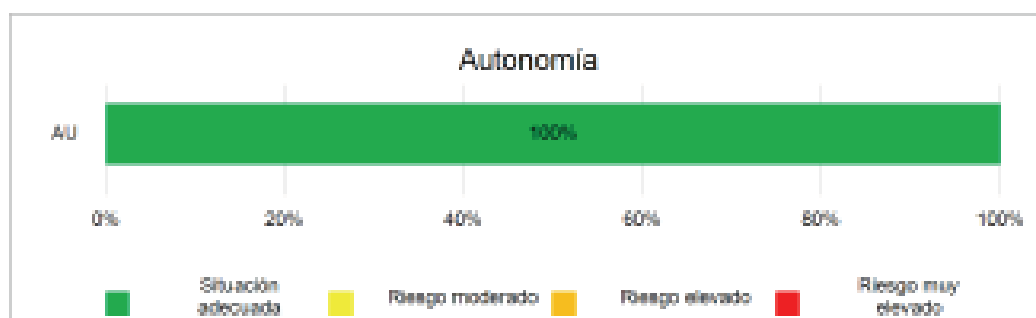
#### 5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



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



#### 4.3.2 Autonomía



| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

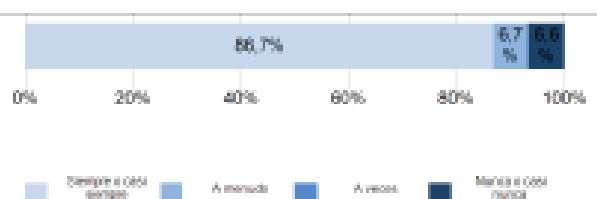
| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-113 | 6,73  | 10,36             | 5,00    |

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Autonomía temporal

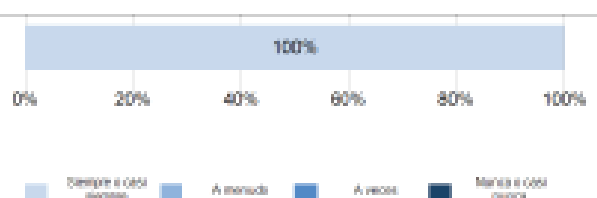
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 86,7 % |
| A menudo               | 6,7 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 6,6 %  |



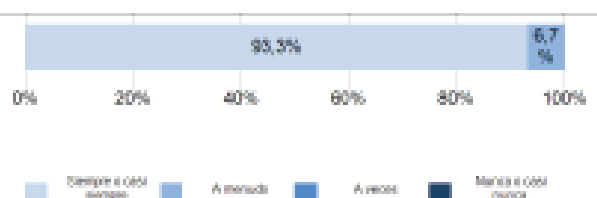
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |



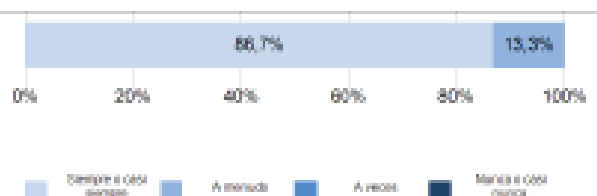
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 93,3 % |
| A menudo               | 6,7 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



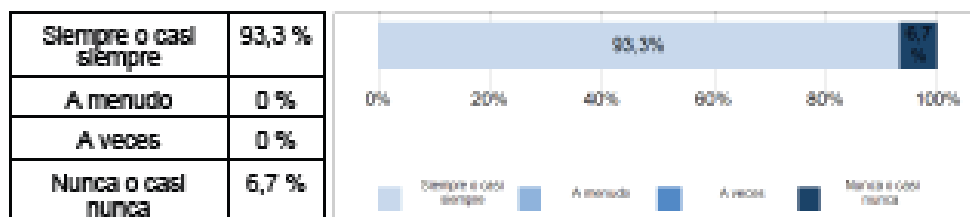
9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 86,7 % |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

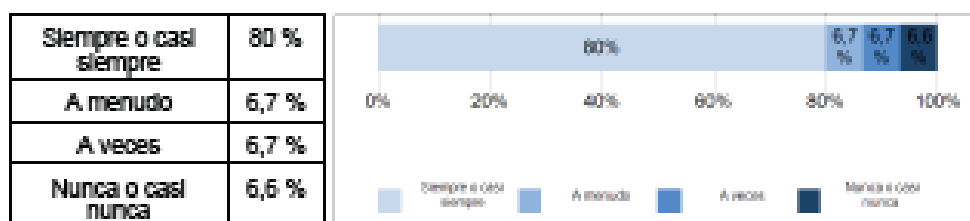


### Autonomía decisonal

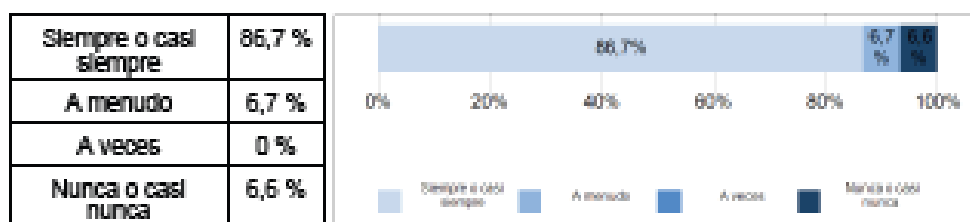
10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?



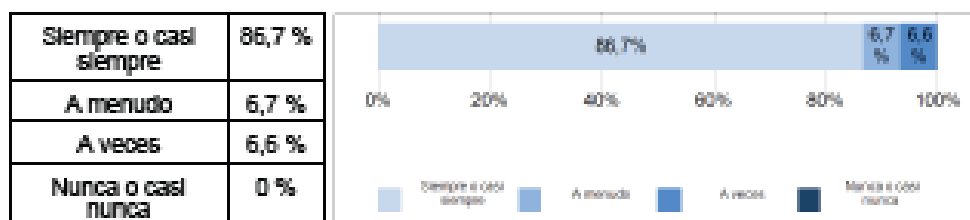
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?



10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

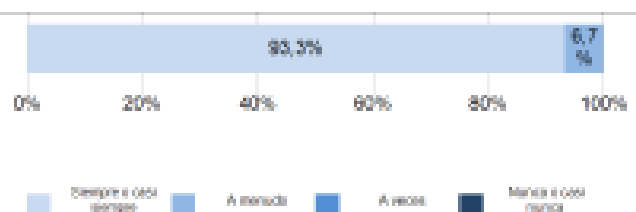


10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?



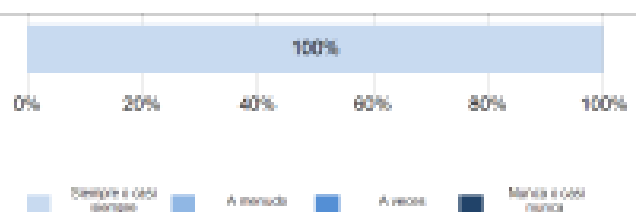
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 93,3 % |
| A menudo               | 6,7 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



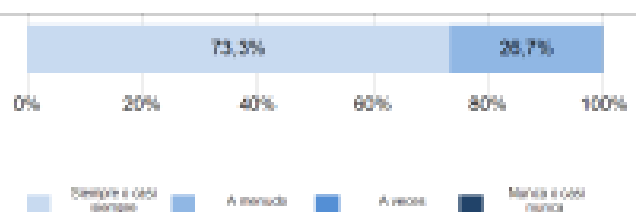
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |



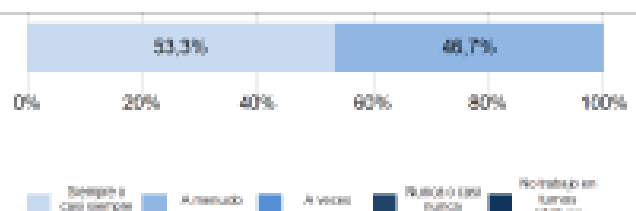
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 73,3 % |
| A menudo               | 26,7 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

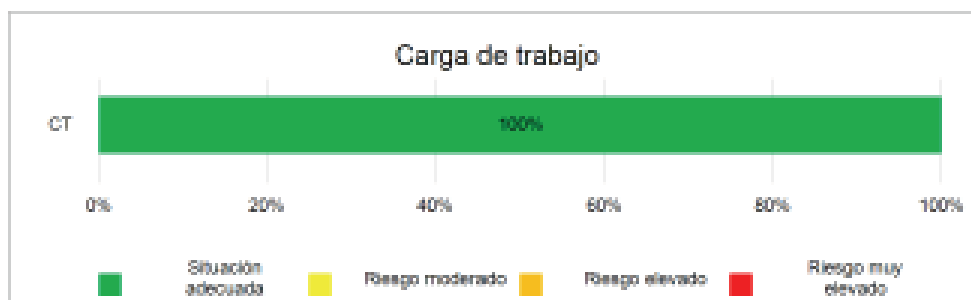


10h - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre         | 53,3 % |
| A menudo                       | 46,7 % |
| A veces                        | 0 %    |
| Nunca o casi nunca             | 0 %    |
| No trabajo en turnos rotativos | 0 %    |



### 4.3.3 Carga de trabajo



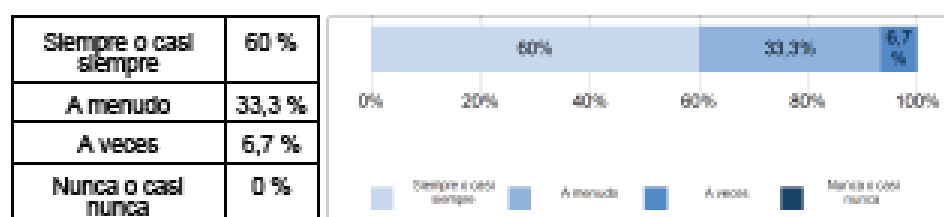
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-106 | 15,53 | 8,21              | 14,00   |

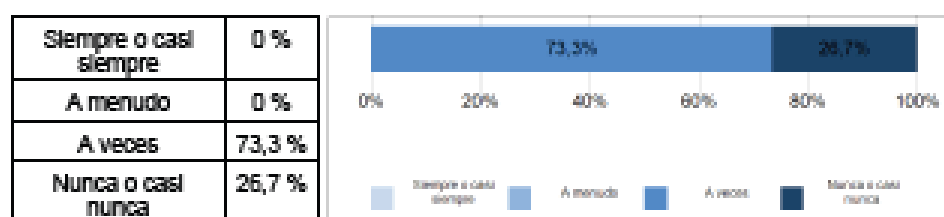
La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

#### Presiones de tiempos

23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

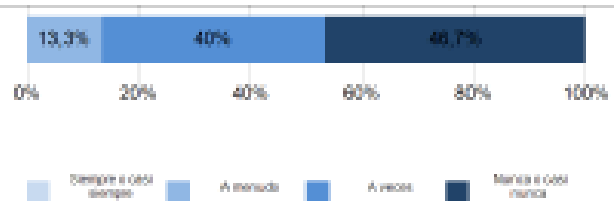


24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?



25 - ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

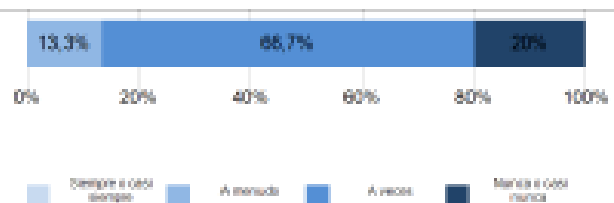
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 40 %   |
| Nunca o casi nunca     | 46,7 % |



### Esfuerzo de atención

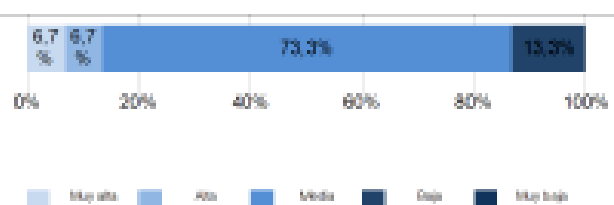
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 66,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 20 %   |



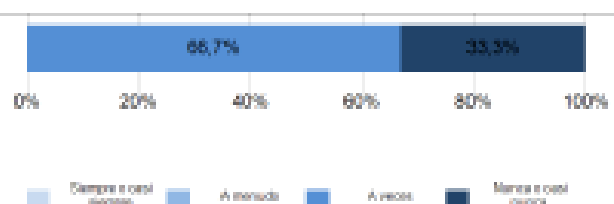
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

|          |        |
|----------|--------|
| Muy alta | 6,7 %  |
| Alta     | 6,7 %  |
| Media    | 73,3 % |
| Baja     | 13,3 % |
| Muy baja | 0 %    |



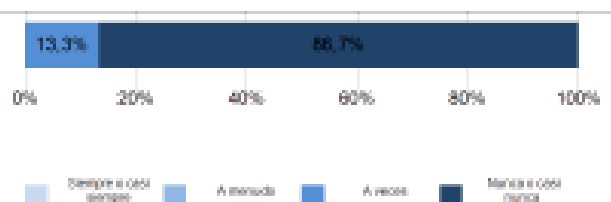
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 66,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 33,3 % |



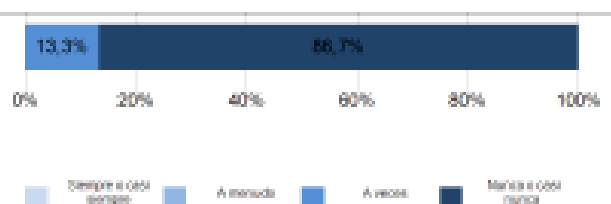
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 13,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 86,7 % |



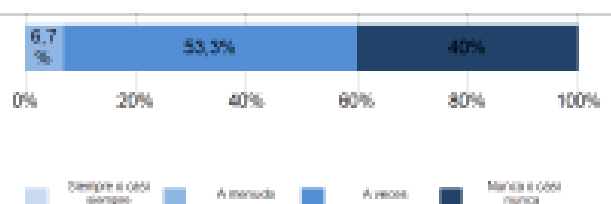
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 13,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 86,7 % |



32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser Irregular e Imprevisible?

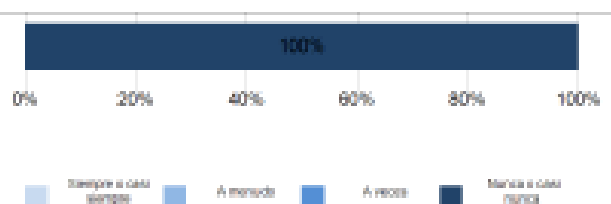
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 6,7 %  |
| A veces                | 53,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 40 %   |



### Cantidad y dificultad de la tarea

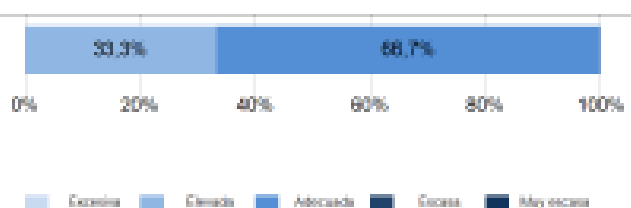
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 %   |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 100 % |



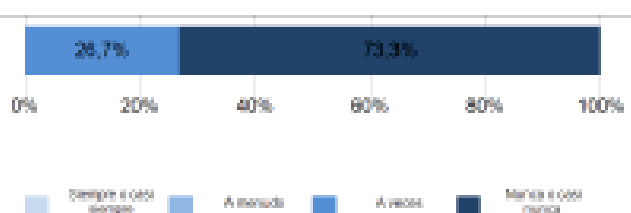
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

|            |        |
|------------|--------|
| Excesiva   | 0 %    |
| Elevada    | 33,3 % |
| Adecuada   | 66,7 % |
| Escasa     | 0 %    |
| Muy escasa | 0 %    |



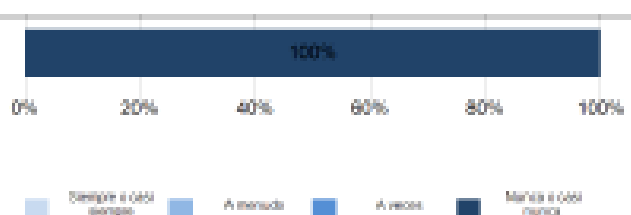
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 26,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 73,3 % |



29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 %   |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 100 % |



#### 4.3.4 Demandas psicológicas



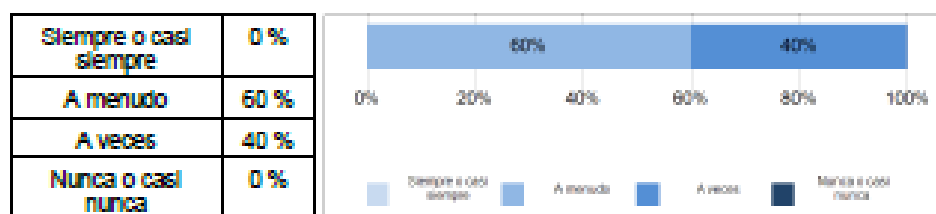
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 8                                          | 4               | 3              | 0                  |

| Rango  | Media | Desviación típica | Mediana |
|--------|-------|-------------------|---------|
| 10-112 | 55,53 | 10,01             | 56,00   |

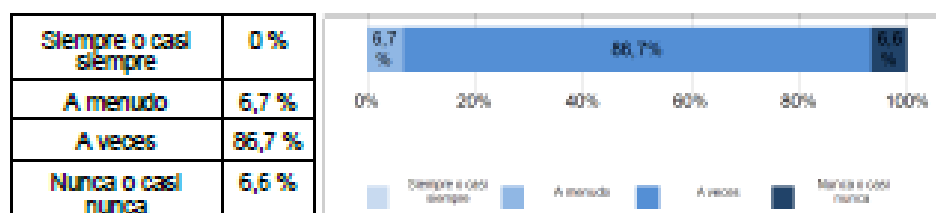
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

### Exigencias cognitivas

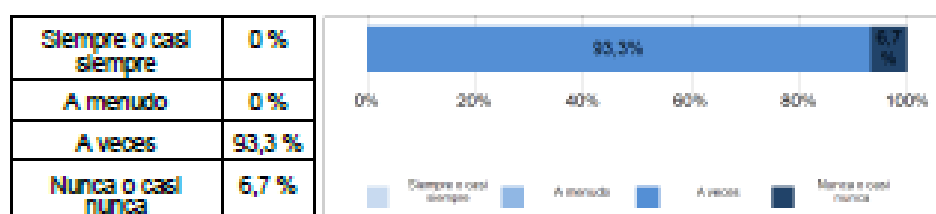
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



33b - En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

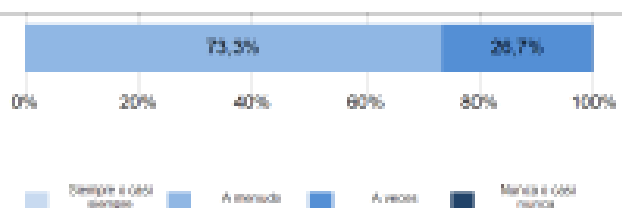


33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



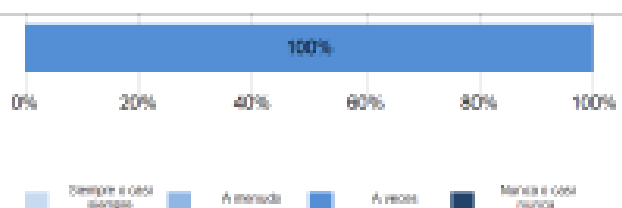
33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 73,3 % |
| A veces                | 26,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |



33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

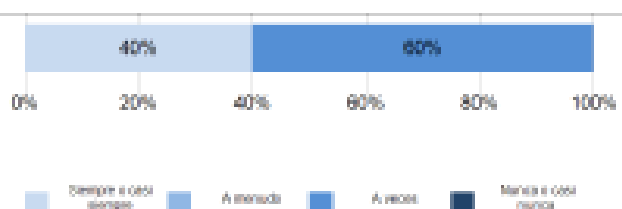
|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 0 %   |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 100 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |



### Exigencias emocionales

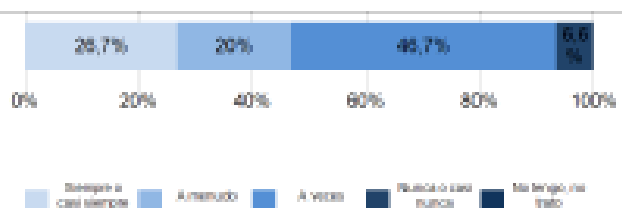
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |      |
|------------------------|------|
| Siempre o casi siempre | 40 % |
| A menudo               | 0 %  |
| A veces                | 60 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %  |



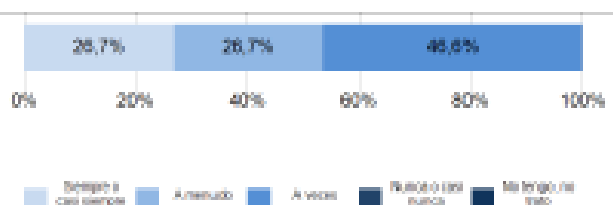
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 26,7 % |
| A menudo               | 20 %   |
| A veces                | 46,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 6,6 %  |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



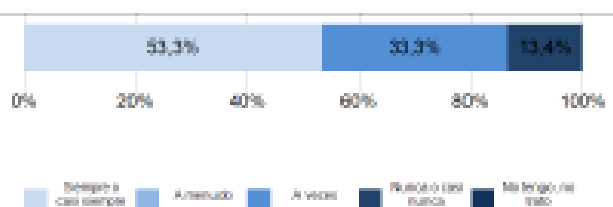
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 26,7 % |
| A menudo               | 26,7 % |
| A veces                | 46,6 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



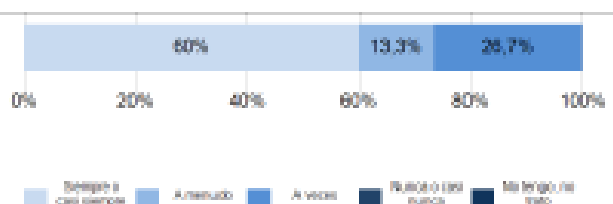
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 53,3 % |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 33,3 % |
| Nunca o casi nunca     | 13,4 % |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



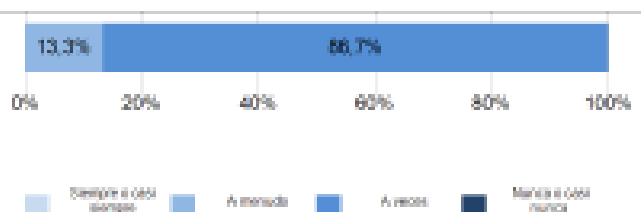
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa(clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 60 %   |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 26,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



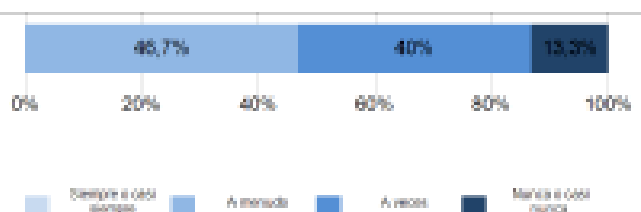
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 86,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |

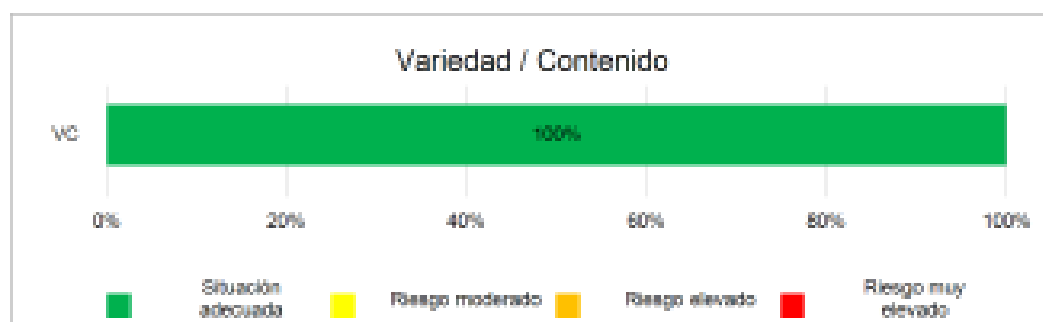


36 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 46,7 % |
| A veces                | 40 %   |
| Nunca o casi nunca     | 13,3 % |



#### 4.3.5 Variedad / Contenido



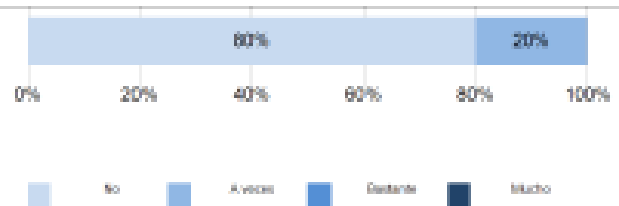
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-69  | 5,27  | 3,39              | 4,00    |

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

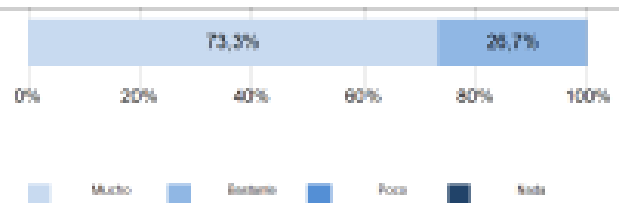
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

|          |      |
|----------|------|
| No       | 80 % |
| A veces  | 20 % |
| Bastante | 0 %  |
| Mucho    | 0 %  |



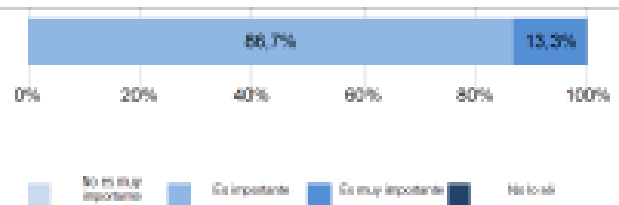
38 - En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

|          |        |
|----------|--------|
| Mucho    | 73,3 % |
| Bastante | 26,7 % |
| Poco     | 0 %    |
| Nada     | 0 %    |



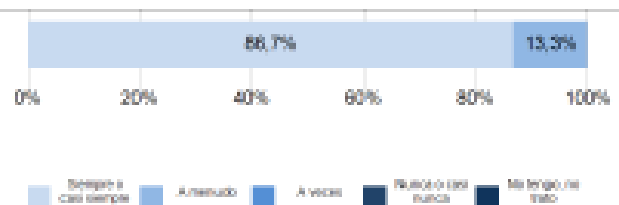
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

|                      |        |
|----------------------|--------|
| No es muy importante | 0 %    |
| Es importante        | 86,7 % |
| Es muy importante    | 13,3 % |
| No lo sé             | 0 %    |



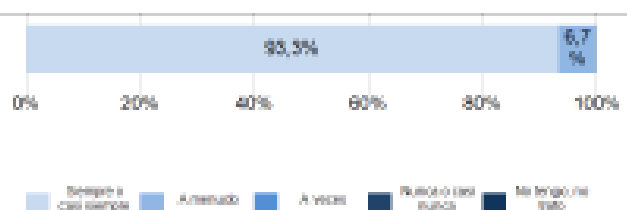
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 86,7 % |
| A menudo               | 13,3 % |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



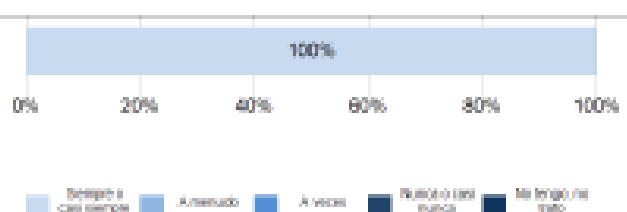
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 93,3 % |
| A menudo               | 6,7 %  |
| A veces                | 0 %    |
| Nunca o casi nunca     | 0 %    |
| No tengo, no trato     | 0 %    |



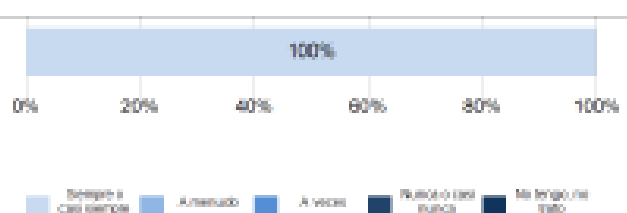
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |
| No tengo, no trato     | 0 %   |

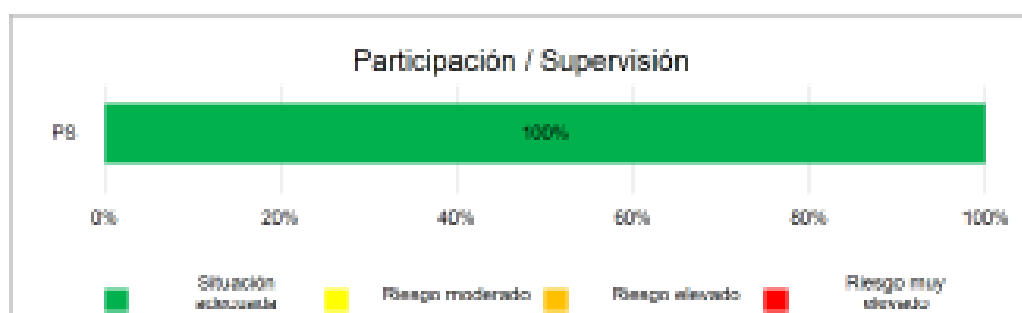


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

|                        |       |
|------------------------|-------|
| Siempre o casi siempre | 100 % |
| A menudo               | 0 %   |
| A veces                | 0 %   |
| Nunca o casi nunca     | 0 %   |
| No tengo, no trato     | 0 %   |



#### 4.3.6 Participación / Supervisión



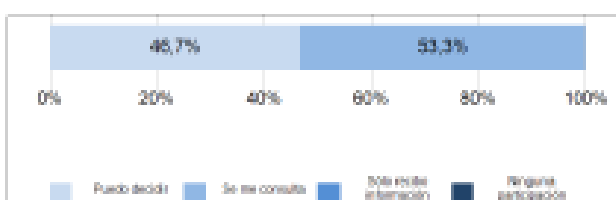
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 4-87  | 12,40 | 2,67              | 13,00   |

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

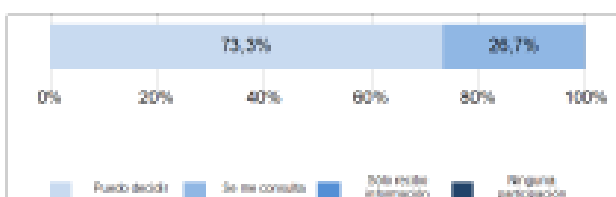
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en los equipos y materiales

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 46,7 % |
| Se me consulta          | 53,3 % |
| Sólo recibo información | 0 %    |
| Ninguna participación   | 0 %    |



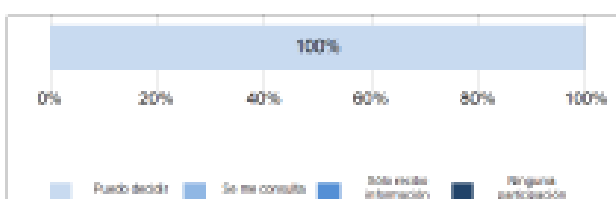
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: Introducción de cambios en la manera de trabajar

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| Puedo decidir           | 73,3 % |
| Se me consulta          | 26,7 % |
| Sólo recibo información | 0 %    |
| Ninguna participación   | 0 %    |

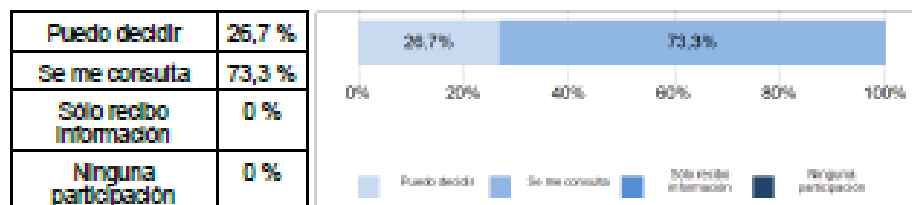


11c - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

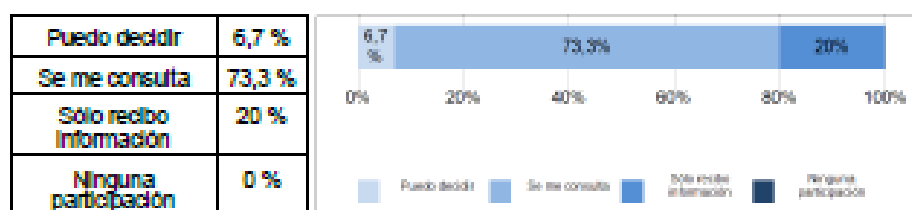
|                         |       |
|-------------------------|-------|
| Puedo decidir           | 100 % |
| Se me consulta          | 0 %   |
| Sólo recibo información | 0 %   |
| Ninguna participación   | 0 %   |



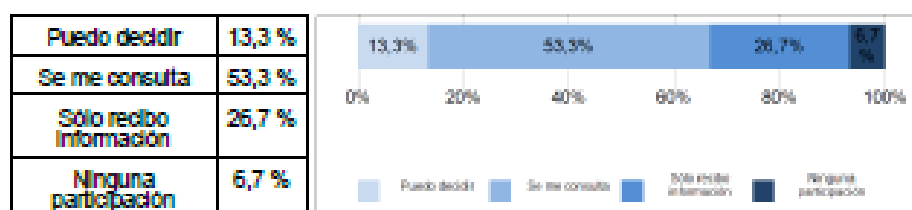
11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo



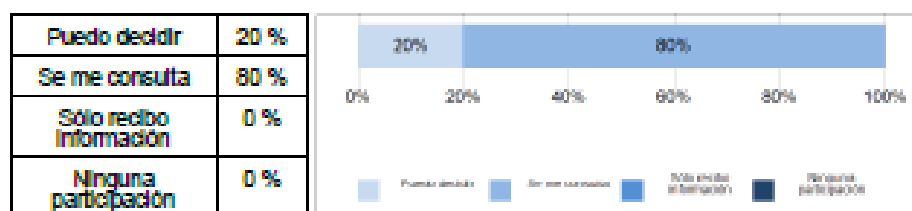
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores



11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

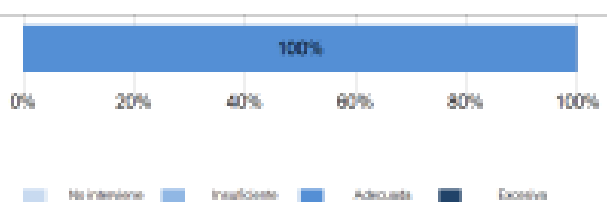


11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo



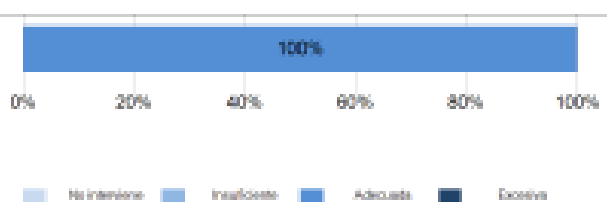
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



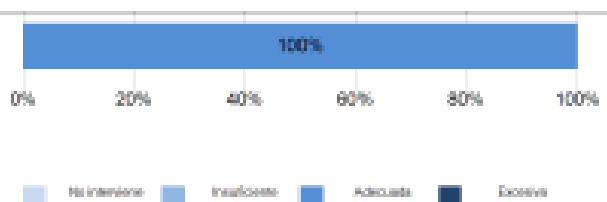
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



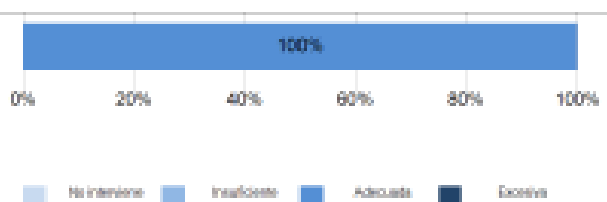
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

|               |       |
|---------------|-------|
| No interviene | 0 %   |
| Insuficiente  | 0 %   |
| Adecuada      | 100 % |
| Excesiva      | 0 %   |



#### 4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación

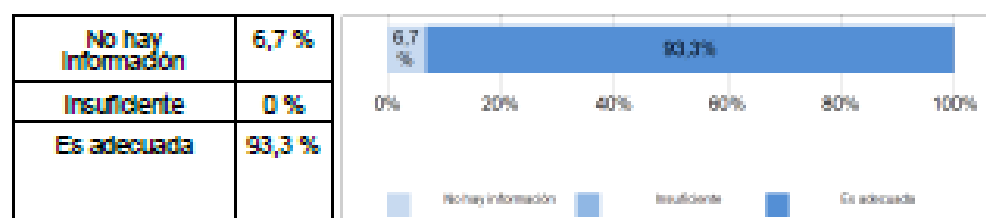


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-73  | 11,13 | 8,31              | 10,00   |

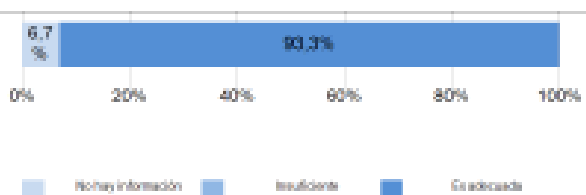
La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación



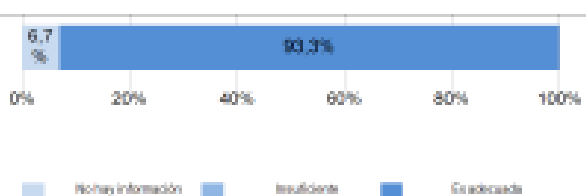
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 6,7 %  |
| Insuficiente       | 0 %    |
| Es adecuada        | 93,3 % |



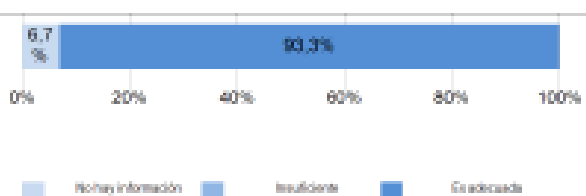
13c - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 6,7 %  |
| Insuficiente       | 0 %    |
| Es adecuada        | 93,3 % |



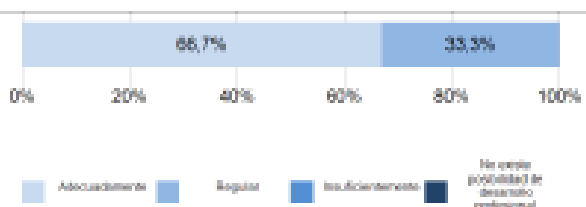
13d - ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

|                    |        |
|--------------------|--------|
| No hay información | 6,7 %  |
| Insuficiente       | 0 %    |
| Es adecuada        | 93,3 % |



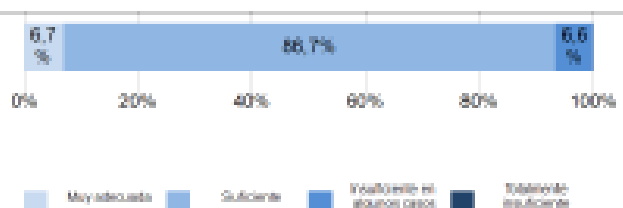
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

|                                                 |        |
|-------------------------------------------------|--------|
| Adecuadamente                                   | 66,7 % |
| Regular                                         | 33,3 % |
| Insuficientemente                               | 0 %    |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | 0 %    |



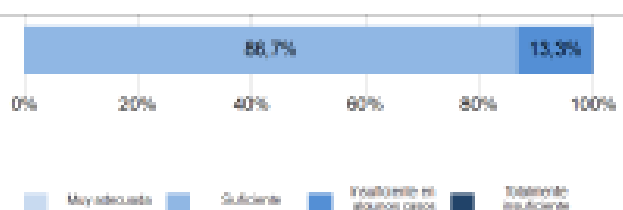
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 6,7 %  |
| Suficiente                    | 86,7 % |
| Insuficiente en algunos casos | 6,6 %  |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |



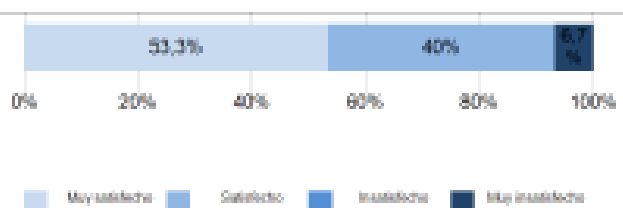
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Muy adecuada                  | 0 %    |
| Suficiente                    | 86,7 % |
| Insuficiente en algunos casos | 13,3 % |
| Totalmente insuficiente       | 0 %    |

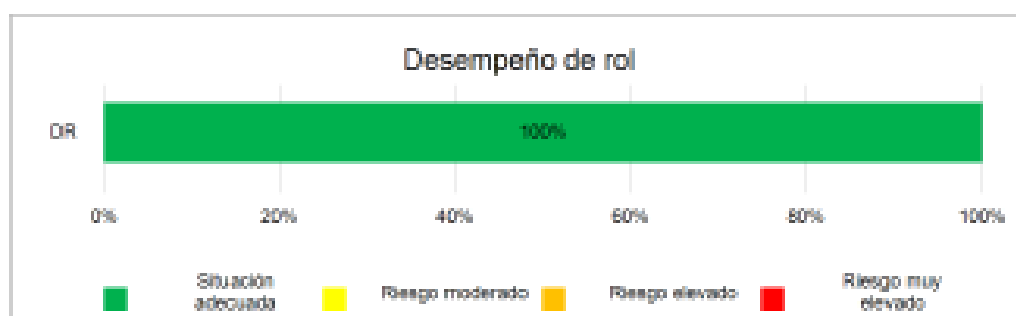


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

|                  |        |
|------------------|--------|
| Muy satisfecho   | 53,3 % |
| Satisfecho       | 40 %   |
| Insatisfecho     | 0 %    |
| Muy insatisfecho | 6,7 %  |



#### 4.3.8 Desempeño de rol



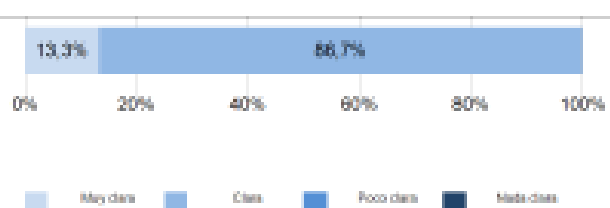
| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 15                                         | 0               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 1-109 | 18,27 | 2,96              | 19,00   |

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

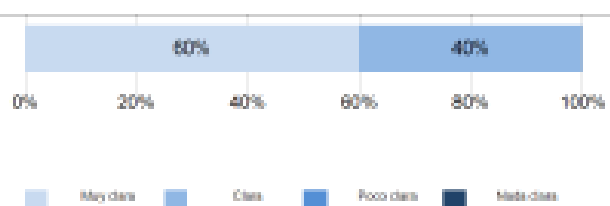
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la Información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 13,3 % |
| Clara      | 86,7 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



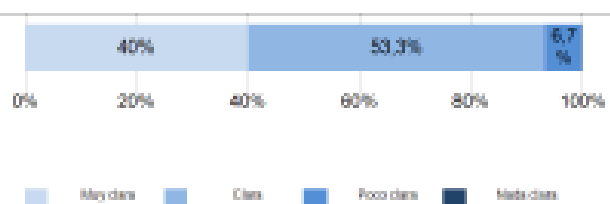
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la Información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

|            |      |
|------------|------|
| Muy clara  | 60 % |
| Clara      | 40 % |
| Poco clara | 0 %  |
| Nada clara | 0 %  |



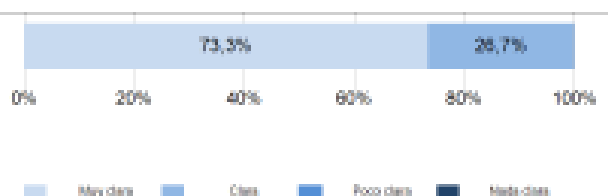
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la Información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 40 %   |
| Clara      | 53,3 % |
| Poco clara | 6,7 %  |
| Nada clara | 0 %    |



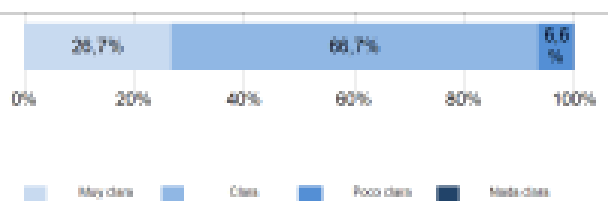
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 73,3 % |
| Clara      | 26,7 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |



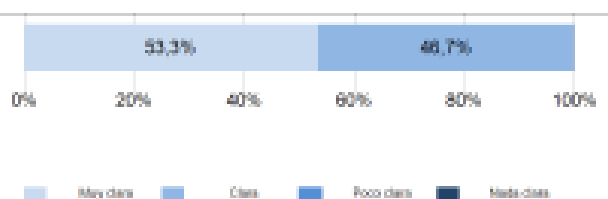
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 26,7 % |
| Clara      | 66,7 % |
| Poco clara | 6,6 %  |
| Nada clara | 0 %    |



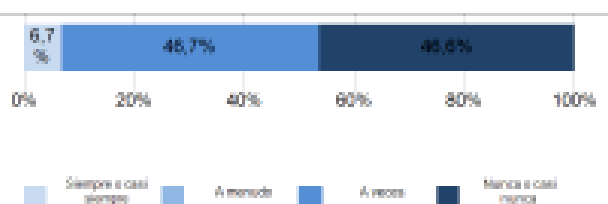
14f - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

|            |        |
|------------|--------|
| Muy clara  | 53,3 % |
| Clara      | 46,7 % |
| Poco clara | 0 %    |
| Nada clara | 0 %    |

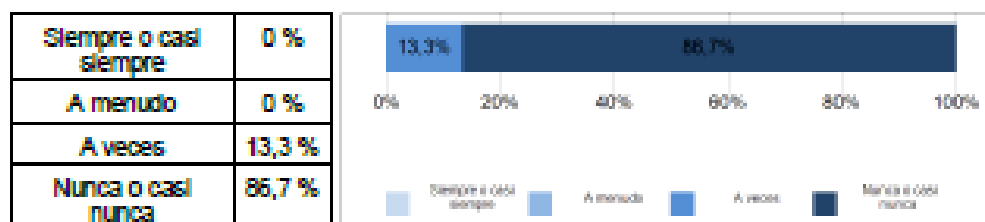


15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

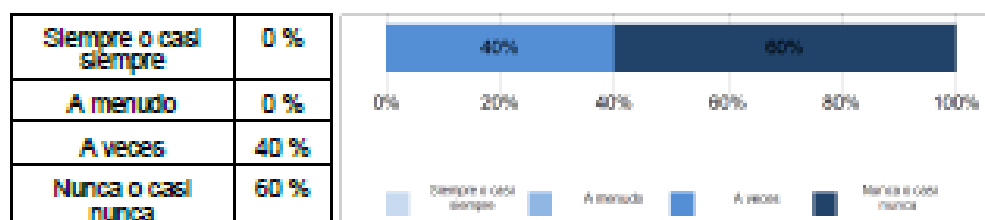
|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 6,7 %  |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 46,7 % |
| Nunca o casi nunca     | 46,6 % |



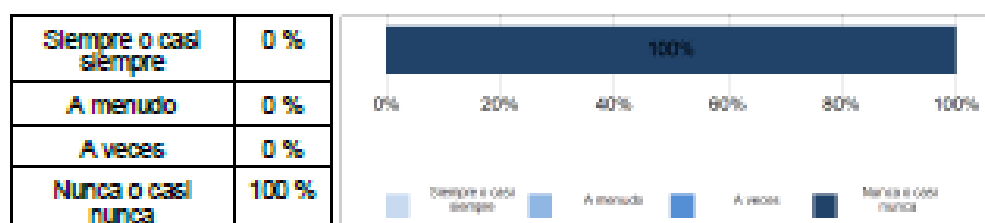
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos



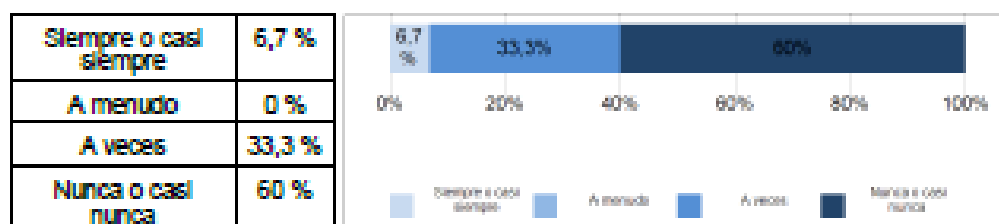
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...



15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores



#### 4.3.9 Relaciones y apoyo social

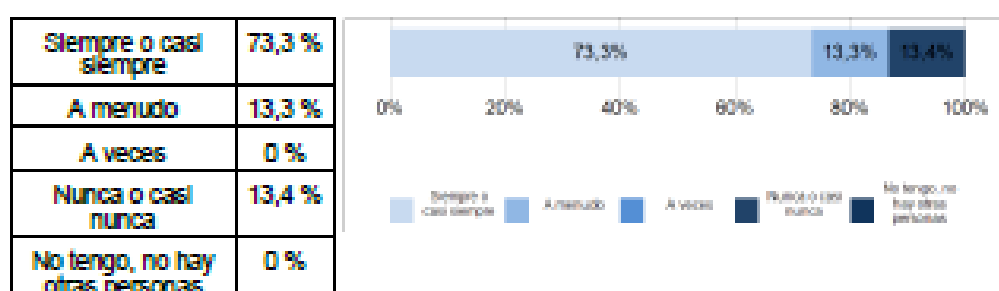


| Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo |                 |                |                    |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Situación adecuada                         | Riesgo moderado | Riesgo elevado | Riesgo muy elevado |
| 14                                         | 1               | 0              | 0                  |

| Rango | Media | Desviación típica | Mediana |
|-------|-------|-------------------|---------|
| 0-97  | 12,53 | 7,19              | 13,00   |

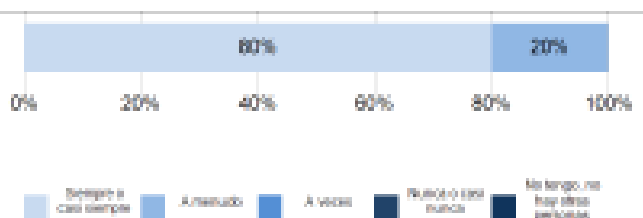
La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores



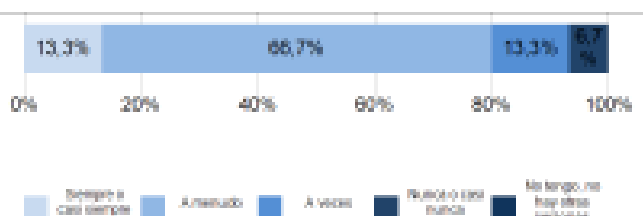
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| Siempre o casi siempre          | 80 % |
| A menudo                        | 20 % |
| A veces                         | 0 %  |
| Nunca o casi nunca              | 0 %  |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %  |



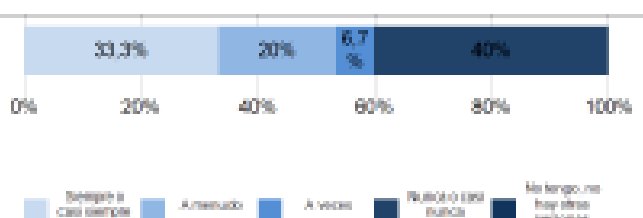
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 13,3 % |
| A menudo                        | 66,7 % |
| A veces                         | 13,3 % |
| Nunca o casi nunca              | 6,7 %  |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



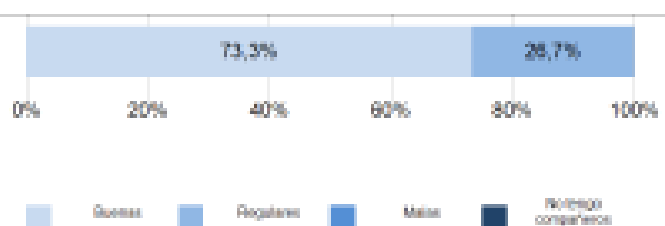
16d - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre          | 33,3 % |
| A menudo                        | 20 %   |
| A veces                         | 6,7 %  |
| Nunca o casi nunca              | 40 %   |
| No tengo, no hay otras personas | 0 %    |



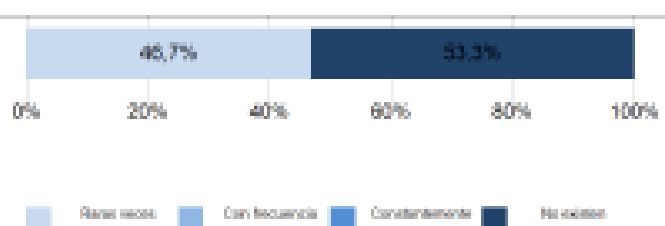
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

|                     |        |
|---------------------|--------|
| Buenas              | 73,3 % |
| Regulares           | 26,7 % |
| Malas               | 0 %    |
| No tengo compañeros | 0 %    |



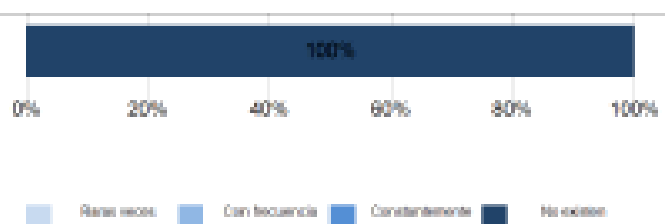
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos Interpersonales

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 46,7 % |
| Con frecuencia | 0 %    |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 53,3 % |



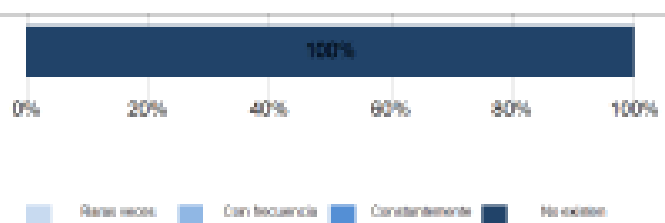
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



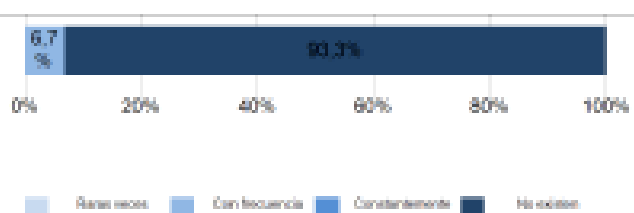
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

|                |       |
|----------------|-------|
| Raras veces    | 0 %   |
| Con frecuencia | 0 %   |
| Constantemente | 0 %   |
| No existen     | 100 % |



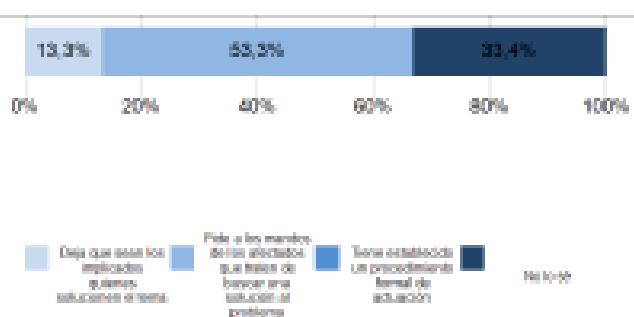
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

|                |        |
|----------------|--------|
| Raras veces    | 0 %    |
| Con frecuencia | 6,7 %  |
| Constantemente | 0 %    |
| No existen     | 93,3 % |



19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores: (Sólo a título descriptivo)

|                                                                                  |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema                          | 13,3 % |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | 53,3 % |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación                           | 0 %    |
| No lo sé                                                                         | 33,4 % |



20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Siempre o casi siempre | 0 %    |
| A menudo               | 0 %    |
| A veces                | 6,7 %  |
| Nunca                  | 93,3 % |

