



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Gestión del Talento Humano

Evaluación del riesgo psicosocial en el personal que labora en la cooperativa de ahorro y crédito CADECOG de la ciudad de Gonzanamá.

Trabajo de Integración Curricular o de Titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

AUTORA:

Ismenia Karina Palacio Mendieta

DIRECTOR:

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache. Mg. Sc

Loja – Ecuador

2024

Educamos para **Transformar**



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF**

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **LUDEÑA YAGUACHE SANTIAGO JAVIER**, director del Trabajo de Titulación denominado "**Evaluación del riesgo psicosocial en el personal que labora en la cooperativa de ahorro y crédito CADECOG de la ciudad de Gonzanamá**", perteneciente al estudiante **ISMENIA KARINA PALACIO MENDIETA**, con cédula de identidad N° **1104481161**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 20 de Agosto de 2024



Escanear el código QR para
SANTIAGO JAVIER
LUDEÑA YAGUACHE

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Autoría

Yo, **Ismenia Karina Palacio Mendieta**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1104481161

Fecha: 15 de noviembre del 2024.

Correo electrónico: ismenia.palacio@unl.edu.ec

Teléfono: 0987487431

Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación.

Yo, **Ismenia Karina Palacio Mendieta**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Evaluación del riesgo psicosocial en el personal que labora en la cooperativa de ahorro y crédito CADECOG de la ciudad de Gonzanamá** , como requisito para optar por el título de **Magister en Gestión de Talento Humano**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los diecisiete días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro.

Firma:

Autora: Ismenia Karina Palacio Mendieta

Cédula de identidad: 1104481161

Dirección: Canadá y Francia

Correo electrónico: ismenia.palacio@unl.edu.ec

Teléfono: 0987487431

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache. Mg. Sc

Dedicatoria

A mí misma, por la perseverancia, el esfuerzo y la dedicación que he puesto en cada etapa de este camino. A mi capacidad de enfrentar desafíos y a la resiliencia que me ha llevado a superar obstáculos, incluso en los días de dudas e incertidumbre, cuando las circunstancias no eran las ideales y parecía más fácil desistir que seguir adelante.

A esa versión de mí, que soñó con este momento y nunca dejó de creer en mis propias capacidades, siempre buscó serenidad y equilibrio para encontrar las fuerzas necesarias y avanzar. Por cada noche de estudio, cada sacrificio y cada momento de duda que me enseñaron a ser más fuerte.

Este logro es una promesa cumplida a mí misma: la de alcanzar las metas con valentía y con la certeza de que el esfuerzo, el aprendizaje y la paciencia realmente valen la pena.

Ismenia Karina Palacio Mendieta

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme la fortaleza y la fe necesaria para superar cada obstáculo en este proceso, así como por guiarme en momentos de duda y darme paz para continuar.

A mi hijo, fuente de inspiración y motivación constante. Su presencia me impulsó a seguir adelante, recordándome cada día el valor de perseverar y esforzarme por alcanzar mis sueños, para ser un ejemplo de dedicación y compromiso.

A mis padres y hermano, quienes han sido un pilar fundamental en mi vida y en este logro. Gracias por su apoyo económico y la compañía en cada momento.

A mis tutores, Ing. Santiago Ludeña Mg. Sc y al Lic. Diego Falconí Mg. Sc por su guía, paciencia y sabiduría que fueron fundamentales para el desarrollo de este proyecto, su compromiso y orientación me permitieron superar los desafíos y siempre recordaré con gratitud las enseñanzas y el acompañamiento que me ofrecieron.

Finalmente quiero agradecerme a mí misma por la constancia y el empeño que me han acompañado a lo largo de este proyecto. Agradezco mi capacidad de adaptarme y mi paciencia en los momentos complejos, cuando las dificultades parecían mayores que las certezas y fue necesario avanzar un paso a la vez.

Reconozco el valor de las decisiones que tomé para priorizar este trabajo, así como el esfuerzo en cada hora de estudio y preparación. Agradezco también mi capacidad de aprender de cada desafío, entendiendo que cada obstáculo fue parte del camino hacia el crecimiento personal y profesional.

Gracias por haberme dado el espacio para reflexionar, para encontrar calma y claridad en momentos de presión, y por no abandonar mis metas. Este logro es un reflejo de todo lo aprendido y la determinación que puse en cada etapa de este recorrido.

Ismenia Karina Palacio Mendieta

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Índice de Anexos	xii
1. Título	1
2. Resumen	2
Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1 Marco Referencial.....	6
4.2 Marco Conceptual.....	8
4.2.1 Seguridad y Salud Ocupacional	8
4.2.2 Riesgo Psicosocial.....	9
4.2.4 FPSICO 4.1	14
5. Metodología.....	22
5.1 Área De Estudio.....	22

5.2 Materiales Y Métodos	22
5.3 Procedimiento	23
5.4 Procesamiento Y Análisis De Datos	24
6. Resultados.....	25
6.1. Objetivo 1: Evaluar Los Riesgos Psicosociales Presentes En El Talento Humano Que Labora En La CADECOG.....	25
6.2. Objetivo 2: Establecer El Nivel De Riesgo Psicosocial En El Talento Humano Que Labora En La CADECOG.....	27
6.2.1. Análisis E Interpretación Carga De Trabajo.....	27
6.2.2. Análisis E Interpretación Demandas Psicológicas	29
6.2.3. Análisis E Interpretación Participación / Supervisión.....	30
7. Discusión	33
7.1. Objetivo 3: Proponer Mecanismos De Prevención Del Riesgo Psicosocial Para La Cooperativa.....	33
7.1.2. Propuesta De Mecanismos De Prevención Del Riesgo Psicosocial Para La Cooperativa.	33
8. Conclusiones.....	39
9. Recomendaciones	40
10. Bibliografía.....	41
11. Anexos	44

Índice de Tablas

Tabla 1	Resultados del Factor Carga de Trabajo	28
Tabla 2	Resultados Dimensión Demandas Psicológicas.....	29
Tabla 3	Resultados del Factor Participación/Supervisión.....	31

Índice de Figuras

Figura 1 Croquis de la Cooperativa CADECOG Gonzanamá	22
Figura 2 Perfil valorativo y niveles de riesgo.....	26
Figura 3 Factores con niveles de riesgo	27
Figura 5 Resultados del Factor Carga de Trabajo	28
Figura 7 Resultados del Factor Demandas Psicológicas	30
Figura 9 Resultados del Factor Participación/Supervisión.....	31
Figura 10 Actividad a desarrollar para el factor Carga de Trabajo	35
Figura 11 Actividad a desarrollar para el factor Demandas Psicológicas	36
Figura 12 Actividad a desarrollar para el factor Participación/Supervisión.....	37
Figura 13 Propuesta Mecanismos de Prevención de Riesgos Psicosociales	38

Índice de Anexos

Anexo 1 Certificado de Traducción Abstract	44
Anexo 2 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales	45

1. Título

Evaluación del riesgo psicosocial en el personal que labora en la cooperativa de ahorro y crédito CADECOG de la ciudad de Gonzanamá.

2. Resumen

La evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral debe ser primordial en una institución para garantizar el bienestar de los empleados. Estos riesgos, que incluyen el estrés, la carga de trabajo excesiva y las malas relaciones interpersonales entre otros, pueden afectar gravemente la salud mental y física de los trabajadores. Identificar y gestionar estos factores es esencial para promover un ambiente laboral saludable, mejorar la productividad y prevenir problemas de salud a largo plazo. El objetivo de la presente investigación es realizar la evaluación del riesgo psicosocial en el personal que labora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOG, ubicada en la ciudad de Gonzanamá perteneciente a la provincia de Loja. El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo; se utilizó la técnica de la encuesta a un total de 15 empleados con la herramienta de valoración del FPSICO 4.1, que permitió recopilar e interpretar datos facilitando la comprensión de la realidad del problema de investigación. Para los resultados se analizaron nueve factores de riesgo para interpretar lo siguiente: de los nueve tomamos tres que tienen mayor nivel de riesgo carga de trabajo (46.7%), demandas psicológicas (46.7%) y participación/supervisión (80%). Dada la importancia se concluye que la evaluación de los riesgos psicosociales es esencial y las organizaciones deben realizar evaluaciones periódicas para identificar y gestionar adecuadamente los riesgos, de igual manera establecer el nivel de riesgo para conocer el factor con más afectación en los colaboradores y así proponer mecanismos de prevención para mitigar los riesgos identificados logrando promover un ambiente de trabajo más saludable y seguro.

Palabras claves: factores de riesgo, salud laboral, desempeño laboral.

Abstract

The assessment of psychosocial risks in the work environment must be paramount in an institution to ensure the well-being of employees. These risks, which include stress, excessive workload and poor interpersonal relationships among others, can seriously affect the mental and physical health of workers. Identifying and managing these factors is essential to promoting a healthy work environment, improving productivity, and preventing long-term health problems. The objective of this research is to evaluate the psychosocial risk of the staff working at the CADECOG Credit Union, located in the city of Gonzanamá in the province of Loja. The research approach is quantitative; the technique of surveying a total of 15 employees was used with the assessment tool of FPSICO 4.1, which allowed data to be collected and interpreted, facilitating the understanding of the reality of the research problem. For the results, nine risk factors were analyzed to interpret the following: of the nine we took three that have a higher level of risk, workload (46.7%), psychological demands (46.7%) and participation/supervision (80%). Given the importance, it is concluded that the assessment of psychosocial risks is essential and organizations must carry out periodic evaluations to identify and properly manage risks, as well as establish the level of risk to know the factor with the most impact on employees and thus propose prevention mechanisms to mitigate the risks identified, thus promoting a healthier and safer work environment.

Keywords: risk factors, occupational health, work performance.

3. Introducción

Los riesgos psicosociales han adquirido una importancia creciente debido a su impacto directo en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la eficiencia y productividad de las organizaciones. Estos riesgos, que incluyen factores como el estrés, la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre las tareas, y el apoyo social insuficiente, pueden desencadenar una serie de problemas tanto a nivel individual como colectivo.

Los problemas sobre la salud de los colaboradores aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador, riesgos que no han sido identificados ni gestionados adecuadamente. Por lo tanto, la importancia de la presente investigación está enfocada en evaluar los riesgos psicosociales y determinar el nivel de riesgo que están expuestos los trabajadores de la Cooperativa CADECOG que afecta el bienestar físico, mental, social y por ende la baja productividad laboral.

El estudio contribuye a mejorar las condiciones laborales, promoviendo un entorno de trabajo que favorezca el bienestar de los empleados y, consecuentemente, la eficiencia organizacional. Asimismo, los hallazgos de esta investigación podrán servir de referencia para otras cooperativas y organizaciones del sector financiero que enfrenten problemáticas similares.

Esta investigación analizó los riesgos psicosociales que afectan a los empleados de una entidad financiera y se pretendió establecer una propuesta de mejora para hacer conciencia sobre la importancia de evaluar los riesgos en el personal y mitigar posibles afectaciones en el personal y en la organización.

En el desarrollo del trabajo de investigación, se incluyó un marco teórico que abarca investigaciones referenciales, conceptos de temas relacionados con riesgos psicosociales y sobre el método de evaluación para estos riesgos, se detalló la metodología empleada y se especificó que la investigación es de carácter descriptivo simple y no experimental, mantiene un enfoque cuantitativo y para la recolección de datos se aplicaron encuestas ya estructuradas.

El objetivo de este estudio fue evaluar el riesgo psicosocial existente en el talento humano que labora en la CADECOG, establecer el nivel de riesgo y a través de indicadores proponer mecanismos de prevención. A partir de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, se realizó en el marco de resultados un análisis e interpretación de los factores más relevantes, logrando en la discusión proponer mecanismos preventivos y finalmente se incluyeron las conclusiones y recomendaciones que responden al objetivo planteado en el proyecto.

4. Marco Teórico

4.1 Marco Referencial

Según Salamanca (2019) en la investigación titulada: “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional”, publicada por la Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga, Colombia; en el artículo científico cuyo objetivo es analizar los principales factores de riesgo psicosociales dentro de los diferentes ambientes de trabajo que pueden sufrir los empleados, utilizó la metodología de recopilación de literatura científica en relación con el tema de factores de riesgos psicosociales y siendo la muestra de cuarenta artículos se encontró que los riesgos psicosociales son factores generadores de enfermedades silenciosas, que en el caso de no ser tratadas a tiempo pueden causar daños irreversibles tanto físicos como psicológicos en las personas, así como desequilibrio del estado de bienestar físico y mental.

Luego concluye que los riesgos psicosociales se han transformado en el principal problema de ausentismo laboral en las entidades privadas y públicas, propone la implementación de métodos que permitan la evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones de varios sectores comerciales; y aunque es considerada innecesaria, su aplicación es vital debido a que permite reconocer aquellos riesgos y establecer estrategias que permitan mitigarlos. (Salamanca, 2019)

Por otra parte, Murrieta (2020) en su tesis: Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa Manufacturera de Obregón en México, cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre los factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores y el estrés laboral, aplicó un cuestionario que mide los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional, propuesto por la NOM-35-STPS-2018, mientras que por otra parte para

evaluar el estrés laboral utiliza un instrumento de estrés laboral, ambos métodos mexicanos.

Es así que se llegó a identificar que los riesgos psicosociales son interacciones entre diferentes aspectos que forman parte de una empresa tales como: la satisfacción laboral, las condiciones del trabajo, el medio ambiente y otros aspectos relacionados con las personas como: sus necesidades, habilidades y destrezas, cultura y la situación personal; lo que se ve alterada por medio de sus experiencias y percepciones que pueden llegar afectar a la salud y su rendimiento en las actividades.

Concluyendo que los aspectos pueden ser considerados como favorables o desfavorables dependiendo de los recursos que se encuentren a disposición y que ayudan a afrontar las diversas situaciones que dan lugar durante la jornada laboral, mientras que los riesgos psicosociales pueden aparecer como consecuencia de que alguno de los factores mencionados sufran algún cambio y perjudique o impide el normal desenvolvimiento de los colaboradores, afectando su rendimiento y generando condiciones negativas para su salud. (Murrieta, 2020).

Según Escobar (2019) en su investigación: “Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tena Ltda., cantón Tena, provincia de Napo, para el período 2019” en Ecuador, en donde el objetivo fue determinar los factores de los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa, utilizó el cuestionario para evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo y también entrevistas, por consiguiente los resultados muestran que el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la institución, poseen un porcentaje de cumplimiento del 85% a nivel general, lo que demuestra que el desempeño de los colaboradores está dentro de un

rango medio del cumplimiento exigido por la institución, acotando que el nivel de desempeño en la parte operativa es cumplido con los rangos justos permitidos.

Por otro lado, en función a los riesgos psicosociales se concluye que son nocivos para la salud del colaborador, los resultados arrojan efectos en los que el área operativa según el formato de evaluación, da a conocer que el tiempo es insuficiente para desarrollar actividades y por ende se convierte en algo perjudicial en el momento que aparecen síntomas de estrés y fatiga. (Escobar, 2019)

4.2 Marco Conceptual

4.2.1 Seguridad y Salud Ocupacional

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional – OSHA (2013) menciona lo siguiente:

“La salud ocupacional es la disciplina encargada de promover y mantener literalmente el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, evitando en todo sentido el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores en sus empresas de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo a los trabajadores de manera adecuada en todas sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. Todo esto se consigue cuando se logra adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. (OSHA, 2023)

La salud ocupacional hace referencia al estado de bienestar, ya sea físico, mental y social relacionado con el trabajo y contexto laboral, el cual no implica únicamente la ausencia de dolencias o enfermedades provocadas en el trabajo, por tanto, la salud organizacional es de gran importancia puesto que se encarga de garantizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de una entidad. (Patlán, 2016)

Chiavenato (2017), describe a la seguridad laboral como el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (Chiavenato, 2017)

Según la OIT, la Salud Ocupacional es el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación prevención, control y recuperación de los trabajadores para protegerlos de los factores de riesgo ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo sano, de acuerdo con sus necesidades fisiológicas” (OIT, 1984)

El principal objetivo de la salud ocupacional es generar y promover que el trabajo sea sano y seguro, protegiendo a los trabajadores de la posibilidad de que exista un riesgo en el ambiente laboral para su salud o bienestar. Así mismo analizar el medio ambiente y adaptarlo a las condiciones tanto físicas como psíquicas de los trabajadores, siendo estas suficientemente óptimas y con esto lograr una mayor eficiencia y optimizar la productividad de cada empresa. (Concepto, 2024)

4.2.2 Riesgo Psicosocial

El riesgo psicosocial, es definido según la OMS y la OIT como “las interacciones entre el trabajo, el medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte y por otra las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la salud, 1984)

Según (CEM, 2013) “Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento o situación con una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador de manera física, social o mental en donde sus consecuencias suelen ser importantes, evidenciándose inmediatamente, a mediano o largo plazo y presentando repercusiones en la organización”. (pág. 17)

Los riesgos psicosociales son aquellos cambios que se relacionan con aspectos socioeconómicos, políticos o demográficos, los mismos que ocasionan los factores psicosociales, los cuales están presentes en la interacción y condiciones de trabajo en una organización o empresa, así como también en la cultura y la situación de cada colaborador, afectando su bienestar. (Carrión & Hernandez, 2018)

Ahora (Astuhuaman, 2018), conceptualizó a los riesgos psicosociales como factores organizacionales que están estrechamente relacionados con los reglamentos y normas de la empresa y que tiene un efecto nocivo en el estado de salud y el origen de patologías, manifestándose a corto plazo como mecanismos emocionales, cognitivos, comportamentales y fisiológicos; y finalmente ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Según (Garzón, 2019), los riesgos psicosociales no siempre son percibidos como riesgos físicos, ruido, vibración iluminación entre otros, sino también como riesgos psicológicos como sobrecarga en el trabajo, infra carga laboral, monotonía, desgastando paulatinamente la salud del trabajador e influyendo de manera significativa en la calidad de vida, por lo tanto es importante identificarlos, evaluarlos y realizar acciones correctivas, evitando la presencia de todo esto en la empresa y actuando oportunamente, anticipándose a las situaciones que podrían influir sobre el bienestar físico psicológico y social para los colaboradores.

El bienestar, la calidad de vida y la salud laboral dependen de las particularidades ambientales, culturales y el entorno en donde se desarrolla el trabajo. Los riesgos psicosociales siempre han existido, lo que ha cambiado es la forma en que se los percibe, debido a los cambios sociales, las nuevas metodologías de trabajo, los cambios ocupacionales y el cambio de las relaciones profesionales favoreciendo para el crecimiento de este tipo de riesgos, hasta el punto de considerarlo un problema grave dentro de las organizaciones por la afectación que se presentan al momento de la consecución de los objetivos. (Seguridad, 2019)

4.2.2.1 Métodos Para La Evaluación De Riesgos Psicosociales. La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece como una obligación del empresario planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 16.1)

Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre el factor de riesgo y el daño. El punto crucial radica en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa/efecto directa, sino que tiene que ser multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización. (CEM, 2013)

Para la evaluación de riesgos en la actualidad se encuentran métodos globales, cuestionarios y escalas de temas concretos, en la mayoría de los casos, el objetivo de las organizaciones consiste en obtener una visión global de los riesgos psicosociales que

puede estar afectando a sus trabajadores y así poder iniciar un control y prevención de los mismos a fin de mejorar el bienestar de los colaboradores y en sí de su institución.

La elección del método a aplicar consiste en delimitar qué método y qué técnica se va a evaluar y dependerá, sobre todo, del problema concreto que se va a investigar.

4.2.3.1.1 Método PREVENLAB- PSICOSOCIAL. Es un método elaborado por la Universidad de Valencia que se basa en el método AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional) mantiene una estructura organizacional que consta de una serie de facetas que van a guiar el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales.

Aplica un instrumento cualitativo que proporciona información sobre situaciones que generan malestar a través de una pregunta abierta, por otro lado el cuantitativo que explora las siguientes facetas: sistema de trabajo, tecnología que se usa en el trabajo, estructura de la organización, infraestructura y recursos disponibles, clima social y comunicación en la organización, política y prácticas en la gestión de recursos humanos, estilos de dirección, personas y grupos de trabajo, misión y cultura de la empresa, ambiente de la organización y estrategia de la organización. Así también recoge información sobre propensión a cambiar de organización y de unidad de trabajo, percepción y equidad; profundizando en aquellos aspectos necesarios para continuar con el proceso de la intervención y su evaluación. (CEM, 2013)

4.2.3.1.2 Método Del Instituto Navarro De Salud Laboral INSL. Este método surge como elemento de ayuda para identificar y valorar aquellas condiciones de trabajo y factores que pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno laboral. El método dispone de un cuestionario estándar, individual con 30 ítems, los 27 primeros ítems están referidos a los grupos de variables a evaluar y los restantes hacen referencia a la predisposición de las organizaciones al acoso psicológico.

La parte del cuestionario consta de la siguiente estructura: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo. (CEM, 2013)

4.2.3.1.3 Método ISTAS-21. Método elaborado para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales con la misma base teórica que otros medios. Las 20 dimensiones de las que consta se encuentran enmarcadas en grandes factores, siguiendo la siguiente estructura: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo y doble presencia.

4.2.3.1.4 Método Ministerio de Trabajo. El objetivo del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial es evaluar los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Está dirigido a instituciones públicas o privadas con más de 10 trabajadores, en el contexto las preguntas se formularon en un vocabulario sencillo y conciso, la opciones de respuesta se formularon en una escala Likert, quedando formulado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, otros puntos importantes, también tiene incorporado las instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado

global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados. (Trabajo, 2018)

4.2.4 FPSICO 4.1

Método oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene el objetivo de evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos, es una herramienta cuantitativa con su última versión 4.1 compuesta por 86 ítems agrupados en 9 factores: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social. (CEM, 2013)

El Método FPSICO 4.1 año 2022, es la última versión vigente e incluye 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, ofreciendo información sobre 9 factores como se describen a continuación:

4.2.4.1 Tiempo De Trabajo (TT). Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la organización temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana, la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace apartir de los siguientes 4 ítems:

- Trabajo en sábados (Ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
- Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6) (INSHT)

4.2.4.2 Autonomía (AU). Hace referencia a las condiciones de trabajo en función a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la organización temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y distribución del trabajo.

Es así que se mencionará sobre dos grandes bloques:

4.2.4.3.1 Autonomía Temporal. Se refiere a la discreción concedida al colaborador para gestionar aspectos temporales sobre la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender asuntos personales. Se contemplan los siguientes ítems:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Determinación del ritmo (Ítem 9)

4.2.4.4.2 Autonomía Decisional. Se refiere a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El ítem 10 contempla siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional y se detallan a continuación:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Distribución turnos (Ítem 10h) (INSHT)

4.2.4.3 Carga De Trabajo (CT). Es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional), considerando si existe un exceso de tareas, presión o a su vez falta de trabajo.

Este factor evalúa la carga de trabajo a partir de los siguientes puntos:

4.2.4.3.1 Presiones De Tiempos. Se refiere a los tiempos asignados para desarrollar las tareas, velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales y se encuentran en los siguientes ítems:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

4.2.4.3.2 Esfuerzo De Atención. Es la atención que requieren las tareas, tanto por la intensidad y el esfuerzo para procesar información o para elaborar respuestas adecuadas. Los ítems son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención múltiples tareas (Ítem 27)
- Interrupciones (Ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

4.2.4.3 Cantidad Y Dificultad De La Tarea. La cantidad de trabajo que los trabajadores deben afrontar y resolver diariamente con su nivel de dificultad que suponen para el desempeño de diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)
- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4) (INSHT)

4.2.4.4 Demandas Psicológicas (DP). Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas se refieren al nivel de presión, esfuerzo intelectual, capacidad de procesamiento de información y desarrollo de conocimientos y actividades de memorización, razonamiento y búsqueda de soluciones.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

Por otro lado, se producen exigencias emocionales cuando suceden actividades o tareas que conllevan esfuerzo emocional y que puede reprimir los sentimientos o

emociones de los trabajadores y deban guardar compostura para dar respuesta a las demandas de trabajo.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36) (INSHT)

4.2.4.5 Variedad / Contenido (VC). Este factor comprende la percepción de que el trabajo posee un valor y un propósito propio tanto para el empleado como para la empresa y la sociedad en general, dándole sentido al trabajador de que se trata de algo más que una contraprestación económica.

Este factor se evalúa a través de ítems que analizan en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y significativas, además de ser un trabajo relevante y reconocido por el entorno del trabajador. Los ítems se los detalla a continuación:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)
- Sentido del trabajo (Ítem 38)
- Contribución del trabajo (Ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d) (INSHT)

4.2.4.6 Participación / Supervisión (PS). Este factor incluye el control sobre el trabajador participando en los diferentes aspectos del trabajo y el control que ejerce la organización sobre el trabajador en la supervisión de sus actividades.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d) (INSHT)

4.2.4.7 Interés Por El trabajador / Compensación (ITC). Hace referencia al interés que la empresa muestra por su colaborador, en lo personal y a un largo plazo.

Los ítems que comprende este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)
- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)
- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)
- Valoración de la formación (Ítem 42)

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)
- Satisfacción con el salario (Ítem 44) (INSHT)

4.2.4.8 Desempeño De Rol (DR). Este factor contempla los problemas que pueden surgir de las tareas de cada puesto de trabajo. Abarca dos aspectos a considerar como: la ambigüedad de rol, que se refiere a la falta de claridad en la definición de funciones y responsabilidades y por otro lado el conflicto de rol, que hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Se analiza todo esto con los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)
- Especificaciones de la calidad del trabajo (Ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
- Conflictos morales (Ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e) (INSHT)

4.2.4.9 Relaciones Y Apoyo Social (RAS). Hace mención a las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Este factor incluye el concepto "apoyo social", que actúa como moderador del estrés y que se evalúa analizando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas ya sean jefes o compañeros para poder realizar adecuadamente el trabajo.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen de situaciones conflictivas o violencia con distintas frecuencias e intensidades, y ante estos escenarios las organizaciones pueden o no haber implementado protocolos de actuación. Es así que se aborda los siguientes ítems:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
- Exposición a discriminación (Ítem 20) (INSHT)

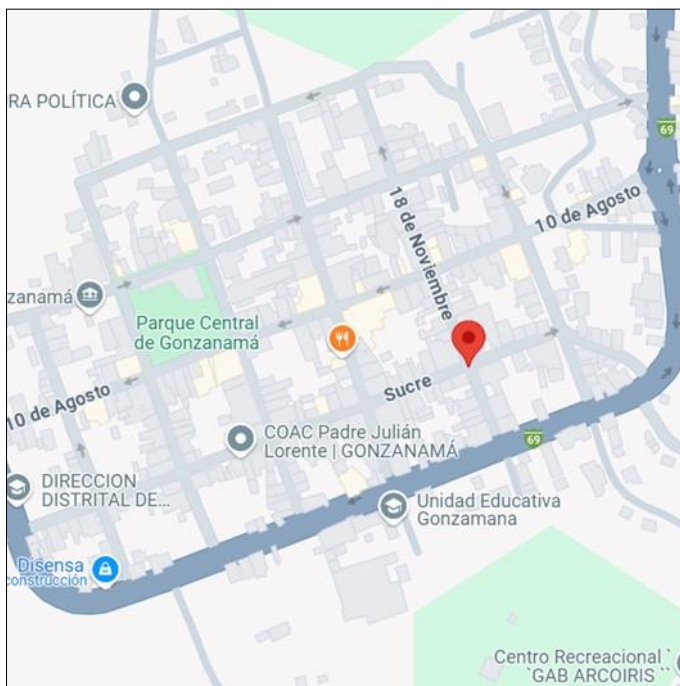
5. Metodología

5.1 Área De Estudio

La investigación se llevó a cabo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOG de la ciudad de Gonzanamá, que se encuentra ubicada en el Cantón Gonzanamá, perteneciente a la provincia de Loja, Ecuador.

Figura 1

Croquis de la Cooperativa CADECOG Gonzanamá



Nota: La imagen muestra la ubicación de la Cooperativa CADECOG, ciudad de Gonzanamá

Fuente: <https://maps.app.goo.gl/dQCGnLJADdZrGKG28>

5.2 Materiales Y Métodos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron: equipo de computación, teléfono celular, memoria, etc., y entre los materiales, cuaderno de apuntes, esferos, hojas, etc.

5.3 Procedimiento

El presente estudio se enmarcó dentro de un diseño de investigación descriptivo simple no experimental. Este diseño se utilizó para describir y analizar las características de los riesgos psicosociales presentes en el personal que labora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOG. La investigación se desarrolló en un entorno real, observando los fenómenos tal como ocurren en el contexto laboral, sin el afán de intervenir en el entorno, lo que permitió obtener datos que reflejaron fielmente la realidad del mismo.

Se utilizó el método cuantitativo ya que FPSICO 4.1 con la denominación de F-Psico Método de Evaluación Factores Psicosociales, es una herramienta que permitió obtener datos numéricos en diferentes dimensiones del riesgo psicosocial, este cuestionario estructurado, editado, y validado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en el formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), fue impreso y aplicado como encuesta a los empleados y se logró ponderar el número de personas expuestas a los diferentes riesgos y sus niveles.

La población objeto de estudio estuvo constituida por 15 empleados de la cooperativa CADECOG ubicada en el Cantón Gonzanamá perteneciente a la provincia de Loja, el personal corresponde al área administrativa y operativa, atención al cliente y auxiliar de servicios por tal motivo no se aplica fórmula de muestra, ya que se cuenta con un número definido del personal que se encuentran laborando bajo relación de dependencia.

5.4 Procesamiento Y Análisis De Datos

En el procesamiento de los datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal de la Cooperativa durante el trabajo de campo se logró con los resultados realizar el análisis según los objetivos y las preguntas de la investigación realizada. Es así que se procedió de la siguiente manera:

- Identificar el personal que labora en la entidad financiera para la aplicación del instrumento de recolección de información.
- Aplicar la herramienta de investigación, la misma que consistió en la encuesta elaborada por el software FPSICO 4.1 que fue descargado en el equipo de computación para poder generar la misma y poderla imprimir para cada miembro de la Cooperativa motivo de estudio, es decir 15 colaboradores.
- Revisión de las encuestas que se encuentren completas y sin ningún ítem sin responder.
- Con los resultados obtenidos de las encuestas, se empleó el mismo programa FPSICO 4.1 para ingresar manualmente la información de cada ítems y así generar el informe agrupado de resultados.
- Con los resultados obtenidos se procedió a realizar el respectivo análisis e interpretación de los factores motivo de estudio.
- Y por consiguiente y finalmente establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

6. Resultados

La presente investigación se enmarca dentro del análisis de los riesgos psicosociales y tiene como finalidad identificar el nivel de riesgo en el personal que labora en la CADECOG. La muestra del estudio consistió en 15 empleados distribuidos en las diferentes áreas de la Cooperativa, abarcando la matriz ubicada en la ciudad de Gonzanamá, sus agencias ubicadas, en su cabecera cantonal Quilanga y en las parroquias rurales como son Nambacola y Changaimina.

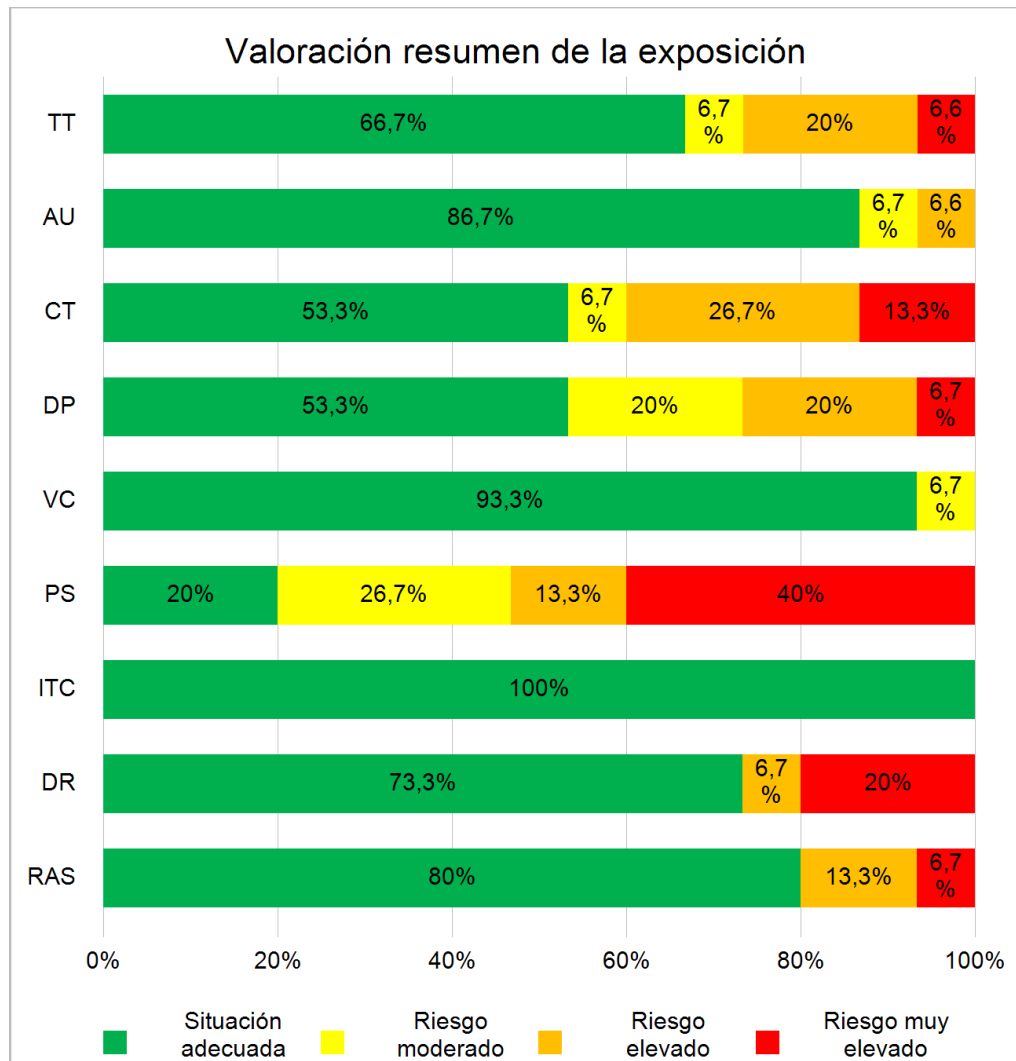
6.1. Objetivo 1: Evaluar Los Riesgos Psicosociales Presentes En El Talento Humano Que Labora En La CADECOG.

Para la evaluación de riesgos psicosociales, se utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario establecido en el método FPSICO 4.1, cuyo objetivo es evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos, ya que el contenido del cuestionario se basa en teorías de riesgos, motivación y satisfacción.

A continuación, se muestra el gráfico resumen de la valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, mismos que se basan en 9 factores: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.

Figura 2

Perfil valorativo y niveles de riesgo



Nota: El gráfico muestra el resultado de los diferentes factores de análisis obtenidos, con el porcentaje correspondiente según las encuestas realizadas.

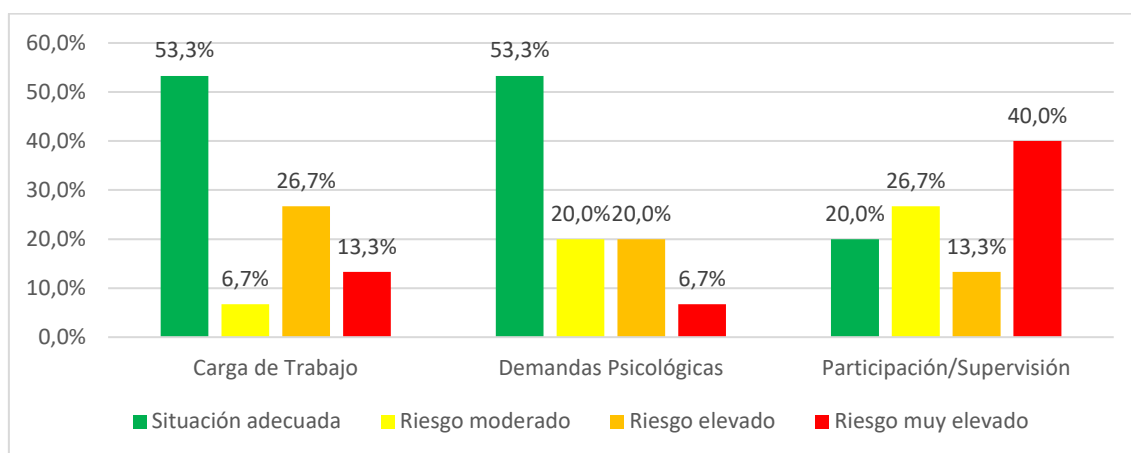
En el gráfico anterior, se muestran los 9 factores analizados y señala que existe 8 de los factores que arrojan niveles de riesgo: moderado, elevado y riesgo muy elevado; como son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.

6.2. Objetivo 2: Establecer El Nivel De Riesgo Psicosocial En El Talento Humano Que Labora En La CADECOG.

En el presente apartado se presentan los resultados referentes al segundo objetivo de investigación, en donde se planteó conocer el nivel de riesgo psicosocial y por lo tanto se consideró analizar e interpretar los factores que presentan los más altos niveles de riesgo, siendo los siguientes: Carga de Trabajo (CT), Demandas Psicológicas (DP) y Participación/Supervisión (PS), obteniendo los siguientes resultados:

Figura 3

Factores con niveles de riesgo



Nota: El gráfico representa los factores que mantienen niveles de riesgo más alto.

A continuación, se analizará e interpretará cada factor antes mencionado:

6.2.1. Análisis E Interpretación Carga De Trabajo

Lo que se explicará por carga de trabajo es el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente y el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral.

Tabla 1

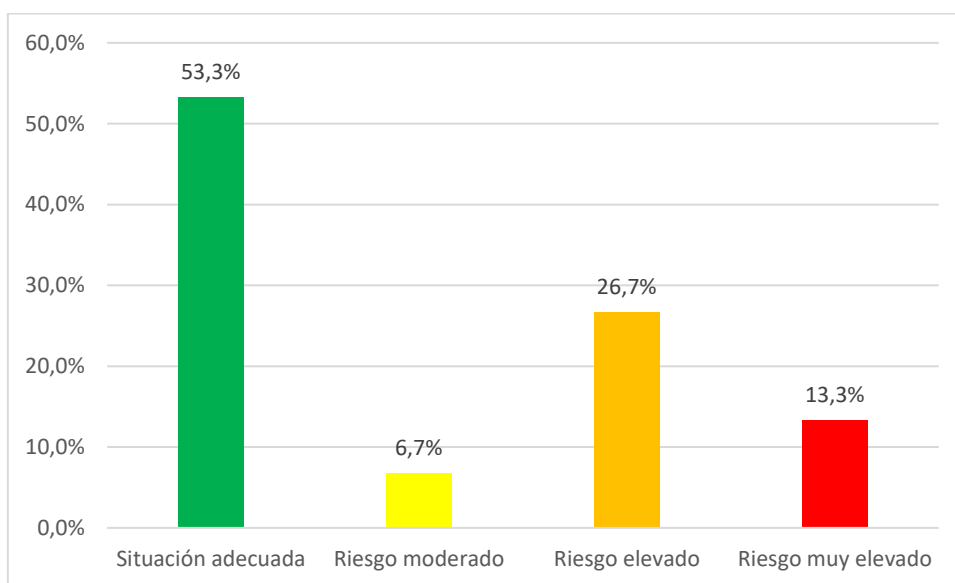
Resultados del Factor Carga de Trabajo

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	2	13.3
Riesgo elevado	4	26.7
Riesgo moderado	1	6.7
Situación adecuada	8	53.3

Nota: La tabla muestra el número de personas que se encuentran en cada nivel de riesgo bajo el factor carga de trabajo y su porcentaje relativamente.

Figura 4

Resultados del Factor Carga de Trabajo



Nota: El gráfico indica los diferentes niveles de riesgo en el que se encuentra el factor carga de trabajo.

Se puede interpretar es factor, que según las preguntas que incluye para la evaluación, que existe un nivel de riesgo alto, los empleados abordan actividades con intensidad de atención, presentan interrupciones relevantes y con excesiva presión temporal; no existe previsibilidad en las tareas, conllevando a que el empleado a veces

genere trabajo fuera del horario habitual e incluso sienta la necesidad de solicitar ayuda o consejos. De igual manera la cantidad de trabajo es elevada y presentan múltiples tareas en un mismo momento.

6.2.2. Análisis E Interpretación Demandas Psicológicas

Este factor hace referencia a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo, existiendo exigencias de naturaleza cognitivas, es decir cuando en mayor o menor medida el trabajador debe hacer frente en el desempeño de sus tareas en procesamiento de información, conocimientos previos, memorización y recuperación de información de la memoria, razonamiento, búsqueda de soluciones y toma de iniciativas.

Y se producen exigencias emocionales cuando en el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir, es decir que puede llegar a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo. Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con el cliente.

Tabla 2

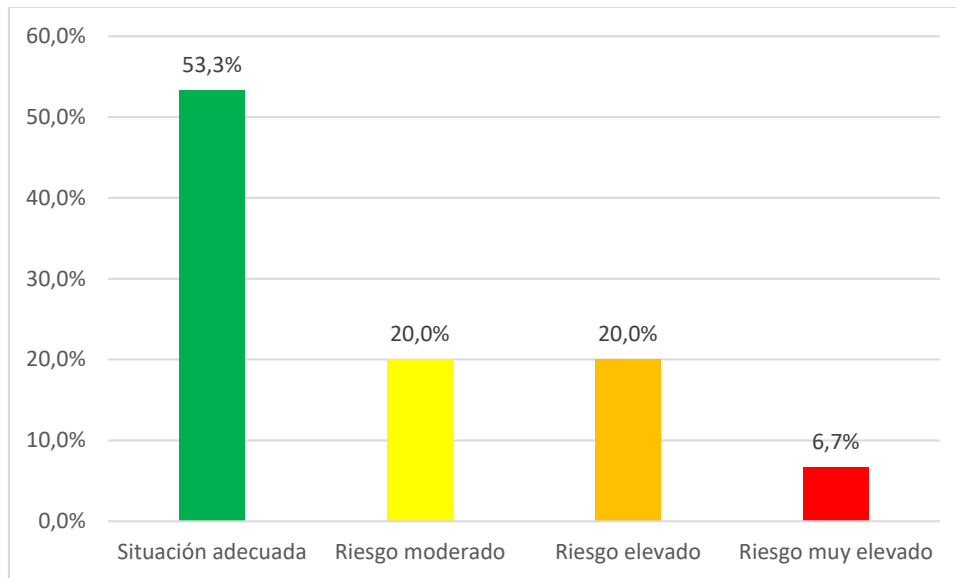
Resultados Dimensión Demandas Psicológicas

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	1	6.7
Riesgo elevado	3	20
Riesgo moderado	3	20
Situación adecuada	8	53.3

Nota: La tabla muestra el número de personas que se encuentran en cada nivel de riesgo bajo el factor demandas psicológicas y su porcentaje relativamente.

Figura 5

Resultados del Factor Demandas Psicológicas



Nota: El gráfico indica los diferentes niveles de riesgo en el que se encuentra el factor demandas psicológicas.

Se puede interpretar que existe nivel de riesgo moderado, elevado y muy elevado que según la evaluación se producen exigencias emocionales en donde el empleado está reprimiendo los sentimientos o emociones de tal manera que debe mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, es decir oculta sus emociones dentro de su propio entorno y con las personas externas- clientes.

6.2.3. Análisis E Interpretación Participación / Supervisión

En esta dimensión se analiza la valoración sobre la participación del trabajador en las diferentes actividades y aspectos de su trabajo y por otro lado la supervisión que ejerce la organización sobre el trabajador en el cumplimiento de sus quehaceres.

Tabla 3

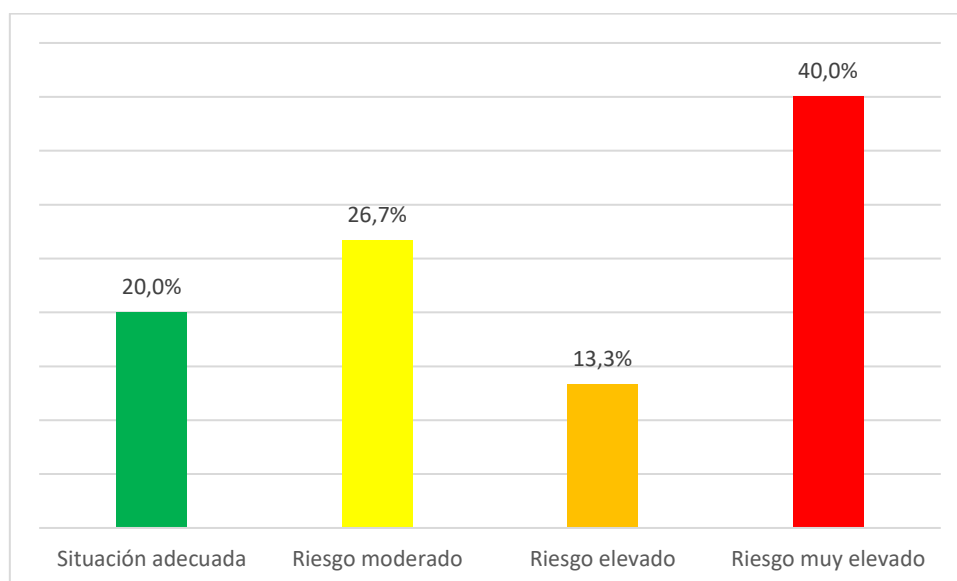
Resultados del Factor Participación/Supervisión

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	6	40
Riesgo elevado	2	13.3
Riesgo moderado	4	26.7
Situación adecuada	3	20

Nota: La tabla muestra el número de personas que se encuentran en cada nivel de riesgo bajo el factor participación/supervisión y su porcentaje respectivamente.

Figura 6

Resultados del Factor Participación/Supervisión



Nota: El gráfico indica los diferentes niveles de riesgo en el que se encuentra el factor participación/supervisión.

De acuerdo con los resultados obtenidos, existe riesgo muy elevado en participación/supervisión por el hecho de que los empleados consideran que no tienen

ningún tipo de implicación, intervención y colaboración en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización en lo que respecta a los cambios de dirección, contratación de personal, elaboración de normas, en el lanzamiento de nuevos productos o servicios.

7. Discusión

7.1. Objetivo 3: Proponer Mecanismos De Prevención Del Riesgo Psicosocial Para La Cooperativa.

7.1.2. Propuesta De Mecanismos De Prevención Del Riesgo Psicosocial Para La Cooperativa.

La cooperativa CADECOG es una institución financiera sin fines de lucro, que asocia a las personas de manera voluntaria, democrática e igualitaria. Creada para ofrecer productos y servicios y así solventar las necesidades de los socios, todo mediante actividades propias de la entidad con una amplia variedad de servicios financieros.

Objetivo De La Propuesta: se presenta la presente propuesta desde un análisis de riesgo psicosocial cuyo objetivo es prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en las personas que laboran en la cooperativa y mejorar las condiciones de trabajo y salud.

Misión: prevenir los riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores de la Cooperativa CADECOG.

Visión: ser una Cooperativa pionera en prevenir riesgos psicosociales en los colaboradores y ser reconocida por su calidad humana.

Ámbito De Aplicación: la propuesta de mecanismos de prevención de riesgos psicosociales está dirigida al personal administrativo, operativo, servicio al cliente y auxiliares de servicio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOG Gonzanamá, en su matriz y en sus agencias en las diferentes localidades.

Actividades De La Propuesta De Prevención De Riesgos Psicosociales: de la propuesta que a continuación se plantea, se desprenden las siguientes actividades, enfocadas a garantizar la prevención y atención de los factores con niveles de riesgo considerable. La propuesta también incluirá talento humano, materiales y presupuesto.

Clarificación De Roles Y Responsabilidades:

- Revisar y actualizar los manuales de funciones y descripciones de puestos para asegurar que los roles y responsabilidades de cada colaborador estén claramente definidos y alineados con los objetivos de la cooperativa.
- Realizar sesiones de orientación y talleres de inducción para nuevos empleados y para aquellos que asumen nuevas funciones, a fin de garantizar que comprendan completamente sus tareas y expectativas.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación continua para asegurar que los colaboradores tengan claridad sobre su desempeño y reciban orientación adecuada en caso de ambigüedad.

Fortalecimiento De La Participación En La Toma De Decisiones:

- Establecer canales de comunicación regulares, como reuniones mensuales, donde los colaboradores puedan participar activamente en la toma de decisiones y expresar sus ideas y sugerencias.
- Implementar encuestas periódicas para recopilar la opinión de los empleados sobre temas relevantes para la cooperativa y utilizar estos resultados como base para las decisiones estratégicas.
- Promover la creación de grupos de trabajo que incluyan a representantes de diferentes áreas, permitiendo una mayor inclusión en la planificación y ejecución de actividades.

Figura 7

Actividad a desarrollar para el factor Carga de Trabajo

ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	OBJETIVO	RESPONSABLE	HORAS	MATERIAL Y EQUIPO	PRESUPUESTO
Capacitación sobre organización y planificación de tareas	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Enseñar estrategias para evitar sobrecarga laboral	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$300,00

Nota: La tabla indica la actividad a desarrollarse para cumplir con la prevención en el factor Carga de Trabajo.

Fomento De La Comunicación Y El Trabajo En Equipo:

- Organizar actividades de integración y fortalecimiento del equipo, como jornadas de convivencia, dinámicas grupales y talleres de trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales y la conexión entre los colaboradores.
- Crear una cultura de comunicación abierta y transparente mediante el uso de herramientas tecnológicas y plataformas de comunicación interna que faciliten el intercambio de información y la colaboración entre departamentos.

Promoción De Un Entorno Laboral Saludable:

- Desarrollar un programa integral de bienestar laboral que incluya actividades orientadas a la reducción del estrés, como talleres de manejo del tiempo, sesiones de meditación y actividades recreativas.
- Implementar políticas que fomenten un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles o la opción de teletrabajo, cuando sea posible, para reducir la sobrecarga laboral.
- Promover una cultura de reconocimiento y celebración de los logros, donde los esfuerzos y contribuciones de los colaboradores sean visibilizados y valorados.

Figura 8

Actividad a desarrollar para el factor Demandas Psicológicas

ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	OBJETIVO	RESPONSABLE	HORAS	MATERIAL Y EQUIPO	PRESUPUESTO
Taller integral de bienestar laboral que incluye actividades orientadas a la reducción de estrés, manejo de tiempo, sesiones de meditación y actividades recreativas.	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Promover un entorno laboral saludable Brindar mecanismos para manejar situaciones adversas y manejo adecuado de clientes difíciles	Profesional en Psicología y Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$350,00
Jornada de convivencia, dinámicas grupales, trabajo en equipo	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Mejorar las relaciones interpersonales y la conexión entre colaboradores Crear una cultura de comunicación abierta y transparente	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Material didáctico	\$450,00

Nota: La tabla indica la actividad a desarrollarse para cumplir con la prevención en el factor Demandas Psicológicas.

Mejorar la supervisión y el liderazgo:

- Desarrollar programas de formación y capacitación para líderes y supervisores en áreas como liderazgo participativo, gestión de equipos y resolución de conflictos, con el objetivo de mejorar la calidad de la supervisión.
- Implementar un sistema de retroalimentación continua, donde los supervisores reciban evaluaciones constructivas de sus equipos para ajustar su estilo de liderazgo y mejorar el apoyo brindado a los colaboradores.
- Fomentar un liderazgo accesible y empático que priorice el bienestar de los empleados, incentivando la escucha activa y la comunicación abierta.

Figura 9

Actividad a desarrollar para el factor Participación/Supervisión

ACTIVIDAD	DIRIGIDO A	OBJETIVO	RESPONSABLE	HORAS	MATERIAL Y EQUIPO	PRESUPUESTO
Capacitación sobre liderazgo participativo, gestión de equipos y resolución de conflictos	Jefes y Supervisores	Mejorar la calidad de Supervisión y Liderazgo Fomentar un liderazgo accesible y empático	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$300,00

Nota: La tabla indica la actividad a desarrollarse para cumplir con la prevención en el factor Participación/Supervisión.

A continuación, se presenta la propuesta general, agrupando todas las actividades:

Figura 10

Propuesta Mecanismos de Prevención de Riesgos Psicosociales

COOPERTIVA CADECOG GONZANAMÁ						
DOCUMENTO: PROPUESTA MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES						
MISIÓN: Prevenir los riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores de la Cooperativa CADECOG						
VISIÓN: Ser una Cooperativa pionera en prevenir los riesgos psicosociales en sus colaboradores y ser reconocida por su calidad humana						
ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	OBJETIVO	RESPONSABLE	HORAS	MATERIAL Y EQUIPO	PRESUPUESTO
Capacitación sobre liderazgo participativo, gestión de equipos y resolución de conflictos	Jefes y Supervisores	Mejorar la calidad de Supervisión y Liderazgo	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$ 300,00
		Fomentar un liderazgo accesible y empático				
Taller integral de bienestar laboral que incluye actividades orientadas a la reducción de estrés, manejo de tiempo, sesiones de meditación y actividades recreativas.	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Promover un entorno laboral saludable	Profesional en Psicología y Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$ 350,00
		Brindar mecanismos para manejar situaciones adversas y manejo adecuado de clientes difíciles				
Jornada de convivencia, dinámicas grupales, trabajo en equipo	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Mejorar las relaciones interpersonales y la conexión entre colaboradores	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Material didáctico	\$ 450,00
		Crear una cultura de comunicación abierta y transparente				
Capacitación sobre organización y planificación de tareas	Personal Administrativo, Operativo, Servicio al cliente y Auxiliares de Servicios	Enseñar estrategias para evitar sobrecarga laboral	Profesionales en Gestión de Talento Humano	6 HORAS	Equipo de computación, proyector, pizarra, marcadores, material de oficina	\$ 300,00
INVERSIÓN TOTAL						\$ 1.400,00

Nota: La tabla indica las actividades a desarrollarse para cumplir con la propuesta de prevención riesgos psicosociales.

8. Conclusiones

Con el uso de la encuesta validada del FPSICO 4.1 que abarca los riesgos psicosociales, se evaluó a los colaboradores de la Cooperativa CADECOG, con nueve factores que incluyen la encuesta y se pudo identificar los que presentan riesgo y por ende afectación a los miembros de la institución.

El estudio permitió determinar que existe nivel de riesgo en los factores evaluados y se concluye que están relacionados con la problemática de la carga de trabajo (46.7%), demandas psicológicas (46.7%) y participación/supervisión (80%), factores que presentaron mayor incidencia en la Cooperativa.

Con todos los datos obtenidos se propuso mecanismos de prevención del riesgo psicosocial para la Cooperativa, en donde se podrá trabajar directamente con cada factor y su nivel de riesgo y obtener beneficios para la institución ya que se abordarán temas relacionados con cada factor.

Es así que la presente investigación contribuye al entendimiento de los riesgos psicosociales en un contexto cooperativo, destacando la importancia de la asignación de roles, gestión de emociones, sumar participación y liderar la supervisión; todo esto para promover un entorno laboral saludable.

9. Recomendaciones

- ✓ Se recomienda realizar periódicamente evaluaciones sobre riesgos psicosociales al personal de la Cooperativa, socializar sobre los temas y resultados obtenidos con todos los colaboradores y de esta manera concientizar sobre la importancia de manejar un adecuado ambiente laboral.
- ✓ Se recomienda a la Cooperativa CADECOG tomar medidas correctivas sobre las tres dimensiones de riesgo psicosocial que presentan niveles elevados de riesgo, evitando que causen enfermedades profesionales, afectando la salud de los colaboradores y en consecuencia dificulte el desempeño laboral generando gastos representativos para la institución, procurar mantener atención psicológica de manera esporádica, con la finalidad de abarcar temas que se encuentran influyendo en el personal, sobre todo en función de los resultados obtenidos.
- ✓ Los mecanismos de prevención y su ejecución son de gran ayuda para minimizar o prevenir riesgos psicosociales es así la importancia de implementar programas de capacitación continua, esencial para que los empleados se sientan parte de la institución a la cual pertenecen.
- ✓ Implementar el departamento de Talento Humano, con la finalidad de que exista un grupo de personas que se dediquen específicamente a diseñar puestos de trabajo, definir funciones y responsabilidades, gestionar y velar por todo lo relacionado con las personas que trabajan en la organización.
- ✓ Para futuras investigaciones se recomienda: Analizar el impacto de factores externos, como las condiciones socioeconómicas o el entorno familiar, en la percepción de riesgos psicosociales en los colaboradores de la Cooperativa.

10. Bibliografía

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. Salud de los Trabajadores.
- Alvites, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Revista de Psicología Educativa de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Astuhuaman, G. (2018). Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Tecnomin Data.
- Bermeo C., L. B. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial y Estado de Salud Mental en trabajadores de una Institucion Financiera. Ecuador.
- Carrión, M., & Hernandez, T. (2018). Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral. Revista Salud Uninorte, 34(3), 705-714.
- Ceballos, Valenzuela y Paravic. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. 3.
- CEM, C. d. (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Chiavenato, I. (2017). Administracion de Recursos Humanos . México: Edamsa Impresiones.
- Concepto, E. (2024). Enciclopedia Concepto. Editorial Étece.
- Crespo, C. (2021). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A. 97.
- Escobar, T. (2019). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tena Ltda. cantón Tena, provincia de

- Napo, para el período 2019. 97. Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31972/1/098%20GTH.pdf>
- Garzón, L. (2019). Evaluación y Elaboración de un programa de prevención de riesgo psicosocial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Señor de Girón". 105.
- INSHT, I. N. (s.f.). Informe Agrupado de Resultados FPSICO 4.1. España.
- Jhayya B., R. A. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en los servidores de la unidad de análisis financiero y económico UAFE. Quito, Ecuador.
- Martín, F. (2021). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. 2.
- Mejía, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M., & García, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. Foment del Treball Nacional.
- Merino, O. (2016). Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. FREMAP.
- Murrieta, Y. (2020). Factores de riesgos psicosocial y entorno organizacional favorable como predictores de estrés laboral en una empresa manufacturera de Obregón.
- OIT, C. M. (1984). Medicina del Trabajo. OIT/OMS.
- OSHA, A. d. (2023). Derechos de los trabajadores. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpegglefindmkaj/<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
- Osorio Julieth Estefania y Cárdenas Lucila. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas.

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia ergo-sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>

Salamanca, S. P. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, 39-45. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>

Seguridad, A. C. (2019). Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales para Empresas.

Trabajo, M. d. (2018). www.trabajo.gob.ec. Obtenido de www.trabajo.gob.ec: www.trabajo.gob.ec

11. Anexos

Anexo 1

Certificado de Traducción Abstract

Licenciada

María Verónica Robles Benavides

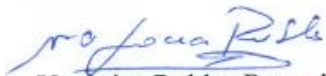
PERITO TRADUCTORA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

CERTIFICO:

Que el documento aquí adjunto es fiel traducción del idioma español al inglés del resumen del Trabajo de Titulación previa la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano denominado "EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CADECOG DE LA CIUDAD DE GONZANAMÁ", de la estudiante ISMENIA KARINA PALACIO MENDIETA con cédula de identidad número 1104481161.

Lo certifico en honor a la verdad, los interesados pueden dar uso a este documento según sus intereses.

Loja, noviembre 14 de 2024



Verónica Robles Benavides

PERITO TRADUCTORA DE LA FUNCION JUDICIAL LOJA

CALIFICACION 12279474

Anexo 2

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales



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**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No trabajo en turnos rotativos | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Se me consulta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sólo recibo información | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ninguna participación | <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 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 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 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 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 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 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 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no hay otras personas | <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 |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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

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

- 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

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	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

	1
	2
	3
	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

	1
	2
	3
	4
	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

	1
	2
	3
	4
	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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <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 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

Muy adecuada

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