



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS A LA CANASTA BASICA EN LOS EMPLEADOS DE
UNA COMPAÑIA CONSULTORA.**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar el Grado de Magister en Seguridad
y Prevención de Riesgos del Trabajo.**

Autor:

Danny Yàñez C.

Directora:

Dra. Lilian Patricia Pinos Mora, MSc.

Quito – Ecuador

Abril – 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Danny Medardo Yáñez Correa, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además, de acuerdo a la ley de propiedad intelectual, todos los derechos del Presente Trabajo de Grado, por su reglamento y normatividad institucional vigente, pertenecen a la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Danny Medardo Yáñez Correa

C.I: 1713228169

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Directora del Trabajo de Grado presentado por el señor Danny Medardo Yáñez Correa, previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los

Dra. Lilian Pinos Mora, MSc.

CI.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios, Padre bueno e infinito que ha colmado mi vida de bendiciones y felicidad

A la Dra. Pinos por ser el empuje, la fuerza y el corazón del AV20

A la Economista Iglesias y al Doctor Pozo instrumentos de la comprensión y el saber, que supieron llevar a un feliz término este esfuerzo

A la empresa donde trabajo, cuna de la redención y reaprender donde nacieron oportunidades más allá del tiempo y del espacio

A la Universidad Tecnológica Equinoccial maestra de nuevos matices y distintos horizontes

A los verdaderos amigos por esos sabios consejos llenos de verdad y certezas

A todos los que faltan pero lo lograrán, mensaje de la amistad eterna, compañerismo inalcanzable y un “les extraño en este momento”

DEDICATORIA

A ti **Dios** siempre y eternamente conmigo

A ti **Karlita** compañera de viaje infinito y paciencia absoluta germinante

A ti **Benjamín** el regalo divino que da luz a mis pupilas

A ti **Mami** mi pequeña “Gran Viejita”

A ti **Papi** la decisión justa en el momento perfecto

A ti **Ñaña** por el saber estar más allá de los contrastes

A mis únicos sobrinos **Grace** y **Pato** hacedores de patria

en fin a la nueva pequeña gran familia que ahora es el doble los amo a todos

ABSTRACT

This study uses quantitative method by collecting, studying and analyzing statistical data. The relationship between stress, shopping basket and risk factors, with the implementation of the survey Villalobos on factors intralaborales, non-occupational psychosocial risk and stress verified. Additionally, it was created an indicator, in function of access to the Ecuadorian basket and the number of income earners in the home. The relative loadings, of each variable in each of the nine factors, were compared. This observes that: the dimensions stress, demands workday, recognition and compensation influence the work environment and moving house - work with the shopping basket saturate to a single factor (between 65% and 75%). This constitute one prove of distinct variables group in the correlation matrix, so this variables own correlations between them.

Key Words: shopping basket, job stress, risk factors

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	13
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN, SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.3 Sistematización del problema	15
1.4 Objetivos.....	15
1.4.1 Objetivo general	15
1.4.2 Objetivo específicos	15
1.5 Justificación de la Investigación	16
1.6 Alcance de la Investigación	17
CAPÍTULO II.....	20
MARCO DE REFERENCIA	20
2.1. Marco Teórico	20
2.2 Marco Legal.....	22
2.3 Marco conceptual	24
2.4 Marco referencial.....	26
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1 Metodología	30
3.1.1 Método Teórico	30
3.1.2 Población	30
3.1.3 La canasta básica y sus implicaciones sociales y económicas	31
CAPÍTULO IV	35
ESTRUCTURA DE LA EMPRESA CONSULTORA	35
4.1 Manual de Procesos de la Empresa	35
4.1.1 Proceso de Gestión Gerencial.....	38
4.1.2 Generación de clientes.....	39
4.1.3 Planificación y Adquisición	39
4.1.4 Desarrollo de Proyectos.....	40
4.1.5 Gestión de Calidad	41
4.1.6 Financiero	42

4.1.7 Administrativo	43
4.2 Cambios existentes y nueva estructura	44
4.3 Análisis de responsabilidades	44
CAPÍTULO V	45
ANÁLISIS Y VALORACION DE RESULTADOS	45
5.1 Resultados obtenidos de la metodología aplicada	45
5.2 Análisis del estrés	47
5.3 Análisis de los riesgos psicosociales extralaborales	48
5.4 Relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales intralaborales	52
5.5 Análisis de componentes principales	65
CAPÍTULO V	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide de Kelsen Modificada.....	22
Figura 2: Autores vs. Riesgos Psicosociales	27
Figura 3: Autores vs. Riesgos psicosociales.....	27
Figura 4:Instancias de Gestión de los Riesgos Psicosociales	28
Figura 5: Factores de Éxito.....	29
Figura 6: Grupos y subgrupos que componen la canasta básica	32
Figura 7: Organigrama Empresa Analizada	36
Figura 8: Mapa de Procesos de la Empresa Analizada.....	37
Figura 9: Dominios y Dimensiones Intralaborales	45
Figura 10: Dominios y Dimensiones Extralaborales	46
Figura 11: Categorías sintomáticas de estrés.....	46
Figura 12: Componentes que se relacionan con la canasta básica.	65

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Evolución Histórica de la Canasta Básica Familiar	31
Gráfico 2: Distribución del riesgo relacionado al Estrés Laboral	47
Gráfico 3: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales	48
Gráfico 4: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – tiempo fuera del trabajo	48
Gráfico 5: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales-Relaciones familiares.....	49
Gráfico 6: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales-Comunicaciones y relaciones	49
Gráfico 7: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales - Situación Económica de la familia.....	50
Gráfico 8: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Características vivienda y entorno	50
Gráfico 9: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Influencia del entorno en el trabajo	51
Gráfico 10: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Desplazamiento vivienda trabajo	51
Gráfico 11: Distribución del riesgo relacionado al Total Riesgos Psicosociales	52
Gráfico 12: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales.....	52
Gráfico 13: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales	53
Gráfico 14: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Característica del Liderazgo	53
Gráfico 15: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Relaciones Sociales en el Trabajo.....	54
Gráfico 16: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Retroalimentación del Desempeño	54
Gráfico 17: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Relación con los Colaboradores.....	55
Gráfico 18: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo	55
Gráfico 19: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Claridad del rol	56
Gráfico 20: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Capacitación	56
Gráfico 21: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Capacitación	57
Gráfico 22: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Oportunidades para el Uso y Desarrollo.....	57
Gráfico 23: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Control y Autonomía Sobre el Trabajo	58
Gráfico 24: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo.....	58
Gráfico 25: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas Ambientales y de esfuerzo.....	59

Gráfico 26: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Demandas emocionales	59
Gráfico 27: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Demandas Cuantitativas	60
Gráfico 28: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Influencia del trabajo sobre el entorno.	60
Gráfico 29: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Exigencias de responsabilidad.....	61
Gráfico 30: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Demandas de carga mental.....	61
Gráfico 31: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Consistencias de rol.....	62
Gráfico 32: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Demandas de jornadas de trabajo	62
Gráfico 33: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Recompensas.....	63
Gráfico 34: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo	63
Gráfico 35: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo- Reconocimiento y Compensación	64
Gráfico 36: Distribución del riesgo relacionado al Total Riesgos Psicosociales	64
Gráfico 37: Espacio Rotado Varimax.....	67
Gráfico 38: Espacio Rotado Quartimax	67
Gráfico 39: Espacio Rotado Ecuamax.....	68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Desglose de la Canasta Básica Ecuatoriana	33
Tabla 2: Matriz de Componentes	66
Tabla 3: Matriz de Componentes en función de las 5 variables correlacionables	69

RESUMEN

Los riesgos psicosociales son generalmente los problemas más difíciles de resolver por el grado de afectación que puede generar diferentes tipos de anomalías y enfermedades, como problemas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, endocrinólogos, mentales, entre otros. Las condiciones de un trabajo desorganizado, el estrés, las exigencias propias del entorno familiar, generan malestar que a la larga repercuten en la salud tanto física como mental. En este sentido, el trabajador tiene el compromiso de solventar económicamente, como mínimo las necesidades básicas del hogar, en función de la holgura o déficit de su remuneración percibida, que en el aspecto psicosocial enmarca dentro de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Por tanto surge la necesidad de analizar el estrés como factor de riesgo psicosocial en relación con el salario digno y la canasta básica, tomando en cuenta los niveles de responsabilidad de una compañía consultora.

El presente trabajo utilizó el método cuantitativo mediante la recolección, el estudio y análisis de datos estadísticos. Se verificó la relación entre estrés, canasta básica y factores de riesgo, con la aplicación de la encuesta de Villalobos sobre los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés. Adicionalmente, en función de las condiciones económicas contractuales se definió un índice que engloba el acceso a la canasta básica ecuatoriana por el número de personas que perciben ingresos en el hogar.

Finalmente, las variables anteriormente levantadas fueron analizadas de manera individual e integral con la ayuda del método de análisis factorial de componentes principales, el mismo que asume que es posible explicar el 100% de la varianza observada. Se compararon las saturaciones relativas de cada variable en cada uno de los 9 factores y se pudo apreciar que las dimensiones: estrés, demandas de jornada de trabajo, reconocimiento y compensación, influencia del entorno de trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo con la canasta básica saturan para un único factor (entre el 65% y 75%) por lo que se constituyen en un único grupo diferenciado de variables dentro de la matriz de correlaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN, SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los factores psicosociales, se refieren a las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo.

A nivel mundial el tema de las brechas salariales dentro de la escala organizativa de las empresas siempre ha sido un tema de discusión, por ejemplo y sobre los datos de IDE Bussines School publicados en el semanario Líderes, un gerente en Ecuador llega a ganar una proporción de 42 a 1 con respecto al salario básico. Casos similares se producen en otros países de América Latina como México, Colombia y Argentina donde la relación de sueldos es de 116, 74 y 36 veces respectivamente.

Una de las variables de importancia en los factores de riesgo psicosocial son las condiciones del empleo relacionado principalmente al salario, pagas extras pago o no de horas extraordinarias, incentivos, etc.

Por otro lado CoPsoQ, instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en su anexo 10 establece en el acápite relativo a Salarios Justos, ritmos y plantillas razonables que la cantidad de trabajo debe ser ecuánime con la finalidad de que las exigencias cuantitativas de los empleadores no sean nocivas a la salud por ende en dicho anexo se ratifica que cuando el salario base es bajo se incrementan las exigencias cuantitativas de los empleados y la inseguridad relacionada con el salario.

La canasta básica en el país sufre cambios permanentes relacionados a la inflación esto causa que los salarios de los trabajadores sufran una depreciación en su poder adquisitivo razón por la cual el trabajador posee un riesgo psicosocial que vincula su poder adquisitivo con el estrés laboral que presenta.

En Ecuador no existen estudios que afronten directamente la relación entre el salario digno y los factores de riesgo psicosociales es por ello que el presente tema pretende realizar un análisis de dicha relación específicamente en un caso de estudio de una compañía consultora Cia. Ltda. cuya sede es en

Quito pero posee trabajo de gabinete y de campo vinculado a proyectos de diseño y factibilidad en el campo de la ingeniería civil. La inexistencia de dichos estudios define que la generación de política pública respecto al tema no sea fundamentada en hechos técnicos de salud y seguridad laboral sino más bien en términos económicos.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo se relacionan los factores psicosociales con la canasta básica de los empleados de una compañía consultora?

1.3 Sistematización del problema

Cuál es la relación entre estrés laboral y el nivel de ingreso de una persona?

Existe relación entre los niveles de responsabilidad y el estrés laboral?

Cuál es la relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales extralaborales?

Cuál es la relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales intralaborales?

Cuál es la relación entre nivel de ingreso – salario digno y canasta básica?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Analizar el estrés como factor de riesgo psicosocial y su relación con el salario digno de un trabajador y su relación con la canasta básica.

1.4.2 Objetivo específicos

- Identificar la relación entre los niveles de responsabilidad de una empresa y el estrés en una compañía consultora
- Verificar la relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales extra laborales.
- Verificar la relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales intralaborales.
- Plantear un plan de acción específico para minimizar el riesgo psicosocial en la compañía consultora

1.5 Justificación de la Investigación

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si existe reciente concientización de la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002;).

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican factores laborales proponiendo indicadores tales como tipo de contrato, salario y diseño de carreras a los factores psicosociales.

Uno de los factores psicosociales de riesgo o estrés se relaciona a la seguridad contractual es decir una insuficiente remuneración.

De igual manera en el trabajo “Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial” desarrollado por NARANJO para la Universidad CES define el significado de los factores de riesgo psicosocial y las repercusiones que estos puedan llegar a tener en su salud. En algunos ministerios de algunos países se identifica como enfermedades profesionales las patologías derivadas por el estrés laboral, y para esto se apoya en el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial y contribuir en la toma de decisiones a los profesionales laborales en la determinación del origen de las enfermedades derivadas del estrés ya sean estas de origen común o profesional.

Finalmente en el trabajo “Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia”, se describe los resultados de una

investigación cuyo objetivo fue evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.

En este análisis participaron 111 trabajadores. Se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010) y la versión en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]), elaborada por Shaufeli y Bakker (2003). El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permitió inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio. Las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño

En la evaluación del Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

A nivel de país no se han podido recabar estudios profundos que relacionen los factores de riesgo psicosocial laboral en donde se evidencien relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y estrés a las condiciones económicas y específicamente a la canasta básica y salario digno de un trabajador.

1.6 Alcance de la Investigación

El estudio se plantea realizarlo a nivel de todos los trabajadores de la empresa en los 3 departamentos (aproximadamente 30 encuestas) será una observación descriptiva transversal de los tres departamentos: técnico, contable y administrativo.

Dentro del análisis existen diferentes tipos de técnicos que serán claseados de acuerdo a la siguiente escala:

- Técnico de Sistemas
- Técnico de consultoría
- Técnico de fiscalización
- Técnico de costos
- Técnico contable

Los factores que van a ser analizados son los listados a continuación:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES

El cuestionario aplicado principalmente identificara los siguientes aspectos:

- Utilización del tiempo libre (oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos)
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para trasladarse de la casa al trabajo y viceversa
- Pertenece a redes de apoyo social (familia, grupos sociales comunitarios o de salud)
- Características de la vivienda (status social, vivienda propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos)
- Acceso a servicio de salud.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES

Gestión de la Organización

- Estilos de Mando
- Modalidades de pago y contratación
- Participación
- Acceso a actividades de Inducción y Capacitación
- Servicio de Bienestar Social
- Mecanismos de Evaluación y Desempeño
- Estrategias para el Manejo de los Cambios que afectan a las personas.

Características de la Organización del Trabajo

- Comunicación
- Tecnología
- Modalidades de Organización del Trabajo
- Demandas Cualitativas y Cuantitativas de la labor.

Características del grupo Social del trabajo

- El Clima de Relaciones
- La Cohesión
- La Calidad de las Interacciones
- Trabajo en Equipo.

Condiciones de la Tarea

- Demandas de Carga Mental, (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo)
- Demandas emocionales (atención al cliente)
- Nivel de responsabilidad directa (bienes seguridad de otros, vida y salud de otros)

Factores presentes en el medio ambiente del trabajo

- Jornadas de trabajo
- Número de trabajadores por tipo de contrato
- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa
- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

La historia donde inicia la discusión de los riesgos psicosociales se puede estimar por el año 1974 año en el cual se da una llamada a la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y efectos de los Factores de Riesgos Psicosociales sin embargo no es sino hasta 1984 donde la OIT publica el trabajo “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.

Cox y Griffiths en 1996 definen las categorías principales que dan lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o estrés los cuales son; contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol de la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo familia, seguridad contractual.

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si existe reciente concientización de la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (Moreno, 2010).

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican factores laborales proponiendo

indicadores tales como tipo de contrato, salario y diseño de carreras a los factores psicosociales.

Uno de los factores psicosociales de riesgo o estrés se relaciona a la seguridad contractual es decir una insuficiente remuneración.

Existen algunos trabajo referidos a los riesgos psicosociales en el Ecuador por ejemplo en el trabajo realizado por Flores, Incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración en este trabajo se evalúa de una manera indirecta el tipo de salario del personal así como la correspondencia del trabajo realizado con el salario percibido un resultado de este estudio es que el 58% del personal desconoce si existe reconocimiento salarial en función de las actividades asignadas al trabajador. Esta misma investigación identifica que un 58.33% de personas tiene una relación contractual temporal con la institución y el 42 % posee relación contractual permanente.

Concomitante con lo anterior en el estudio “Identificación de los factores de Riesgos Psicosociales relacionados con la organización del trabajo en la Empresa Ecuasanitas de Servicios Médicos de Guayaquil” se concluye que la inseguridad laboral relacionada directamente con la percepción salarial, remuneración baja, distancia al hogar establece un 85% dentro de los factores que inciden desfavorablemente al ambiente psicosocial laboral.

Esta realidad es extrapolada a otras regiones de Latinoamérica por ejemplo en Argentina el Grupo RHUO en alianza con la IAE Business School desarrolla una investigación en la que se determina que uno de los factores más importantes de estrés se relaciona con el deterioro de los salarios y la exigencia en las responsabilidades. Este hecho se pone de manifiesto en todos los niveles de la organización sin embargo las cifras manifiestan que es la primera causa de estrés laboral para el 47% de los argentinos es el ya mencionado deterioro de salarios más la exigencia de responsabilidades. Ese porcentaje aumenta al 57% cuando se trata de jefes y empleados de rango medio.

A nivel de país no se han podido recabar estudios profundos que relacionen los factores de riesgo psicosocial laboral en donde se evidencien relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y estrés a las condiciones económicas y específicamente a la canasta básica y salario digno de un trabajador.

2.2 Marco Legal

El presente trabajo tiene la estructuración de sustento legal en la pirámide de Kelsen acorde a la Figura No. 1 la cual muestra una pirámide de Kelsen modificada a las especificidades del trabajo propuesto.

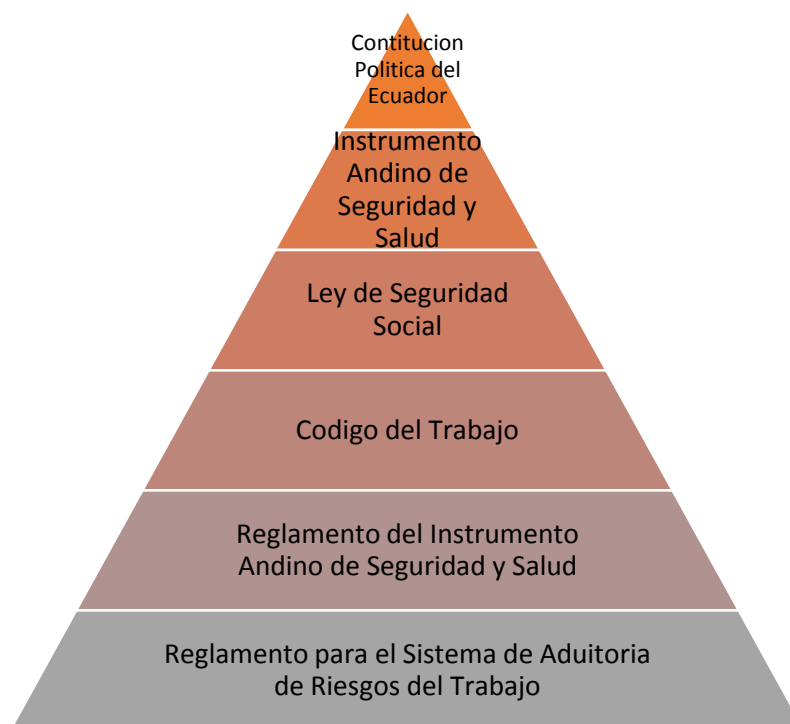


Figura 1: Pirámide de Kelsen Modificada

Sobre dicha base es necesario mencionar lo establecido en la Constitución Política del Ecuador Art. 326, numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. De igual manera el Art. 331 manifiesta: “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III referente a la Gestión de la Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo – Obligaciones de los empleadores establece en su Artículo 11 Literal b) que será necesario “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.”

La Ley de Seguridad Social en su artículo 155 establece que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y **mental** y la reinserción laboral

El Código del Trabajo en su artículo 38 establece que “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código...”. De igual manera en su artículo 410 se establece que “los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o vida...”. Concomitante con lo anterior el artículo 432 dispone “las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el IESS”

En la Resolución 957 “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” en su Capítulo 1 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) se determina los aspectos a tomarse en cuenta especialmente en lo relacionado a la gestión técnica.

- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN establece la obligatoriedad de realizar mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros

2.3 Marco conceptual

Las definiciones a utilizarse en la presente tesis son:

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener "evidencias de la auditoria" y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los "criterios de auditoría". Independiente no significa necesariamente externo a la organización. En muchos casos, particularmente en las organizaciones más pequeñas, la independencia se puede demostrar mediante la ausencia de responsabilidad por la actividad que se audita (Norma ISO 19011, 2002)

Canasta Básica: La canasta básica familiar es una canasta analítica y se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, está constituida por alrededor de 75 artículos de los 299 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Sumatoria simple de los precios de los bienes que conforman la canasta por sus respectivas cantidades, en función de las necesidades de un hogar tipo de cuatro miembros. (SIISE, 2009)

Condiciones de Trabajo: Cualquier característica del trabajo incluidas las relativas a su organización y ordenación, que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.(INSHT, 1995)

Características de la Tarea: Cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, y prestigio social de la tarea en la empresa. (Universidad de Pamplona, 2013)

Demanda Psicológica: modelo demanda, control, apoyo social (INSHT – NTP 603, 2001)

Documento: Información y su medio de soporte. El medio de soporte puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos (NORMAS OHSAS 18001, 2009)

Estrés Laboral: Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a

ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación. (INSHT – NTP 703, 2007)

Estructura de la Organización: Definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales y estilo de mando. (Instituto Navarro de Seguridad Laboral, 2009)

Evaluación de los Riesgos: Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (INSHT – NTP 702, 2007)

Factor de Riesgo Laboral: Condición de trabajo la exposición a la cual aumenta la probabilidad de incidencia de una enfermedad o trastorno de la salud. (INSHT, 2001)

Factor de Reducción: Magnitud del factor de reducción o “factor de seguridad” en los límites de exposición que incorporan las incertidumbres en los datos. (OMS, 2009)

Gestión del Riesgo: El proceso de identificar, evaluar, seleccionar, e implementar acciones para reducir el riesgo a la salud humana y a los ecosistemas. (OMS, 2009)

Lugar de Trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con trabajo, bajo el control de la organización. (NTC-OHSAS 18001)

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración. (NORMAS ISO 14001, 2001)

Organización Mundial de la Salud: La Organización Mundial de la Salud (OMS) es una agencia de las Naciones Unidas con el mandato de actuar como autoridad directora y coordinadora del trabajo mundial sobre salud, promoviendo la cooperación técnica, asistiendo a los gobiernos en el fortalecimiento de los servicios de la salud y trabajando hacia la prevención y control de las enfermedades epidémicas,

endémicas y otras. (OMS)

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades desempeñadas. (NTC-OHSAS 18001)

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligrosa(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Universidad Nacional de Santander; 2008)

Riesgo Psicosocial: Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presenta con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (NTP 443 – INSHT; 1999)

Salud: Estado perfecto de bienestar y equilibrio físico, mental y social y no necesariamente, la ausencia de daño o enfermedad. (CNEL; 2012)

Seguridad y Salud Ocupacional: Condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y la seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluidos los trabajadores temporales y personal por contrato), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo. (OIT; 1995)

2.4 Marco referencial

La necesidad de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y estrés es innegable a partir de la identificación del riesgo psicosocial es por ello que se requiere definir indicadores que cuantifiquen o cualifiquen el riesgo. En este sentido surgen algunas corrientes o enfoques relacionados con la clasificación de los riesgos psicosociales a continuación se realiza una descripción de los distintos enfoques:

Enfoque Europeo.- determina indicadores de riesgo para posteriormente fijar las formas en las que se presenta. Desde este enfoque se presentan algunas propuestas que se pueden observar en la Figura No. 2

Autor	Perspectiva
Dhondt y Houtman (1997)	Serie de indicadores presentes en las evaluaciones periódicas de las encuestas europeas, evalúa aspectos psicosociales como el empleo, el bienestar, la carrera profesional, el desarrollo de habilidades y el equilibrio trabajo-familia
Roozeboom, Houtman y van den Bossche (2008)	Define dos tipos de indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de exposición.- elementos que activan las respuestas en los trabajadores, • Indicadores de consecuencias.- indican los problemas de salud y las consecuencias presentes en los trabajadores.

Figura 2: Autores vs. Riesgos Psicosociales

Enfoque Americano.- a partir de las formas (síntomas) en que se evidencian los riesgos psicosociales se identifican indicadores de riesgo, algunas propuestas son las que se observan en la Figura No. 3

Autor	Perspectiva
Karasek, Theorell (1990) y Jonhson	modelos de demanda control y apoyo social
Siegrist (1996 y 2008)	modelo de desequilibrio esfuerzo.recompensa
Villalobos (2005)	Modelo de dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo

Figura 3: Autores vs. Riesgos psicosociales

Desde las dos perspectivas existen innumerables cuestionarios de aplicación para la identificación y la cuantificación de los riesgos psicosociales, para el caso del presente trabajo se lo realizara acorde al Enfoque Americano abordando las metodologías abordadas en éste enfoque.

Prevención de los Riesgos Psicosociales

La perspectiva de gestión de los riesgos psicosociales es inminente desde una perspectiva económica que determina que los costos derivados de la materialización de los riesgos psicosociales son excesivamente altos y obstruyen cualquier posibilidad de desarrollo futuro de la organización. Existen al respecto varios estudios que sustentan dicha información (Cooper, Liukkonen y Cartwright – 1996; Quick, Nelson y Hurrell – 1997) lo cual lleva a una única conclusión se debe disminuir el riesgo psicosocial con la finalidad de obtener ventajas económicas. Bajo esta perspectiva se requiere identificar Criterios de intervención que permitan reducir la significancia de la materialización de los riesgos psicosociales.

Dentro de esta perspectiva se puede identificar 3 instancias de intervención acorde a lo mencionado en la Figura No. 4

Instancia de Gestión	Conceptualización
Intervención Primaria	Son intervenciones dirigidas a toda la organización
Intervención Secundaria	Sistemas de alerta temprana de grupos de riesgo intervención individual y grupal
Intervención Terciaria	Estrategias dirigidas a minimizar los efectos es decir tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral.

Figura 4:Instancias de Gestión de los Riesgos Psicosociales

Es necesario mencionar que existe una distribución triangular de las acciones empresariales a nivel general es decir menor aplicabilidad de intervenciones primarias y una mayor aplicabilidad de intervenciones terciarias es decir un mínimo de prevención que contrarresta con una alta remediación.

Es necesario identificar en las distintas instancias de gestión aquellos factores que determinaran un éxito en la gestión es decir la interacción de las intervenciones a realizarse de una manera grupal o individual. Esto se lo puede resumir en la Figura No 5 en donde se identifican los factores de éxito con sus respectivos hitos.

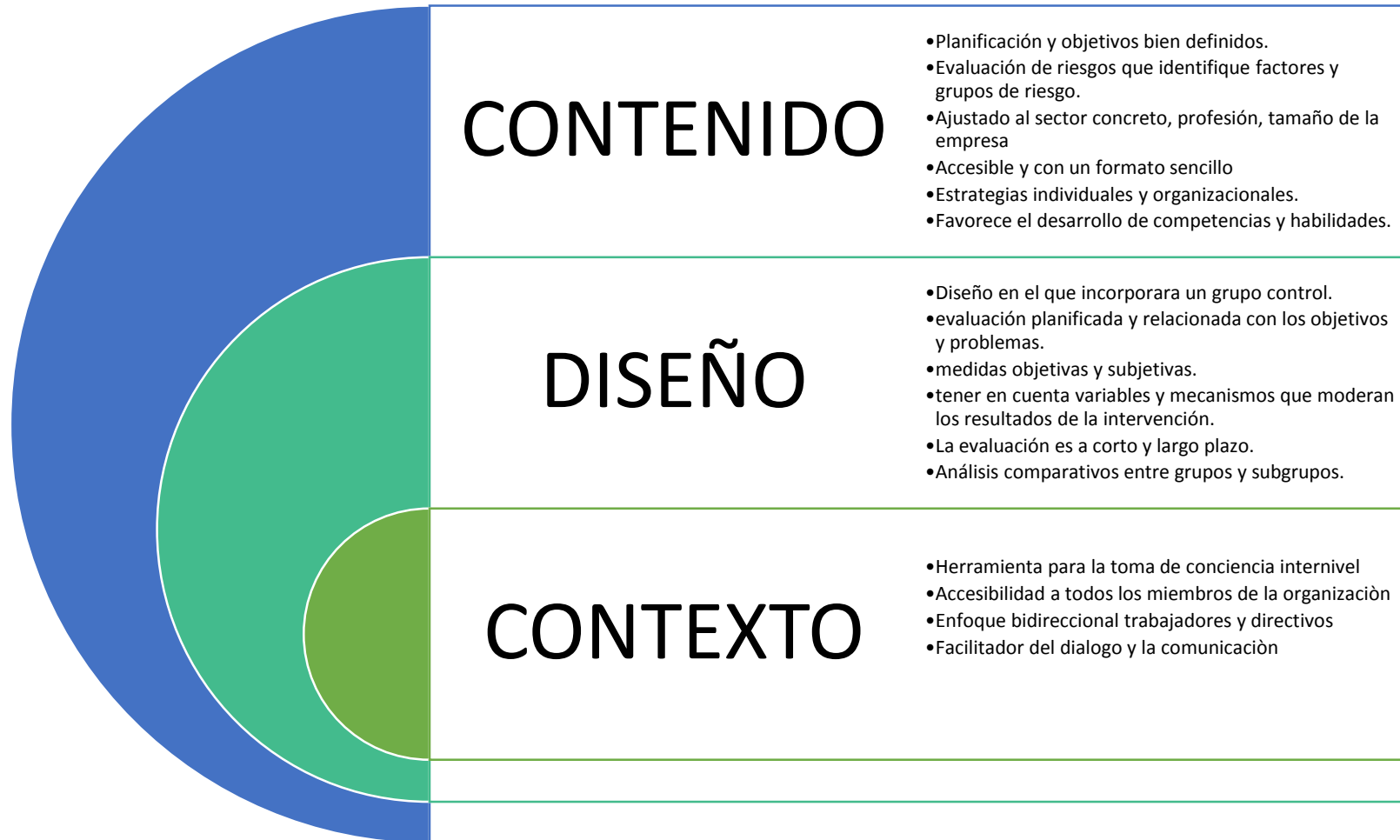


Figura 5: Factores de Éxito

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología

3.1.1 Método Teórico

El presente trabajo realizó una Investigación descriptiva la cual es de tipo cuantitativo de diseño transversal, permite obtener una descripción exacta del fenómeno que se está estudiando, estableciendo conclusiones e infiriendo su resultado a otros universos.

El tipo de investigación es de Campo ya que recolectará datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.

El método de investigación empírico utilizado será la encuesta ya que es un instrumento que nos permitirá hacer mediciones de variables específicas en la población, a través de plantear una serie de preguntas, en su mayoría cerradas, que respondan a un objetivo de investigación determinado.

El método teórico será el Hipotético - Deductivo: sobre la base de las hipótesis antes mencionadas se pretende identificar una consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales mediante procedimientos deductivos.

Se utilizó el método cuantitativo, pues a través de la recolección, estudio y análisis de datos mediante técnicas estadísticas se buscará explicar el problema de investigación.

3.1.2 Población

La población a la cual fue aplicada la encuesta es todo el personal de la compañía consultora 38 encuestas a la fecha de aplicación.

3.1.3 La canasta básica y sus implicaciones sociales y económicas

El índice de Precios al Consumidor (IPC), es un indicador mensual, nacional y para nueve ciudades que mide los cambios en el tiempo del nivel general de los precios, correspondientes al consumo final de bienes y servicios de los hogares de estratos de ingreso: alto, medio y bajo, residentes en el área urbana del país. La variable principal que se investiga es el precio, para los 359 productos de la canasta fija de investigación.

De igual manera el cálculo de la inflación debe integrarse con un conjunto de bienes y servicios que consumen los hogares o tienen la probabilidad de consumir mensualmente, a este conjunto se lo denomina canastas familiares. Se distinguen dos tipos de canastas: la básica familiar en la que se incluyen 75 productos, y la vital que contiene 73 productos. Estas canastas se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1.60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, están constituidas por alrededor de 75 productos de los 359 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La canasta básica familiar en marzo 2015 costó 657.68 dólares; con una recuperación en el consumo de 3.12 USD., es decir una restricción negativa de 0.47%

La evolución histórica a partir de enero de 2007 se lo puede observar en el gráfico No. 1

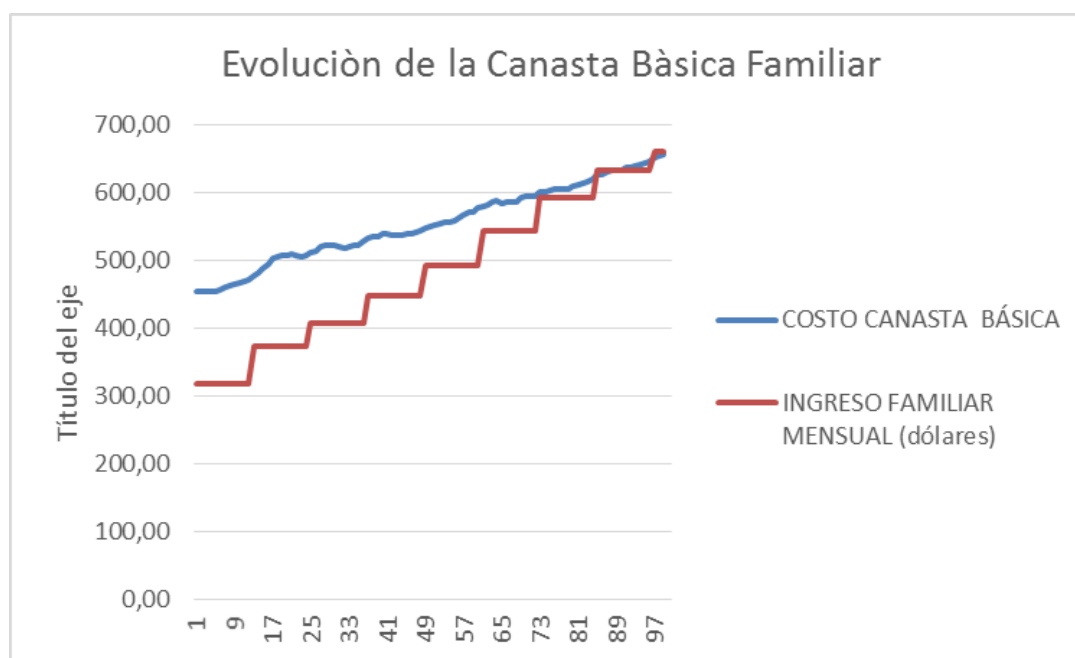


Gráfico 1: Evolución Histórica de la Canasta Básica Familiar

..

Gráfico No. 1: Evolución Histórica de la Canasta Básica Familiar.

Procedimiento de evaluación de los riesgos.

Como se mencionó anteriormente se incluyen 75 productos dentro de la canasta básica familiar, para los cuales se los analiza según Grupos y Subgrupos de Consumo, Encarecimiento Mensual, Costo Actual en Dólares, Distribución del ingreso actual, Restricción en el consumo. Los Grupos son los expuestos en la Figura No. 6;

GRUPO	ALIMENTOS Y BEBIDAS
SUBGRUPO	Cereales y derivados
	Carne y preparaciones
	Pescados y mariscos
	Grasas y aceites comestibles
	Leche, productos lácteos y huevos
	Verduras frescas
	Tubérculos y derivados
	Leguminosas y derivados
	Frutas frescas
	Azúcar, sal y condimentos
	Café, té y bebidas gaseosas
	Otros productos alimenticios
	Alim. y beb. consumidas fuera del hogar
GRUPO	VIVIENDA
SUBGRUPO	ALQUILER
	Alumbrado y combustible
	Lavado y mantenimiento
	Otros artefactos del hogar
GRUPO	INDUMENTARIA
SUBGRUPO	Telas, hechuras y accesorios
	Ropa confeccionada hombre
	Ropa confeccionada mujer
	Servicio de limpieza
GRUPO	MISCELANEOS
SUBGRUPO	Cuidado de la salud
	Cuidado y artículos personales
	Recreo, material de lectura
	Tabaco
	Educación
	Transporte

Figura 6: Grupos y subgrupos que componen la canasta básica

Realidad a nivel nacional

A nivel nacional se tienen distintas estructuras calculadas a nivel nacional y de las ciudades de Cuenca, Loja, Quito Ambato, Machala, Esmeraldas, Guayaquil, Manta y Santo Domingo para el presente

caso de estudio se utilizará los datos relacionados al cálculo nacional y como se puede observar en la tabla No. 3.3 el 35% del costo de la canasta básica es relacionado al Grupo Alimentos y Bebidas, mientras que el 30.4% son misceláneos, vivienda con el 26.2% e indumentaria con el 7.64% es el distributivo de la canasta básica ecuatoriana.

En la Tabla No. 1 se observa el Desglose de la Canasta Básica Ecuatoriana el mismo que se ha realizado sobre la base del análisis mensual de marzo 2015 de la relación inflación – remuneración. Esta tabla considera una estructura fija del gasto en bienes y servicios establecida en noviembre 1982 para un Hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada.

Tabla 1: Desglose de la Canasta Básica Ecuatoriana

No. Orden	Grupos y Subgrupos de Consumo	Encarecimiento Mensual	Costo Actual en Dólares	Distribución del ingreso actual	Restricción en el consumo	
					En Dólares	% del Costo
1	TOTAL	0,49	657,68	660,80	-3,12	-0,47
2	ALIMENTOS Y BEBIDAS	0,30	234,16	234,90	-0,75	-0,11
3	Cereales y derivados	3,30	54,10	54,12	-0,01	0,00
4	Carne y preparaciones	0,27	39,18	39,21	-0,03	0,00
5	Pescados y mariscos	0,14	11,35	11,40	-0,05	-0,01
6	Grasas y aceites comestibles	-2,14	11,30	11,32	-0,02	0,00
7	Leche, productos lácteos y huevos	-0,39	32,73	32,77	-0,04	-0,01
8	Verduras frescas	2,37	13,94	14,16	-0,22	-0,03
9	Tubérculos y derivados	-6,69	15,02	15,03	-0,01	0,00
10	Leguminosas y derivados	0,10	4,70	4,86	-0,15	-0,02
11	Frutas frescas	0,20	12,67	12,84	-0,17	-0,03
12	Azúcar, sal y condimentos	-0,56	10,89	10,89	0,00	0,00
13	Café, té y bebidas gaseosas	1,02	6,00	6,02	-0,02	0,00
14	Otros productos alimenticios	0,07	2,14	2,15	-0,01	0,00
15	Alim. y beb. consumidas fuera del hogar	-0,29	20,13	20,13	-0,01	0,00
16	VIVIENDA	0,33	172,97	173,16	-0,19	-0,03
17	ALQUILER	0,45	139,92	139,92	0,00	*

18	Alumbrado y combustible	0,11	15,60	15,60	0,00	*
19	Lavado y mantenimiento	-0,51	15,76	15,79	-0,03	0,00
20	Otros artefactos del hogar	1,09	1,69	1,85	-0,16	-0,02
21	INDUMENTARIA	0,34	50,25	52,16	-1,92	-0,29
22	Telas, hechuras y accesorios	-0,70	5,04	5,20	-0,16	-0,02
23	Ropa confeccionada hombre	1,14	24,24	24,79	-0,55	-0,08
24	Ropa confeccionada mujer	-0,47	18,34	19,42	-1,08	-0,16
25	Servicio de limpieza	0,74	2,63	2,76	-0,13	-0,02
26	MISCELANEOS	0,89	200,31	200,58	-0,26	-0,04
27	Cuidado de la salud	-0,04	91,92	92,02	-0,10	-0,02
28	Cuidado y artículos personales	1,47	15,24	15,32	-0,08	-0,01
29	Recreo, material de lectura	1,35	23,83	23,87	-0,04	-0,01
30	Tabaco	5,25	25,41	25,42	0,00	0,00
31	Educación	0,00	14,27	14,30	-0,03	-0,01
32	Transporte	0,00	29,65	29,65	0,00	*

-CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA CONSULTORA

4.1 Manual de Procesos de la Empresa

La empresa analizada posee un manual para su gestión toda vez que cuenta con certificación ISO 9001 e ISO 14001, su estructura contiene por ende la estructuración relacionada a dichas normas como:

- **INTRODUCCION**
 - Declaración de Compromiso
 - Alcance del Sistema de Gestión
 - Exclusiones y su Justificación
 - Requisitos Legales
 - Control del Manual de Calidad
 - Distribución del Manual de Calidad
- **INFORMACIÓN DE LA EMPRESA**
 - Reseña Histórica
 - Productos de la empres
 - Organización
 - Clientes
- **SISTEMA DE GESTIÓN**
 - Política de Gestión
 - Objetivos de Gestión
 - Interacción de Procesos
 - Mapas de Procesos
 - Fichas de Procesos
 - Estructura de la Documentación
 - Procedimientos Obligatorios

Como parte constitutiva se tiene un organigrama donde se puede visualizar la estructura general de la empresa la misma que se presenta en el Figura No. 7

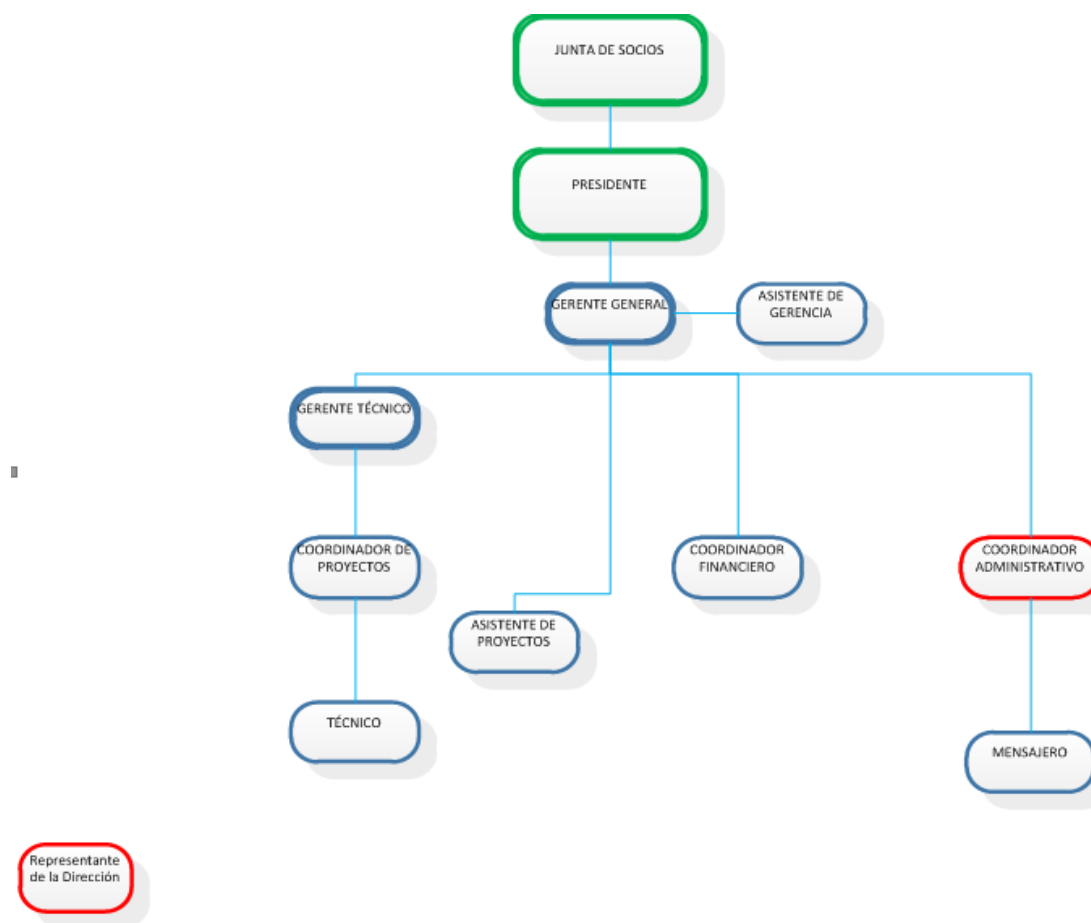


Figura 7: Organigrama Empresa Analizada

Dentro de la empresa analizada se tiene un total de 7 procesos listados a continuación y visualizados en la figura No. 8:

- Gestión Gerencial
- Planificación y Adquisiciones
- Desarrollo de Proyectos
- Generación de Clientes
- Gestión Calidad y Ambiente
- Financiero
- Administrativo

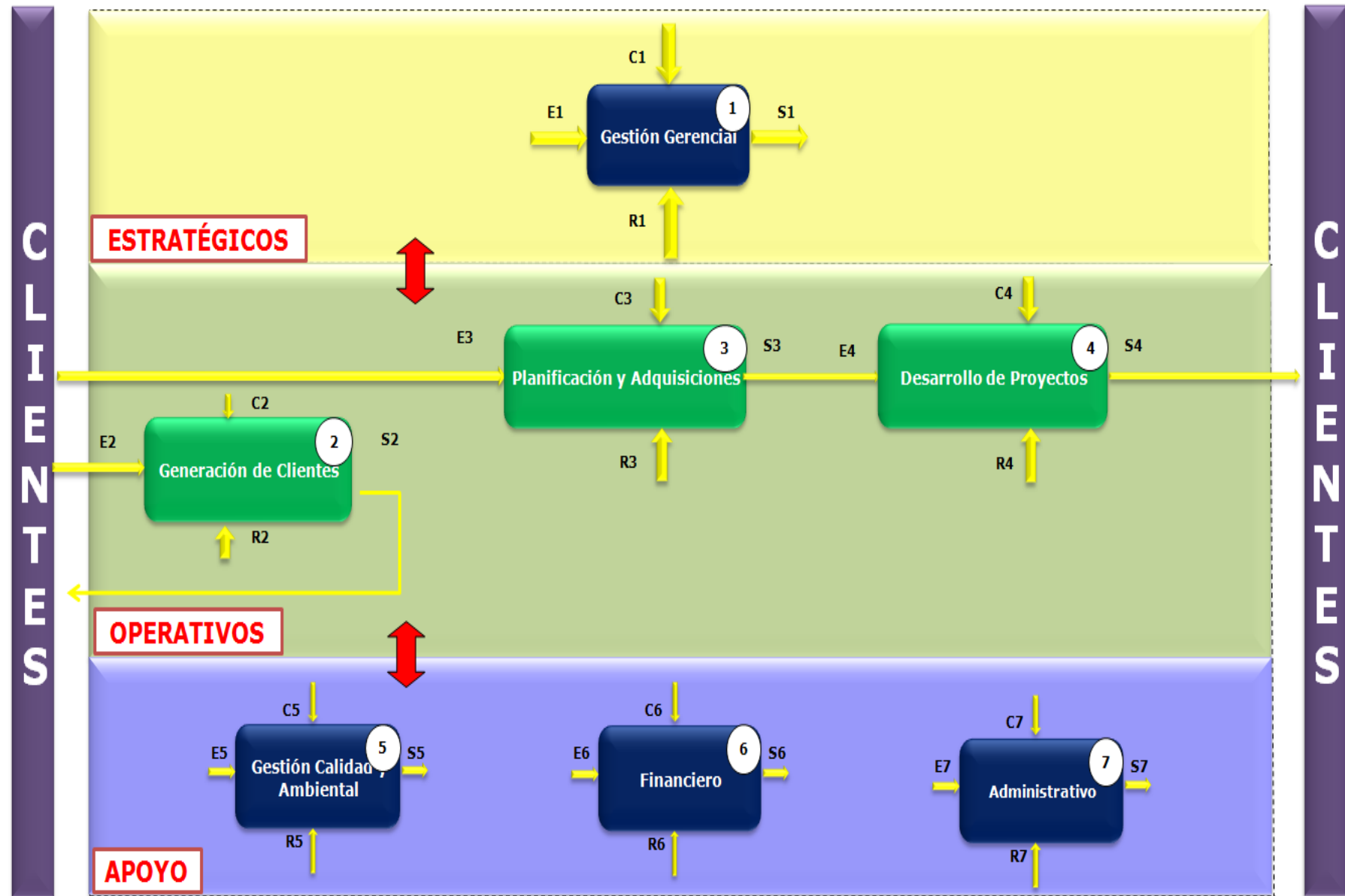
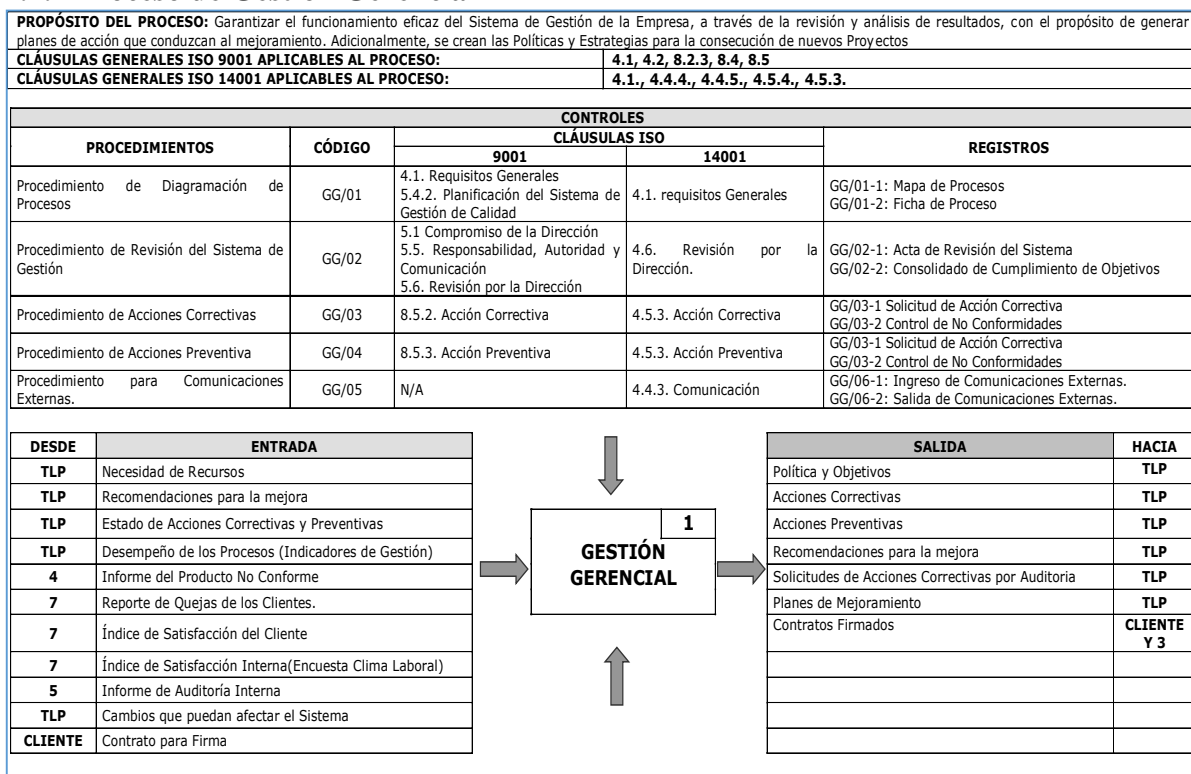


Figura 8: Mapa de Procesos de la Empresa Analizada

A continuación se realizara una descripción anónima de los 7 procesos mencionados para lo cual se evita mencionar el nombre de la empresa analizada:

4.1.1 Proceso de Gestión Gerencial



RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina	Infocus, Computador	Comité de Gestión	Asignados en Presupuesto

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Gestión Gerencial		Generar proyectos/Búsqueda de Clientes		Consumo de energía eléctrica
				Consumo de papel
				Consumo de Agua Potable
				Generación de desechos sólidos de oficina
		Relación con Clientes		Visita de equipo de la empresa a sitio del posible proyecto
		Relación con Administración Pública		
		Toma de Decisiones		
		Revisión Gerencial del Sistema de Gestión		
		Evaluación a Proyectos		

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Aumentar el número de contratos	Monto de Contratos firmados	Sumatoria de Ingresos del Período	USD	Semestral	> \$500.000
2	Asegurar una óptima Planificación Financiera de los Proyectos	Cumplimiento de Presupuesto por Proyecto	(Real Ejecutado/Presupuesto Planificado)*100	%	Mensual	≤100%
3	Reducir observaciones y quejas por Proyecto	Quejas	No. de oficios recibidos por Proyecto	UNIDAD	Mensual	< 3
4	Reducir Plazos en la entrega de Proyectos	Plazos de Entrega	((Tiempo Planificado-Tiempo Ejecutado)/Tiempo Planificado)*100	%	Cada vez que se concluya un Proyecto	≥5%
5	Cumplir los Contratos con los mejores estándares de calidad y ambiental.	Producto No Conforme (Calidad y Ambiental)	No. de Informes devueltos a Especialistas por Proyecto	UNIDAD	Cada vez que se emita un Informe.	≤ 1
6	Aumentar el Compromiso del Personal	Satisfacción Interna	Promedio del Resultado de la encuesta de Satisfacción Interna	UNIDAD	Anual	> 4
7	Garantizar la disponibilidad de Herramientas Técnicas y Tecnológicas	Cumplimiento de la Cartera de Desarrollo Tecnológico	(Plan Ejecutado/Plan Presupuestado)*100	%	Semestral	100%
8	Aumentar la Concientización Ambiental	Conciencia Ambiental	(Programa Ejecutado/Programa Planificado)*100	%	Trimestral	100%
9	Optimizar el uso de los recursos.	Consumo de Recursos	(USD SUMINISTROS DE OFICINA MENSUAL+USD ENERGÍA ELÉCTRICA MENSUAL)/ No. personas en oficina	USD/Persona	Trimestral	< 50

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

4.1.2 Generación de clientes

PROPÓSITO DEL PROCESO: Obtener el mayor número de contratos firmados, a través de la presentación de ofertas competitivas.					
CLAUSULAS GENERALES ISO 9001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1, 4.2, 8.2.3, 8.4, 8.5		
CLAUSULAS GENERALES ISO 14001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1., 4.4.4., 4.4.5., 4.5.4., 4.5.3.		

PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO	CONTROLES CLAUSULAS ISO		REGISTROS
		9001	14001	
Procedimiento de Búsqueda de Clientes	GC/01	5.2. Enfoque al Cliente 7.2. Procesos Relacionados con el Cliente.	N/A	GC/01-1 Lista de Clientes Potenciales
Procedimiento de Preparación de Ofertas.	GC/02	5.2. Enfoque al Cliente 7.2.1. Determinación de los Requisitos relacionados con el Producto. 7.2.2. Revisión de los Requisitos relacionados con el Producto.	N/A	Oferta. Muestra de Interés. DP/06-1 Acta de Grupo Primario

DESDE	ENTRADA	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;"> 2 GENERACIÓN DE CLIENTES </div>	SALIDA	HACIA
CLIENTE	Invitación o Requerimiento - Pliegos		Oferta	CLIENTE
CLIENTE	Información General			
1 y 3	Estrategia de Preparación de la Oferta.			
6	Balances			
3	Consultores Seleccionados para el Proyecto			

RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina	Computador, impresora, escáner, teléfono, copiadora, Internet.	Asistente de Proyectos Coordinador de Proyectos Gerente General	Asignados en Presupuesto.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Preparación de Ofertas		Estructuración y Evaluación de Equipos de Trabajo		Consumo de energía eléctrica
		Recolección de documentación		Consumo de papel
		Preparación de documentación		Consumo de Agua Potable
		Entrega de Oferta	Oferta (Documento)	Generación de desechos sólidos de oficina

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Aumentar el número de Clientes	Clientes Nuevos	Número de Clientes Nuevos	UN.	Trimestral	> 1
2	Aumentar el número de Contratos.	Nuevos Contratos	Número de Nuevos Contratos	UN.	Trimestral	> 1

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

4.1.3 Planificación y Adquisición

PROPÓSITO DEL PROCESO: Planificar los Proyectos de la Empresa de manera adecuada, para garantizar el mejor funcionamiento administrativo, técnico y económico.					
CLAUSULAS GENERALES ISO 9001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1, 4.2, 8.2.3, 8.4, 8.5		
CLAUSULAS GENERALES ISO 14001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1., 4.4.4., 4.4.5., 4.5.4., 4.5.3.		

PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO	CONTROLES CLAUSULAS ISO		REGISTROS
		9001	14001	
Procedimiento de Compras	PA/01		N/A	PA/01-1: Solicitud de Compra. PA/01-2: Orden de Compra
Procedimiento de Selección y Evaluación de Consultores	PA/02	7.4. Compras	N/A	PA/02-1: Registro y Calificación de Consultores PA/02-2: Registro y Calificación de S/C: Contrato de Prestación de Servicio. PA/02-4: Lista de Proveedores de Servicios Especializados PA/02-5: Lista de Consultores Calificados

DESDE	ENTRADA	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: 100px; margin: 0 auto;"> 3 PLANIFICACIÓN Y ADQUISICIONES </div>	SALIDA	HACIA
1	Contrato Firmado		Planificación del Proyecto	4
4	Necesidad de Contratar Profesionales Especializados.		Contratación de Profesionales Especializados para los Proyectos	4
4	Necesidad de Contratar Servicios Especializados.		Contratación de Servicios Especializados para los Proyectos	4
TLP	Requerimientos de Compras de productos y Servicios.		Bienes o Servicios Solicitados.	TLP

RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina	Vehículos, Computador, impresora, escáner, plotter, teléfono, copiadora, Internet.	Coordinador de Proyectos	Asignados en Presupuesto.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Planificación y Adquisiciones		Compra de Servicios Profesionales de Consultores		Consumo de energía eléctrica
		Adquisición de materiales y equipos		Consumo de papel
				Consumo de Agua Potable
		Planificación y optimización de los recursos	Informe de Cambios a planificación inicial	Generación de desechos sólidos de oficina

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Contratar Consultores Idóneos	Consultores Idóneos	Calificación Obtenida por Servicios Prestados	UN.	Al concluir un Proyecto	>8,5
2	Contratar Servicios Calificados	Servicios de Calidad	(No. de Servicios Exitosos prestados a Ingeconsult/No. de Servicios Contratados) * 100	%	Cada Inicio de Proyecto	> 90

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

4.1.4 Desarrollo de Proyectos

PROPÓSITO DEL PROCESO: Garantizar la ejecución de los trabajos dentro del plazo estipulado, con el fin de cumplir los requisitos establecidos en los contratos.				
CLAUSULAS GENERALES ISO 9001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1, 4.2, 8.2.3, 8.4, 8.5	
CLAUSULAS GENERALES ISO 14001 APLICABLES AL PROCESO:			4.1., 4.4.4., 4.4.5., 4.5.4., 4.5.3.	
CONTROLES				
PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO	CLAUSULAS ISO		REGISTROS
		9001	14001	
Procedimiento para Estudios o Diseños	DP/01	7.5.1. Control de la Prestación del Servicio. 7.3. Diseño y Desarrollo. 7.5.5. Preservación del Producto	N/A	DP/01-1: Control de Avance de Trabajos por Etapas
Procedimiento para Fiscalización	DP/02	7.5.1. Control de la Prestación del Servicio. 7.5.5. Preservación del Producto	N/A	DP/02-1: Flujo de Caja. DP/02-2: Cronograma de Actividades.
Procedimiento para el Control del Producto No Conforme.	DP/03	8.3. Control del Producto No Conforme	4.5.3. No Conformidad, Acción Correctiva y Acción Preventiva	DP/03-1: Registro de Producto No conforme.
Procedimiento de Identificación y Trazabilidad	DP/04	7.5.3. Identificación y Trazabilidad	N/A	S/C: Comunicación al Solicitante.
Procedimiento de Propiedad del Cliente	DP/05	7.5.4. Propiedad del Cliente	N/A	S/C: Oficio en papel de I
Procedimiento para el Funcionamiento de Grupos Primarios	DP/06	5.5.3. Comunicación Interna	4.4.3. Comunicación	DP/06-1: Acta de Grupo Primario
Procedimiento para Formato de Presentación de Documentación	DP/07	5.5.3 Comunicación Interna	4.4.3. Comunicación	Archivo del Servidor de Correo electrónico.

DESDE	ENTRADA
1	Contrato Firmado
3	Planificación del Proyecto
3	Especialistas Contratados
CLIENTE	Información General

SALIDA	HACIA
Informes	CLIENTE
Planos	CLIENTE

DESARROLLO DE PROYECTOS4

RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina	Vehículos, Computador, impresora, escáner, plotter, teléfono, copiadora, Internet.	Coordinador de Proyectos. Director de Proyecto Personal de Proyectos Asistente de Proyectos Coordinadora Administrativa Gerente General	Asignados en Presupuesto.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Desarrollo de Proyectos	Estudios	Levantamiento de información		Consumo de energía eléctrica
		Visitas de campo		Consumo de papel
		Procesos de Diseño		Consumo de Agua Potable
		Revisión de Avance		Generación de desechos sólidos de oficina
		Sistematización del Informe	Informe del Estudio	Consumo de combustible
				Riesgo de accidente de tránsito
	Fiscalización			Generación de desechos sólidos por presencia humana
				Presencia humana en zonas naturales
				Riesgo de accidentes de trabajo
		Montaje y Mantenimiento de Campamento		Consumo de energía eléctrica
		Levantamiento de información		Consumo de papel
		Verificación en Campo		Consumo de Agua Potable
		Verificación en Oficina		Generación de desechos sólidos de oficina
		Revisión de Avance	Informes Parciales	Consumo de combustible
		Sistematización del Informe	Informe Final de Fiscalización	Riesgo de accidente de tránsito
				Generación de desechos sólidos por presencia humana
				Presencia humana en zonas naturales
				Riesgo de accidentes de trabajo
				Emisión de aguas servidas
				Utilización de recursos naturales para construcción de campamento
				Presencia humana en zonas de grupos étnicos

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Cumplir con los tiempos acordados en el Contrato.	Cumplimiento	(Actividades Ejecutadas/Actividades Programadas)*100	%	Mensual	100%
2	Reducir el Producto No Conforme en Estudios/Diseños	No Conforme en Estudios/Diseños	Informes de Estudios/Diseños Devueltos antes de la Liberación al Cliente.	UN.	Mensual	< 5
3	Reducir el Producto No Conforme en Fiscalización	No Conforme en Fiscalización	Informes de Fiscalización Devueltos antes de la Liberación al Cliente.	UN.	Mensual	< 5

TLP= TODOS LOS PROCESOS.]

4.1.5 Gestión de Calidad

PROPÓSITO DEL PROCESO: Apoyar a la empresa en la administración del Sistema de Gestión, a través del Control de los Documentos y de los Registros. Adicionalmente, involucra las actividades de planificación, ejecución y comunicación de resultados de Auditorías Internas de Calidad, para verificar la conformidad de los requisitos del Sistema, con los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004.

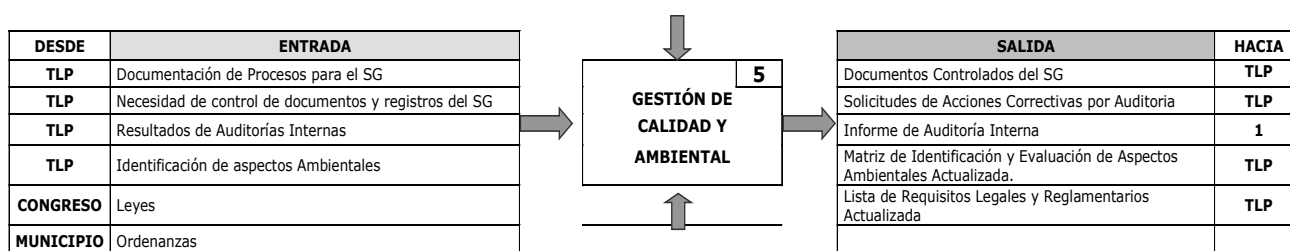
CLÁUSULAS GENERALES ISO 9001 APLICABLES AL PROCESO:

4.1, 4.2, 8.2.3, 8.4, 8.5

CLÁUSULAS GENERALES ISO 14001 APLICABLES AL PROCESO:

4.1, 4.4.4, 4.4.5, 4.5.4, 4.5.3.

CONTROLES				
PROCEDIMIENTOS	CÓDIGO	CLÁUSULAS ISO		REGISTROS
		9001	14001	
Norma Fundamental	CA/01	4.2.1. Generalidades	4.4.4. Documentación	N/A
Procedimiento para el Control de Documentos	CA/02	4.2.3. Control de Documentos	4.4.5. Control de Documentos	CA/02-1: Lista Maestra de Documentos Activos CA/02-2: Control de Documentos Internos CA/02-3: Control de Documentos Externos
Procedimiento para el Control de Registros de Calidad	CA/03	4.2.4. Control de Registros	4.5.4. Control de los Registros	N/A
Procedimiento para la Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales	CA/04	N/A	4.3.2. Requisitos Legales y Otros Requisitos	CA/04-1: Matriz de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales.
Procedimiento para la Identificación de Requisitos Legales	CA/05	N/A	4.3.2. Requisitos Legales y Otros Requisitos	CA/05-1: Lista de Requisitos Legales y Reglamentarios. CA/05-2: Cronograma de Actualización de Requisitos Legales y Reglamentarios.
Procedimiento para la Evaluación del Cumplimiento de Requisitos Legales	CA/06	N/A	4.5.2. Evaluación del Cumplimiento Legal.	CA/06-1: Informe de Evaluación de Requisitos Legales
Procedimiento de Controles Operativos en Oficina.	CA/07	N/A	4.4.6. Control Operacional	N/A
Procedimiento de Control Operativo Ambiental en Campo.	CA/08	N/A	4.4.6. Control Operacional	CA/08-1: Inspección del Vehículo - Lista de Verificación
Procedimiento de Respuesta ante Emergencias	CA/09	N/A	4.4.7. Preparación y Respuesta ante Emergencias.	CA/09-1: Mantenimiento de Extintores
Procedimiento para la Toma de Conciencia Ambiental	CA/10	N/A	4.4.2. Competencia, Formación y Toma de Conciencia.	CA/10-1: Programa de Sensibilización Ambiental CA/10-2: Programa Ambiental
Procedimiento de Planificación y Ejecución de Auditorías Internas de Calidad	CA/11	8.2.2. Auditoría Interna	4.5.5. Auditoría Interna	CA/11-1: Programa Anual de Auditorías CA/11-2: Plan de Auditoría CA/11-3: Lista de Verificación CA/11-4: Informe de Auditoría



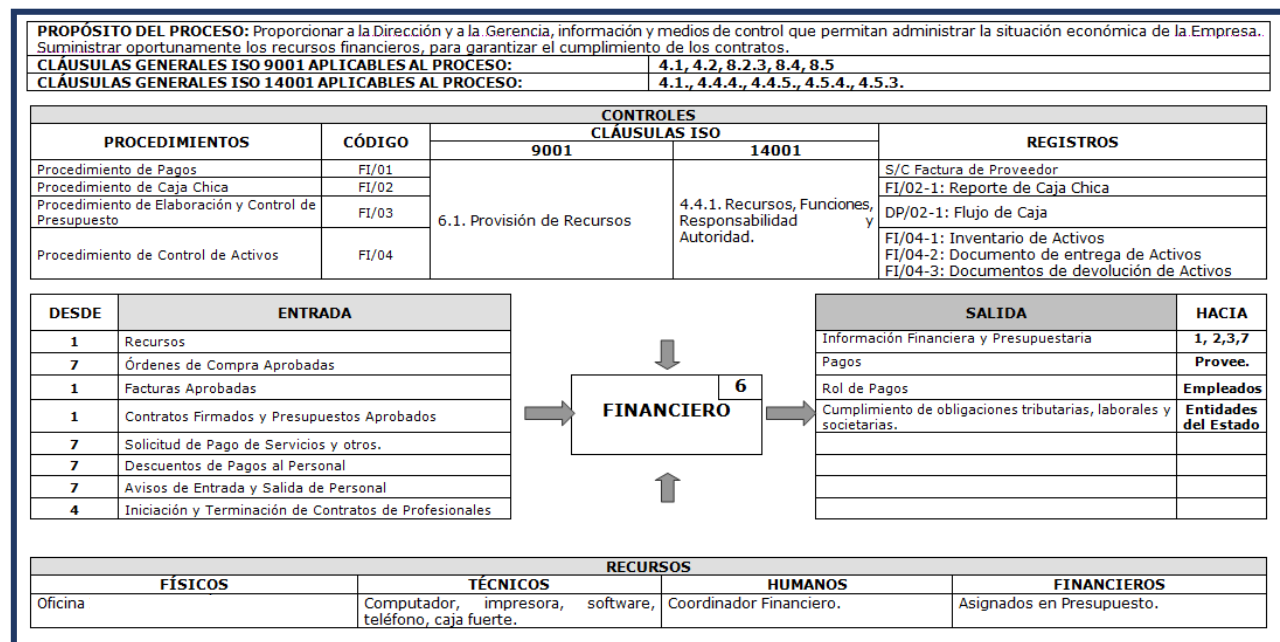
RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina	Computador, impresora, teléfono, copiadora, Internet.	Representante de la Dirección	Asignados en Presupuesto.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Gestión Calidad y Ambiental		Planificación del Sistema Gestión		Consumo de energía eléctrica
		Control y Seguimiento al Sistema		Consumo de papel
		Auditorías Internas		Consumo de Agua Potable
		Desarrollo de Acciones Correctivas y Preventivas		Generación de desechos sólidos de oficina
		Análisis y Mejora de Procesos		
		Retroalimentación del Cliente		

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Cumplir con el Programa Anual de Auditorías	Programa Anual de Auditorías	(No. de Auditorías Realizadas/No.de Auditorías Planificadas) * 100	%	Cada cuatro meses	100%
2	Aumentar la eficacia de las Acciones Correctivas tomadas	Eficacia de las Acciones Correctivas	(Acciones Correctiva eficaces por Auditoría/Total de Acciones Correctivas Cerradas por Auditoría) * 100	%	Después de cada Auditoría	≥ 85%
3	Cumplir con la Legislación aplicable a la Empresa.	Cumplimiento Leyes	No. de Multas generadas por Incumplimientos	USD	Mensual	0
4	Aumentar la concientización ambiental	Conciencia Ambiental	(Programa Ejecutado/Programa Planificado)*100	%	Trimestrales	100

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

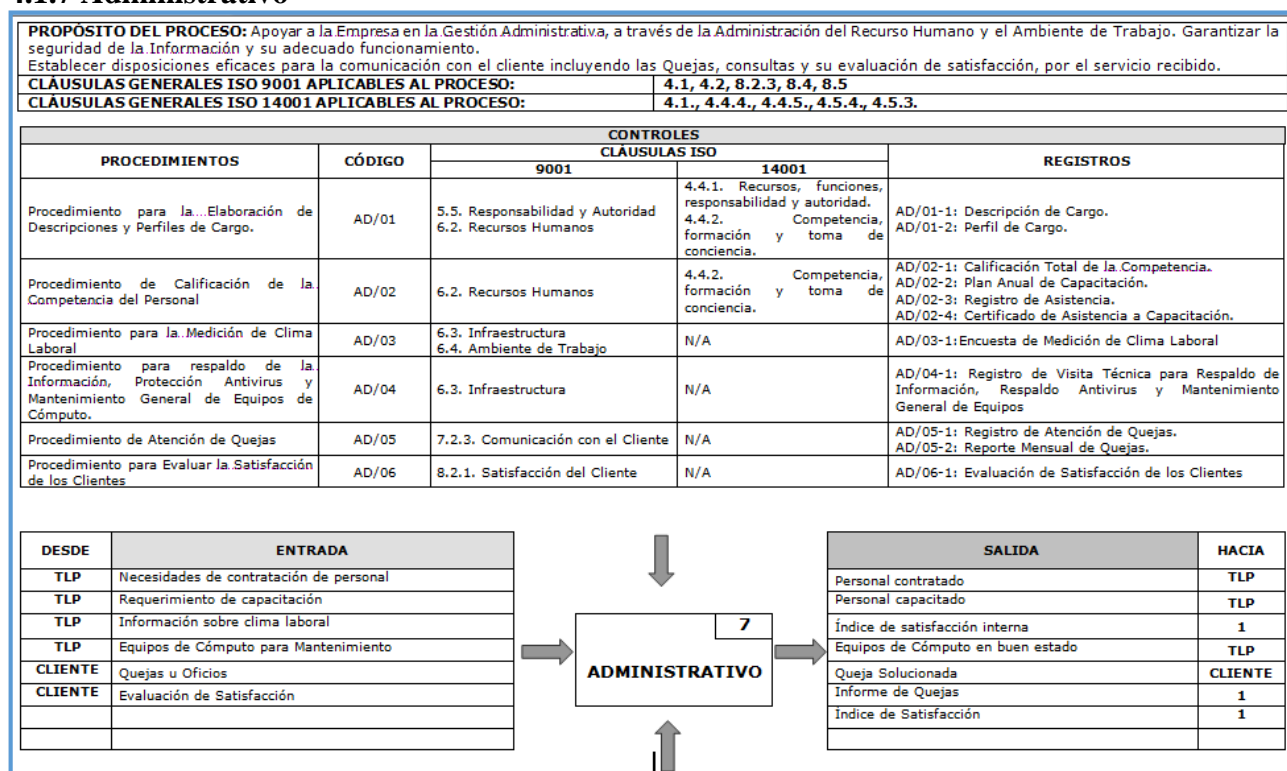
4.1.6 Financiero



IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES							
Proceso		Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental		
Financiero			Planificación financiera		Consumo de energía eléctrica		
			Pagos		Consumo de papel		
			Contabilidad		Consumo de Agua Potable		
			Declaración de Impuestos		Generación de desechos sólidos de oficina		
			Cumplimiento de obligaciones legales				
No	OBJETIVOS		INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Presentar informes financieros, la contabilidad y declaraciones tributarias en los tiempos fijados por la Ley y por la Empresa.		Multas Pagadas por Retraso en los Pagos	Σ de Multas e Intereses Pagados, por Retrasos	USD	Mensual	0
2	Cumplir con el Presupuesto de la Empresa		Porcentaje de Variación	$(USD \text{ Ejecutados} / USD \text{ Presupuestados}) * 100$	%	Mensual	≤ 100

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

4.1.7 Administrativo



RECURSOS			
FÍSICOS	TÉCNICOS	HUMANOS	FINANCIEROS
Oficina 1	Computador, impresora, escáner, teléfono, copiadora, Internet.	Coordinadora Administrativa	Asignados en Presupuesto.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES				
Proceso	Sub proceso	Actividad	Producto/Servicio	Aspecto Ambiental
Administrativo		Adquisición de equipos y suministros de oficina		Consumo de energía eléctrica
		Contratación de servicios de mantenimiento		Consumo de papel
		Contratación de servicios de comunicaciones y tecnología		Consumo de Agua Potable
		Control de asistencia		Generación de desechos sólidos de oficina
		Capacitación de personal		
		Manejo de archivo		
		Respaldo de información		
		Manejo de RRHH		

No	OBJETIVOS	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	FRECUENCIA	META
1	Mejorar la competencia del personal	Competencia del personal	Promedio (Resultados obtenido de la Calificación de la Competencia del Personal)	%	Anual	>= 80
2	Mejorar el Ambiente de Trabajo	Ambiente de Trabajo	Índice de clima Laboral	UNI.	Anual	>= 4
3	Cumplir con la Planificación del Mantenimiento de los Computadores y Programas	Mantenimiento	(Mantenimientos Realizados /Mantenimientos Planificados) * 100	%	Trimestral	100%
4	Reducir el tiempo de Atención de Quejas de los Clientes.	Tiempo de Atención de Quejas	Tiempo de Atención de todas las Quejas	Horas	Mensual	< 48
5	Aumentar la Satisfacción de los Clientes.	Satisfacción del Cliente	Calificación Promedio Obtenida	UNI.	Mensual	> 4

TLP= TODOS LOS PROCESOS.

4.2 Cambios existentes y nueva estructura

Es necesario indicar que a partir de Julio de 2014 se ha iniciado una reingeniería de la empresa la misa que determino el cambio de Gerente, este nuevo gerente ha realizado cambios en la conceptualización general en los cuales en una primera instancia reestructura la parte técnica eliminando la gerencia y coordinación técnica y creando Gerentes de Proyecto que poseen un mismo nivel administrativo y tienen igual jerarquía adicionalmente las personas nombradas como Gerentes de Proyecto rinden cuentas directamente a gerencia y se vinculan transversalmente en función de su experticia a los proyectos existentes en la empresa.

4.3 Análisis de responsabilidades

Las responsabilidades son repartidas hacia los Gerentes de Proyectos los cuales responden desde la perspectiva técnica y administrativa en cada uno de ellos, existe un control y revisión presupuestaria del proceso financiero y desde la perspectiva técnica los técnicos se ven inmiscuidos en los proyectos existentes

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y VALORACION DE RESULTADOS

5.1 Resultados obtenidos de la metodología aplicada

Para realizar la presente investigación se realizó una encuesta basada en el cuestionario de Villalobos para lo cual se analizan los factores de riesgo psicosocial a partir de las condiciones intralaborales, extralaborales y estrés. En las Figuras No. 9 - 11 se puede observar los dominios y dimensiones existentes para cada una de las condiciones. En el caso del estrés no existen dimensiones sino categorías sintomáticas.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Figura 9: Dominios y Dimensiones Intralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Figura 10: Dominios y Dimensiones Extralaborales

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Figura 11: Categorías sintomáticas de estrés.

Sobre la base de la encuesta aplicada se procedió a realizar su tabulación identificando valores numéricos según sus niveles de riesgo es decir un valor de 0 para aquellas dimensiones que no poseen riesgo, 1 para el riesgo bajo, 2 para el riesgo medio, 3 para el riesgo alto y 4 para el riesgo muy alto. En el caso de la canasta básica se procedió a realizar dos índices el primero es la relación entre el sueldo percibido y la canasta básica actual y el segundo índice es un valor corregido que introduce el número de personas dependientes y el número de personas aportantes en el hogar.

Con esta base de datos se procedió a realizar un análisis situacional de cada una de las dimensiones analizadas y posteriormente se aplicó el método de componentes principales con la finalidad de identificar correlaciones que explique los índices de la canasta básica con las distintas dimensiones.

Análisis Factorial - Componentes principales:

Este es un método de la reducción de la dimensión que tiene como objeto simplificar las múltiples y complejas relaciones que pueden existir entre un conjunto de variables observadas X_1, X_2, \dots, X_n , por lo que el método trata de encontrar dimensiones comunes a factores que ligan a las aparentemente no relacionadas variables. En otras palabras se trata de encontrar un conjunto $m < n$ factores no

directamente observables F_1, F_2, \dots, F_m , que expliquen suficientemente a las variables observadas perdiendo el mínimo de información de modo que sean fácilmente interpretables, (principio de interpretabilidad), y que sean lo menos posibles es decir m pequeño (principio de parsimonia). Además los factores deben ser extraídos de forma que resulten independientes entre si (ortogonales).

El Análisis de componentes principales define que la primera componente tiene la varianza máxima. Las componentes sucesivas explican progresivamente proporciones menores de la varianza y no están correlacionadas las unas con las otras.

5.2 Análisis del estrés

Se ha identificado los siguientes porcentajes para el ESTRÉS LABORAL: 22% de personal sin riesgo, 14% con riesgo bajo, 17% con riesgo medio, 25% con riesgo alto y finalmente 22% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 2 se puede observar dicha distribución resultante.

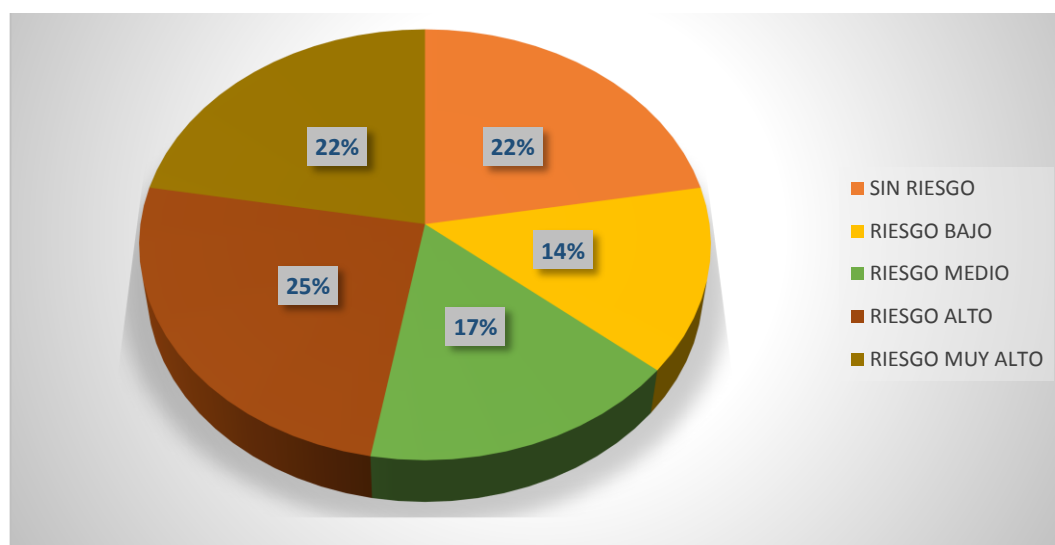


Gráfico 2: Distribución del riesgo relacionado al Estrés Laboral

5.3 Análisis de los riesgos psicosociales extralaborales.

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los riesgos psicosociales extra laborales: 13% de personal sin riesgo, 19% con riesgo bajo, 13% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 34% con riesgo muy alto acorde a un universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 3 se puede observar dicha distribución resultante.

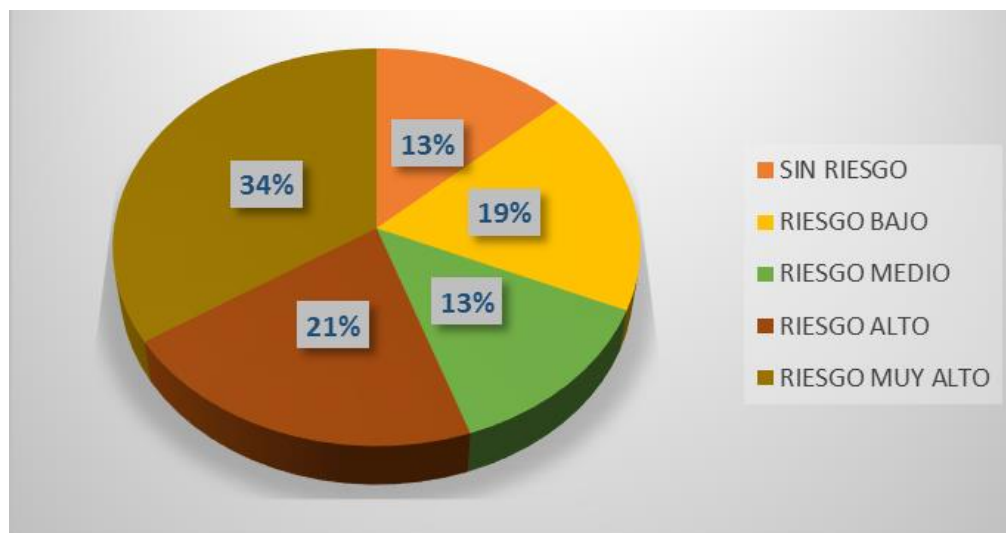


Gráfico 3: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados al tiempo fuera de Trabajo: 3% de personal sin riesgo, 28% con riesgo bajo, 44% con riesgo medio, 25% con riesgo alto y finalmente 34% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 4 se puede observar dicha distribución resultante.

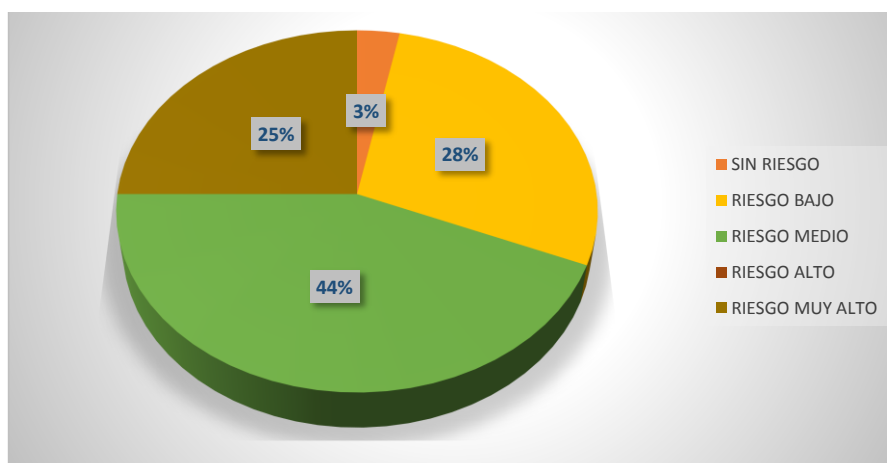


Gráfico 4: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – tiempo fuera del trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados a la relaciones familiares: 61% de personal sin riesgo, 21% con riesgo bajo, 0% con riesgo medio, 13% con riesgo alto y finalmente 5% con riesgo muy alto acorde a un universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 5 se puede observar dicha distribución resultante.

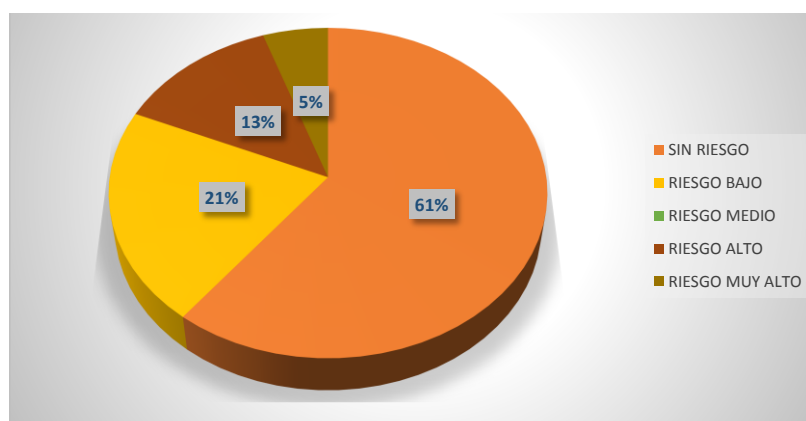


Gráfico 5: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales-Relaciones familiares

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados a la comunicaciones y relaciones: 26% de personal sin riesgo, 11% con riesgo bajo, 18% con riesgo medio, 16% con riesgo alto y finalmente 29% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 6 se puede observar dicha distribución resultante.

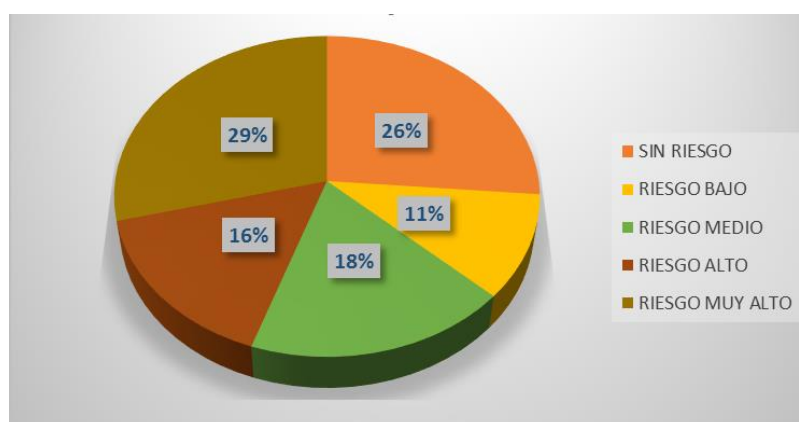


Gráfico 6: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales-Comunicaciones y relaciones

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados a la situación económica de la familia: 24% de personal sin riesgo, 24% con riesgo bajo, 2% con riesgo medio, 34% con riesgo alto y finalmente 16% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 7 se puede observar dicha distribución resultante.

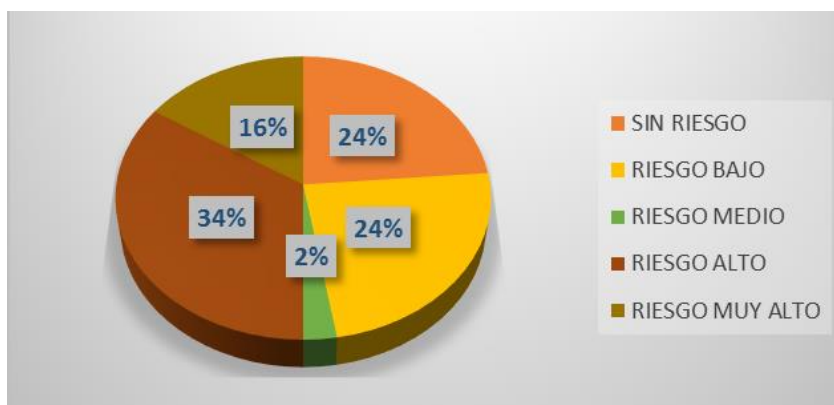


Gráfico 7: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales - Situación Económica de la familia.

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados a las características de la vivienda y entorno: 18% de personal sin riesgo, 21% con riesgo bajo, 3% con riesgo medio, 34% con riesgo alto y finalmente 24% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 8 se puede observar dicha distribución resultante.

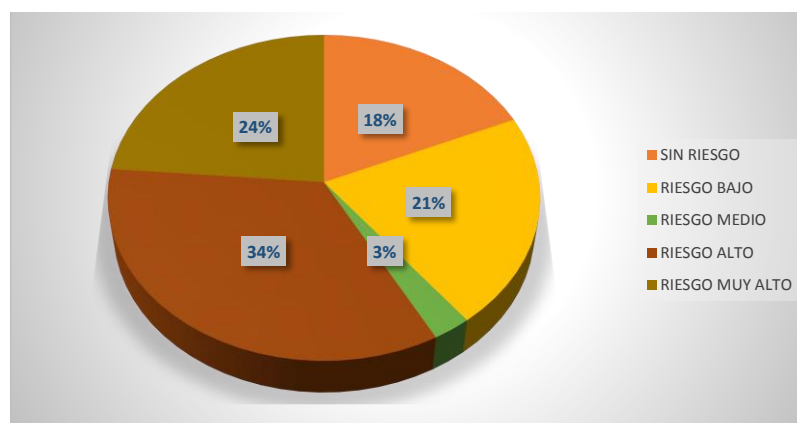


Gráfico 8: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Características vivienda y entorno

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados a la influencia del entorno en el trabajo: 34% de personal sin riesgo, 11% con riesgo bajo,

24% con riesgo medio, 18% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 9 se puede observar dicha distribución resultante.

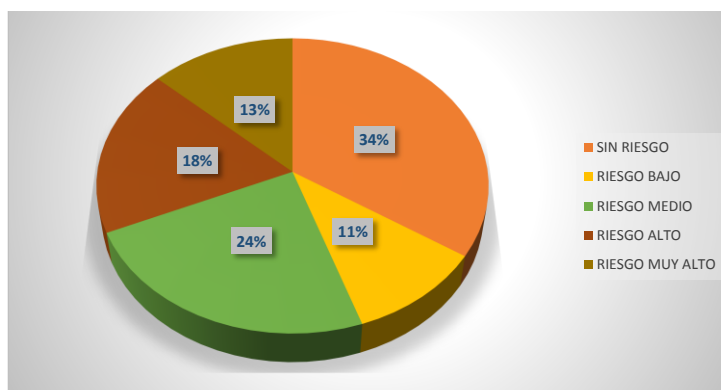


Gráfico 9: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Influencia del entorno en el trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES EXTRALABORALES relacionados al desplazamiento vivienda trabajo: 3% de personal sin riesgo, 16% con riesgo bajo, 16% con riesgo medio, 26% con riesgo alto y finalmente 39% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 10 se puede observar dicha distribución resultante.

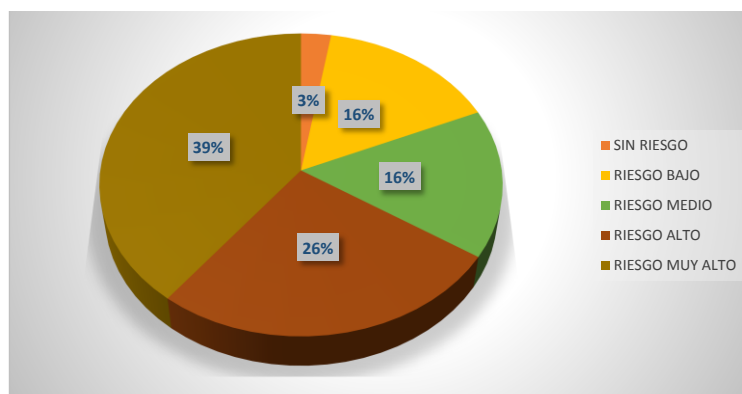


Gráfico 10: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Extralaborales – Desplazamiento vivienda trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los RIESGOS SOCIALES: 8% de personal sin riesgo, 29% con riesgo bajo, 24% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 18% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 11 se puede observar dicha distribución resultante.

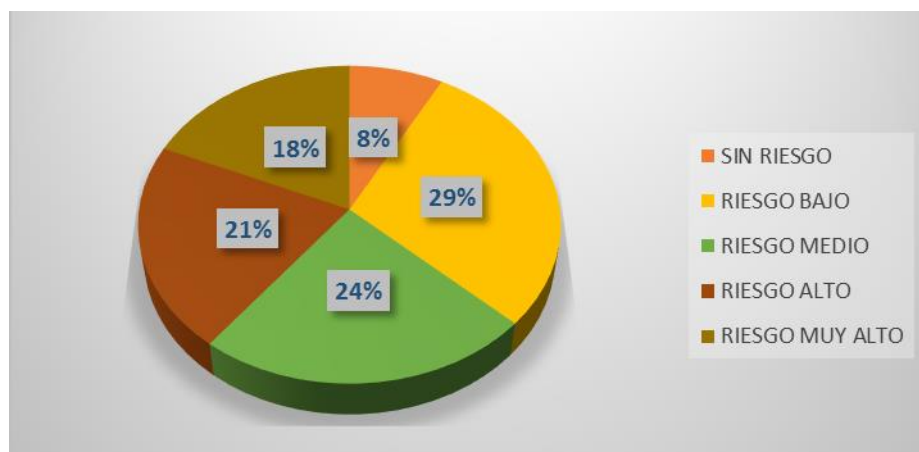


Gráfico 11: Distribución del riesgo relacionado al Total Riesgos Psicosociales

5.4 Relación entre el nivel de ingreso y los riesgos psicosociales intralaborales.

En la empresa de estudio se ha podido identificar los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES, 13% de personal sin riesgo, 29% con riesgo bajo, 21% con riesgo medio, 19% con riesgo alto y finalmente 18% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 12 se puede observar dicha distribución resultante.

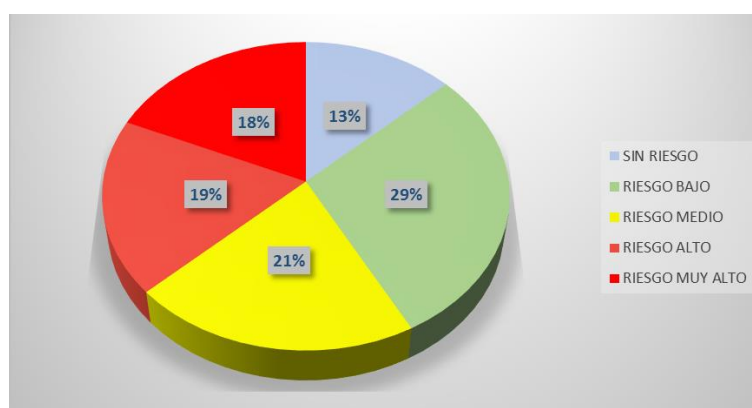


Gráfico 12: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Liderazgo y Relaciones Sociales, 23% de personal sin riesgo, 21% con riesgo bajo, 24% con riesgo medio, 16% con riesgo alto y finalmente 16% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 13 se puede observar dicha distribución resultante.

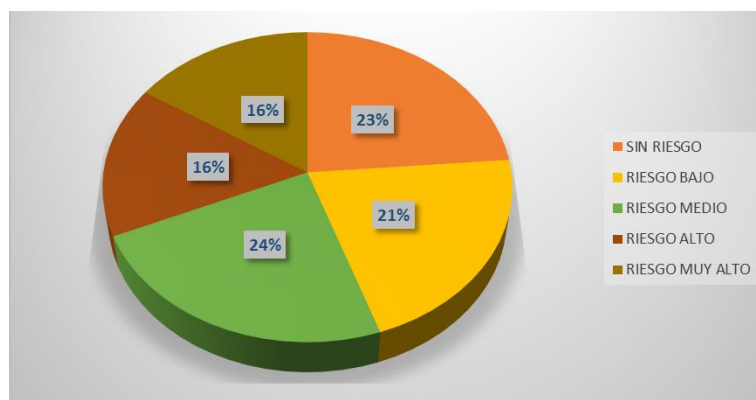


Gráfico 13: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los TORES INTRALABORALES relacionados al Liderazgo y Relaciones Sociales, sub categoría Características del Liderazgo: 24% de personal sin riesgo, 16% con riesgo bajo, 34% con riesgo medio, 10% con riesgo alto y finalmente 16% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 14 se puede observar dicha distribución resultante.

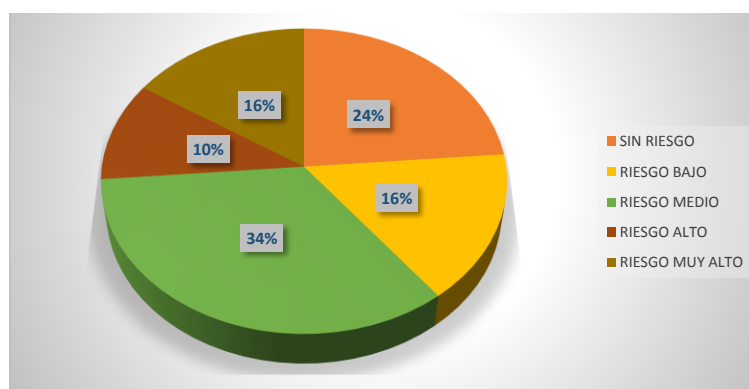


Gráfico 14: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales- Característica del Liderazgo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Liderazgo y Relaciones Sociales, sub categoría Relaciones Sociales en el Trabajo: 26% de personal sin riesgo, 24% con riesgo bajo, 13% con riesgo medio, 24% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 15 se puede observar dicha distribución resultante.

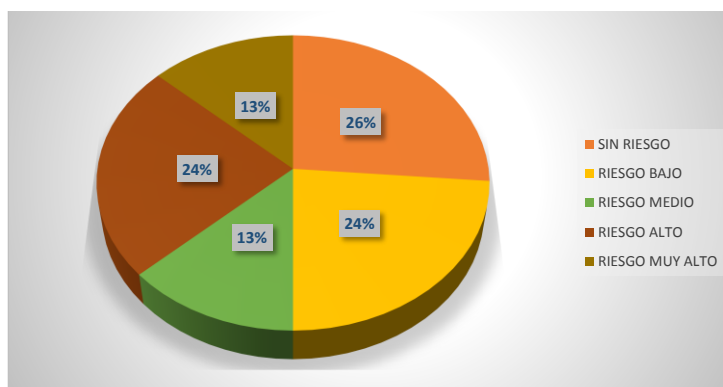


Gráfico 15: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Relaciones Sociales en el Trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Liderazgo y Relaciones Sociales, sub categoría Retroalimentaciones del desempeño: 16% de personal sin riesgo, 16% con riesgo bajo, 23% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 24% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 16 se puede observar dicha distribución resultante.

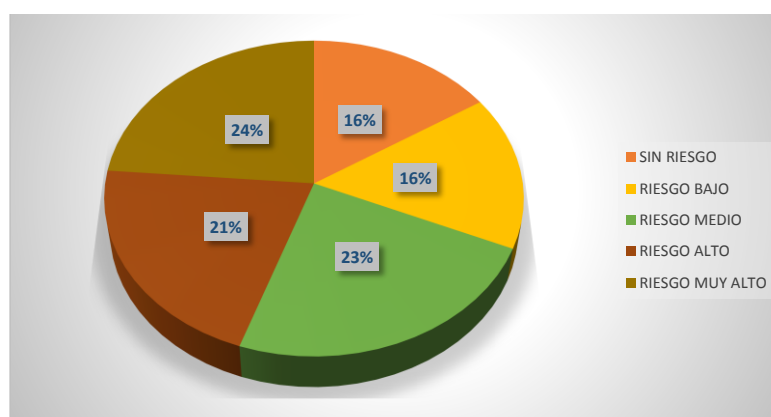


Gráfico 16: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Retroalimentacion del Desempeño

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Liderazgo y Relaciones Sociales, sub categoría Relación con los colaboradores: 78% de personal sin riesgo, 10% con riesgo bajo, 6% con riesgo medio, 6% con riesgo alto y finalmente 0% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 17 se puede observar dicha distribución resultante.

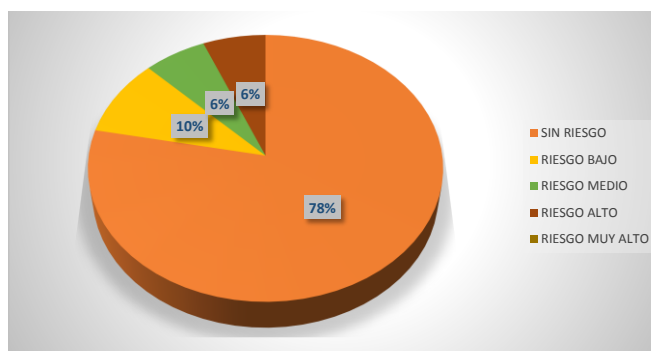


Gráfico 17: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales – Liderazgo y Relaciones Sociales-Relación con los Colaboradores

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre el Trabajo: 0% de personal sin riesgo, 18% con riesgo bajo, 21% con riesgo medio, 40% con riesgo alto y finalmente 21% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 18 se puede observar dicha distribución resultante.

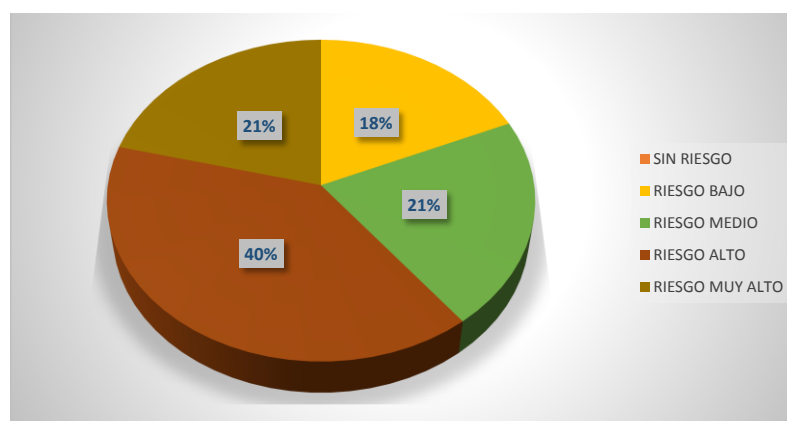


Gráfico 18: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre El Trabajo, sub categoría Claridad del Rol: 19% de personal sin riesgo, 5% con riesgo bajo, 34% con riesgo medio, 29% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 19 se puede observar dicha distribución resultante.

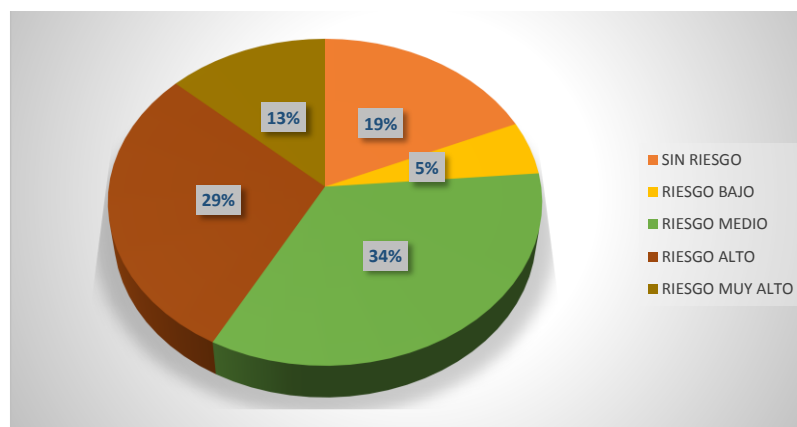


Gráfico 19: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Claridad del rol

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre El Trabajo, sub categoría Capacitación: 8% de personal sin riesgo, 8% con riesgo bajo, 21% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 42% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 20 se puede observar dicha distribución resultante.

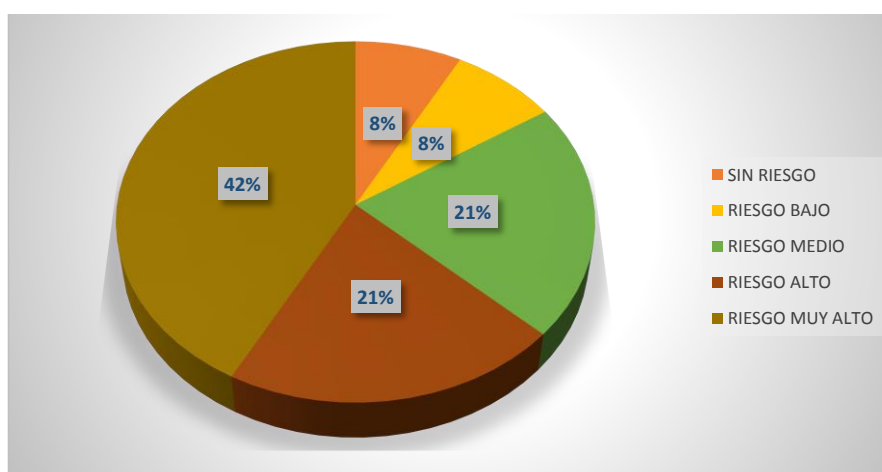


Gráfico 20: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Capacitación

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre El Trabajo, sub categoría Participación y Manejo: 13% de personal sin riesgo, 24% con riesgo bajo, 10% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 32% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 21 se puede observar dicha distribución resultante.

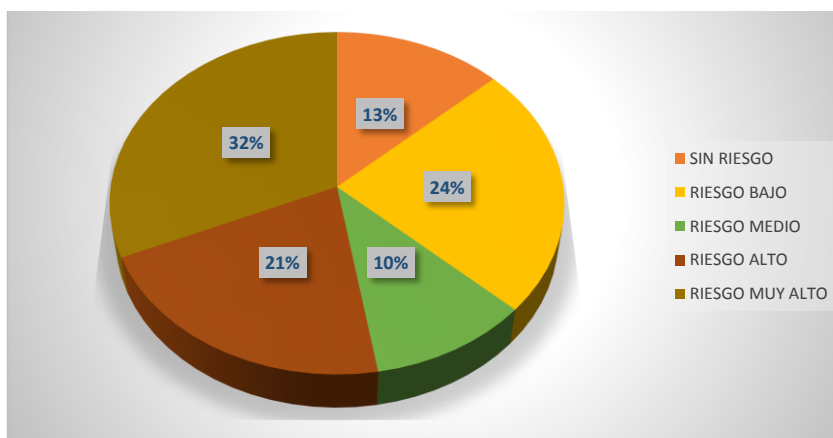


Gráfico 21: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Capacitación

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre El Trabajo, sub categoría Oportunidades para el uso y desarrollo: 26% de personal sin riesgo, 16% con riesgo bajo, 21% con riesgo medio, 29% con riesgo alto y finalmente 8% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 22 se puede observar dicha distribución resultante.

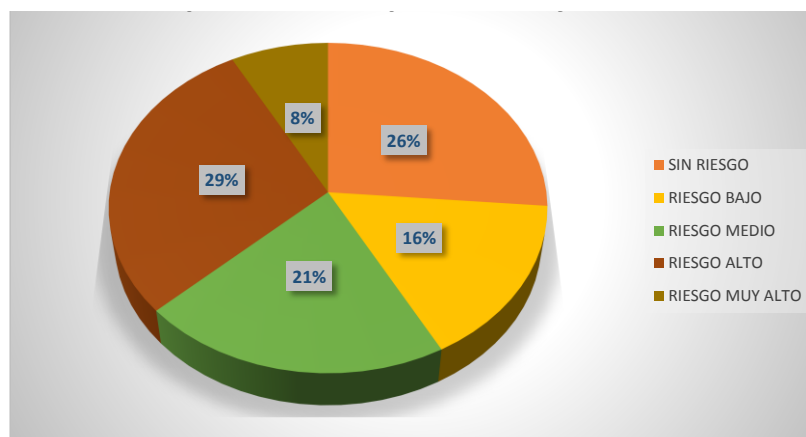


Gráfico 22: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Oportunidades para el Uso y Desarrollo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados al Control Sobre El Trabajo, sub categoría Control y Autonomía Sobre el Trabajo: 10% de personal sin riesgo, 24% con riesgo bajo, 29% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 16% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 23 se puede observar dicha distribución resultante.

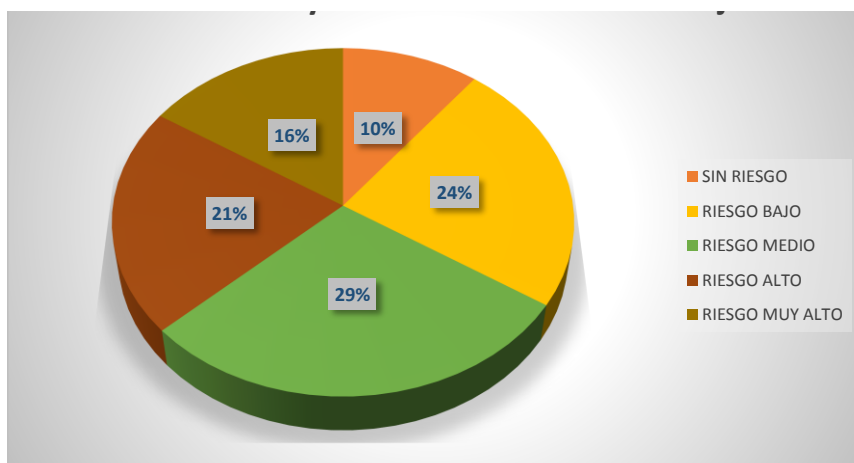


Gráfico 23: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Control Sobre el Trabajo-Control y Autonomía Sobre el Trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo: 16% de personal sin riesgo, 21% con riesgo bajo, 29% con riesgo medio, 8% con riesgo alto y finalmente 26% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 24 se puede observar dicha distribución resultante.

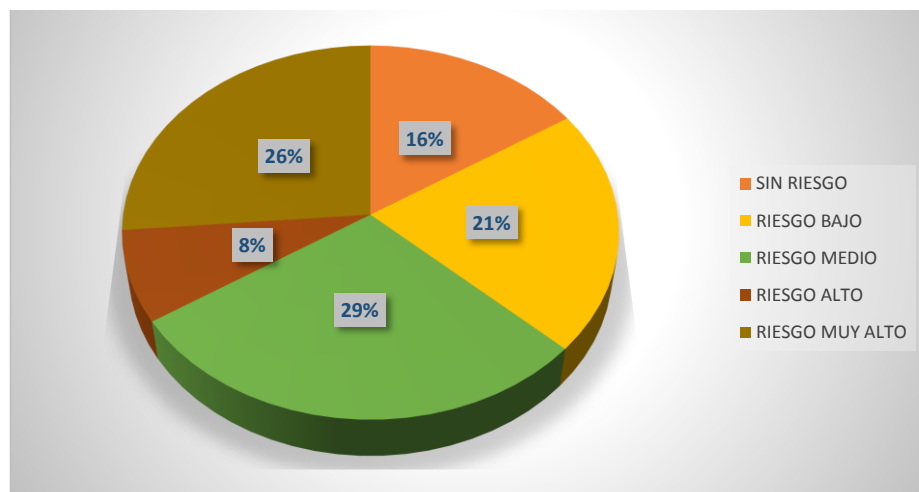


Gráfico 24: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Demandas Ambientales y de esfuerzo: 18% de personal sin riesgo, 24% con riesgo bajo, 21% con riesgo medio, 5% con riesgo alto y finalmente 32% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 25 se puede observar dicha distribución resultante.

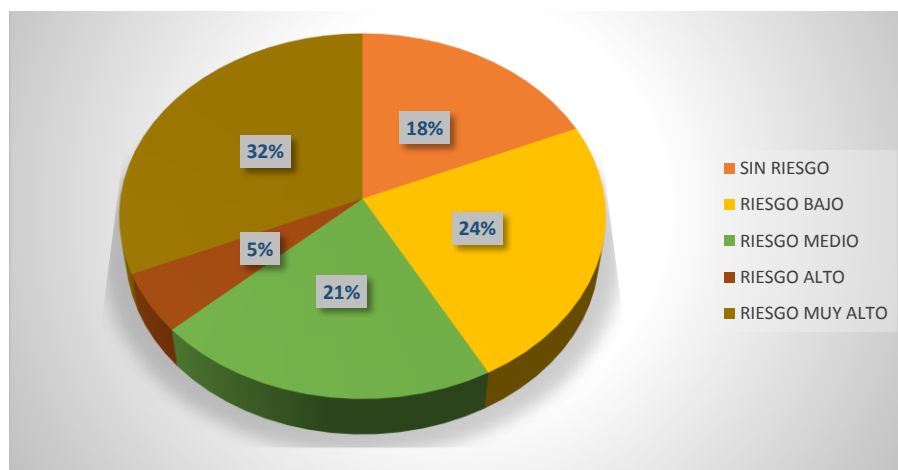


Gráfico 25: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas Ambientales y de esfuerzo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Demandas Emocionales: 55% de personal sin riesgo, 10% con riesgo bajo, 11% con riesgo medio, 16% con riesgo alto y finalmente 8% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 26 se puede observar dicha distribución resultante.

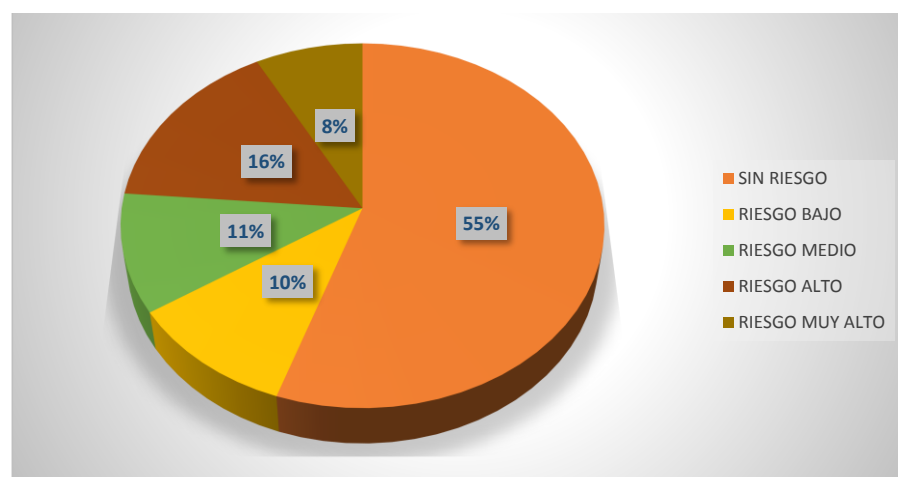


Gráfico 26: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas emocionales

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Demandas Cuantitativas: 13% de personal sin riesgo, 10% con riesgo bajo, 32% con riesgo medio, 13% con riesgo alto y finalmente 32% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 27 se puede observar dicha distribución resultante.

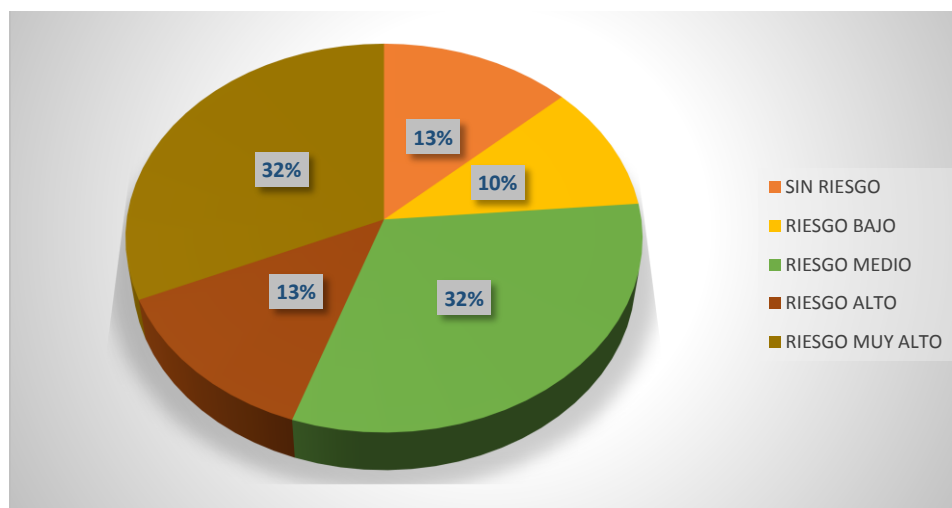


Gráfico 27: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas Cuantitativas

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Influencia del trabajo sobre el entorno: 16% de personal sin riesgo, 31% con riesgo bajo, 16% con riesgo medio, 13% con riesgo alto y finalmente 24% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 28 se puede observar dicha distribución resultante.

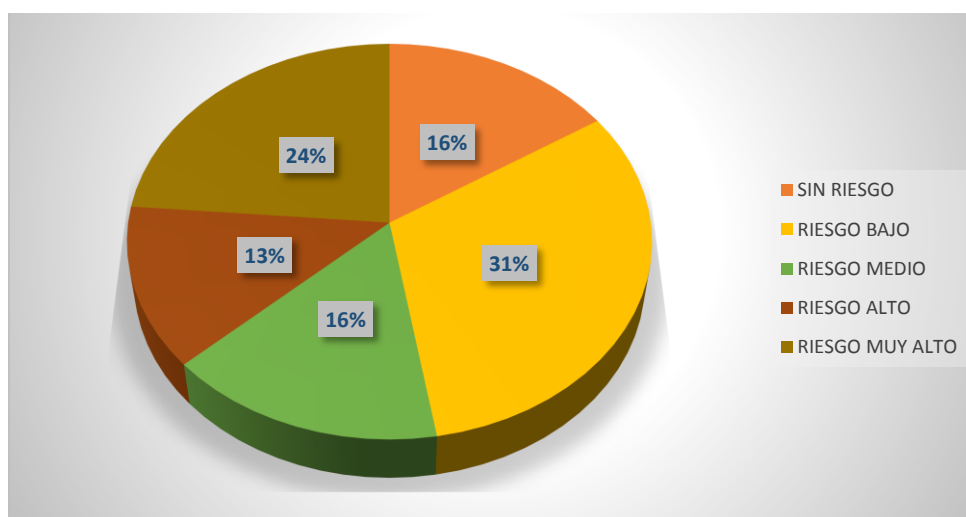


Gráfico 28: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Influencia del trabajo sobre el entorno.

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría exigencias de responsabilidad: 25% de personal sin riesgo, 25% con riesgo bajo, 25% con riesgo medio, 16% con riesgo alto y finalmente 9% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 5.18 se puede observar dicha distribución resultante.

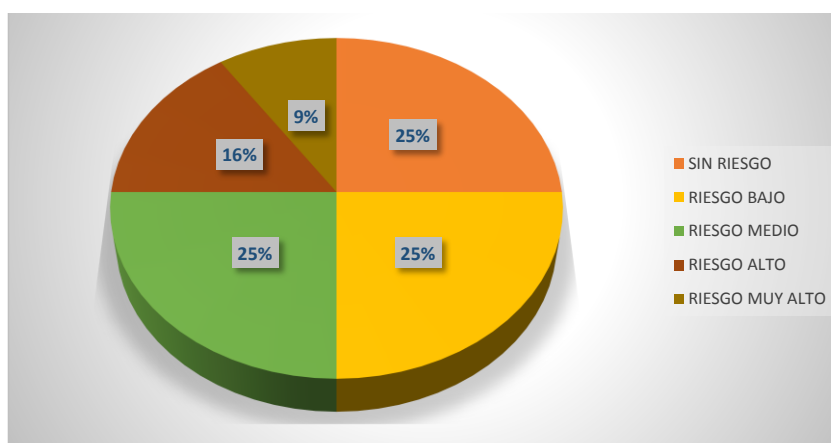


Gráfico 29: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Exigencias de responsabilidad

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Demandas de carga mental: 26% de personal sin riesgo, 26% con riesgo bajo, 16% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 11% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 30 se puede observar dicha distribución resultante.

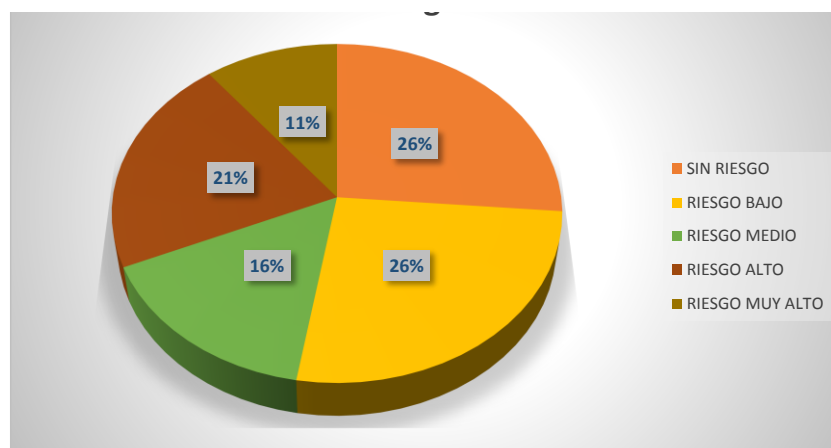


Gráfico 30: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas de carga mental

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Consistencia de Rol: 31% de personal sin riesgo, 25% con riesgo bajo, 19% con riesgo medio, 12% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 31 se puede observar dicha distribución resultante.

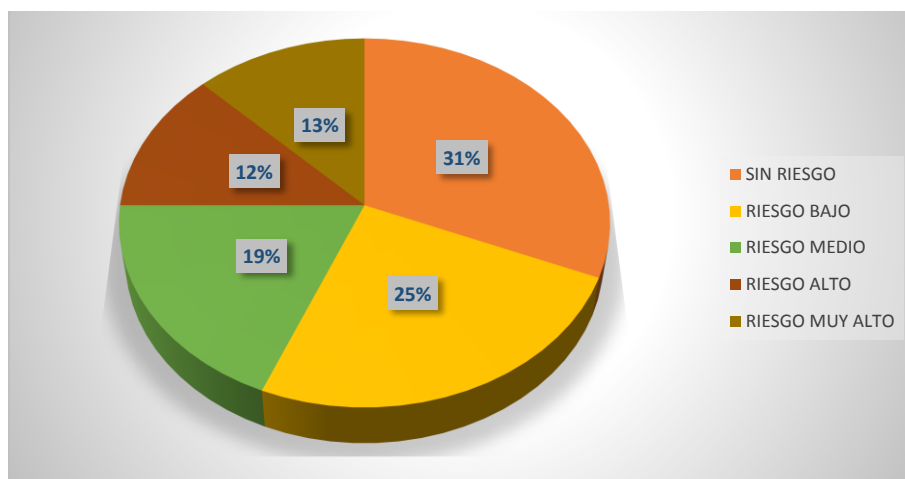


Gráfico 31: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Consistencias de rol.

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Demandas del Trabajo subcategoría Jornadas de trabajo: 11% de personal sin riesgo, 34% con riesgo bajo, 11% con riesgo medio, 26% con riesgo alto y finalmente 18% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 32 se puede observar dicha distribución resultante.

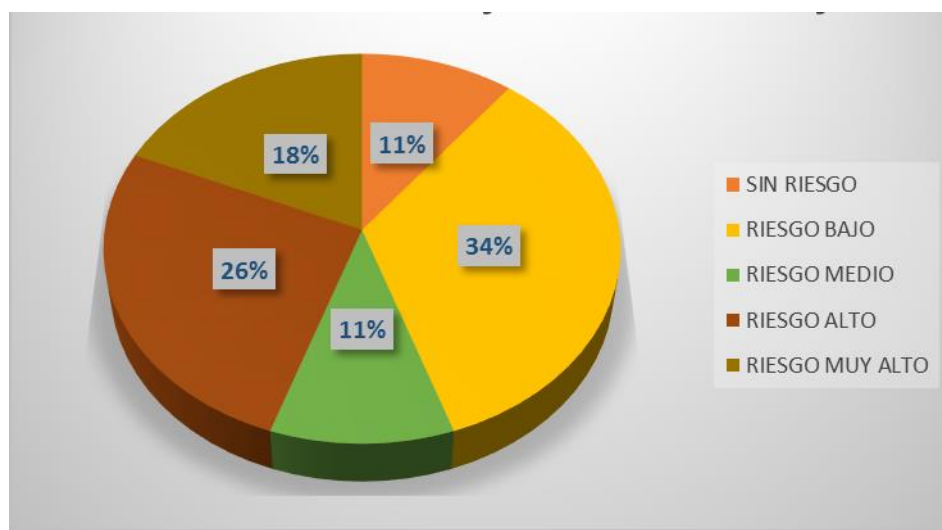


Gráfico 32: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Demandas de jornadas de trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Recompensas: 5% de personal sin riesgo, 27% con riesgo bajo, 26% con riesgo medio, 29% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 33 se puede observar dicha distribución resultante.

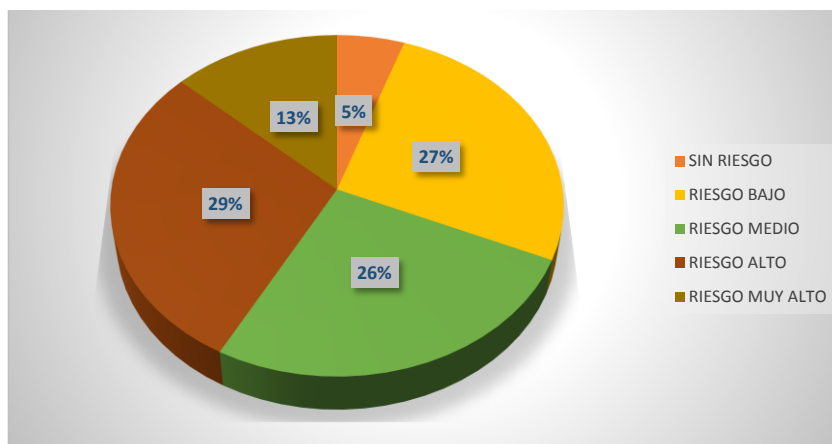


Gráfico 33: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Recompensas.

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Recompensas, subcategoría Derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo: 29% de personal sin riesgo, 16% con riesgo bajo, 23% con riesgo medio, 16% con riesgo alto y finalmente 16% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 34 se puede observar dicha distribución resultante.

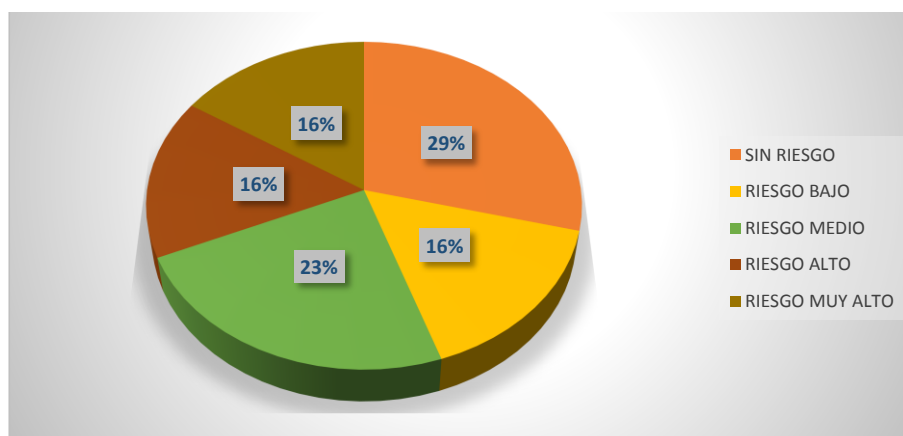


Gráfico 34: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los FACTORES INTRALABORALES relacionados a las Recompensas, subcategoría Reconocimiento y compensación: 5% de personal sin riesgo, 29% con riesgo bajo, 8% con riesgo medio, 45% con riesgo alto y finalmente 13% con riesgo

muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 35 se puede observar dicha distribución resultante.

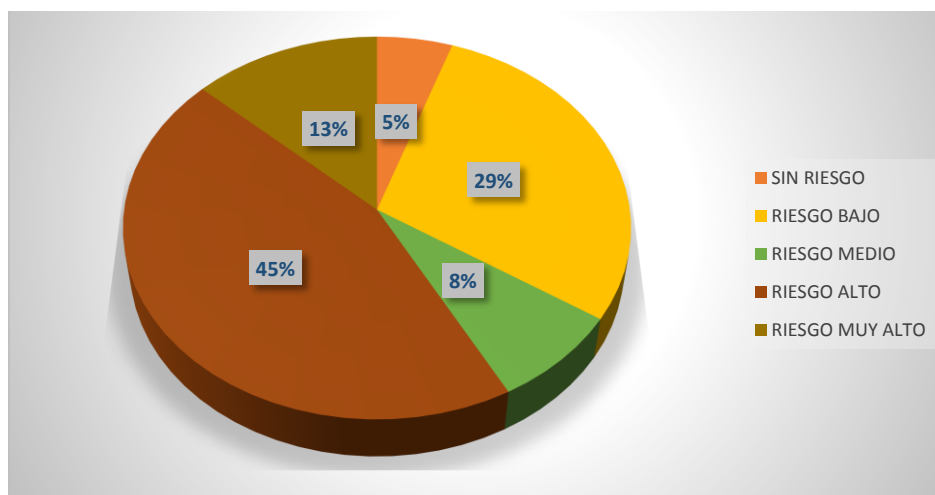


Gráfico 35: Distribución del riesgo relacionado a los Factores Intralaborales –Demandas Del Trabajo-Reconocimiento y Compensación

Se ha identificado los siguientes porcentajes para los RIESGOS PSICOSOCIALES TOTAL: 8% de personal sin riesgo, 29% con riesgo bajo, 24% con riesgo medio, 21% con riesgo alto y finalmente 18% con riesgo muy alto acorde a un Universo a la fecha de ejecución de la encuesta de 38 personas. En el Gráfico No. 36 se puede observar dicha distribución resultante.

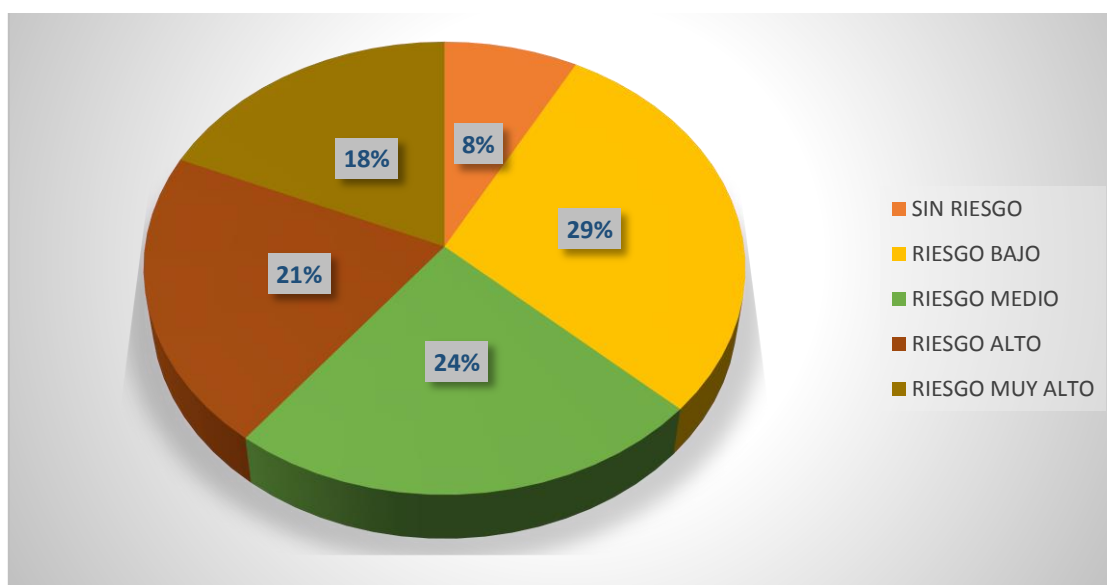


Gráfico 36: Distribución del riesgo relacionado al Total Riesgos Psicosociales

5.5 Análisis de componentes principales

Como se mencionó en la metodología este es un tipo de análisis que permite la reducción de datos y nos sirve para identificar grupos homogéneos de comportamiento es decir variables específicas que pueden correlacionarse entre sí a partir de un conjunto numeroso de variables. Este método es muy usado cuando se tienen que comparar un gran número de variables especialmente de forma simultánea como es un cuestionario laboral que es el caso del presente trabajo.

El resultado está identificado en 4 pasos principalmente, el primero es el cálculo de una matriz que exprese la variabilidad conjunta de todas las variables, el segundo es la extracción del número óptimo de factores, tercero la rotación de la solución para facilitar la interpretación y finalmente la cuarta que es la estimación de las puntuaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones, luego de varios cálculos y corridas realizadas en el SPSS (revisar anexos) y sobre la base de la Tabla No. 2, se ha podido determinar la relacionalidad entre los componentes de cada una de las dimensiones analizadas en el cuestionario con el índice de la canasta básica familiar notándose que poseen similar explicación factorial.

INTRALABORALES	Demandas de Jornada de Trabajo
	Reconocimiento y Compensación
EXTRALABORALES	Influencia del Entorno de trabajo
	Desplazamiento Vivienda - Trabajo

Figura 12: Componentes que se relacionan con la canasta básica.

Tabla 2: Matriz de Componentes

a

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CANASTA	,169	-,100	,612	,475	,038	-,211	,175	,162	,277
INT TOT	,847	,426	-,114	-,001	,148	-,020	-,027	-,139	-,020
INT 10	,875	-,075	-,222	-,306	,003	-,050	-,132	-,104	-,026
INT 11	,887	-,179	-,092	-,260	-,033	,032	,059	-,147	,003
INT 12	,655	-,056	-,441	-,210	-,199	,038	-,332	,052	,157
INT 13	,572	-,100	-,110	-,473	,122	,074	,384	-,083	-,024
INT 14	,270	,034	,283	-,220	,351	-,586	-,272	-,057	-,204
INT 20	,755	-,191	,049	,362	,373	,089	,106	,110	-,114
INT 21	,667	-,019	-,108	-,323	,323	,219	,121	,036	-,094
INT 22	,092	-,349	,346	,490	,411	,355	,122	-,033	,085
INT 23	,580	-,395	-,221	,061	,179	,210	,274	-,089	-,040
INT 24	,408	-,460	,191	,116	,491	-,245	-,156	,080	,135
INT 25	,259	,188	-,064	,657	-,029	-,367	-,240	,277	-,177
INT 30	,264	,916	-,028	,137	,134	-,002	,003	-,099	,024
INT 31	,191	,559	-,259	,427	-,155	,004	,084	-,464	-,112
INT 32	,008	,658	,445	-,195	,275	,114	,068	-,059	,315
INT 33	,356	,485	,217	,580	,105	,127	,100	,131	-,052
INT 34	,336	,397	-,009	-,344	,134	,210	-,145	,460	-,336
INT 35	-,140	,730	-,128	-,052	,307	,155	-,085	-,333	-,001
INT 36	-,042	,749	,213	-,288	-,030	-,234	-,007	,229	,232
INT 37	,619	,580	-,070	,046	-,181	,023	,076	,300	,055
INT 38	,358	,135	,527	,198	-,101	,458	-,295	,279	-,223
INT 40	,753	-,226	-,373	,017	-,150	-,158	-,131	-,014	,129
INT 41	,710	-,069	,070	,030	-,240	-,264	-,321	-,074	,238
INT 42	,579	-,218	,609	,105	-,163	,016	,093	-,086	-,039
EXT TOT	,655	-,130	,607	,157	-,222	,103	-,088	-,147	-,032
EXT 10	,576	-,058	,377	,142	,073	-,225	,191	-,019	-,372
EXT 20	,580	-,055	,187	,065	,063	,234	,055	,284	,569
EXT 30	,734	-,186	,291	-,088	,188	-,097	-,180	-,110	,048
EXT 40	,455	,216	,140	,198	-,634	-,089	,241	-,210	,046
EXT 50	,621	-,250	,384	,010	-,182	,214	-,188	-,115	,000
EXT 60	,348	,017	,533	-,264	-,546	,244	,030	,170	-,150
EXT 70	,133	-,150	,778	,284	-,181	,133	-,165	-,021	,016
INT - EXT	,910	,324	-,002	-,048	,132	,001	,004	-,121	-,011
ESTRÉS	,476	-,007	,720	-,096	-,146	-,420	,630	,278	-,048

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 9 Componentes extraídos.

Con respecto a realizar la rotación de los componentes principales del modelo no se obtuvo una correlación más importante que aquellas ya mencionadas, esto se puede observar en los Gráficos 5.37 – 5.39 donde se aplicó tres posibles rotaciones, varimax, quartimax y ecuamax del software.

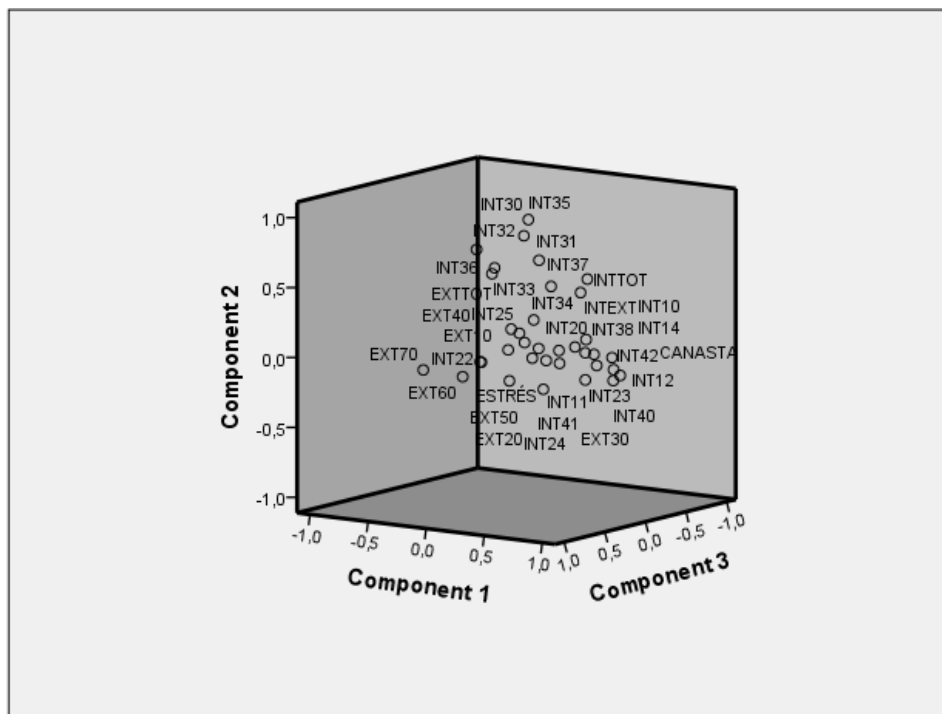


Gráfico 37: Espacio Rotado Varimax

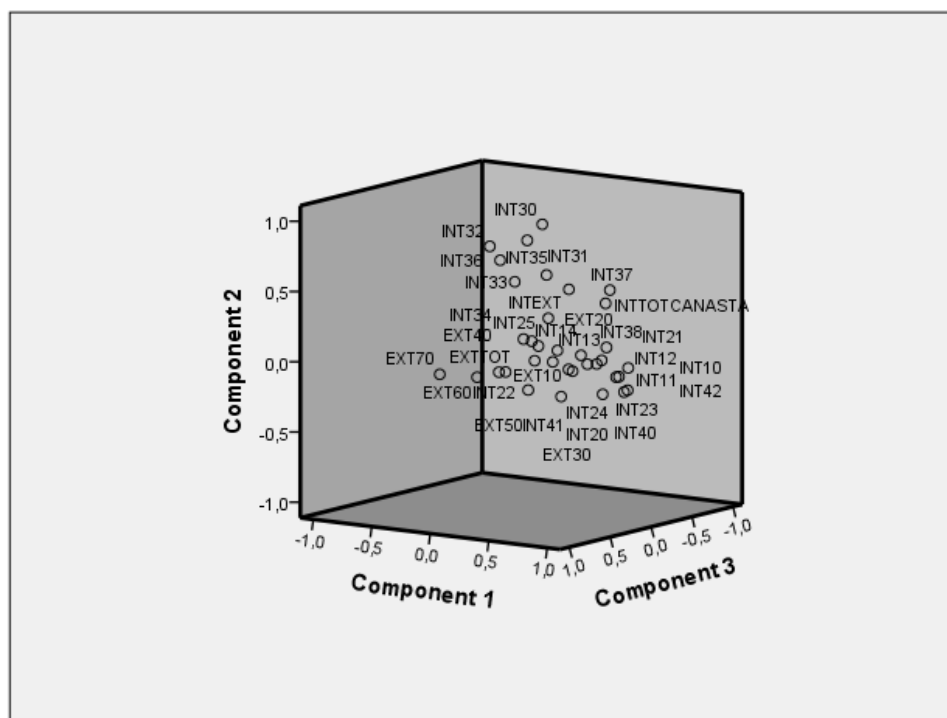


Gráfico 38: Espacio Rotado Quartimax

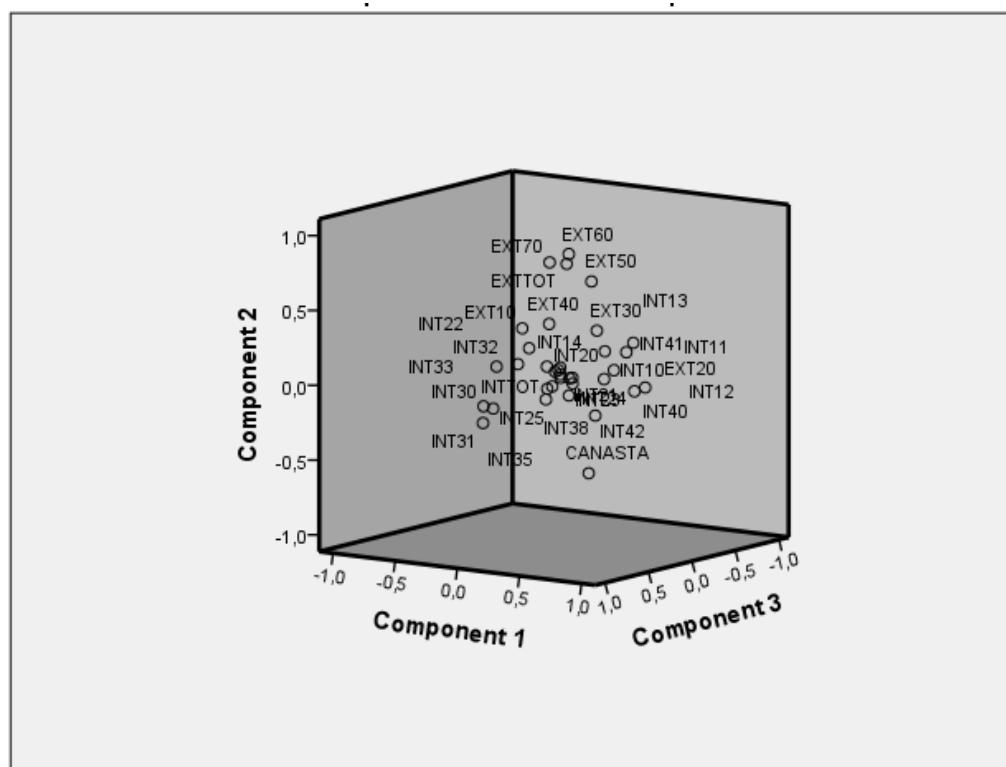


Gráfico 39: Espacio Rotado Ecuamax

Finalmente se procedió a realizar la matriz de componentes la cual identifica las 5 variables identificadas un total de 96% de explicación del modelo lo cuas especifica que nuestra variable dependiente índice de canasta familiar se explica con las 4 dimensiones intralaborales y extralaborales mencionadas así como con el estrés.

Tabla 3: Matriz de Componentes en función de las 5 variables correlacionables

Matriz de Componentes ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
RELACION SUELDO CANASTA BASICA INTEGRAL	,379	,405	,812	,110	,032
INT 38	,307	,760	,291	-,100	-,474
INT 42	,523	,565	,238	,399	,433
EXT TOT	,781	,430	-,255	,030	,209
EXT 60	,724	,389	,233	-,427	,163
EXT 70	,748	,086	-,086	,564	-,284

Método de Extracción: Principal Component Analysis.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Del análisis realizado se concluye que el estrés si es un valor correlacionado con la necesidad familiar plasmada en la canasta básica que el individuo posee.
- Existe correlación con las dimensiones: Demandas de Jornada de Trabajo, Reconocimiento y Compensación, Influencia del Entorno de trabajo y Desplazamiento Vivienda – Trabajo con la canasta básica.
- Es necesario mencionar que los índices de los componentes principales establecidos mejoraron ostensiblemente cuando se incluyó en la construcción del índice la cantidad de miembros del hogar y el número de personas que apoyan económicamente al núcleo familiar.
- Los valores de los componentes principales mientras más se acercan a uno son mejores, el promedio de este análisis es de 0.7 por lo que son dimensiones correlacionadas entre sí, sin embargo no llegan al ideal que podría estar en valores mayores a 0.8.
- Esta correlación puede verse afectada por las condiciones económicas imperantes en el país donde básicamente los individuos poseen un buen nivel de adquisición de la canasta básica.
- El estrés y el índice de la canasta básica relacionados con las exigencias de tiempo laboral que hacen al empleado en términos de duración y el horario de la jornada, descansos periódicos se relacionan entre sí.
- En una relación vinculada entre el estrés – canasta básica y reconocimientos, remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y la posibilidad de desarrollo se puede observar que existe la necesidad de aplicar medidas correctivas en esta dimensión con la finalidad de reducir el estrés, dichas medidas no son necesariamente relacionadas al sueldo puede ser medidas relacionadas al bienestar o desarrollo profesional.

- Un punto vinculado directamente al estrés es el tiempo empleado en el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta el trabajo. Al no tener facilidad, comodidad y rapidez en ello se aumentan los niveles de estrés.
- La canasta básica se relaciona directamente con los elementos mencionados en la conclusión anterior ya que función del acceso a las prestaciones consideradas en la canasta básica el hogar accede a una cobertura de las necesidades básicas insatisfechas.
- En función de las encuestas se puede determinar que aquellos hogares que tienen un nivel medio de ingresos (no mayor 2.5 canastas básicas) poseen bajos niveles de estrés.
- Indiscutiblemente el estrés está relacionado a las condiciones de exigencias de los roles familiares y personales, el bienestar familiar y las responsabilidades que existen en el trabajo.
- En la empresa analizada existe un malestar debido a las jornadas bajo presión, direccionamiento poco adecuado y remuneración en función de responsabilidades.
- Se pudo identificar que en la evaluación de las encuestas realizadas existía recurrentemente 10% condiciones de borde, las mismas que fueron solventadas matemáticamente.
- El estrés laboral y la canasta básica no se relacionan con todas las dimensiones existe una correlación considerable con: Demandas de Jornada de Trabajo, Reconocimiento y Compensación, Influencia del Entorno de trabajo, Desplazamiento Vivienda – Trabajo.
- Debido al tamaño del universo no es prudente aplicar un análisis de correlaciones de variables sin embargo el análisis factorial aplicado nos reduce de un grupo de 35 variables a un grupo de 6 variables que se relacionan entre sí.
- La variación del análisis dimensional mediante ejes rotados no identifica mejores correlaciones entre las variables identificadas.
- La aplicación de un análisis correlacional y de dependencia no es viable debido a que el tamaño de la muestra no es representativo.

5.2 Recomendaciones

- Se sugiere realizar una muestra mayor y referida a otras empresas con la finalidad de que el presente caso de estudio sea replicable y mejore los índices de factores principales que existen entre los grupos de variables identificadas.
- La empresa debería revisar salarios y remuneraciones en función de calidad y capacidad de los servidores ya que existe un descontento generalizado en lo relacionado a remuneraciones.
- Se requiere realizar un Plan de Incentivos empresariales para los empleados el mismo que no valore únicamente la parte económica sino más bien valore la posición del individuo como parte interactuante de un hogar que demanda el cubrimiento de necesidades básicas.
- Al verificar la reincidencia en las respuestas de condiciones de borde sería prudente evaluar mediante una entrevista a aquellos trabajadores cuyas encuestas poseen dichas condiciones.
- Sería necesario replicarse periódicamente la encuesta con la finalidad que la compañía pueda realizar estudios de impacto en función de medidas de gestión empresarial aplicada.
- Se sugiere que la compañía considere un ingreso del personal variado en función de responsabilidades y de distancia de movilización, con la finalidad de que el personal en la medida de lo posible evite el tiempo que permanece en los tráficos y cumpliendo al menos las 8 horas diarias.
- Podría surgir una política pública de aplicación de esta metodología con la finalidad de realizar mayores estudios no solo en el campo de los riesgos laborales sino su relación intrínseca con el aspecto económico, el IESS podría generar una batería de información a partir de la aplicación de cuestionarios vía on line.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrera Gonzalo, Análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales en trabajadores expuestos a turnicidad, pdv, carga física, mental, desarraigo familiar en una empresa petrolera ubicada en la provincia de Orellana – Ecuador, SEK, 2012

Carvajal Paz Melissa, Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional chacon galo, prevención de riesgos laborales medidas de seguridad empleados y trabajadores empresa EDC Ecuador, SEK, 2011

Enriquez Maria Fernanda, Factores de riesgo psicosocial en docentes de la Universidad Mariana, 2008

Flores Juan, Incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración, ciudad Quito, ANDINA, 2012.

INSHT, Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales 2010

Izquierdo Fernando Mansilla, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, 2008

Izquierdo Fernando Mansilla, Psicología On line, <http://www.psicologia-online.com>

Leones Pedro, Plan de prevención de riesgos laborales en la empresa Randimpak de la ciudad de Riobamba, ESPOCH, 2011

Vega, S. Experiencias en intervención psicosocial INSHT, 2009

Tomas José Manuel, varios, Informe resumido de la encuesta de riesgos psicosociales de la UVEG, 2004

Rendon Alba, Identificación de los factores de riesgos psicosocial relacionados con la organización del trabajo en la empresa ECUASANITAS de servicios médicos de Guayaquil, Universidad Estatal de Milagro, 2010

Varios, ISTAS 21 Anexo X, 2009

Vallejos Jorge, Factores de riesgos psicosociales que afectan al rendimiento del personal de producción de la empresa Javier Diez Comunicación Visual Cia. Ltda. en Quito durante el Año 2011, Universidad Central, 2011

Leones Vásquez, Pedro, 2011, Plan de prevención de riesgos laborales en la empresa randimpak de la Ciudad de Riobamba, recuperado de:

<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/1477/1/85T00203.pdf>

Carrera Segovia, David, 2012, Análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales en trabajadores expuestos a turnicidad, PDV, Carga Física, Mental, Desarraigo Familiar en una empresa petrolera ubicada en la Provincia de Orellana – Ecuador, recuperado de:

<http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/264/1/An%C3%A1lisis%20de%20los%20riesgos%20ergon%C3%B3micos%20y%20psicosociales%20en%20trabajadores%20expuestos%20a%20turnicidad,%20pdv,%20carga%20f%C3%ADsica,%20mental,%20desarraigo%20familiar%20en%20una%20empresa%20petrolera%20ubicada%20en%20la%20PROVINCIA%20DE%20ORELLANA.pdf>

Chacon Castro, Galo, 2011, Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial del personal de operaciones de la Empresa EDC Ecuador Ltda. Propuesta de mejoramiento del manejo del recurso Humano, recuperado de: <http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/handle/123456789/339>

Vallejos Jorge, 2011, Factores de riesgos psicosociales que afectan al rendimiento del personal de producción de la empresa Javier Diez comunicación visual Cia. Ltda. en Quito durante el año 2011, recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1057/1/T-UC-0013-TS1.pdf>

Flores Juan Carlos, 2012, Incidencia de los factores psicosociales en la gestión de servicio al cliente en la empresa pública: el caso de la Dirección de Migración y Extranjería del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio e Integración, ciudad de Quito, recuperado de:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3082/1/T1112-MDTH-Flores-Incidencia.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, Factores de riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación, recuperado de:

<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

ANEXOS

ANEXO ANALISIS FACTORIAL DE TODAS LAS VARIABLES

FACTOR

```
/VARIABLES CANASTA INTTOT INT10 INT11 INT12 INT13 INT14 INT20 INT21 INT22 INT23
INT24 INT25 INT30 INT31 INT32 INT33 INT34 INT35 INT36 INT37 INT38 INT40 INT41 INT42
EXTTOT EXT10 EXT20 EXT30 EXT40 EXT50 EXT60 EXT70 INTEXT ESTRÉS
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS CANASTA INTTOT INT10 INT11 INT12 INT13 INT14 INT20 INT21 INT22 INT23
INT24 INT25 INT30 INT31 INT32 INT33 INT34 INT35 INT36 INT37 INT38 INT40 INT41 INT42
EXTTOT EXT10 EXT20 EXT30 EXT40 EXT50 EXT60 EXT70 INTEXT ESTRÉS
```

```
/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION DET KMO EXTRACTION ROTATION
```

```
/PLOT EIGEN ROTATION
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(9)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/CRITERIA ITERATE(25)
```

```
/ROTATION VARIMAX
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

A. factorial

Notas

Resultados creados		20-abr-2015 11:30:41
Comentarios		
Entrada	Datos	G:\TESIS\SPSS\BASE DE ANALISIS FIN.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	38
Manipulación de los valores perdidos	Definición de los perdidos	MISSING=EXCLUDE: Los valores definidos como perdidos por el usuario son considerados como perdidos.
	Casos utilizados.	LISTWISE: Los estadísticos se basan en casos que no tienen valores perdidos para ninguna variable utilizada.

Sintaxis	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES CANASTA INTTOT INT10 INT11 INT12 INT13 INT14 INT20 INT21 INT22 INT23 INT24 INT25 INT30 INT31 INT32 INT33 INT34 INT35 INT36 INT37 INT38 INT40 INT41 INT42 EXTTOT EXT10 EXT20 EXT30 EXT40 EXT50 EXT60 EXT70 INTEXT ESTRÉS</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS CANASTA INTTOT INT10 INT11 INT12 INT13 INT14 INT20 INT21 INT22 INT23 INT24 INT25 INT30 INT31 INT32 INT33 INT34 INT35 INT36 INT37 INT38 INT40 INT41 INT42 EXTTOT EXT10 EXT20 EXT30 EXT40 EXT50 EXT60 EXT70 INTEXT ESTRÉS</p> <p>/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION DET KMO EXTRACTION ROTATION</p> <p>/PLOT EIGEN ROTATION</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(9)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION VARIMAX</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Recursos	<p>Tiempo de procesador 00 00:00:02,745</p>
	<p>Tiempo transcurrido 00 00:00:08,596</p>
	<p>Memoria máxima necesaria 141380 (138,066K) bytes</p>

[Conjunto_de_datos1] G:\TESIS\SPSS\BASE DE ANALISIS FIN.sav

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N del análisis
CANASTA	1,89	1,450	27
INT TOT	2,07	1,269	27
INT 10	1,56	1,368	27
INT 11	1,48	1,369	27
INT 12	1,78	1,502	27
INT 13	2,07	1,412	27
INT 14	,37	,792	27
INT 20	2,52	1,014	27
INT 21	1,96	1,315	27
INT 22	2,67	1,240	27
INT 23	2,15	1,512	27
INT 24	1,70	1,409	27
INT 25	2,26	1,318	27
INT 30	2,11	1,423	27
INT 31	2,26	1,457	27
INT 32	1,11	1,423	27
INT 33	2,26	1,259	27
INT 34	1,89	1,553	27
INT 35	1,74	1,259	27
INT 36	1,67	1,414	27
INT 37	1,37	1,334	27
INT 38	1,96	1,427	27
INT 40	2,19	1,145	27
INT 41	1,70	1,463	27
INT 42	2,37	1,149	27
EXT TOT	2,15	1,512	27
EXT 10	1,89	1,050	27
EXT 20	,37	,688	27
EXT 30	1,67	1,519	27
EXT 40	2,22	1,528	27
EXT 50	2,07	1,466	27
EXT 60	1,52	1,451	27
EXT 70	2,85	1,292	27
INT - EXT	2,07	1,269	27

ESTRÉS	2,30	1,409	27
--------	------	-------	----

Matriz de correlaciones^{a,b}

		CANASTA	INT TOT	INT 10	INT 11	INT 12	INT 13
Correlación	CANASTA	1,000	,130	,090	,028	,306	,098
	INT TOT	,130	1,000	,773	,709	,554	,491
	INT 10	,090	,773	1,000	,919	,811	,635
	INT 11	,028	,709	,919	1,000	,634	,657
	INT 12	,306	,554	,811	,634	1,000	,407
	INT 13	,098	,491	,635	,657	,407	1,000
	INT 14	-,231	,316	,300	,219	,007	,181
	INT 20	,250	,597	,533	,617	,306	,294
	INT 21	-,002	,578	,632	,737	,346	,519
	INT 22	,000	-,033	-,136	,008	-,289	-,029
	INT 23	,253	,355	,535	,577	,405	,445
	INT 24	,153	,206	,368	,396	,186	,224
	INT 25	,358	,264	,045	,013	,088	-,341
	INT 30	,043	,656	,125	,011	,084	,053
	INT 31	,233	,468	,079	,070	,062	-,141
	INT 32	-,311	,230	-,132	-,107	-,222	,111
	INT 33	,185	,493	,047	,014	-,009	,010
	INT 34	-,194	,395	,302	,189	,286	,249
	INT 35	-,122	,277	-,092	-,215	-,072	-,119

INT 36	-,206	,229	-,040	-,113	-,072	-,045
INT 37	,121	,710	,452	,425	,388	,230
INT 38	,314	,384	,365	,285	,498	,116
INT 40	,453	,546	,718	,677	,696	,396
INT 41	,147	,530	,643	,573	,617	,216
INT 42	,488	,429	,598	,592	,540	,386
EXT TOT	-,203	,395	,405	,522	,218	,157
EXT 10	-,008	,411	,393	,386	,106	,343
EXT 20	,120	,408	,386	,457	,343	,208
EXT 30	-,105	,552	,648	,672	,388	,299
EXT 40	,029	,408	,288	,425	,207	,170
EXT 50	-,177	,349	,458	,576	,322	,425
EXT 60	-,465	,145	,256	,315	,178	,206
EXT 70	-,276	-,063	-,126	-,023	-,236	-,183
INT - EXT	,088	,952	,817	,798	,554	,555
ESTRÉS	,130	,310	,310	,422	,069	,414

triz de correlaciones^{a,b}

		INT 14	INT 20	INT 21	INT 22	INT 23	INT 24
Correlación	CANASTA	-,231	,250	-,002	,000	,253	,153
	INT TOT	,316	,597	,578	-,033	,355	,206
	INT 10	,300	,533	,632	-,136	,535	,368
	INT 11	,219	,617	,737	,008	,577	,396
	INT 12	,007	,306	,346	-,289	,405	,186
	INT 13	,181	,294	,519	-,029	,445	,224
	INT 14	1,000	,183	,161	-,065	-,048	,378
	INT 20	,183	1,000	,621	,479	,650	,596
	INT 21	,161	,621	1,000	,016	,467	,284
	INT 22	-,065	,479	,016	1,000	,253	,381
	INT 23	-,048	,650	,467	,253	1,000	,274
	INT 24	,378	,596	,284	,381	,274	1,000
	INT 25	,199	,413	-,083	,008	-,001	,188
	INT 30	,133	,092	,105	-,174	-,133	-,251
	INT 31	-,120	,114	-,015	-,099	,087	-,317
	INT 32	,133	-,121	,105	-,022	-,312	-,098
	INT 33	,016	,463	,053	,353	,019	,023
	INT 34	,160	,136	,394	-,140	,024	-,156
	INT 35	-,054	-,192	,064	-,230	-,242	-,284
	INT 36	,183	-,304	-,048	-,351	-,426	-,264

INT 37	,047	,364	,381	-,248	,143	-,062
INT 38	-,260	,306	,286	-,051	,199	-,025
INT 40	,134	,444	,465	-,063	,517	,250
INT 41	,264	,367	,254	-,014	,229	,348
INT 42	-,072	,357	,391	-,018	,521	,047
EXT TOT	,177	,525	,312	,294	,293	,292
EXT 10	,329	,490	,220	,236	,302	,393
EXT 20	,021	,486	,356	,331	,389	,316
EXT 30	,394	,616	,552	,184	,475	,437
EXT 40	-,071	,146	,023	-,101	-,015	-,183
EXT 50	,207	,439	,301	,247	,290	,421
EXT 60	-,006	,072	,172	-,093	,051	-,110
EXT 70	,056	,149	-,117	,352	-,008	,186
INT - EXT	,316	,657	,647	,016	,415	,292
ESTRÉS	,174	,373	,317	-,117	,286	,201

Matriz de correlaciones^{a,b}

		INT 25	INT 30	INT 31	INT 32	INT 33	INT 34
Correlación	CANASTA	,358	,043	,233	-,311	,185	-,194
	INT TOT	,264	,656	,468	,230	,493	,395
	INT 10	,045	,125	,079	-,132	,047	,302
	INT 11	,013	,011	,070	-,107	,014	,189
	INT 12	,088	,084	,062	-,222	-,009	,286
	INT 13	-,341	,053	-,141	,111	,010	,249
	INT 14	,199	,133	-,120	,133	,016	,160
	INT 20	,413	,092	,114	-,121	,463	,136
	INT 21	-,083	,105	-,015	,105	,053	,394
	INT 22	,008	-,174	-,099	-,022	,353	-,140
	INT 23	-,001	-,133	,087	-,312	,019	,024
	INT 24	,188	-,251	-,317	-,098	,023	-,156
	INT 25	1,000	,271	,304	-,118	,491	,033
	INT 30	,271	1,000	,672	,620	,606	,389
	INT 31	,304	,672	1,000	,097	,339	-,055
	INT 32	-,118	,620	,097	1,000	,305	,267
	INT 33	,491	,606	,339	,305	1,000	,173
	INT 34	,033	,389	-,055	,267	,173	1,000
	INT 35	-,051	,682	,416	,532	,311	,201
	INT 36	,048	,592	,156	,611	,202	,333

INT 37	,337	,646	,404	,302	,490	,448
INT 38	,291	,210	,264	-,244	,241	,363
INT 40	,222	,010	,108	-,320	,045	,185
INT 41	,181	,127	,110	-,076	,190	,087
INT 42	,188	-,026	,216	-,426	,037	,089
EXT TOT	,173	,028	,087	,099	,323	,106
EXT 10	,188	,137	,095	,060	,343	,275
EXT 20	,060	,114	-,100	,231	,240	,184
EXT 30	,198	,018	-,081	,089	,107	,228
EXT 40	,276	,236	,405	,059	,329	-,070
EXT 50	,089	-,059	-,081	,051	,198	,038
EXT 60	-,113	-,029	-,139	,083	,155	,231
EXT 70	,069	-,095	-,101	,156	,261	-,085
INT - EXT	,218	,549	,385	,251	,445	,395
ESTRÉS	,143	,060	-,039	-,017	,172	,121

Matriz de correlaciones^{a,b}

		INT 35	INT 36	INT 37	INT 38	INT 40	INT 41
Correlación	CANASTA	-,122	-,206	,121	,314	,453	,147
	INT TOT	,277	,229	,710	,384	,546	,530
	INT 10	-,092	-,040	,452	,365	,718	,643
	INT 11	-,215	-,113	,425	,285	,677	,573
	INT 12	-,072	-,072	,388	,498	,696	,617
	INT 13	-,119	-,045	,230	,116	,396	,216
	INT 14	-,054	,183	,047	-,260	,134	,264
	INT 20	-,192	-,304	,364	,306	,444	,367
	INT 21	,064	-,048	,381	,286	,465	,254
	INT 22	-,230	-,351	-,248	-,051	-,063	-,014
	INT 23	-,242	-,426	,143	,199	,517	,229
	INT 24	-,284	-,264	-,062	-,025	,250	,348
	INT 25	-,051	,048	,337	,291	,222	,181
	INT 30	,682	,592	,646	,210	,010	,127
	INT 31	,416	,156	,404	,264	,108	,110
	INT 32	,532	,611	,302	-,244	-,320	-,076
	INT 33	,311	,202	,490	,241	,045	,190
	INT 34	,201	,333	,448	,363	,185	,087
	INT 35	1,000	,382	,128	,037	-,232	-,210
	INT 36	,382	1,000	,435	-,159	-,222	,043

INT 37	,128	,435	1,000	,452	,331	,413
INT 38	,037	-,159	,452	1,000	,334	,124
INT 40	-,232	-,222	,331	,334	1,000	,746
INT 41	-,210	,043	,413	,124	,746	1,000
INT 42	-,170	-,395	,258	,478	,823	,388
EXT TOT	-,242	-,102	,258	-,051	,339	,560
EXT 10	-,168	-,104	,250	-,054	,306	,428
EXT 20	-,196	,053	,432	,132	,398	,381
EXT 30	-,168	-,072	,215	-,077	,546	,542
EXT 40	-,109	,071	,468	,057	,283	,358
EXT 50	-,302	-,229	,202	,204	,381	,513
EXT 60	-,239	,181	,294	,028	,056	,275
EXT 70	-,237	-,049	-,012	-,191	-,059	,261
INT - EXT	,157	,207	,710	,341	,546	,593
ESTRÉS	-,280	,187	,410	-,224	,298	,287

Matriz de correlaciones^{a,b}

		INT 42	EXT TOT	EXT 10	EXT 20	EXT 30	EXT 40
Correlación	CANASTA	,488	-,203	-,008	,120	-,105	,029
	INT TOT	,429	,395	,411	,408	,552	,408
	INT 10	,598	,405	,393	,386	,648	,288
	INT 11	,592	,522	,386	,457	,672	,425
	INT 12	,540	,218	,106	,343	,388	,207
	INT 13	,386	,157	,343	,208	,299	,170
	INT 14	-,072	,177	,329	,021	,394	-,071
	INT 20	,357	,525	,490	,486	,616	,146
	INT 21	,391	,312	,220	,356	,552	,023
	INT 22	-,018	,294	,236	,331	,184	-,101
	INT 23	,521	,293	,302	,389	,475	-,015
	INT 24	,047	,292	,393	,316	,437	-,183
	INT 25	,188	,173	,188	,060	,198	,276
	INT 30	-,026	,028	,137	,114	,018	,236
	INT 31	,216	,087	,095	-,100	-,081	,405
	INT 32	-,426	,099	,060	,231	,089	,059
	INT 33	,037	,323	,343	,240	,107	,329
	INT 34	,089	,106	,275	,184	,228	-,070
	INT 35	-,170	-,242	-,168	-,196	-,168	-,109
	INT 36	-,395	-,102	-,104	,053	-,072	,071

INT 37	,258	,258	,250	,432	,215	,468
INT 38	,478	-,051	-,054	,132	-,077	,057
INT 40	,823	,339	,306	,398	,546	,283
INT 41	,388	,560	,428	,381	,542	,358
INT 42	1,000	,078	,195	,258	,272	,324
EXT TOT	,078	1,000	,592	,463	,709	,518
EXT 10	,195	,592	1,000	,166	,482	,280
EXT 20	,258	,463	,166	1,000	,491	,248
EXT 30	,272	,709	,482	,491	1,000	,199
EXT 40	,324	,518	,280	,248	,199	1,000
EXT 50	,212	,724	,355	,391	,461	,387
EXT 60	-,097	,630	,292	,263	,256	,415
EXT 70	-,324	,701	,413	,237	,327	,173
INT - EXT	,403	,536	,497	,452	,632	,428
ESTRÉS	,191	,304	,517	,279	,264	,415

Matriz de correlaciones^{a,b}

		EXT 50	EXT 60	EXT 70	INT - EXT	ESTRÉS
Correlación	CANASTA	-,177	-,465	-,276	,088	,130
	INT TOT	,349	,145	-,063	,952	,310
	INT 10	,458	,256	-,126	,817	,310
	INT 11	,576	,315	-,023	,798	,422
	INT 12	,322	,178	-,236	,554	,069
	INT 13	,425	,206	-,183	,555	,414
	INT 14	,207	-,006	,056	,316	,174
	INT 20	,439	,072	,149	,657	,373
	INT 21	,301	,172	-,117	,647	,317
	INT 22	,247	-,093	,352	,016	-,117
	INT 23	,290	,051	-,008	,415	,286
	INT 24	,421	-,110	,186	,292	,201
	INT 25	,089	-,113	,069	,218	,143
	INT 30	-,059	-,029	-,095	,549	,060
	INT 31	-,081	-,139	-,101	,385	-,039
	INT 32	,051	,083	,156	,251	-,017
	INT 33	,198	,155	,261	,445	,172
	INT 34	,038	,231	-,085	,395	,121
	INT 35	-,302	-,239	-,237	,157	-,280
	INT 36	-,229	,181	-,049	,207	,187

INT 37	,202	,294	-,012	,710	,410
INT 38	,204	,028	-,191	,341	-,224
INT 40	,381	,056	-,059	,546	,298
INT 41	,513	,275	,261	,593	,287
INT 42	,212	-,097	-,324	,403	,191
EXT TOT	,724	,630	,701	,536	,304
EXT 10	,355	,292	,413	,497	,517
EXT 20	,391	,263	,237	,452	,279
EXT 30	,461	,256	,327	,632	,264
EXT 40	,387	,415	,173	,428	,415
EXT 50	1,000	,542	,453	,473	,157
EXT 60	,542	1,000	,473	,229	,355
EXT 70	,453	,473	1,000	,030	,025
INT - EXT	,473	,229	,030	1,000	,374
ESTRÉS	,157	,355	,025	,374	1,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
CANASTA	1,000	,819
INT TOT	1,000	,954
INT 10	1,000	,945
INT 11	1,000	,923
INT 12	1,000	,849
INT 13	1,000	,749
INT 14	1,000	,788
INT 20	1,000	,923
INT 21	1,000	,738
INT 22	1,000	,808
INT 23	1,000	,705
INT 24	1,000	,778
INT 25	1,000	,839
INT 30	1,000	,957
INT 31	1,000	,857
INT 32	1,000	,865
INT 33	1,000	,802
INT 34	1,000	,796
INT 35	1,000	,808
INT 36	1,000	,853

INT 37	1,000	,859
INT 38	1,000	,897
INT 40	1,000	,839
INT 41	1,000	,806
INT 42	1,000	,810
EXT TOT	1,000	,929
EXT 10	1,000	,728
EXT 20	1,000	,844
EXT 30	1,000	,758
EXT 40	1,000	,827
EXT 50	1,000	,723
EXT 60	1,000	,885
EXT 70	1,000	,804
INT - EXT	1,000	,967
ESTRÉS	1,000	,939

Método de extracción: Análisis de

Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	10,429	29,797	29,797	10,429
2	4,629	13,226	43,023	4,629
3	3,841	10,976	53,999	3,841
4	2,718	7,767	61,766	2,718
5	2,179	6,227	67,993	2,179
6	1,709	4,884	72,876	1,709
7	1,450	4,144	77,020	1,450
8	1,291	3,688	80,708	1,291
9	1,126	3,217	83,926	1,126
10	,903	2,581	86,507	
11	,840	2,399	88,906	
12	,650	1,857	90,763	
13	,524	1,497	92,261	
14	,461	1,318	93,579	
15	,447	1,278	94,858	
16	,406	1,161	96,019	

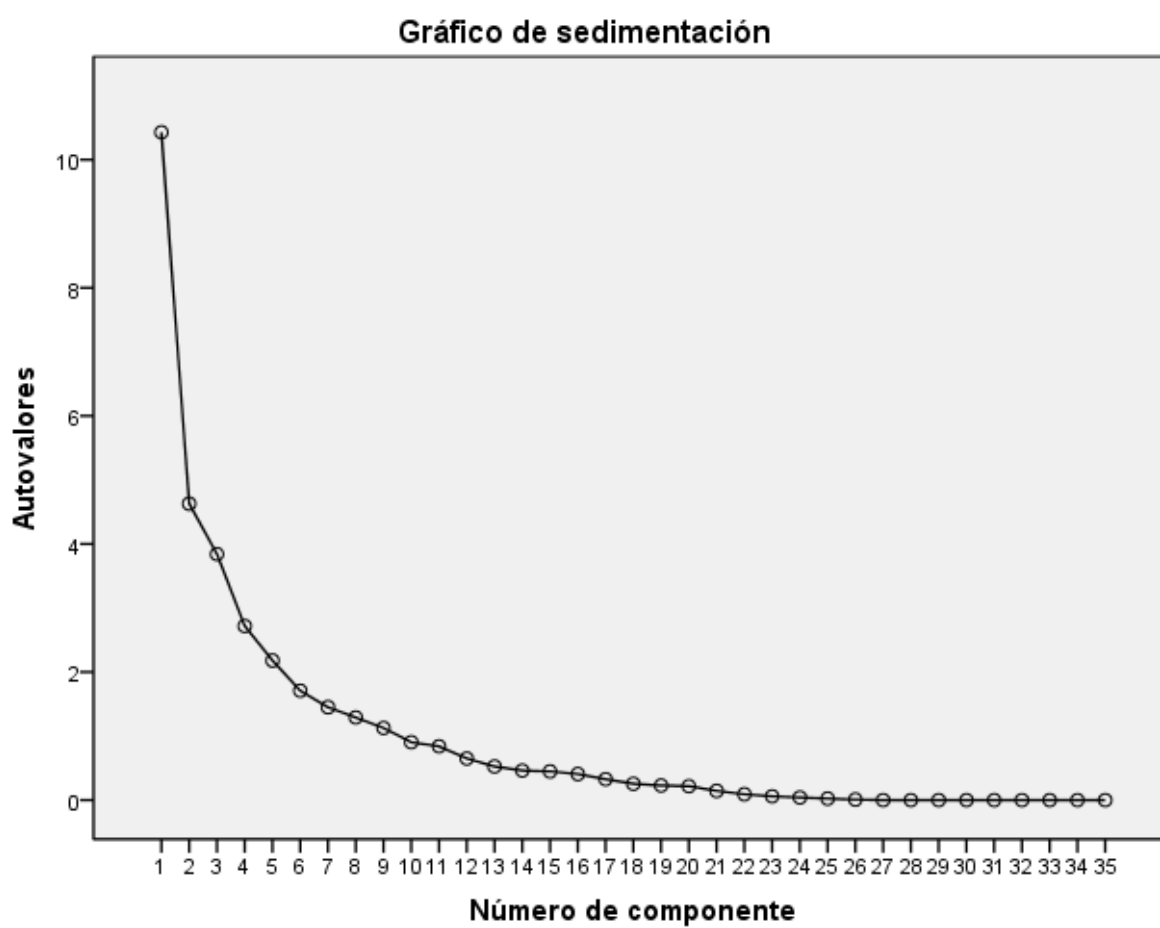
17	,327	,933	96,952
18	,254	,727	97,679
19	,227	,649	98,328
20	,217	,620	98,948
21	,144	,410	99,358
22	,092	,262	99,620
23	,059	,170	99,790
24	,041	,117	99,907
25	,024	,068	99,975
26	,009	,025	100,000
27	4,030E-16	1,151E-15	100,000
28	2,991E-16	8,547E-16	100,000
29	1,563E-16	4,467E-16	100,000
30	1,300E-16	3,715E-16	100,000
31	3,783E-17	1,081E-16	100,000
32	-6,063E-17	-1,732E-16	100,000
33	-1,913E-16	-5,464E-16	100,000
34	-2,692E-16	-7,690E-16	100,000
35	-3,396E-16	-9,702E-16	100,000

Varianza total explicada

Componente	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	29,797	29,797	8,049	22,996	22,996
2	13,226	43,023	4,349	12,426	35,422
3	10,976	53,999	3,970	11,343	46,765
4	7,767	61,766	2,927	8,362	55,127
5	6,227	67,993	2,453	7,008	62,135
6	4,884	72,876	2,297	6,564	68,699
7	4,144	77,020	2,133	6,095	74,794
8	3,688	80,708	1,822	5,206	79,999
9	3,217	83,926	1,374	3,926	83,926
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.



Matriz de componentes^a

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
CANASTA	,169	-,100	,612	,475	,038	-,211	,175
INT TOT	,847	,426	-,114	-,001	,148	-,020	-,027
INT 10	,875	-,075	-,222	-,306	,003	-,050	-,132
INT 11	,887	-,179	-,092	-,260	-,033	,032	,059
INT 12	,655	-,056	-,441	-,210	-,199	,038	-,332
INT 13	,572	-,100	-,110	-,473	,122	,074	,384
INT 14	,270	,034	,283	-,220	,351	-,586	-,272
INT 20	,755	-,191	,049	,362	,373	,089	,106
INT 21	,667	-,019	-,108	-,323	,323	,219	,121
INT 22	,092	-,349	,346	,490	,411	,355	,122
INT 23	,580	-,395	-,221	,061	,179	,210	,274
INT 24	,408	-,460	,191	,116	,491	-,245	-,156
INT 25	,259	,188	-,064	,657	-,029	-,367	-,240
INT 30	,264	,916	-,028	,137	,134	-,002	,003
INT 31	,191	,559	-,259	,427	-,155	,004	,084
INT 32	,008	,658	,445	-,195	,275	,114	,068
INT 33	,356	,485	,217	,580	,105	,127	,100
INT 34	,336	,397	-,009	-,344	,134	,210	-,145
INT 35	-,140	,730	-,128	-,052	,307	,155	-,085
INT 36	-,042	,749	,213	-,288	-,030	-,234	-,007

INT 37	,619	,580	-,070	,046	-,181	,023	,076
INT 38	,358	,135	,527	,198	-,101	,458	-,295
INT 40	,753	-,226	-,373	,017	-,150	-,158	-,131
INT 41	,710	-,069	,070	,030	-,240	-,264	-,321
INT 42	,579	-,218	,609	,105	-,163	,016	,093
EXT TOT	,655	-,130	,607	,157	-,222	,103	-,088
EXT 10	,576	-,058	,377	,142	,073	-,225	,191
EXT 20	,580	-,055	,187	,065	,063	,234	,055
EXT 30	,734	-,186	,291	-,088	,188	-,097	-,180
EXT 40	,455	,216	,140	,198	-,634	-,089	,241
EXT 50	,621	-,250	,384	,010	-,182	,214	-,188
EXT 60	,348	,017	,533	-,264	-,546	,244	,030
EXT 70	,133	-,150	,778	,284	-,181	,133	-,165
INT - EXT	,910	,324	-,002	-,048	,132	,001	,004
ESTRÉS	,476	-,007	,720	-,096	-,146	-,420	,630

Matriz de componentes^a

	Componente	
	8	9
CANASTA	,162	,277
INT TOT	-,139	-,020
INT 10	-,104	-,026
INT 11	-,147	,003
INT 12	,052	,157
INT 13	-,083	-,024
INT 14	-,057	-,204
INT 20	,110	-,114
INT 21	,036	-,094
INT 22	-,033	,085
INT 23	-,089	-,040
INT 24	,080	,135
INT 25	,277	-,177
INT 30	-,099	,024
INT 31	-,464	-,112
INT 32	-,059	,315
INT 33	,131	-,052
INT 34	,460	-,336
INT 35	-,333	-,001
INT 36	,229	,232
INT 37	,300	,055
INT 38	,279	-,223
INT 40	-,014	,129
INT 41	-,074	,238
INT 42	-,086	-,039

EXT TOT	-,147	-,032
EXT 10	-,019	-,372
EXT 20	,284	,569
EXT 30	-,110	,048
EXT 40	-,210	,046
EXT 50	-,115	,000
EXT 60	,170	-,150
EXT 70	-,021	,016
INT - EXT	-,121	-,011
ESTRÉS	,278	-,048

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 9 componentes extraídos

Matriz de componentes rotados^a

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
CANASTA	,318	-,066	-,500	,179	,512	-,236	,140
INT TOT	,693	,599	,118	,124	,119	,155	,146
INT 10	,918	,063	,136	,010	-,067	,203	,095
INT 11	,864	,018	,248	,146	-,162	,114	,221
INT 12	,852	-,046	,022	-,194	,115	-,051	-,148
INT 13	,576	,040	-,023	,136	-,461	,049	,397
INT 14	,120	,081	,071	-,079	,050	,855	,100
INT 20	,474	,071	,154	,710	,263	,166	,203
INT 21	,599	,141	-,001	,310	-,285	,126	,156
INT 22	-,166	-,066	,210	,829	,029	-,005	-,095

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

INT 23	,582	-,152	-,015	,535	-,102	-,101	,185
INT 24	,265	-,242	,048	,479	,113	,578	,006
INT 25	,054	,136	,041	,081	,881	,154	,073
INT 30	,074	,939	-,040	-,098	,188	,000	,047
INT 31	,183	,663	-,016	-,011	,298	-,272	-,010
INT 32	-,249	,719	,135	-,043	-,304	,168	,021
INT 33	-,042	,581	,241	,362	,463	-,101	,160
INT 34	,180	,244	,045	-,095	-,017	,084	,065
INT 35	-,112	,775	-,251	-,078	-,153	,004	-,282
INT 36	-,198	,571	-,014	-,506	-,021	,170	,192
INT 37	,404	,523	,152	-,137	,300	-,153	,317
INT 38	,452	,062	-,074	,100	,368	-,425	-,299
INT 40	,861	-,121	,040	,016	,247	,039	,083
INT 41	,650	,032	,397	-,131	,271	,248	,019
INT 42	,779	-,122	-,164	,117	,198	-,257	,114
EXT TOT	,297	,071	,855	,242	,066	,140	,130
EXT 10	,213	,086	,407	,307	,155	,345	,466
EXT 20	,378	,093	,266	,296	,021	-,079	,109
EXT 30	,539	,043	,404	,262	-,032	,460	,059
EXT 40	,305	,258	,502	-,201	,200	-,297	,398
EXT 50	,424	-,073	,693	,211	-,034	,078	-,034
EXT 60	,088	-,063	,787	-,209	-,158	-,152	,260
EXT 70	-,241	-,046	,802	,216	,108	,116	-,039
INT - EXT	,712	,521	,229	,170	,054	,187	,200
ESTRÉS	,211	-,016	,107	-,003	,054	,113	,924

Matriz de componentes rotados^a

	Componente	
	8	9
CANASTA	-,260	,164
INT TOT	,160	,002
INT 10	,160	-,004
INT 11	,072	,011
INT 12	,148	,150
INT 13	,152	,006
INT 14	,071	-,089
INT 20	,155	,057
INT 21	,373	,051
INT 22	-,116	,146
INT 23	,003	-,052
INT 24	-,077	,254
INT 25	,048	-,050
INT 30	,143	,015
INT 31	-,260	-,391
INT 32	,078	,373
INT 33	,128	,082
INT 34	,824	,049
INT 35	,063	-,140
INT 36	,194	,359
INT 37	,337	,231
INT 38	,511	-,085
INT 40	-,069	,081
INT 41	-,167	,213
INT 42	-,057	-,161

EXT TOT	-,061	,050
EXT 10	,091	-,217
EXT 20	,034	,717
EXT 30	,018	,136
EXT 40	-,283	-,090
EXT 50	,024	,072
EXT 60	,300	,067
EXT 70	-,096	,132
INT - EXT	,167	,044
ESTRÉS	,025	,113

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5	6	7
1	,816	,193	,334	,233	,130	,139	,253
2	-,147	,890	-,070	-,334	,118	-,077	,042
3	-,461	,078	,746	,132	-,165	,351	,151
4	-,193	,116	,076	,477	,749	-,222	-,065
5	-,090	,209	-,461	,607	-,175	,524	-,151
6	-,001	,082	,218	,380	-,347	-,632	-,396
7	-,125	,076	-,195	,263	-,293	-,335	,803
8	-,172	-,293	-,113	-,051	,363	-,063	,256
9	,100	,096	-,097	-,072	-,107	-,112	-,130

Matriz de componentes rotados^a

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CANASTA	,266	-,116	-,542	,136	,495	-,249	,120	-,265	,178
INT TOT	,786	,547	,039	,040	,127	,077	,041	,067	-,074
INT 10	,947	,010	,045	-,127	-,072	,131	-,020	,086	-,031
INT 11	,924	-,041	,160	,014	-,167	,044	,110	,002	-,024
INT 12	,791	-,084	-,063	-,314	,102	-,106	-,242	,086	,160
INT 13	,638	,016	-,072	,044	-,467	,005	,324	,106	-,031
INT 14	,198	,094	,071	-,095	,064	,836	,081	,059	-,111
INT 20	,634	,013	,097	,630	,263	,109	,139	,119	,007
INT 21	,691	,116	-,055	,217	-,288	,072	,079	,321	,007
INT 22	-,041	-,095	,214	,850	,030	-,005	-,077	-,095	,116
INT 23	,640	-,226	-,081	,430	-,112	-,145	,115	-,023	-,073
INT 24	,361	-,256	,028	,439	,109	,559	-,012	-,073	,243
INT 25	,107	,112	,024	,072	,886	,129	,062	,036	-,055
INT 30	,139	,936	-,059	-,072	,205	-,038	,011	,072	-,066
INT 31	,170	,577	-,066	-,025	,313	-,309	-,061	-,314	-,442
INT 32	-,152	,782	,167	,041	-,289	,166	,034	,039	,295
INT 33	,105	,564	,229	,384	,476	-,136	,141	,086	,012
INT 34	,261	,294	,042	-,125	-,013	,053	,035	,787	,025
INT 35	-,124	,767	-,251	-,031	-,136	-,002	-,287	,028	-,196
INT 36	-,164	,661	,023	-,436	-,012	,171	,208	,157	,318
INT 37	,486	,532	,112	-,176	,300	-,209	,253	,259	,178
INT 38	,420	,022	-,130	,021	,360	-,465	-,354	,477	-,074
INT 40	,844	-,186	-,051	-,114	,234	-,021	-,014	-,124	,082
INT 41	,670	,000	,330	-,211	,268	,195	-,062	-,228	,198
INT 42	,732	-,214	-,255	-,014	,184	-,309	,024	-,099	-,154

EXT TOT	,438	,041	,816	,199	,076	,091	,071	-,108	,004
EXT 10	,382	,053	,382	,259	,166	,300	,419	,062	-,266
EXT 20	,474	,114	,235	,269	,008	-,113	,070	-,011	,679
EXT 30	,650	,014	,351	,188	-,028	,407	-,013	-,031	,094
EXT 40	,338	,213	,456	-,239	,204	-,339	,336	-,342	-,124
EXT 50	,511	-,105	,645	,145	-,032	,032	-,098	-,017	,047
EXT 60	,174	-,027	,787	-,229	-,155	-,176	,230	,268	,054
EXT 70	-,122	-,032	,821	,255	,119	,113	-,026	-,095	,111
INT - EXT	,827	,473	,151	,080	,061	,108	,093	,074	-,033
ESTRÉS	,339	-,001	,099	-,042	,050	,084	,893	-,001	,081

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Quartimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

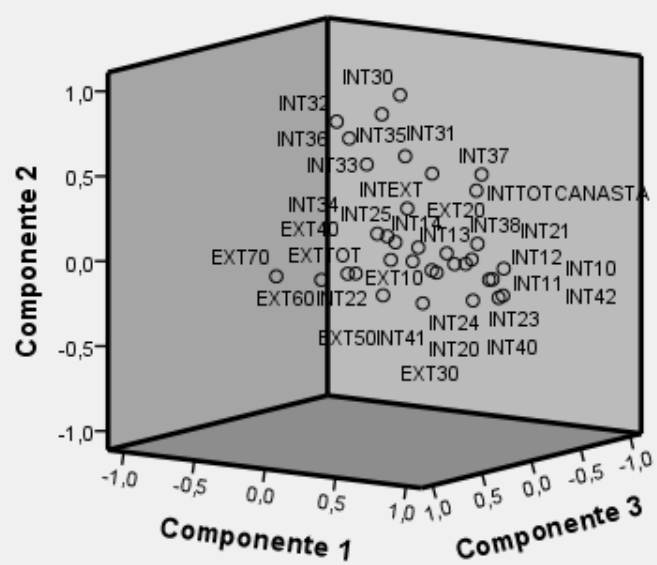
Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	,927	,139	,248	,116	,129	,058	,142	,063	,047
2	-,116	,922	-,059	-,275	,135	-,093	,035	,166	-,043
3	-,298	,137	,800	,210	-,148	,362	,188	-,013	,143
4	-,147	,055	,066	,504	,753	-,225	-,049	-,300	-,079
5	,004	,213	-,447	,628	-,169	,527	-,132	,179	,066
6	,012	,072	,208	,377	-,351	-,637	-,405	,338	,049
7	-,042	,068	-,181	,271	-,298	-,333	,810	-,158	-,084
8	-,113	-,191	-,069	-,032	,347	-,050	,299	,670	,533
9	,046	,132	-,101	-,033	-,123	-,099	-,120	-,508	,820

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Quartimax con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



Matriz de componentes rotados^a

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CANASTA	,396	-,572	,166	-,170	-,295	,287	-,011	-,165	,286
INT TOT	,378	,063	,559	,354	,160	,165	,395	,338	,215
INT 10	,569	,128	,124	,538	-,148	,008	,333	,374	,167
INT 11	,479	,242	,100	,618	-,178	,125	,209	,281	,269
INT 12	,763	,020	,041	,270	-,168	-,083	,388	,076	,015
INT 13	,126	,011	-,031	,773	-,010	,029	,140	,128	,312
INT 14	,016	,017	-,048	,000	,156	-,102	,001	,864	,061
INT 20	,129	,080	,171	,203	-,241	,702	,298	,343	,269
INT 21	,143	,016	,025	,651	,009	,234	,412	,235	,111
INT 22	-,222	,172	-,031	-,004	-,126	,824	-,143	,001	-,114
INT 23	,179	-,013	,042	,519	-,411	,431	,103	,048	,187
INT 24	,213	-,025	-,272	,062	-,105	,544	-,079	,583	,039
INT 25	,163	-,080	,326	-,635	-,173	,202	,268	,290	,266
INT 30	,026	-,095	,734	-,033	,546	-,014	,314	,067	,072
INT 31	,070	-,050	,911	-,057	-,043	-,063	,001	-,099	,042
INT 32	-,138	,110	,218	,116	,871	,099	,004	,038	-,060
INT 33	-,081	,147	,544	-,257	,209	,466	,296	,011	,251
INT 34	-,081	,064	-,036	,164	,253	-,105	,811	,148	,058
INT 35	-,167	-,234	,577	,104	,462	-,124	,114	-,006	-,373
INT 36	,026	-,052	,114	-,136	,812	-,305	,162	,049	,193
INT 37	,319	,090	,380	,033	,315	,032	,547	-,036	,451
INT 38	,278	-,057	,224	-,019	-,321	,104	,756	-,241	-,153
INT 40	,717	-,002	,099	,234	-,335	,098	,186	,205	,250
INT 41	,718	,324	,114	,016	-,028	,064	,043	,350	,207
INT 42	,494	-,168	,231	,313	-,536	,066	,202	-,050	,227

EXT TOT	,201	,804	,140	,085	-,031	,316	,004	,259	,219
EXT 10	-,127	,346	,182	,116	-,143	,222	,103	,501	,464
EXT 20	,487	,202	-,137	,171	,302	,582	,145	-,103	,237
EXT 30	,350	,353	,006	,299	,009	,317	,081	,550	,108
EXT 40	,286	,458	,464	,005	-,041	-,122	-,100	-,157	,519
EXT 50	,304	,676	,002	,204	-,126	,265	,093	,187	,052
EXT 60	,019	,810	-,144	,120	,106	-,157	,237	-,105	,302
EXT 70	-,076	,757	-,059	-,273	,081	,325	-,151	,109	,022
INT - EXT	,377	,176	,465	,413	,151	,213	,370	,365	,263
ESTRÉS	-,005	,044	-,058	,203	,055	,020	,006	,172	,927

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Equamax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

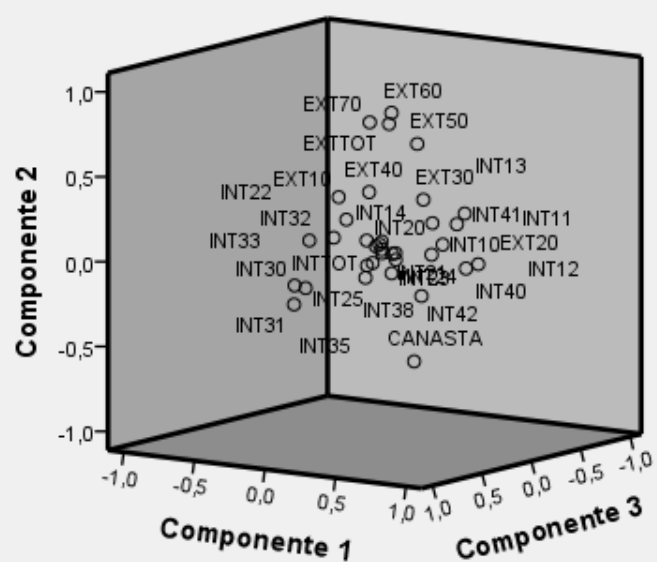
Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	,495	,277	,247	,386	-,086	,297	,353	,336	,368
2	-,095	-,099	,611	-,132	,650	-,246	,317	-,072	,042
3	-,333	,709	-,172	-,147	,404	,209	-,230	,255	,097
4	-,027	-,026	,439	-,612	-,304	,555	-,101	-,115	,087
5	-,294	-,484	-,049	,226	,213	,522	,064	,463	-,299
6	-,148	,309	,028	,316	-,022	,327	,348	-,607	-,431
7	-,408	-,189	,081	,397	,010	,133	-,254	-,332	,664
8	-,021	-,152	-,554	-,359	,146	,139	,595	-,129	,360
9	,598	-,147	-,165	-,001	,497	,290	-,410	-,306	-,028

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Equamax con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



ANEXO ENCUESTA APLICADA


INSTRUCCIONES


La empresa está aplicando el presente cuestionario de factores psicosociales con la finalidad de conocer su opinión sobre algunos aspectos del trabajo diario.


Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				


 Respuesta definitiva


 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es su trabajo y las condiciones psicológicas a las cuales está usted expuesto.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Finalmente quiero agradecer por esa colaboración diaria que usted brinda a la empresa, colaborando permanentemente en nuestro crecimiento.

Gracias por su colaboración.

1. Nombre completo (COLOQUELO AL FINAL DE LA ENCUESTA NO ES OBLIGATORIO)

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

COD:

3. Año de nacimiento:

4. Estado Civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

5. Último nivel de estudios que alcanzo (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

- Ciudad:
- Cantón:
- Provincia:

8. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

9. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) _____

10. Cuantos miembros tiene su hogar? _____

11. Cuantos miembros del hogar (fuera de usted) trabajan recibiendo un ingreso mensual permanente? _____

12. Lugar de residencia actual:

- Ciudad:
- Cantón:
- Provincia:

13. Hace cuantos años que trabaja en Ingeconsult?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

14.Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

15. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entrego este cuestionario.

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. Hace cuantos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

_____ -

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuantas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo _____
horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	
NO	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

SI	
NO	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				