

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de investigación de fin de carrera titulado:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN RELACIÓN AL
GÉNERO EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL
VILLACIS LTDA. (GEV)”**

Realizado por:

ANA ALEJANDRA HIDALGO PALACIOS

Director del proyecto:

ING. CARLOS FERNANDO GUIJARRO CADENA MSC.

Como requisito para la obtención del título de:

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

Quito, 31 de marzo 2015

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ANA ALEJANDRA HIDALGO PALACIOS, con cédula de identidad # 172170546-3, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Ana Alejandra Hidalgo Palacios

C.C.: 172170546-3

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN RELACIÓN AL
GÉNERO EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL
VILLACIS LTDA. (GEV)”**

Realizado por:

ANA ALEJANDRA HIDALGO PALACIOS

como Requisito para la Obtención del Título de:

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

ha Sido dirigido por el docente

ING. CARLOS FERNANDO GUIJARRO CADENA MSC.

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

Msc. Carlos Guijarro

DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

MG. RAISA ARAMINTA TORRES RUÍZ

MG. JUAN CARLOS FLORES

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral
ante el tribunal examinador

Mg. Raisal Torres

Mg. Juan Carlos Flores

Quito, 31 de marzo de 2015

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme su amor y apoyo incondicional en todo momento, quiero que sepas que por ti soy ahora una profesional, todo mi esfuerzo fue siempre pensado en ti. Gracias mamá por estar siempre junto a mí y por inculcarme valores y principios que han guiado mi vida, Te Amo.

A mi abuelito Humberto Hidalgo, quien en realidad fue un verdadero padre para mí, a pesar de que ya no estas junto a mí físicamente, siento que estás conmigo a cada instante y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

AGRADECIMIENTO

A mi prima Soledad Garzón, que más que una prima ha sido una hermana siempre brindándome su ayuda incondicional, escuchándome y aconsejándome en todo momento.

Al Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV) por permitirme realizar la investigación dentro de sus instalaciones y otorgarme toda la información necesaria para el cumplimiento de mis objetivos.

A mi profesor Carlos Guijarro por su acertada dirección de tesis. Su profesionalismo y entrega fueron determinantes a la hora de conformar este documento.

A los profesores Raisa Torres y Juan Carlos Flores, quienes con sus lecturas aportaron una visión diferente e integradora de mi investigación.

A la Universidad Internacional SEK, por su esfuerzo de formar profesionales íntegros

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

1	CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1	Problema de Investigación.....	3
1.1.1	Planteamiento del problema.....	3
1.1.2	Formulación del Problema	20
1.1.3	Sistematización del Problema	21
1.1.4	Objetivo General	21
1.1.5	Objetivos Específicos.....	21
1.1.6	Justificación.....	22
1.2	Marco Teórico	23
1.2.1	Estado actual sobre el conocimiento del tema	23
1.2.2	Adopción de una perspectiva teórica	53
1.2.3	Marco conceptual	57
1.2.4	Hipótesis.....	64
1.2.5	Identificación y caracterización de variables.....	65
2	CAPÍTULO II. MÉTODO.....	66
2.1	Nivel de estudio.....	66
2.2	Modalidad de la Investigación.....	67
2.3	Método.....	67
2.4	Población y Muestra	67
2.5	Selección de instrumentos de Investigación.....	69
2.6	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	71
2.7	Operacionalización de Variables	73
2.8	Procesamiento de datos	75
3	CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	76
3.1.	Levantamiento de datos	76
3.2.	Presentación y análisis de resultados.....	86
3.3	Aplicación Práctica.....	125
4	CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	128
4.1	4.1 Conclusiones.....	128
4.2	4.2 Recomendaciones	130
5	BIBLIOGRAFÍA	132
6	ANEXOS	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Tasa de incidencia de accidentes de trabajo de la población afiliada al IESS. Ecuador (1997-2003 y 2008)	11
Tabla 2:	Tasa de Incidencia de Accidentes de Trabajo de la Población Afiliada al IESS clasificados por Provincia –Ecuador 2008	12
Tabla 3:	Accidentes del Trabajo clasificados por Provincia y Rama de la Producción - Ecuador 2008	13
Tabla 4:	Accidentes del Trabajo clasificados por Provincia y Rama de la Producción - Ecuador 2008	14
Tabla 5:	Tasas de Mortalidad, Incapacidad y Letalidad por Accidentes de Trabajo por Provincia - Ecuador 2008	15
Tabla 6:	Tasa de Incidencia, Mortalidad, y Letalidad de Accidentes de Trabajo en la Población Afiliada del IESS por Rama de Actividad - Ecuador 2008	17
Tabla 7:	Accidentes de Trabajo clasificados por ubicación de la lesión y rama de actividad - Ecuador 2008	18
Tabla 8:	Dimensiones de Medida Primaria	31
Tabla 9:	Plan de prevención de la Empresa	35
Tabla 10:	Sustento legal - factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación	38
Tabla 11:	Prevención de riesgos psicosociales	39
Tabla 12:	Dificultades del proceso de evaluación de riesgos psicosociales	40
Tabla 13:	Formas de Ocurrencia	43
Tabla 14:	Fases de evolución del Mobbing	44
Tabla 15:	Secciones, número de preguntas de la versión media del Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)	70
Tabla 16:	Interpretación del resultado de acuerdo al color – Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)	71
Tabla 17:	Operacionalización de variables	73
Tabla 18:	Definición Operacional de la variable riesgo psicosocial	74
Tabla 19:	Tasa de respuesta por unidades de análisis	78
Tabla 20:	Género	79
Tabla 21:	Edad	79
Tabla 22:	Movilidad funcional	79
Tabla 23:	Participación directa consultiva	80
Tabla 24:	Relación laboral	80
Tabla 25:	Antigüedad	80
Tabla 26:	Horas semanales	81
Tabla 27:	Horario	81
Tabla 28:	Adaptabilidad del tiempo de trabajo	81
Tabla 29:	Adaptabilidad del tiempo de trabajo	82
Tabla 30:	Adaptabilidad del tiempo de trabajo	82
Tabla 31:	Días laborables	82
Tabla 32:	Días laborables	82
Tabla 33:	Exigencias de disponibilidad	83
Tabla 34:	Exigencias de disponibilidad	83

Tabla 35:	Trabajo doméstico-familiar	83
Tabla 36:	Características de algunos recursos	84
Tabla 37:	Características de algunos recursos	84
Tabla 38:	Características de algunos recursos	84
Tabla 39:	Salario	85
Tabla 40:	Composición del salario	85
Tabla 41:	Correspondencia trabajo-salario	85
Tabla 42:	Promoción	86
Tabla 43:	Exposiciones en Grupo Empresarial Villacis ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)	88
Tabla 44:	Localización de las exposiciones de acuerdo al género en Grupo Empresarial Villacis	91
Tabla 45:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.	92
Tabla 46:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.	94
Tabla 47:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.	96
Tabla 48:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad	97
Tabla 49:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.	99
Tabla 50:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.	100
Tabla 51:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.	102
Tabla 52:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.	104
Tabla 53:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.	106
Tabla 54:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.	107
Tabla 55:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.	109
Tabla 56:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.	110
Tabla 57:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.	112
Tabla 58:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo	113
Tabla 59:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.	115
Tabla 60:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.	117

Tabla 61:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.	119
Tabla 62:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.	120
Tabla 63:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.	122
Tabla 64:	Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.	123

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Organigrama estructural – Grupo Empresarial Villacis	6
Gráfico 2:	Exposición a riesgos psicosociales	8
Gráfico 3:	Situación actual de accidentes laborales en el mundo	10
Gráfico 4:	Situación actual en el mundo: Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional	10
Gráfico 5:	Mercado Laboral Ecuatoriano- Junio 2012	24
Gráfico 6:	Género del Gerente o Propietario por Actividad Económica	25
Gráfico 7:	Esquema de la Teoría del Ajuste Persona-Entorno de French, Cobb (1974)	27
Gráfico 8:	Ejes principales para la medida de Bienestar Afectivo	30
Gráfico 9:	Bienestar Afectivo	31
Gráfico 10:	Participación Laboral por género en el Ecuador hasta el año 2011	47
Gráfico 11:	Evolución de la participación laboral femenina hasta el año 2011	47
Gráfico 12:	Población Económicamente activa por sexo hasta el año 2014	49
Gráfico 13:	Porcentaje de mujeres que laboran en las diferentes plazas Ecuatorianas	50
Gráfico 14:	Áreas financieras, administrativas, recursos humanos y gerenciales que ocupan las mujeres en el año 2014	50
Gráfico 15:	Aceptación de las políticas actuales para la inserción laboral femenina	51
Gráfico 16:	Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986	54
Gráfico 17:	Modelo de exigencias psicológicas-control. Fuente: Karasek, 1979	56
Gráfico 18:	Distribución de sujetos en la recolección de información	68
Gráfico 19:	Aplicación Informática ISTAS 21(CoPsoQ)	75
Gráfico 20:	Presentación del método COPSQQ-Istas 21 (versión2)	77
Gráfico 21:	Exposición global a los factores de riesgo psicosocial en el Grupo Empresarial Villacis (2015)	90
Gráfico 22:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad en las condiciones de trabajo	93
Gráfico 23:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a ritmo de trabajo	95
Gráfico 24:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a conflicto de rol	96
Gráfico 25:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a previsibilidad	98
Gráfico 26:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad sobre el empleo	99
Gráfico 27:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la claridad de rol	101
Gráfico 28:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la calidad de liderazgo	102
Gráfico 29:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las exigencias emocionales	104
Gráfico 30:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al apoyo social de compañeros	106

Gráfico 31:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a sentimiento de grupo	108
Gráfico 32:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a influencia	109
Gráfico 33:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a apoyo social de superiores	111
Gráfico 34:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a exigencias cuantitativas	112
Gráfico 35:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las posibilidades de desarrollo	114
Gráfico 36:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a exigencias de esconder emociones	116
Gráfico 37:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la doble presencia	117
Gráfico 38:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al sentido del trabajo	119
Gráfico 39:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al reconocimiento	121
Gráfico 40:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al reconocimiento	122
Gráfico 41:	Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la justicia	124

Factores de riesgo psicosocial laboral en relación al género en los trabajadores del Grupo Empresarial Villacis Ltda. (GEV)

Resumen

Las diferencias de género y los derechos de igualdad entre hombres y mujeres llaman la atención y despiertan un interés creciente en el contexto actual de nuestra sociedad, sobre todo en lo que respecta a salud laboral. El presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores psicosociales asociados al género de una muestra de trabajadores del Grupo Empresarial Villacis Ltda. El estudio de tipo correlacional transversal, recoge la información a partir de la aplicación presencial del cuestionario CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 a 26 trabajadores de los cuales 13 fueron mujeres y 13 hombres quienes participaron voluntariamente y contestaron completamente el cuestionario. Los resultados revelan la existencia en cierto grado de un mayor nivel de riesgo psicosocial entre las mujeres trabajadoras. Concretamente, en ellas fue un tanto más frecuente la prevalencia a la exposición de manera desfavorable en cuanto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo (92,3%) en relación al porcentaje de los hombres (53,8%).

Palabras Clave: riesgo laboral, factores de riesgo psicosocial, diferencias de género, trabajo

Psychosocial risk factors in relation to gender in workers of Grupo Empresarial Ltda Villacis. (GEV)

Abstract

Gender differences and equality rights between men and women attract attention and arouse a growing interest in the current context of our society, especially in regard to occupational health. The present study aimed to analyze the psychosocial factors associated with the gender a sample of workers of Grupo Empresarial Villacis Ltda. The cross-correlational study collects information from the questionnaire application CoPsoQ ISTAS 21 Version 2 to 26 workers of which 13 were women and 13 men who participated voluntarily and completely answered the questionnaire. The results reveal some degree of a higher level of psychosocial risk among women workers. Specifically, they were somewhat more frequent exposure prevalence unfavorably about the insecurity of working conditions (92.3%) compared to the percentage of men (53.8%).

Key words: occupational risk, psychosocial risk factors, gender differences, work

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales ligados al entorno laboral son los problemas que más dificultades provocan en el ámbito de la seguridad y la salud cuando éstos no son gestionados de una manera eficiente, dando lugar a consecuencias negativas como el estrés, el burnout o Mobbing entre otros, en los trabajadores.

El mundo laboral ha sido fuertemente impactado por este fenómeno debido a la globalización económica y el desarrollo de la ciencia junto con la tecnología, lo cual ha ido generando cambios agigantados en la estructura del empleo y las condiciones de trabajo. Investigaciones dan a conocer que los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes relacionados con el trabajo, mientras que un promedio del 17% de las bajas laborales se encuentran ligadas a patologías propias del ámbito laboral. Por otro lado estadísticas demuestran que el 30% de los trabajadores Europeos presentan altos niveles de estrés laboral; el 9% presenta mobbing, el 20% síndrome de burnout y el 22% padece de alguna enfermedad causada como consecuencia del estrés. (Mansilla, 2012, p, 7).

El Ecuador no se queda excluido de los diferentes cambios acaecidos por la globalización económica, lo cual da a conocer que al igual que el resto de países el Ecuador también es víctima (en menor escala) de los factores de riesgo psicosociales debido a que se precisa de un esfuerzo mental de tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular; por lo tanto el ritmo de trabajo ha ido incrementándose mientras que el número de trabajadores tanto hombres como mujeres ha ido disminuyéndose.

De esta manera, han ido elevándose los niveles de atención, concentración, responsabilidad; de cumplimiento de largas horas laborales, sobre carga de trabajo en ambos sexos, por lo tanto, es por todo lo anteriormente dicho que la presente investigación trata de conocer los diferentes riesgos psicosociales en relación al género y su incidencia sobre el rendimiento laboral de los trabajadores del “Grupo Empresarial Villacís (GEV)”.

Además, cabe mencionar que los factores de riesgo psicosocial laboral en relación al género se han convertido en un tema de interés para las organizaciones debido a que el talento humano en su totalidad (hombres / mujeres) es la mayor fuente de productividad. Es por ello que la presente investigación tiene como guía los objetivos, políticas y lineamientos del Plan Nacional del Buen Vivir y de la Universidad Internacional SEK:

- Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 6:

Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

Política 6.6:

Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.

Lineamiento b:

Promover entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables, seguras y que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

1.1 Problema de Investigación

El presente proyecto de investigación busca identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial laboral en relación al género de los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís Ltda.

1.1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad todos los trabajadores en general (hombres/mujeres) están continuamente expuestos a sufrir algún tipo de daño en su salud debido a las inadecuadas condiciones en las que laboran, con los procedimientos, métodos de trabajo, relaciones interpersonales laborales; entre otros que pueden afectar al estado físico, psicológico y social de las personas a través de agentes físicos, químicos y biológicos, lo cual también afectaría su desempeño laboral. Por otro lado, es importante conocer que, para que las diferentes dificultades laborales sean consideradas como factores de riesgo, estas primeramente deben presentarse de manera constante e ininterrumpida a través de una naturaleza diferente y compleja. (Mansilla, 2012 p. 9)

Por todo lo anteriormente expuesto la presente investigación ha visto necesario el estudio de los riesgos psicosociales laborales y su incidencia en relación al género, es decir, se tratará de conocer si este afecta mayormente a los hombres o a las mujeres que laboran en el Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV) con la finalidad de determinar qué sexo resulta ser el más predisponente a padecer algún tipo de riesgo psicosocial como consecuencia inherente al ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, carga horaria, carga laboral, entre otros.

Finalmente, para comprender y tener una visión amplia de esta empresa, es preciso conocer que Grupo Empresarial Villacis (GEV) Ltda. es una entidad privada que se dedica a la prestación de servicios de hospedaje en carretera los cuales poseen, estructura y diseño sofisticado además de una atención al cliente de alta calidad.

Grupo Empresarial Villacis incentiva su crecimiento logrando un beneficio económico, el cual se refleja directamente en el desarrollo del país a través de la reinversión, es por eso que a lo largo de 12 años de trabajo y vida útil ha logrado generar cientos de fuentes de empleo tanto para hombres como mujeres ecuatorianos.

Esta empresa se orienta a brindar un servicio hotelero a través de una cadena de hoteles de carretera, localizados en la ciudad de Quito, con una situación geográfica altamente privilegiada brindan un servicio automatizado, promoviendo la preferencia y requerimiento de sus clientes. Es así como cumplen sus objetivos; velando por el bienestar de su equipo humano para mantenerse como una empresa líder en el servicio de hospedaje de carretera a nivel nacional.

Gracias a la excelente atención y calidad en el trabajo que realizan se mantienen como líderes del mercado en innovación y ventas.

Es por eso que actualmente cuentan con:

Cuatro moteles en el norte de Quito

- Flamingo con 32 habitaciones
- Dolce con 30 habitaciones
- Venecia con 39 habitaciones
- Venethian Luxuri con 14 habitaciones

En la vía al Valle de los Chillos

- Hostal Dubai con 29 habitaciones
- Motel Oasis con 20 habitaciones

En el sur de Quito

- Motel Mil y una noches con 38 habitaciones

Por lo cual Grupo Empresarial Villacis posee un total de 201 habitaciones en la ciudad Quito.

Este negocio se orienta a través del siguiente direccionamiento estratégico

Misión

Ofrecer a nuestros clientes una experiencia llena de armonía, exclusividad, seguridad, privacidad y comodidad en nuestras instalaciones, con un servicio impecable desde el primer instante. Todo esto con un compromiso de profesionalismo, personal altamente capacitado y calificado; promoviendo al desarrollo integral de los colaboradores internos y logrando la satisfacción total de nuestros clientes.

Visión

Mantener el liderazgo en la línea de hospedaje en carretera; siendo una empresa consolidada, altamente competitiva e innovadora que responda a las más estrictas exigencias, buscando exceder las necesidades y expectativas de nuestros huéspedes, cumpliendo siempre con todos los requisitos necesarios, para formar una cultura organizacional orientada al desarrollo corporativo.

Valores Corporativos

- Confidencialidad.
- Responsabilidad.
- Actitud de Servicio.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación.
- Respeto.
- Eficacia y eficiencia.
- Lealtad

Organigrama estructural Grupo Empresarial Villacis Ltda.

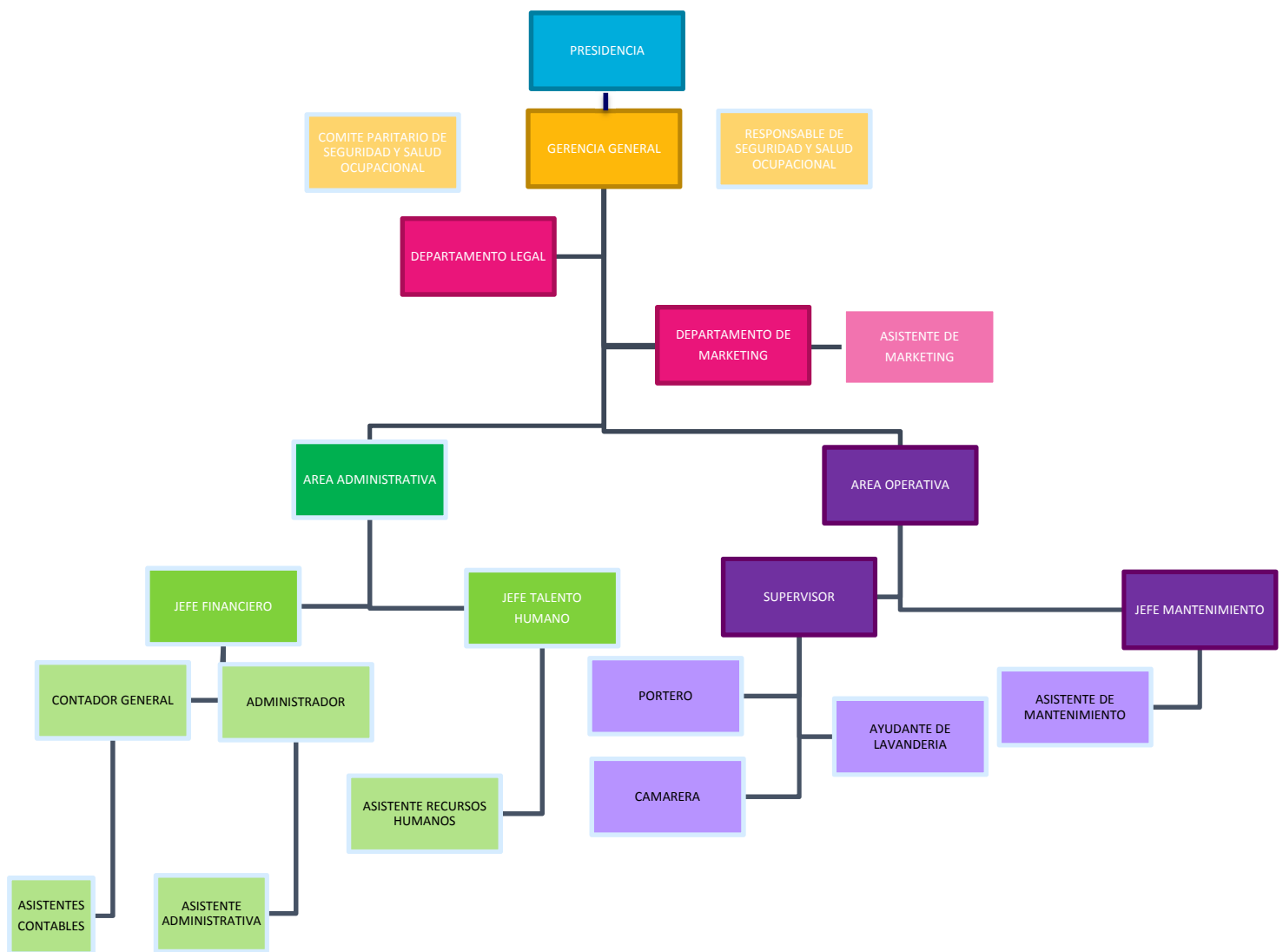


Gráfico 1: Organigrama estructural – Grupo Empresarial Villacis

Fuente: Departamento de Talento Humano GEV Ltda. (2014)

1.1.1.1 Diagnóstico

Alrededor del mundo han existido grandes desafíos en el estudio del bienestar y la salud ocupacional ya que en los entornos tanto sociales como psicológicos se han producido cambios bastante amplios en el transcurso del tiempo. Moncada et. al (2008) menciona que organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), La Organización Panamericana de la Salud (OPS), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han visualizado el factor biopsicosocial en los trabajadores como un campo en el que se debe hacer mayor énfasis y han llegado a reconocer la importancia de la salud y el bienestar del trabajador en relación con el eficiente desarrollo económico y social, a tal punto que se han formulado políticas como la resolución XIV, entre otras (Organización Mundial de la Salud OMS, 1994), en las cuales se adoptan medidas, formas de cooperación y se recomiendan las principales líneas programáticas (OPS, 2000) para los países miembros, en materia de promoción y prevención de la salud de los trabajadores. (Moncada, et. al 2008, p. 57). Por consiguiente, Kalimo et al. (1988) explica que la naturaleza de las afecciones que se consideran relacionadas con el trabajo ha hecho que se preste mayor atención a los factores psicosociales. Los científicos que a principios de siglo XX investigaban los factores humanos que influían en el mantenimiento de la salud empezaron a preocuparse por parámetros psicológicos de carácter laboral lo cual fue objeto de estudios experimentales. Desde entonces, múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. (Kalimo et al.1988 p. 3)

Complementariamente es esencial mencionar que los factores de riesgo psicosocial pueden afectar al trabajador independientemente del género al que pertenezca, puesto que estos factores se pueden presentar de distintas formas e incidir sobre la salud de los funcionarios de diversas maneras dependiendo del tipo de afrontamiento que utilicen para sobrellevar las situaciones en el ambiente laboral. De acuerdo a una investigación realizada por la OIT las mujeres superan a los hombres en la exposición de riesgo psicosocial laboral, en la I Encuesta Centroamericana de condiciones de Trabajo y Salud (OISS), del año 2011 las mujeres manifiestan estar expuestas a riesgos psicosociales con una diferencia mínima a la de los hombres, los países que obtuvieron estos resultados fueron seis: Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá.

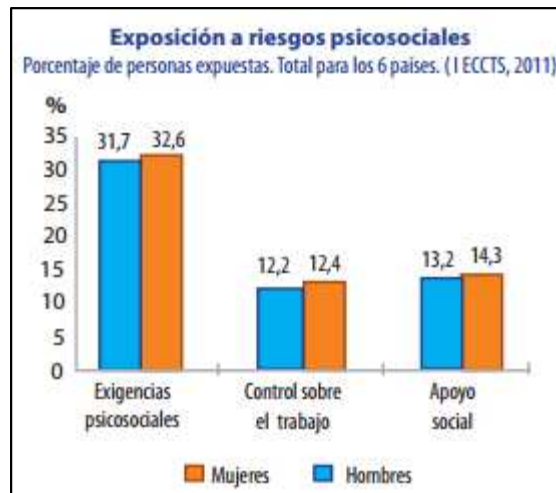


Gráfico 2: Exposición a riesgos psicosociales

Fuente: OIT La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género

Los riesgos psicosociales a través de los años han tenido relación con el género de cada individuo, de este modo, se pone en evidencia que es pertinente realizar estudios que permitan identificar los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, de tal forma que se pueda describir la situación real en el campo laboral Ecuatoriano.

Siendo así, la presencia de este fenómeno a escala mundial la realidad es alarmante por lo cual, en la actualidad el Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV) no ha llevado a cabo ningún tipo de estudio acerca de los posibles riesgos psicosociales que podrían estar afectando a los trabajadores del lugar, sin embargo se ha podido determinar según las autoridades del establecimiento, que debido a que las diferentes demandas laborales los trabajadores podrían presentar niveles de estrés (entre otras consecuencias) a causa de estas exigencias, lo cual les ha llevado a inferir que estos deben presentar algún tipo de riesgo psicosocial que los ha estado afectando de forma directa e indirecta últimamente, por lo tanto, a través de esta investigación se tratará de determinar qué factores de riesgo estarían perjudicando a los trabajadores en relación al género en el Grupo Empresarial Villacís Ltda.

En este apartado se ha hablado acerca de riesgos psicosociales en relación al género sin embargo se considera importante tomar en cuenta que este tipo de riesgo laboral además de perjudicar a la salud mental de los trabajadores puede causar fatiga, cansancio, dolor de cabeza y accidentes físicos de trabajo como consecuencia de malas condiciones laborales y concretamente de una deficiente organización en el mismo, de igual manera Fernández (2006) propone que el encarecimiento del clima laboral, la disminución del rendimiento y la materialización de estos factores pueden traer fácilmente una mayor siniestralidad en el trabajo, pues el contexto creado por situaciones de riesgo que afecte tanto a la integridad física como a la salud mental pueden afectar al trabajador constituyendo un claro campo abonado a la producción de accidentes.

A nivel mundial y especialmente en Ecuador los accidentes de trabajo se ponen en evidencia en las siguientes estadísticas:



Gráfico 3: Situación actual de accidentes laborales en el mundo

Fuente: OIT abril 2010. Informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación

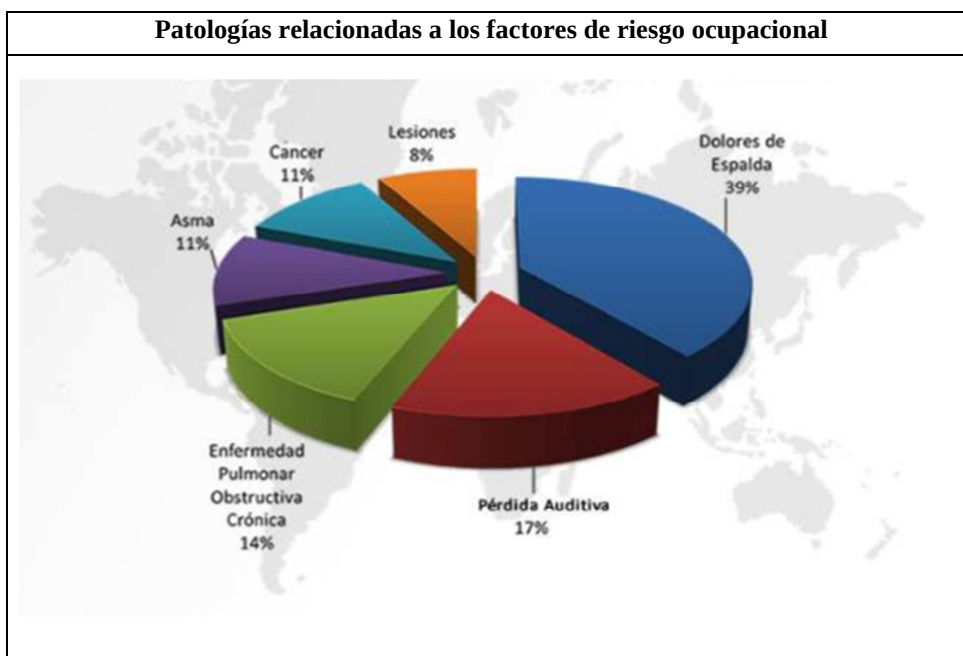


Gráfico 4: Situación actual en el mundo: Patologías relacionadas a los factores de riesgo ocupacional

Fuente: OIT abril 2010. Informe sobre riesgos emergentes y nuevos modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación

Con un mayor porcentaje en el gráfico de patologías relacionadas con los factores de riesgo laboral se encuentran los dolores de espalda (39%), pérdida auditiva (17%) y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (14%) siendo los porcentajes con mayor afectación en los trabajadores/as

A continuación se presentan tablas en las cuales se analiza la situación actual de accidentes de trabajo en Ecuador, esta información está disponible en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) entidad pública que está encargada del seguro general de riesgos del trabajo. La población que se detalla en estas tablas es aquella perteneciente al sector formal, que es la que cubre el IESS.

**Tasa de incidencia de accidentes de trabajo de la población afiliada al IESS. Ecuador
(1997-2003 y 2008)**

Año	Nº Accidentes	Población Afiliada	Tasa de Incidencia (Por 100.000)
1997	3.076	1.067.083	288,26
1998	2.623	1.097.716	238,95
1999	2.782	1.092.887	254,55
2000	2.223	1.054.483	210,81
2001	2.309	1.127.394	204,80
2002	2.407	1.157.165	208,00
2003	2.301	1.184.485	194,26
2004*	2.911	1.184.485	240,00
2005*	4.406	1.173.804	370,00
2006*	5.495	1.338.144	410,00
2007*	6.304	1.426.355	440,00
2008	8.028	1.628.784	492,88

Tabla 1: Tasa de incidencia de accidentes de trabajo de la población afiliada al IESS. Ecuador (1997-2003 y 2008)
Fuente: Seguro General de Riesgos Del Trabajo (IESS)

En la tabla 1 durante el periodo 1997-2003 la tasa de accidentes de trabajo de la población afiliada al IESS tiende a disminuir en forma ligera, sin embargo, a partir del año 2004 esta tasa se incrementó gradualmente hasta que en el año 2008 la incidencia de accidentes laborales a nivel nacional fue de 492,88 por cien mil afiliados al seguro.

En el análisis de incidencia de accidentes del trabajo según cada provincia Ecuatoriana, para el año 2008 los datos por provincias manifiestan que Guayas seguida de Azuay, Cotopaxi e Imbabura poseen mayor incidencia en sus tasas.

Tasa de Incidencia de Accidentes de Trabajo de la Población Afiliada al IESS clasificados por Provincia – Ecuador 2008

PROVINCIA	POBLACION AFILIADA	ACCIDENTES	
		No.	Tasa por 100000
Azuay	93.237	603	646,00
Bolívar	9.650	13	134,00
Cañar	18.061	0	0,0
Chimborazo	30.383	85	279,00
Cotopaxi	29.590	151	510,00
El Oro	43.008	100	232,00
Guayas	467.451	5.438	1163,00
Imbabura	32.720	52	292,00
Loja	36.973	40	108,00
Los Ríos	41.008	0	0,0
Manabí	81.244	180	221,00
Morona Santiago	7.314	3	41,00
Orellana	8.195	13	158,00
Pichincha	680.651	1.245	182,00
Tungurahua	45.675	105	229,00
Zamora Chinchipe	3.624	0	0,0
TOTAL	1.628.784	8.028	492,88

Tabla 2: Tasa de Incidencia de Accidentes de Trabajo de la Población Afiliada al IESS clasificados por Provincia – Ecuador 2008

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Dirección de Desarrollo Institucional del IESS

En este análisis se muestra los accidentes del trabajo por provincia y rama de actividad, como puede verse en la tabla 3 en la provincia de Guayas se presentan la mayor parte de accidentes de trabajo en instituciones financieras, de seguros y bienes inmuebles seguida de la manufactura, el comercio al por mayor y menor, y por último la rama de servicios comunales, sociales-personales. En la provincia de Azuay la mayor parte de accidentes de trabajo se da en la industria manufacturera, seguida por los accidentes suscitados en la rama de electricidad, agua y gas, luego por los servicios comunales, sociales y personales, por último por la rama de entidades financieras seguros y bienes inmuebles.

Accidentes del Trabajo clasificados por Provincia y Rama de la Producción - Ecuador 2008

Provincia	Total	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio al por mayor y menor	Transporte, Almacenamiento y Comunicación	Estable. Finan., Seguros y Bienes Inmuebles	Servicio comunal, social y personal
Azuay	603	0	34	183	144	52	20	0	00	93
Bolívar	13	0	0	0	3	2	0	0	0	8
Cañar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chimborazo	65	0	0	2	7	3	3	0	03	1
Cotacachi	151	10	0	117	7	0	4	0	1	0
El Oro	100	7	15	17	9	3	15	8	10	10
Guayas	5.438	248	1	985	168	174	973	307	1.040	939
Imbabura	52	13	3	5	4	2	3	2	1	19
Loja	40	1	0	2	14	5	3	0	0	15
Los Ríos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manabí	180	90	0	30	9	5	11	4	7	12
Morona Santiago	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Orellana	13	4	8	0	0	0	0	1	0	0
Pichincha	1.245	53	33	350	43	105	172	54	94	335
Tungurahua	105	3	0	51	7	4	8	5	5	22
Zamora Chinchipe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	8.028	441	94	1.757	415	356	1.218	393	1.892	1.402
Porcentaje	100,0	5,49	1,17	21,89	5,17	4,43	15,17	4,90	23,57	18,21

Tabla 3: Accidentes del Trabajo clasificados por Provincia y Rama de la Producción - Ecuador 2008

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Dirección de Desarrollo Institucional del IESS

En cuanto a la edad, la gran mayoría de accidentes laborales se da en la población joven, menor de 26 años. La incidencia va decreciendo, a medida que la edad aumenta.

Tasa de Incidencia de Accidentes del Trabajo en la Población Afiliada al IESS por Rango de Edad. (Tasa por cien mil habitantes) - Ecuador 2008

GRUPOS DE EDAD (años)	POBLACION AFILIADA	ACCIDENTES	TASA DE INCIDENCIA
Menos de 26	307.160	2.536	825,00
26 a 35	533.348	2.320	434,00
36 a 45	396.117	1.733	437,00
46 a 55	291.834	1.031	353,00
56 a 65	141.357	347	245,00
66 y más	29.486	61	206,00
TOTAL	1.699.302	8.028	472,00

Tabla 4: Accidentes del Trabajo clasificados por edad - Ecuador 2008

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Dirección de Desarrollo Institucional del IESS

Otro aspecto significativo es la mortalidad y letalidad por accidentes laborales en el año 2008 lo cual se indica en la tabla 4 el porcentaje a nivel nacional fue de (13,94) por cien mil habitantes mientras que en el análisis a nivel de provincial reflejó que provincias como Chimborazo con (26,33) seguida de Azuay con (25,74) Cotopaxi con (20,28) Guayas con (14,76) y Pichincha con (14,10) superaron el promedio nacional.

En el mismo año la letalidad en el Ecuador por accidentes de trabajo fue de 2,83% mientras que a nivel de provincias, la letalidad con mayor incidencia se registró en la provincia de Morona Santiago seguida de las provincias de Loja, Chimborazo y Bolívar. León (2008) propone que “la letalidad resulta de la severidad y gravedad de los accidentes del trabajo así como la deficiente calidad y oportunidad de la atención médica de emergencia”.

En cuanto al tema de incapacidad ocasionados por accidentes de trabajo en el año 2008, la tasa a nivel nacional corresponde a 479,00 por cien mil habitantes. Puesto que la tasa nacional de accidentabilidad fue de 492,88 por cien mil habitantes, por lo cual se puede decir que la mayoría de accidentes laborales produjeron algún tipo de incapacidad. Los resultados arrojan que las cuatro provincias con mayor incidencia de incapacidad fueron Guayas, Azuay, Cotopaxi y Chimborazo.

Tasas de Mortalidad, Incapacidad y Letalidad por Accidentes de Trabajo por Provincia

Ecuador 2008

Provincia	Incapacidad No.	Tasa/ 100.000	Muertes No.	Tasa/ 100.000	Accidentes No.	Letalidad %
Azuay	579	621,00	24	25,74	603	3,98
Bolívar	12	124,00	1	10,36	13	7,69
Cañar	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Chimborazo	77	253,00	8	26,33	85	9,41
Cotopaxi	145	490,00	6	20,28	151	3,97
El Oro	94	219,00	6	13,95	100	6,00
Guayas	5.369	1149,00	69	14,76	5438	1,27
Imbabura	49	150,00	3	9,17	52	5,77
Loja	36	97,00	4	10,28	40	10,00
Los Ríos	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Manabí	174	214,00	6	7,39	180	3,33
Morona Santiago	2	27,00	1	13,67	3	33,33
Orellana	13	159,00	0	0,00	13	0,00
Pichincha	1.149	169,00	96	14,10	1245	7,71
Tungurahua	102	223,00	3	6,57	105	2,86
Zamora Chinchipe	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL	7.801	479,00/ 100.000	227	13,94/ 100.000	8028	2,83%
%	97,2%		2,8%		100	

Tabla 5: Tasas de Mortalidad, Incapacidad y Letalidad por Accidentes de Trabajo por Provincia - Ecuador 2008

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Dirección de Desarrollo Institucional del IESS

Continuando con el análisis por ramas de trabajo, se aprecia que las ramas en las que se tiene mayor riesgo son: electricidad, agua y gas seguida de establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles, luego está la industria manufacturera y posteriormente la del transporte, almacenamiento y comunicaciones.

En cuanto a la mortalidad por rama de trabajo, los sectores con mayor riesgo de accidentes mortales en el año 2008 fueron las entidades financieras, seguros y bienes muebles seguida del sector de la construcción, la explotación de minas y canteras finalmente la del transporte aunque casi intermediamente seguida del sector de electricidad, gas y agua.

Por otro lado, Los sectores que presentaron mayor letalidad en las tasas son: la construcción (7,87) los servicios sociales, comunales y personales (4,58) la explotación de minas y canteras (4,26) el transporte, almacenamiento y comunicaciones (4,07) y por último la agricultura (3,63). León (2008) menciona que “la letalidad no es una medida de riesgo sino un indicador descriptivo de la proporción de accidentes mortales que se dan respecto a todos los accidentes dados”.

Por lo tanto se puede decir que la población que trabaja en los sectores financieros, seguros y bienes muebles es la que tiene mayor tasa de riesgo de sufrir accidentes mortales. Mientras que el sector en la que los accidentes son más graves es el de la construcción. (Ver tabla 6)

Tasa de Incidencia, Mortalidad, y Letalidad de Accidentes de Trabajo en la Población

Afiliada del IESS por Rama de Actividad - Ecuador 2008

Rama De Actividad	Accidentes No.	Tasa de Incidencia /100000	Muertes No.	Tasa de Mortalidad (100000)	Tasa de Letalidad (100000)
Agricultura, caza, silvicultura, pesca	441	199,58	16	7,24	3,63
Comercio, restaurantes, hoteles	1218	377,00	20	6,19	1,64
Construcción	356	419,00	28	32,95	7,87
Electricidad, gas, agua	415	2442,00	3	17,65	0,72
Establecimientos financieros, seguros, bienes muebles, servicio a empresas	1892	1237,00	54	35,30	2,85
Explotación de minas y canteras	94	553,00	4	23,53	4,26
Industria manufacturera	1757	738,00	19	7,98	1,08
Servicios sociales, comunales y personales	1462	269,00	67	2,32	4,58
Transporte, almacenamiento, comunicaciones	393	462,00	16	18,83	4,07
TOTAL	8028	472,00	227	13,36	2,83

Tabla 6: Tasa de Incidencia, Mortalidad, y Letalidad de Accidentes de Trabajo en la Población Afiliada del IESS por Rama de Actividad - Ecuador 2008

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y Dirección de Desarrollo Institucional del IESS

En cuanto a la localización de las lesiones, la mayor parte de accidentes afectan los miembros superiores y luego a los inferiores, seguido de lesiones múltiples. Este resultado se repite en las distintas ramas del trabajo. (Ver tabla 7)

Accidentes de Trabajo clasificados por ubicación de la lesión y rama de actividad - Ecuador

2008

RAMA DE ACTIVIDAD – CIU	LOCALIZACION (Nº)							Total General
	Cabeza	Cuello	Tronco	Miembro Superior	Miembro Inferior	Ubicación Múltiple	Lesiones Generales	
Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	45	5	25	142	107	61	56	441
Comercio por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	39	24	47	299	300	304	205	1.218
Construcción	38	15	38	76	78	78	33	356
Electricidad, Gas y Agua	67	7	26	133	94	72	16	415
Establec. finan., seguros, bienes inmuebles y servic. prestados a las empresas	86	46	119	544	444	365	288	1.892
Explotación de Minas y Canteras	14	1	7	28	13	30	1	94
Industrias Manufactureras	87	47	98	652	379	317	177	1.757
Servicios Sociales, Comunales y Personales	69	30	90	354	305	337	277	1.462
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	13	5	26	92	71	96	90	393
TOTAL	458	180	476	2.320	1.791	1.660	1.143	8.028
Porcentaje	5,7%	2,2%	5,9%	28,9%	22,3%	20,7%	14,2%	100,0%

Tabla 7: Accidentes de Trabajo clasificados por ubicación de la lesión y rama de actividad - Ecuador 2008

Fuente: Dirección General del Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS.

Todas estas tasas de siniestralidad laboral sugieren que existe riesgo ya que los accidentes de trabajo que concluyen en lesiones pueden ocasionar afección en la salud mental de los trabajadores/as de modo que al no tener la capacidad física necesaria para desempeñar sus funciones puede presentar sentimientos de frustración y desencadenar estrés y/o demás factores psicosociales, de acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-

OSHA) los efectos negativos del riesgo psicosocial se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, funcionarios/as que acuden trabajar cuando están enfermos pero son incapaces de rendir con eficacia y mayores índices de accidentes y lesiones. Los permisos por enfermedad tienden a ser más prolongados que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de cansancio, fatiga, dolores musculares sobre todo de espalda, esto ocurre mayormente en el caso de los trabajadores empleados en labores administrativas. (EU-OSHA p.5)

Se ha dado a conocer una panorámica bastante amplia a nivel nacional acerca de accidentes sin embargo, estar al tanto de la situación específica de riesgos de trabajo en Grupo Empresarial Villacís es de suma importancia. (Ver anexo 1)

1.1.1.2 Pronóstico

Al determinar a tiempo algún tipo de riesgo psicosocial en los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV) en relación al género, se podrían tomar correctivos oportunos que garanticen un ambiente laboral adecuado al igual que una organización y gestión de trabajo idóneos que cumplan con estándares que garanticen la salud psicológica y biológica en ambos sexos, pero haciendo un énfasis en aquel que resultó ser más afectado; con la finalidad de que estos mejoren sus niveles de calidad de vida y desempeño laboral. Por otro lado, no sólo los trabajadores serían los beneficiarios de este proceso, sino también la empresa en su totalidad, ya que un trabajador motivado rinde mucho más y mejor que aquel que se encuentra atravesando por algún tipo de riesgo psicosocial.

1.1.1.3 Control del pronóstico

Para lograr cumplir con el pronóstico estimado, es necesario que primeramente la empresa lleve a cabo un proceso de diagnóstico profundo que permita determinar si existen riesgos psicosociales interfiriendo de manera directa o indirecta en el desempeño laboral de los trabajadores y que género se ve más afectado. Una vez conocidos los resultados será necesario que se proceda a elaborar estrategias que permitan mejorar las diferentes áreas en conflicto, con la finalidad de sustituir las debilidades inicialmente diagnosticadas en fortalezas que contribuyan al desarrollo de la empresa y de los trabajadores del lugar dependiendo de las necesidades diagnosticadas a través de la presente investigación.

Por otro lado, según (Mansilla, 2012, p.29) las estrategias que deberían ser tomadas en cuenta para mejorar los diferentes riesgos psicosociales de género se basarían en lineamientos que no sólo se limitarían únicamente al puesto de trabajo, sino también al resto de factores que podrían estar afectando tanto al sexo masculino como femenino, al cual ha denominado “Integral social”. También el autor destaca la importancia de que se contemple a todos los trabajadores, incluyendo a la dirección de la empresa con la finalidad de que este proceso de mejoramiento afecte a todos los integrantes del lugar durante un tiempo prolongado.

1.1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera los diferentes factores de riesgo psicosocial afectan a los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís en relación al género en la ciudad de Quito, durante el año 2015?

1.1.3 Sistematización del Problema

- ¿Cuál es el diagnóstico que se presenta de acuerdo a factores de riesgo psicosocial y género?
- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos en los cuales se basa la investigación de factores de riesgo psicosocial y género?
- ¿De qué manera se expresan los factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores del Grupo Empresarial Villacis?
- ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial laboral que se presentan en un mayor nivel de acuerdo al género?

1.1.4 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial en relación al género de los trabajadores del Grupo empresarial Villacis en la ciudad de Quito, durante el año 2015.

1.1.5 Objetivos Específicos

- Diagnosticar los factores de riesgos psicosocial laboral de acuerdo al género.
- Fundamentar teóricamente la relación acerca de factores de riesgo psicosocial laboral y género.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial laboral que se presentan en mayor nivel de acuerdo al género.

- Conocer de qué manera se expresan los factores de riesgos psicosociales laborales en los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís.

1.1.6 Justificación

La realización del presente proyecto de investigación es importante, ya que permitirá conocer cómo los factores de riesgo psicosocial laboral inciden en relación al género de los trabajadores de la Empresa Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV). De igual manera se podría considerar que esta investigación es de impacto ya que una vez conocido el género en los que los riesgos psicosociales se manifiestan mayoritariamente, se procederá a determinar estrategias que ayuden a mejorar la posible sobre carga y ritmo laboral, al igual que las posibles enfermedades acaecidas como consecuencias negativas vividas dentro la empresa, lo que hace que esta investigación no sólo se centre en la determinación de una problemática sino que junto con el problema identificado se tratará de proporcionar la solución.

Por otra parte se podría considerar que la presente investigación es novedosa debido a que en este estudio se propone un tema de actualidad que beneficie a los conocimientos del futuro profesional o investigador. De igual manera, es innovadora debido a que mientras el proceso investigativo avance se irán proponiendo estrategias idóneas que ayuden a la empresa a elevar sus niveles de producción, satisfacción y compromiso laboral.

Finalmente se ha considerado que serán parte de los beneficiarios tanto los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís Ltda. (GEV) como sus directivos, ya que al identificar a qué género los diferentes riesgos psicosociales afectan mayormente y proponer estrategias para un cambio oportuno y positivo, los trabajadores elevarán sus niveles de rendimiento y satisfacción laboral proporcionando mejores niveles de producción y por ende de calidad en el producto final.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Estado actual sobre el conocimiento del tema

Es evidente que el trabajo es un área fundamental en la vida de millones de personas alrededor del mundo debido a la necesidad que esta representa para cubrir un sin número de obligaciones financieras, su dimensión resulta ser tanto más trascendente cuanto que la mayor parte de los sujetos dedican gran parte de su tiempo y vida a prepararse para desarrollar una actividad profesional, por lo tanto, cuando tal cosa no sucede y el trabajador debe conformarse con un trabajo por debajo de sus expectativas, la presión dará lugar a diferentes sentimientos de insatisfacción; sacudiendo a la población obrera de manera importante a través de la proliferación de varias enfermedades somáticas destinadas a formar las nuevas epidemias del siglo XXI. (Grau, 2007, p.18-27).

En la actualidad se ha determinado la importancia de contemplar la diferencia entre hombres y mujeres cuando de riesgos psicosociales se hable, debido a que éstos afectan en mayor o menor escala según el género, manifestándose a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológico, sin embargo aquellos que se encuentran vinculados con el ámbito laboral se relacionan con: la cultura organizacional de la empresa, las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, condiciones ergonómicas y salariales, los mismos que pueden afectar en mayor o menor escala según el individuo. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 1-3).

El Ecuador es un país que no se encuentra exento de esta problemática, por lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales dio a conocer a través de un escrito emitido en el año 2013 los diferentes objetivos que el actual gobierno se ha planteado para erradicar las consecuencias

acaecidas por la aparición de los riesgos psicosociales, dichos objetivos se han basado en el sustento legal del código laboral vigente. La finalidad de dichos objetivos se basan en la disminución de la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales forman parte relevante en el problema. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013, p. 1-3).

Algunos datos estadísticos recientes obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) sobre el análisis sectorial de trabajadores y trabajadoras nos permitirán comprender la realidad social y laboral de hombres y mujeres que trabajan en nuestro país.

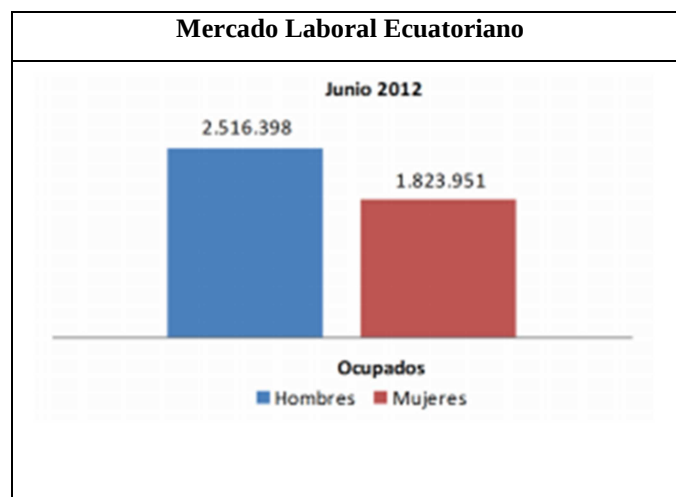


Gráfico 5 Mercado Laboral Ecuatoriano- Junio 2012

Fuente: Indicadores Mercado Laboral, Estadísticas Sociales, INEC

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha ido en incremento y también se refleja en el creciente número de posiciones que tradicionalmente eran asociadas a los hombres, como liderar empresas o dirigir negocios propios. En Ecuador, según datos del Censo Nacional Económico del 2010, de los 511.130 establecimientos económicos reportados, existen 244.425 establecimientos cuyo gerente o propietario es del sexo femenino.

En las siguientes barras se observa que existe mayor participación de las mujeres dentro de la actividad laboral como gerente o propietaria con un 60,78% frente a un 47,38% de establecimientos que están dirigidos por hombres.

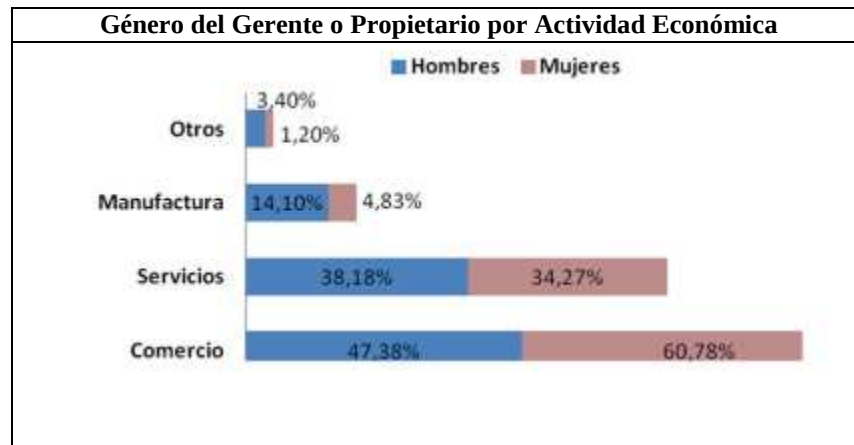


Gráfico 6: Género del Gerente o Propietario por Actividad Económica

Fuente: Indicadores Mercado Laboral, Estadísticas Sociales, INEC

De acuerdo a la información detallada anteriormente podemos observar que las mujeres se han abierto camino en el ámbito laboral y sobre todo en la ocupación de puestos directivos, con carga de trabajo y responsabilidades bastante elevadas lo que puede ocasionar que se produzcan riesgos psicosociales laborales y que la salud sufra ciertos deterioros.

Según la OIT/OMS (Nombrado por: Subsecretaria de Salud Pública Ministerio de Salud – Chile 2013, p. 9-10), uno de los errores que toda institución u organización laboral presenta, es que los problemas surgidos por la aparición de riesgos psicosociales son tratados de manera tardía, es decir cuando ya se presentan signos manifiestos, especialmente durante el desempeño laboral, por lo tanto ambas instituciones hacen un llamado a que primeramente se realicen modelos de prevención a nivel primario, secundario y terciario, con la finalidad de evitar los riesgos psicosociales en ambos géneros.

Los riesgos psicosociales, categoría que engloba los diferentes traumas psíquicos debido a factores laborales como el estrés, acoso moral, mobbing, burnout, estados depresivos, entre otros; se han convertido durante los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral en casi todo el mundo, sin un pronóstico favorable que disminuya la situación actual.

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no resulta ser un término nuevo, sin embargo la importancia que se le ha dado al término en la actualidad, si, (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008) como consecuencia de los diferentes cambios que se está viviendo en las organizaciones y en los procesos de globalización.

Las diferentes teorías actuales relacionadas con el estrés laboral estudian la interacción que se produce entre el trabajador y su entorno laboral, mismas que son descritas como una fuente de descompensación entre el trabajador y su organización sin embargo, estas interacciones no suponen un atentado a la vida de los trabajadores, sino que éstas más bien surgen como fruto de relaciones laborales complejas; por lo tanto, de entre las teorías psicosociales que estudian la interacción entre el trabajador y su entorno laboral se procederá a estudiar algunas de ellas debido al nivel de importancia y trascendencia que han presentado con el pasar del tiempo.

De entre las teorías que estudian el proceso de relación entre el trabajador y su entorno laboral se encuentra la teoría de Ajuste Persona – Entorno, esta teoría se centra en la evaluación de interacción de las características personales y del trabajo y cómo estas contribuyen al bienestar general del trabajador. El modelo teórico más conocido es el de French y Cobb (1974, Nombrado por: Sauter & Murphy, 1990, p. 34), el cual se basa en que si existe un mal ajuste entre la persona y el entorno laboral, se puede dar lugar a un desequilibrio, mismo que se produce entre las

necesidades que tiene el trabajador de emplear sus capacidades y habilidades y lo que le da a cambio su entorno laboral; o desde el punto de vista organizacional como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las diferentes exigencias laborales.

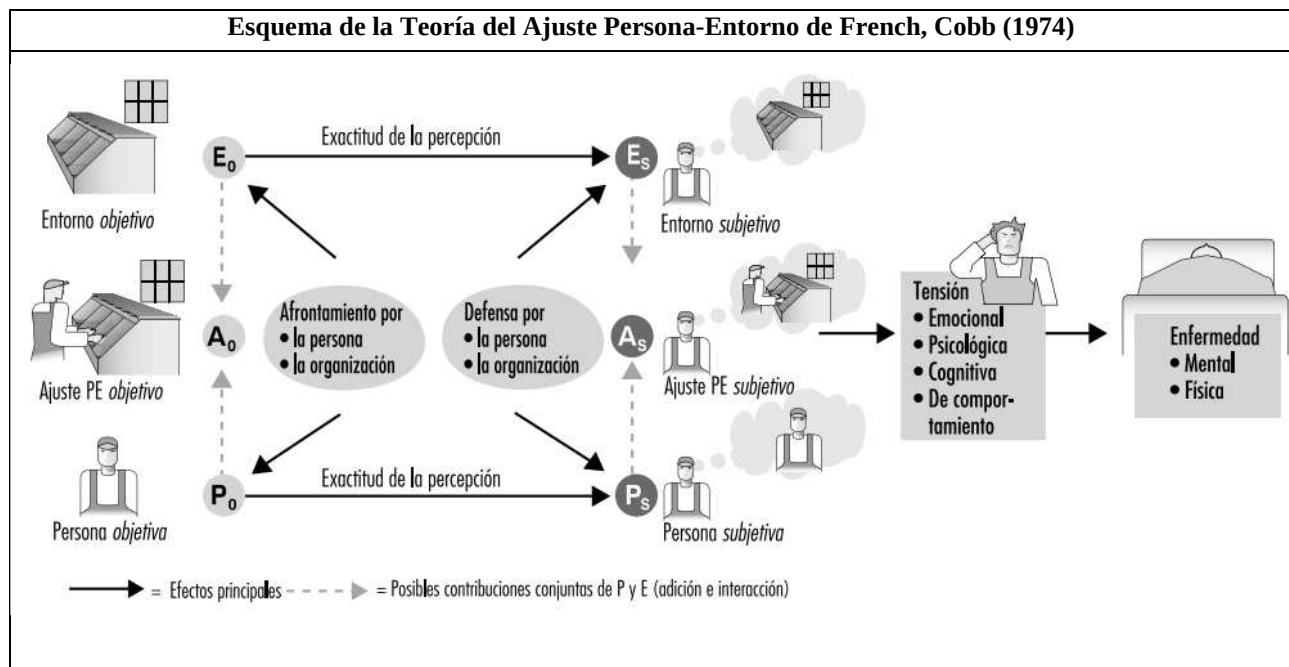


Gráfico 7: Esquema de la Teoría del Ajuste Persona-Entorno de French, Cobb (1974)

Fuente: French y Cobb 1974

Por otro lado, autores como Siegrist (1996, p. 27-41) a través de su modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa; centra su proceso investigativo y teórico en el desequilibrio existente entre “costes y ganancias”, el cual es entendido como el esfuerzo que lleva a cabo el trabajador y la recompensa que obtiene por el trabajo realizado. El modelo da a conocer que los elevados esfuerzos unidos a bajas recompensas pueden dar lugar a una elevación considerable de la tensión.

Dentro de este modelo teórico se pueden distinguir dos fuentes de esfuerzo: a) Esfuerzo extrínseco, el cual hace referencia a las diferentes demandas laborales y b) Esfuerzo Intrínseco: el cual hace referencia a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas del entorno y se relaciona con los factores físicos y psicológicos del trabajador, sin embargo el autor manifiesta que puede existir cierto nivel de esfuerzo exagerado en algunos empleados a los cuales califica como “excesivamente comprometidos”, lo cual podría dar lugar a cierta exageración de los esfuerzos realizados en el trabajo.

El modelo determina que las recompensas que reciben los trabajadores provienen de tres fuentes: a) Monetario: salario justo y adecuado, b) Apoyo social: basado en valores, y c) Seguridad: perspectiva de ascenso laboral y seguridad del puesto de trabajo, sin embargo, ciertos estudios relacionan los altos esfuerzos en el entorno laboral unido a bajas recompensas, lo cual daría lugar a un cierto riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, leves desórdenes psiquiátricos y diferentes quejas psicósomáticas. (Siegrist, 1990, p. 1127-1134)

Otra perspectiva teórica existente es la del modelo Demanda – Control (Karasek, 1979, p. 285-308), en la cual el autor da a conocer las principales fuentes de estrés se basan en dos características básicas laborales: a) demandas psicológicas del trabajo y b) el control sobre el trabajo. De igual manera la dimensión Demandas, hace referencia a la productividad de trabajador en base a las necesidades de la empresa (imposición de plazos, carga mental, conflictos, entre otros). Dentro de este proceso de demandas, no se encuentran las demandas físicas a pesar de que éstas puedan dar lugar a demandas psicológicas.

Por otro lado, dentro de las demandas de control, se encuentra tanto el control sobre las tareas, como el control existente sobre las capacidades, mientras que el control sobre las tareas se

enciende como el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía); y finalmente el control sobre las capacidades se refiere a aquel que lleva a cabo el sujeto sobre el empleo de sus capacidades.

De igual manera este modelo da a conocer que las diferentes reacciones de tensión psicológica negativa como fatiga, ansiedad, depresión, y entre otras enfermedades físicas, se sitúan cuando las diferentes exigencias psicológicas dentro del lugar de trabajo son elevadas e inadecuadas, produciendo en el trabajador un escaso control en la toma de decisiones. Por otro lado la segunda predicción del modelo hace referencia a que factores como la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, se desarrollarían en los trabajadores siempre y cuando las diferentes demandas laborales y el control sean altas (hipótesis del aprendizaje activo) (Johnson y Johansson, 1991; Nombrado por: Luceño, 2012, p. 119-123)

De esta forma el modelo da a conocer que se dará lugar a un entorno laboral que promueve el aprendizaje y el desarrollo personal, contrario a lo que sucede en entidades donde existen bajos niveles de control y exigencias donde generalmente se desarrolla un entorno laboral poco motivador que limita el aprendizaje de sus trabajadores, dando lugar a conductas negativas que afectan a todos miembros que forman parte de la entidad.

Como una última entidad del modelo se encuentra la Dimensión del Apoyo Social, la cual hace referencia a la interacción activa entre compañero de trabajo y directivos debido a que los trabajadores expuestos a demandas laborales elevadas, poco control y nulos niveles de apoyo social presentan mayores riesgos de morbilidad y mortalidad, en su mayoría debido a enfermedades cardiovasculares (Johnson y Hall, 1994, Nombrado por: Luceño, 2012, p. 119-123).

Por otro lado, Peter Warr (1987) presentó su modelo llamado “Vitamínico” el cual plantea la posible existencia de relaciones curvilíneas entre diferentes características ambientales y el bienestar psicológico en el trabajo, por lo tanto, el modelo Vitamínico de Warr asume que la salud psicológica es parte de un modelo multidimensional de bases complejas que identifica una serie de hipotéticos determinantes ambientales que de la salud mental de los trabajadores y establece el modo en que estos determinantes se relacionan e influyen sobre dicha salud, por lo tanto este modelo establece cinco componentes principales: a) competencia, b) Aspiración, c) Interdependencia, d) Bienestar psicológico y e) Funcionamiento integrado. (Córdova, 2012, p. 7)

De igual manera para proceder a medir el constructo de bienestar psicológico, Warr identifica tres dimensiones de medida primaria en las que se consideran tres ejes principales, dos de los cuales se refieren a la activación y al placer dibujándose de manera diagonal desde los cuadrantes opuestos y pasando por el resto de la figura.

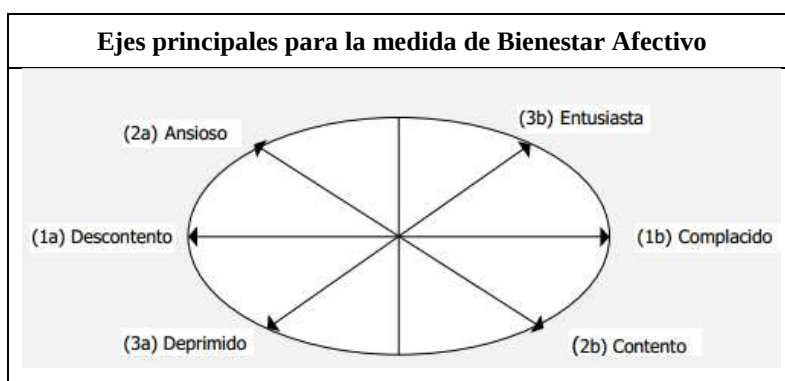


Gráfico 8: Ejes principales para la medida de Bienestar Afectivo
Fuente: Cifre, 1999, Ampliación del modelo vitamínico de Warr

Dimensiones de Medida Primaria	
Dimensión 1: Eje desagrado – complacencia	Este eje coincide con una de las dos dimensiones ortogonales originales (placer/displacer) e integra concepto relacionados con la satisfacción laboral, autorrealización y compromiso laboral.
Dimensión 2: Eje ansiedad – comodidad	Dentro de este eje se encuentran las situaciones que causan o exponen al trabajador a situaciones de estrés, ansiedad, insatisfacción y tensión
Dimensión 3: Eje depresión – entusiasmo	Sitúan al individuo en una labilidad emocional que fluctúa entre sentimientos de depresión, pesimismo y desgracia, con alegría, entusiasmo u optimismo.

Tabla 8 Dimensiones de Medida Primaria

Fuente: Cifre, 1999, Ampliación del modelo vitamínico de Warr

Por lo tanto, “la cualidad específica de los afectos se deriva de ambas dimensiones (placer y activación), y puede ser resumida en términos de su localización con respecto al centro de la figura” (Warr, 1987, p. 28). Es por ello que según Warr los trabajadores que presentan una buena salud mental presentarán emociones positivas y motivacionales; lo cual no quiere decir no puedan experimentar ocasionalmente emociones negativas, mientras que una persona afectada mentalmente experimentará de forma más prolongada los sentimientos negativos.

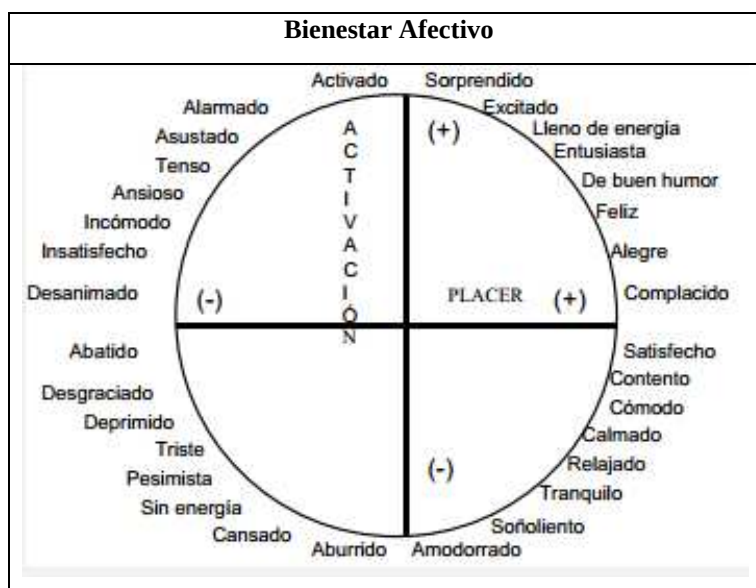


Gráfico 9: Bienestar Afectivo

Fuente: Cifre, 1999, Ampliación del modelo vitamínico de Warr

Por último Warr manifiesta que no todas las experiencias emocionales pueden reducirse a estas tres dimensiones de bienestar psicológico (Córdova, 2012, p, 7).

Finalmente el último modelo que se procederá a describir dentro de este trabajo investigativo, es el “Modelo Socio técnico”, el cual conceptualiza una organización como dinámica e interactiva incluyendo dos conceptos fundamentales. El primer concepto pretende optimizar el sistema social el cual está compuesto por los recursos humanos de la organización, junto con el sistema tecnológico empleado para la ejecución de labores, las mismas que mantienen una influencia recíproca y funcional dentro de las diferentes organizaciones de trabajo.

Por otro lado, el segundo concepto que involucra este modelo, hace referencia a la aceptación del razonamiento que continuamente se ve afectado por el medio y que mantiene una influencia recíproca en todos los sistemas de trabajo; por lo tanto, los procesos de análisis e integración harán notar las variaciones claves de la producción organizacional y del sistema de servicios; dando como resultado el análisis socio-técnico. Este modelo, según sus autores, parece tener mayor influencia sobre los procesos organizativos, las acciones y las relaciones llevadas a cabo dentro de un sistema en desarrollo. La importancia de este método, se basa en que brinda acceso al estudio del comportamiento de la organización durante su proceso de adaptación o innovación. (Salas, 1990, p. 69-82).

De todos los modelos expuestos anteriormente, se procederá a enfatizar en el modelo Demanda – Control – Apoyo social de Karasek y Thorell (1990) debido a que éste se ajusta de mejor manera al estudio que esta investigación propone (Ver 1.2.2 adopción de una perspectiva teórica).

Desde otras perspectivas, es de suma importancia conocer que aun en la actualidad existen varios factores causantes de siniestros laborales; por lo tanto, según Velázquez (2011) los dos principales objetivos de la prevención de los riesgos laborales consiste en la reducción de los accidentes laborales y enfermedades, seguido por el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

Generalmente según Velázquez (2011), el primero objetivo se encuentra estrechamente relacionado con la prevención, la seguridad y la higiene, mientras que el segundo objetivo, relacionado con la ergonomía y la psicología se empeña en proporcionar un entorno social y organizativo adecuado. Sin embargo, a pesar de la importancia de llevar a cabo un proceso apropiado para la prevención de riesgos laborales, aún existen empresas que no brindan las suficientes garantías a sus trabajadores, es por ello que, los índices de siniestralidad laboral son los únicos indicadores que contribuyen a la prevención de los riesgos laborales.

Investigaciones realizadas por este mismo autor, han dado a conocer que de manera paulatina se han ido incorporando a las grandes, medianas y pequeñas empresas, los correctivos necesarios que garanticen la seguridad del trabajador, sin embargo es importante recalcar que dichos procesos aún no han sido aplicados en toda la industria, por lo tanto, la prevalencia de potenciales riesgos laborales siguen presentándose de manera continua. De igual forma, los correctivos realizados en las empresas que han acogido dichas disposiciones, se han relacionado con el uso de la vestimenta idónea de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo, la modernización de la maquinaria, la prevención de enfermedades adquiridas y la evaluación de riesgos de agentes químicos; adicionalmente, con el pasar del tiempo dichas instituciones han ido re direccionando sus objetivos, con la finalidad de seguir empleando las medidas correctivas adecuadas que contribuyan a su crecimiento .

En cuanto a lo que tiene que ver con la prevención de los riesgos laborales, se ha visto la necesidad de no solo buscar proteger trabajador, sino también hallar la manera en que éste pueda prevenir los diferentes siniestros a los que posiblemente estaría expuesto; por lo tanto, incorporar a las industrias técnicos especializados en prevención de riesgos, el desarrollo de planes estratégicos sectoriales y la constante capacitación, son piezas claves que permiten instruir al trabajador en la prevención de enfermedades y posibles siniestros.

Estudios realizados por el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria del INSHT, relacionado con el “análisis cualitativo de la mortalidad por accidentes de trabajo en España” han revelado que las causas principales de siniestralidad están relacionadas con el escaso o nulo proceso de prevención por parte de sus directivos; al igual que se determinó que solo el 6.6% de la población capacitada había aplicado el proceso preventivo, lo cual quiere decir que es necesario mantener las capacitaciones continuas en los trabajadores.

Por lo tanto, desde la aprobación de la Directiva Marco Europea y de la ley de prevención de riesgos Laborales, se ha hecho un énfasis especial en la prevención de los daños y no en la casualidad de la aparición de los mismos como un fruto de la casualidad. Finalmente según Velázquez (2011) recurrir a disciplinas como ergonomía o psicología son trascendentales, ya que través de ella se brindará el alivio necesario que una persona laboralmente afectada necesita, por otro lado, evaluar los diferentes factores de riesgos contribuirá en la detección oportuna de posibles riesgos laborales.

En cuanto a la adopción de medidas adecuadas para eliminar o reducir las conductas inseguras se refiere; se ha visto necesario que una vez percibidos los riesgos se empleen las medidas preventivas para eliminarlos o reducirlos a su mínima expresión por lo tanto, una vez

empleadas las medidas necesarias será fundamental instruir al trabajador en la utilidad y ventajas de llevarlas a cabo.

Según Navarro (Nombrado por Velásquez, 2011) la empresa debe reforzar aquellas actitudes que incentiven las conductas seguras y desincentiven las conductas inseguras, por lo tanto será necesario reconocer todo aquello que fortalezca cada una de las conductas positivas y negativas con la finalidad de que la organización logre en el empleado los más altos niveles de satisfacción laboral. Entre las medidas que este autor propone se encuentra:

- a) Elevar la conciencia
- b) Llevar a cabo un registro de conductas inseguras para a posteriori tomar acciones correctivas que beneficien a ambos organismos.

Plan de prevención de la Empresa	
Estructura Organizativa de la empresa	Identifica las funciones y responsabilidades que asumen cada uno de los niveles jerárquicos, es decir se mencionan las funciones preventivas que asumen los mandos sin que se desdoble la actividad productiva de la preventiva.
Cauces de comunicación en relación con la prevención de riesgos laborales	La evaluación de dichos cauces se lleva a cabo a través de la evaluación de los riesgos organizativos, por lo que éste trata de precisar las formas de comunicación interna y sobre todo en lo que se relaciona con la comunicación de incidencias e información relevante para la prevención
Fijar en el Plan los procedimientos organizativos relacionados con la prevención de riesgos laborales	La organización puede llevar a cabo un cierto “poder reglamentario”, al igual que se deberá emplear los resultados de evaluación de riesgos organizativos o psicosociales.

Tabla 9 Plan de prevención de la Empresa

Fuente: Velásquez, 2011 Riesgos psicosociales en el ámbito laboral

Para lograr dichos objetivos, se ha visto la necesidad de llevar a cabo un plan de prevención que permita documentar la integración de la prevención en la gestión productiva de la empresa. A continuación se dará a conocer en tres breves contenidos los puntos más relevantes para la prevención de las conductas inseguras.

Con la finalidad de contribuir con el Plan de prevención de la Empresa; la Guía INSHT da a conocer las orientaciones necesarias que contribuyen a la integración de la prevención. Por otro lado, en la actualidad sólo los procesos de evaluación permiten percibir los riesgos y las medidas preventivas que en cada uno deben ser adoptadas, sin embargo para contribuir con la implementación de la misma, será necesario que el trabajador se encuentre seguro y convencido de la existencia real de los riesgos laborales que pudiera padecer, al igual que de la idoneidad de las medidas preventiva aplicadas por los expertos.

Según Velázquez (2011) la Guía INSHT también emplea otros procesos que permiten determinar los niveles de riesgos psicosociales que se encuentran relacionados con la gestión de cambios. Este concepto se relaciona con el procedimiento para la adquisición de productos, el proceso de contratación del personal, el proceso de cambio de puesto, la contratación de obras o servicios, el procedimiento de resolución de conflictos ante situaciones de violencia o estrés en el trabajo, al igual que los procedimientos idóneos para la prevención mediante el empleo de video vigilancia.

En cuanto a la formación de los trabajadores se refiere, la empresa es la entidad a cargo de tomar acciones formativas para prevenir accidentes dentro de la organización y por lo tanto lo más idóneo es que se trabaje no solo elevando los conocimientos de los trabajadores, sino

también contribuyendo a cambiar sus percepciones y conductas con respecto a los riesgos laborales, de manera especial si se ha llevado a cabo la implementación de maquinarias.

Es importante recalcar que las conductas de los trabajadores la mayor parte de las veces se ve influenciada en ocasiones por el ambiente laboral, lo mandos superiores y por la creencia general de que dichas conductas carecen de importancia, por lo tanto, llevar a cabo un proceso de control del clima laboral también es un punto a favor que permite evitar problemas relacionados con la seguridad y la salud en la empresa.

De igual manera, en la actualidad, sigue siendo de total relevancia el hablar acerca de los riesgos psicosociales y en especial del acoso y la violencia en el trabajo, por lo que en la literatura se hace especial referencia a que dichas acciones deben ser consideradas como un atentado ante la integridad y la moral de los trabajadores y por lo tanto dichas acciones darán lugar a sanciones al sujeto responsable de la violación de tales derechos, sin embargo la ley actual solo impone sentencia a los implicados siempre y cuando se haya hallado la suficiente información que inculpe al agresor proporcionando información que confirme el hecho lesivo para la víctima. En comparación con lo ya mencionado, Navarro (2006) menciona que

La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal de evaluación de riesgos. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales existe la misma obligación de evaluar los riesgos psicosociales que de evaluar los riesgos tradicionales de seguridad o de higiene. Cada vez más la administración es consciente de la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales y progresivamente ésta se incorpora a los aspectos que deben ser considerados. (p.4)

En Ecuador existe un sustento legal que protege a los trabajadores/as en cuanto a su salud psicológica por lo cual se han dictaminado los siguientes artículos, decretos y resoluciones amparados por la ley:

Constitución Política del Ecuador	Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo
Art. 331 “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.”	Capítulo III Artículo 11 Literal b) “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”	Art. 1 Literal b) Gestión Técnica • Identificación de Factores de Riesgo • Evaluación de los Factores de Riesgo • Control de Factores de Riesgo • Seguimiento de Medidas de Control	Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN a) “Se han realizado 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” b) “La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente

Tabla 10: Sustento legal - factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

Así mismo, es oportuno recordar que los derechos laborales también cuentan con recursos preventivos que puede otorgar la suficiente protección a los trabajadores inclusive antes de que suceda el daño siempre y cuando los niveles de riesgo sean elevados. Es por ello que al haberse consumado el hecho se deberá llevar a cabo un informe médico que certifique la conexión directa entre los hechos acontecidos y la salud del trabajador ya sean éstos psicológicos y/o físicos, por lo tanto, es de suma importancia que las posibles víctimas estén atentas ante las señales que

podría provocar sus victimarios, ya que dicho proceso no se realiza de un momento a otro, sino que cuenta de etapas evolutivas que van madurando hasta finalmente ser consumados.

Por los diferentes riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos, las empresas se están en la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso laboral a través de estrategias específicas de prevención. A continuación se darán a conocer los diferentes riesgos psicosociales a los que los trabajadores pueden estar expuestos cuando no existe el personal idóneo que contribuya a la seguridad y la higiene en el trabajo.

La prevención de los riesgos psicosociales	
Riesgos que se derivan de la organización del trabajo	Estudios dan a conocer que el 95.46% de los riesgos laborales se encuentran relacionados con la inadecuada forma de organizar el trabajo (falta de dirección organización y control por parte de los responsables)
Riesgos para la salud mental o psíquica	El error más común que se lleva cabo en las instituciones es brindar sólo la prevención de riesgos de la seguridad e higiene, dejando de lado la prevención de riesgos para la salud mental de los trabajadores. Por lo tanto, proporcionar un ambiente adecuado en el cual se resguarden las emociones y las cogniciones será fundamental.

Tabla 11: Prevención de riesgos psicosociales

Fuente: Velázquez, 2011 Riesgos psicosociales en el ámbito laboral

Por lo tanto, según Velázquez (2011) los riesgos psicosociales son aquellos que se deriven de la organización del trabajo y su entorno, y por ello a través de la gestión de éstos riesgos se identificarán los factores que puedan producir estrés, violencia (física y/o psíquica) fatiga y conductas inseguras que puedan dar lugar a daños a la salud de los trabajadores, sea que éstos estén relacionados con accidentes laborales o enfermedades.

En cuanto a las causas de la violencia laboral manifiesta, Velázquez (2011) que estudios han revelado que las causas últimas de acoso moral en el trabajo se encuentran relacionadas con las formas de mando y dirección de la empresa, al igual que factores relacionados con el estrés, la falta de ética de los dirigentes y las situaciones de conflictividad generalizada entre empresa y trabajadores y por lo tanto, la mayor parte de los sujetos serían potenciales agresores como potenciales víctimas, esto con respecto a las características de su personalidad, por lo tanto tomar las medidas preventivas es fundamental para desintegrar dichas acciones negativas.

Sin embargo, la mayor parte de organizaciones siguen presentando dificultades en el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, a continuación se darán a conocer los problemas más frecuentes.

Dificultades del proceso de evaluación de riesgos psicosociales
• Falta de colaboración y aporte • Elección errónea de la estrategia • Falta de colaboración para detectar los problemas acaecidos en la empresa • Análisis constructivo deficiente una vez detectados los problemas laborales • Dificultad para encontrar potenciales soluciones a los problemas.

Tabla 12: Dificultades del proceso de evaluación de riesgos psicosociales

Fuente: Velázquez, 2011 Riesgos psicosociales en el ámbito laboral

Por lo tanto, la mejor medida para prevenir los riesgos psicosociales estará relacionada con la integración de la prevención realizada por los directivos y mandos de la institución al momento de llevar a cabo sus tareas de organización y control. En definitiva, es fundamental que se lleve a cabo una evaluación idónea de los riesgos psicosociales con la finalidad de prevenir problemas a través de los métodos internos de resolución de conflictos.

En la actualidad, según Velázquez (2011) la intervención de la Inspectoría de Trabajo, resulta un pilar fundamental para apoyar al trabajador cuando se han promovido injusticias, velando de esta manera por los derechos de los trabajadores. A continuación se dará a conocer las acciones preventivas que lleva a cabo la Inspectoría del trabajo sobre los diferentes riesgos psicosociales.

- Evaluación al empresario
- Campañas preventivas
- Inspección general de la organización, reglamentos, estatutos relacionados con la seguridad (física, social y psicológica) del trabajador

Por lo tanto, en caso de existir incumplimiento, los inspectores procederán a sancionar a los responsables de dichos actos.

Es por ello que, todos y cada uno de los trabajadores tienen derecho a la dignidad laboral, de modo que Velázquez (2011), manifiesta que éste se relaciona con los artículos, leyes y estatutos establecidos por cada país, en los cuales se dan a conocer parámetros específicos que amparan al trabajador y le otorgan de esta manera dignidad ante el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, todos los hechos y acontecimientos que atentan en contra de la dignidad y vulneran los derechos de los trabajadores deben ser impugnados y denunciados. Dichos hechos acontecidos, pueden dar lugar a enfermedades mentales derivadas del trabajo y retorno al trabajo (en caso de que haya existido permiso por enfermedad), los empleadores están en la obligación de cubrir las necesidades del trabajador mientras éste se recupera, ya que dicha ley consta totalmente en el Estado.

De acuerdo al código de trabajo Ecuatoriano (2013) el artículo 38 dispone que

Art. 38 Riesgos provenientes del trabajo.- 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, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

No obstante, se procederá a desarrollar el factor de riesgo psicosocial correspondiente al Mobbing o acoso en los contextos laborales, para ello se tomará como referencia a Salanova (2007), la cual manifiesta que el término Mobbing a través de la historia ha sido definido como “acoso moral” a tal nivel que puede llegar a provocar en sus víctimas niveles elevados de miedo, terror, desprecio o desánimo, afectando gravemente al trabajador en su área psicológica. Por lo tanto, dicha violencia psicológica se lleva cabo de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado que puede llegar a provocar decisiones fulminantes en las víctimas como lo es el suicidio.

Por ende, dentro de la entidad laboral es de suma importancia que se lleven a cabo normativas específicas que contrarresten el posible apareamiento de dicho fenómeno con la finalidad de salvaguardar la integridad de cada trabajador. Con respecto a su diagnóstico, se estima que éste debe poseer una duración mínima de seis meses y en cuanto a la frecuencia ésta debe presentarse mínimo una vez por semana.

Formas de Ocurrencia	
Manipulación de la comunicación y contacto social	Se produce cuando no se integra al individuo en el entorno social laboral realizando muecas, muestras de desinterés, entre otros, al igual que se lleva a cabo por la amenaza directa de malestar.
Manipulación de la reputación del implicado	Se produce por comentarios injuriosos, ridiculizantes que expongan la honorabilidad y dignidad de la persona
Manipulación del trabajo	Situaciones de iniquidad remunerativa o de excesivo trabajo innecesario en comparación con el reto de trabajadores-.

Tabla 13: Formas de Ocurrencia

Fuente: Salanova 2007, Caso a cao en la prevención de riesgos psicosociales.

Según manifiesta Salanova (2007) es de suma importancia que se ponga en manifiesto dichas actitudes hostiles con la finalidad de defender los derechos laborales, sin embargo existen pocos casos en los que los síntomas se presentan con la frecuencia y duración necesaria para ser detectados como Mobbing. A demás dicho fenómeno puede manifestarse entre personas de distinto estatus (supervisor – empleados) o entre colegas, además que dicho hecho se encuentra influenciado por diferencias culturales.

Fases de evolución del Mobbing	
Fase de conflicto	Falta de interés y apoyo de los superiores, ausencia de posibilidades de colaboración, existencia de múltiples jerarquías, liderazgo inadecuado, exceso de demandas de trabajo, escaso control de los trabajadores, problemas de definición del rol, mala gestión del conflicto, entre otros.
Fase de Mobbing manifiesto	Conductas de hostigamiento manifiesto valiéndose de fuerza física, antigüedad, popularidad, fuerza de grupo, entre otros.
Fase de actuación desde la organización	Las medidas a emplearse se adaptan a cada caso, sin embargo se puede optar por el diálogo, comunicación, rediseño de puestos, clarificación de funciones, responsabilidades, e inclusive despido y denuncias hacia el agresor, entre otros.
Fase de marginación de la vida laboral	Ante las circunstancias se puede llevar a cabo el despido del trabajador otorgándole una serie de consecuencias afectivas, sociales, económicas, entre otras.

Tabla 14 Fases de evolución del Mobbing

Fuente: Salanova 2007, Caso a cao en la prevención de riesgos psicosociales

Nuevamente, según Salanova (2007) los efectos del Mobbing pueden verse relegados tanto en la organización y la sociedad en general, como sobre la persona, ya que dicho fenómeno tiene efectos a nivel físico, social y psicológico además de pérdidas económicas para las organizaciones ligado a un gran coste social.

Finalmente, el Mobbing, como cualquier otro factor psicosocial, debe ser evaluado a través de una valoración social que aborde los diferentes aspectos sociales a los que fue sometida la víctima a través de herramientas debidamente estandarizadas, seguidos por un cuestionarios de informe que a posteriori encamine al sujeto a su respectivo tratamiento.

Con la finalidad de prevenir el Mobbing, se deben llevar a cabo una serie de estrategias idóneas que prevean dichas situaciones que pueden estar encaminadas al ambiente de trabajo o personal específico que promueva dicho fenómeno. Es por ello que se ha planteado como estrategia fundamental un sistema de comunicación eficaz, basada en la resolución de conflictos y sistemas de mediación y arbitraje.

Una vez detallado el marco teórico acerca de los riesgos psicosociales, se procederá a tratar acerca de los factores de riesgo psicosociales en relación al género, para lo que se tomará en cuenta importante información relacionada con el tema a tratarse a continuación.

De acuerdo a Dávila (2010) es conocido que durante años no solo en el país del Ecuador, sino alrededor del mundo los riesgos psicosociales en relación al género ha sido un fenómeno que ha prevalecido en la humanidad por siglos debido a las diferentes condiciones de trabajo que tanto hombres como mujeres han sido expuestos. Los riesgos psicosociales es una realidad cotidiana para cientos de millones de personas, afirmó el director general de la OIT Juan Somavía (2010) al conocer que a diario tanto hombres como mujeres se ven afectados debido al ritmo laboral actual.

Según da a conocer Salanova (2011) el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, ya que la misma es fuente de satisfacción y bienestar mientras que genere recursos, aportando determinación social, sentido de pertenencia, identidad y percepción de la propia imagen. Sin embargo también puede ser fuente de insatisfacción ya que puede llegar a provocar enfermedades tanto físicas como psicológicas y es por ello que expertos en seguridad y salud laboral como Gip (2009) han dado a conocer que dichas enfermedades se encuentran relacionadas con los riesgos psicosociales las cuales afectan tanto a hombres como mujeres y están

relacionados con el tipo de organización del trabajo, con el contenido de la tarea e inclusive el entorno laboral.

Ceballos (2014) manifiesta que los tipos de riesgos psicosociales que afectan comúnmente son el estrés, el síndrome de quemarse en el trabajo o burnout al igual que la carga mental laboral, sin embargo es importante recalcar que dichas afecciones pueden presentarse de manera desigual ya que no todos los trabajadores adquirirán algún tipo de síndrome esto debido a factores relacionados con el género, el lugar de trabajo y las condiciones donde se desarrolla el trabajo. De igual manera, Ceballos (2014) manifiesta que de manera general son las mujeres quienes poseen relaciones contractuales más desfavorables al igual que mayor exposición a riesgos además de padecer en mayor cantidad de estresores específicos como discriminación, estereotipos, aislamiento social o conflictos familia-trabajo.

Ecuador, según Dávila (2010) aun atraviesa por grandes niveles de discriminación laboral y limitación ocupacional, especialmente para las mujeres ya que las mismas son situadas en ramas de menor productividad al igual que en cargos de menor responsabilidad, repercutiendo esto en los salarios, los ascensos y la capacitación, precarizando la situación de las mujeres en el mercado laboral y perjudicando sus ingresos, sin embargo, es a inicios de la década de los noventa que la participación laboral por parte de las mujeres en el Ecuador se ubicaba en un 35%, mientras que en comparación con los varones ésta alcanzaba el 64,7%.

Según García (2012) desde aproximadamente el año de 1992 hasta el 2011 la participación femenina se ha incrementado hasta llegar al 38.9% mientras que la masculina se ha estabilizado en el 62%. A continuación se dará a conocer el cuadro estadístico que permite observar el incremento de la participación femenina durante los últimos 7 años en el Ecuador, en la cual a

pesar de la participación femenina ésta aún queda lejos de la participación laboral de los hombres.

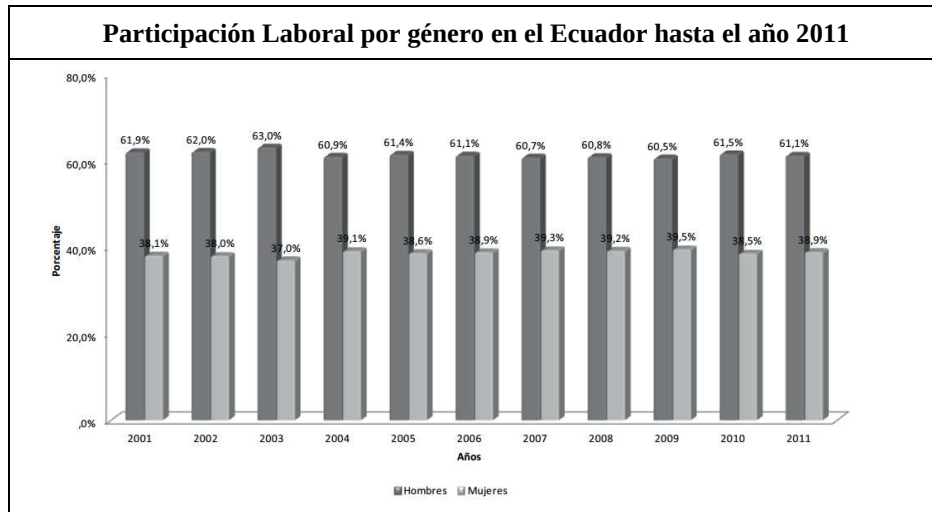


Gráfico 10: Participación Laboral por género en el Ecuador hasta el año 2011

Fuente: García, 2012, Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado Ecuatoriano

Como se puede observar en el gráfico, hasta el año 2011, el índice de participación femenina aún se encuentra muy por debajo de lo esperado. De igual manera a continuación se presentará un cuadro estadístico en el cual se observará la participación laboral femenina hasta el año 2011.

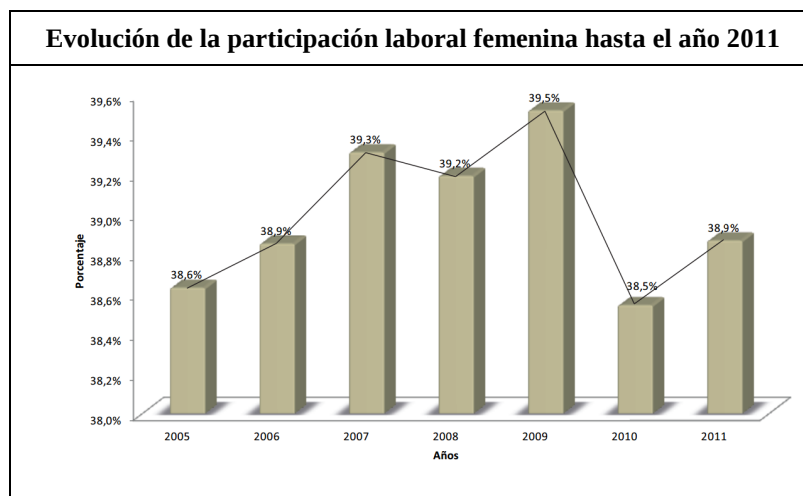


Gráfico 11: Evolución de la participación laboral femenina hasta el año 2011

Fuente: García, 2012, Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado Ecuatoriano

Como se puede observar en el gráfico, hasta el año 2011 se aprecia una desigualdad significativa en comparación con los varones, quienes poseen mayores niveles de inserción laboral. Dicha realidad gracias a las nuevas leyes y estatutos se ha ido cambiando de manera paulatina en el Ecuador, ya que a través del Plan del Buen Vivir y al gobierno actual se ha ido priorizando el trabajo femenino hasta lograr alcanzar altos niveles de soberanía en la colectividad. Por lo tanto, el reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas es una realizada que aún sigue su camino.

Según da a conocer Dávila (2010) en la actualidad la constitución política Ecuatoriana reconoce en su totalidad el respeto hacia la dignidad de las personas trabajadoras a través del pleno ejercicio de sus derechos, por lo cual se insta a que las instituciones otorguen remuneraciones y retribuciones justas al igual que ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral. De igual manera Dávila (2010) manifiesta que el Ecuador durante los últimos 20 años ha demostrado una creciente tasa de participación económica de las mujeres que ha pasado en los sectores urbanos del 42% al 52% entre el año de 1990 y 2008, mientras que la población económicamente activa masculina mantuvo su porcentaje en un 78%. A continuación se dará a conocer la población económicamente activa en ambos géneros hasta el año 2014.

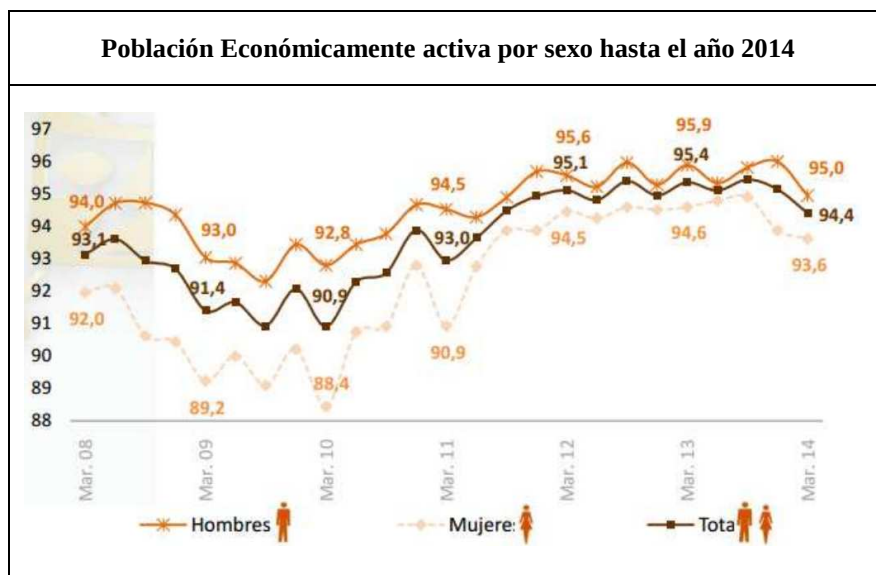


Gráfico 12: Población Económicamente activa por sexo hasta el año 2014

Fuente: Banco Central del Ecuador, 2014

Como se puede observar en el gráfico, la tasa de ocupación, respecto de la PEA consistió en un 94.4%, inferior en 1 punto porcentual a la presentada durante el año 2013 (95.4%). En cuanto al análisis por sexo se refiere se observó disminución al situarse en 95.0% y 93.6% respectivamente. De igual manera, con la finalidad de conocer de manera tangible que la realidad está cambiando, a continuación se proporcionarán datos pertenecientes a una muestra tomada en 110 empresas Ecuatorianas de tipo nacional y multinacional que permitirán visualizar el nivel de participación femenina, sin embargo ésta muestra no recoge datos pertenecientes al sector público.

Según la consultora Deloitte (2014) a pesar de la inserción femenina al área laboral, aún siguen siendo los hombres quienes encabezan la lista en un 60%, seguido por las mujeres en un promedio del 40%. Se destaca el sector industrial en los varones (75%) y el sector financiero en las mujeres (55%). A continuación se dará a conocer el porcentaje de mujeres que laboran en las diferentes áreas del mercado nacional ecuatoriano.

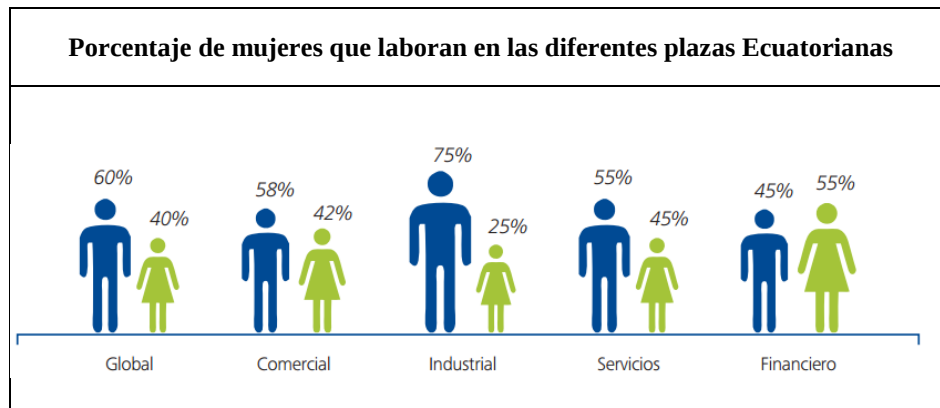


Gráfico 13: Porcentaje de mujeres que laboran en las diferentes plazas Ecuatorianas
Fuente: Deloitte, 2014, Mujeres 2014: Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas

Como se puede observar en el gráfico, la mayor parte de la población femenina se dedica en la actualidad al campo financiero, seguido por los servicios, el sector industrial, el sector comercial y finalmente a otras actividades que les generan algún tipo de remuneración económica. De igual manera se dará a conocer las áreas financieras, administrativas, de recursos humanos, entre otras; en las cuales la participación femenina es mayoritaria.

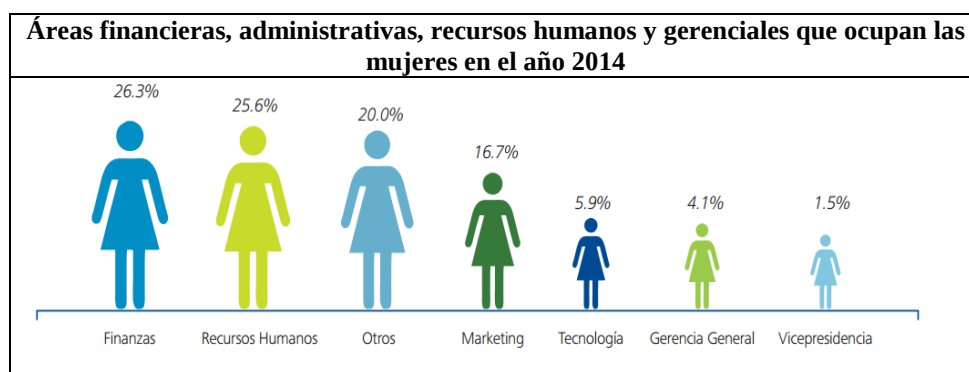


Gráfico 14: Áreas financieras, administrativas, recursos humanos y gerenciales que ocupan las mujeres en el año 2014
Fuente: Deloitte, 2014, Mujeres 2014: Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas

Por lo tanto, hasta el año 2014 las áreas de concentración según Deloitte (2014) se encuentran relacionadas con el área de finanzas y recursos humanos, seguido por Otros que representa la dispersión entre varias áreas (20%), al igual que por el área de Marketing (17%) y más distanciado Tecnología (6%), gerencia general (4%) y finalmente la Vicepresidencia en un (1.5%). Finalmente, una de las principales preguntas se encuentra relacionada con la creencia de que el actual Gobierno ayuda o no a la inserción laboral con respecto a los derechos laborales de las mujeres en el Ecuador; para lo cual se conoció que las políticas actuales han contribuido de manera positiva a los derechos laborales de las mujeres. A continuación el gráfico.

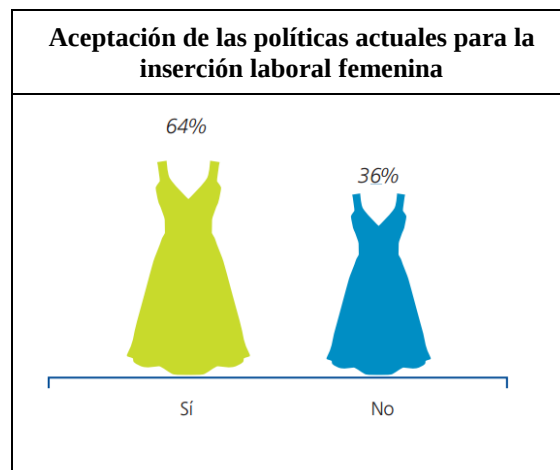


Gráfico 15: Aceptación de las políticas actuales para la inserción laboral femenina
Fuente: Deloitte, 2014, Mujeres 2014: Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas

Como se puede observar en el gráfico, según Deloitte (2014) las nuevas políticas de gobierno han permitido elevar el nivel de inserción laboral femenino, elevando grandemente los niveles de calidad de vida de las mujeres ecuatorianas al igual que abriendo nuevos y mejores caminos profesionales a través de la capacitación y la mejora continua de destrezas y habilidades.

Es por todo lo anteriormente dicho, que se puede manifestar que la inserción de las mujeres al mundo laboral es en la actualidad un fenómeno que ha contribuido en gran manera al

crecimiento y desarrollo de todas las naciones, ya que dicho fenómeno no solo ha contribuido con el crecimiento financiero sino también intelectual. Cabe recalcar que el mismo ha surgido como fruto de una lucha intensa en contra de la discriminación de género que se ha venido generando durante años hasta lograr que la voz de las mujeres sea escuchada.

Según Abramo (2010) después de tres décadas en las cuales se ha observado un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina, se ha podido determinar que la misma ha incrementado su ritmo considerablemente en comparación a la de los hombres, sin embargo en cuanto a los niveles de escolaridad y educación aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.

Por otro lado, según García (2012) la evaluación e intervención en riesgos psicosociales en las diferentes empresas e industrias siguen siendo la asignatura pendiente en gran parte de las organizaciones en la actualidad. Abramo (2010) desde un punto de vista normativo da a conocer que varias son las leyes que hacen referencia al sexo de los trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales se refiere y por lo tanto en la actualidad más que una ley es un derecho el gozar de los beneficios que promueve la prevención ante posibles riesgos psicosociales.

De igual manera, estudios realizados por Salanova (2011) han dado a conocer que los hombres presentan mayores niveles de burnout y de aburrimiento laboral en comparación con las mujeres, ya que las mismas en comparación con los varones presentan mayores niveles de desajuste emocional, lo cual les causa labilidad en ciertas áreas de su vida pudiendo afectarlas notablemente en su desempeño laboral.

Finalmente, ante los riesgos psicosociales de género, se podría manifestar que el progreso alcanzado tanto en hombres como en mujeres no es uniforme, ya que depende mayoritariamente de la edad, la educación y las características familiares de cada uno, de igual manera las nuevas leyes y normas han ido implementando poco a poco a que las diferentes empresas e industrias doten de los recursos necesarios a los trabajadores tanto materiales como ergonómicos para disminuir los niveles de riesgos psicosociales, al igual que se ha decretado el proporcionar el pago justo y los derechos de ley de cada uno de los trabajadores.

Ante tales normativas se ha incentivado la disminución de los riesgos psicosociales, por lo que se podría inferir que en la actualidad se están logrando grandes metas en relación a los objetivos planteados, sin embargo aún existe un gran número de empresas e industrias que no acatan en su totalidad dichas normas, y aún más preocupante es que este tipo de riesgo no es reportado al Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).lo cual perjudica al bienestar de los trabajadores/as ya que se debe realizar un gran esfuerzo para la detección responsable de riesgos psicosociales con la finalidad de sacarlos a la luz y poder prevenirlos.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

La perspectiva teórica que se va a tomar en cuenta para la realización del presente estudio es el modelo de Demanda – Control – Apoyo social de Karasek y Thorell (1990, Nombrado por Paravic, 2014, p. 272), el cual ha sido uno de los más relevantes en cuanto a este tipo de investigaciones se refiere. Karasek observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las diferentes demandas psicológicas surgidas en el ámbito laboral y de las características estructuradas propias del puesto de trabajo, lo cual lo llevó a dar lugar a un modelo bidimensional que integrara estas dos

conclusiones, y que fuese útil para describir un amplio tipo de efectos psicosociales como consecuencia de las condiciones de trabajo

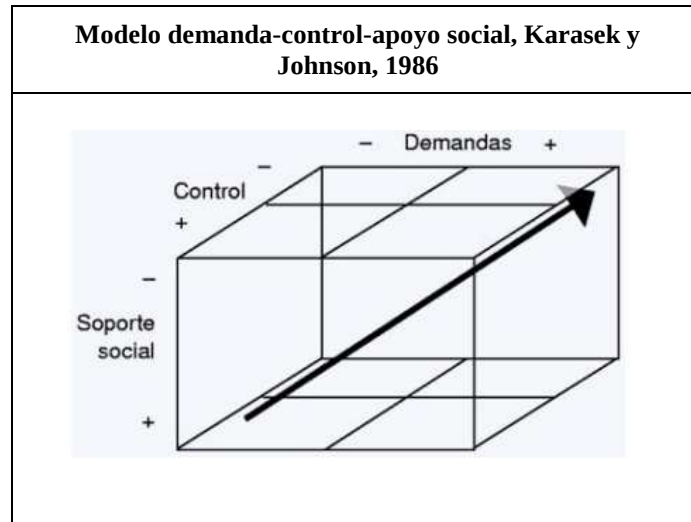


Gráfico 16: Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986

Fuente: Martínez, 2001, Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social

El modelo se llevó a cabo a partir de aportaciones anteriores y contemporáneas de varias disciplinas. En el campo de la sociología se habían llevado a cabo varias investigaciones acerca de las diferentes exigencias psicológicas y sociales causantes de enfermedades que suponían ser los principales elementos estresores del momento. Por otro lado, la psicología organizacional, en sus teorías de satisfacción y motivación laboral, abordaba temas relacionados con la autonomía y el uso de habilidades desde una perspectiva productiva.

En cuanto a la epidemiología se refiere, la necesidad de ampliar el modelo estaba creciendo junto con la necesidad de abordar problemas cardiovasculares asociadas al trabajo. De igual manera durante la década de los años 70, diversos estudios dieron a conocer que existían efectos en el estado de salud y en el comportamiento relacionados con las intensas demandas

psicológicas por un lado junto con la capacidad de control (trabajo monótono, capacidad para ejercer competencias, altos niveles de autonomía, entre otros).

Por otra parte el modelo abarca una tercera variable; el apoyo social, ya que también se habían realizado estudios relacionados con la relaciones interpersonales en el ámbito laboral, por lo tanto esta sería la tercera dimensión incorporada al modelo.

Predicciones del Modelo

El modelo predice en primer lugar, el riesgo de la enfermedad relacionado con el estrés y en segundo lugar predice la relación activo/pasivo. Los mecanismos psicológicos principales que lo constituyen como un modelo bidimensional son la tensión psicológica y el de aprendizaje. Por otro lado la diferencia con otros modelos multidimensionales del estrés, radica en que el ambiente y lugar donde se desempeñe el trabajador esté cargado de un ambiente estresante junto con exigencias que limiten las capacidades de respuesta de las personas. Por lo tanto el modelo se basa en que a mayor niveles de estrés y conflicto laboral, mayor será el desequilibrio entre demandas y respuestas que conduce el estrés.

Los niveles de demanda son el factor principal que determina si un control escaso conduce a la pasividad o a la tensión psicológica; mientras que los niveles de control son el factor contingente que permiten determinar si las diferentes exigencias conducen a un mayor aprendizaje por parte de los trabajadores o los conducen hacia una mayor tensión psicológica. A través de esto, el modelo genera cuatro situaciones psicosociales a través de sus correspondientes implicaciones en el terreno de la salud y del comportamiento.

a) Tensión en el Trabajo: Un trabajo que tenga demandas elevadas y una escasa capacidad de control generará un riesgo de tensión psicológica y enfermedad, ya que las

demandas tienen mayores probabilidades de consecuencias negativas si se dan junto con una ausencia de influir en las decisiones relacionadas con el trabajo. Si las exigencias son tan elevadas que el trabajador no puede manejarlas, desarrollará más la posibilidad de adquirir enfermedades derivadas del estrés junto con la posibilidad de elevar y desarrollar más rápidamente la sintomatología.

Por lo tanto, ésta es la principal hipótesis en la cual se basa el modelo: los niveles más bajos de bienestar psicológico y los niveles más altos de síntomas y enfermedades se verán enfrentadas en el cuadrante de alta tensión; y cuando el trabajador presenta una baja tensión, éste parecería estar en un estado de relajación. Finalmente, el tercer factor se refiere a la cantidad y calidad de apoyo social que proporciona a las áreas administrativas y los compañeros de trabajo; la misma que cuando es adecuada puede ayudar a disminuir parte del potencial estresor combinado por altas demandas laborales y el bajo control. (Martínez, 2001, p.3).

Modelo de exigencias psicológicas-control. (Karasek, 1979)

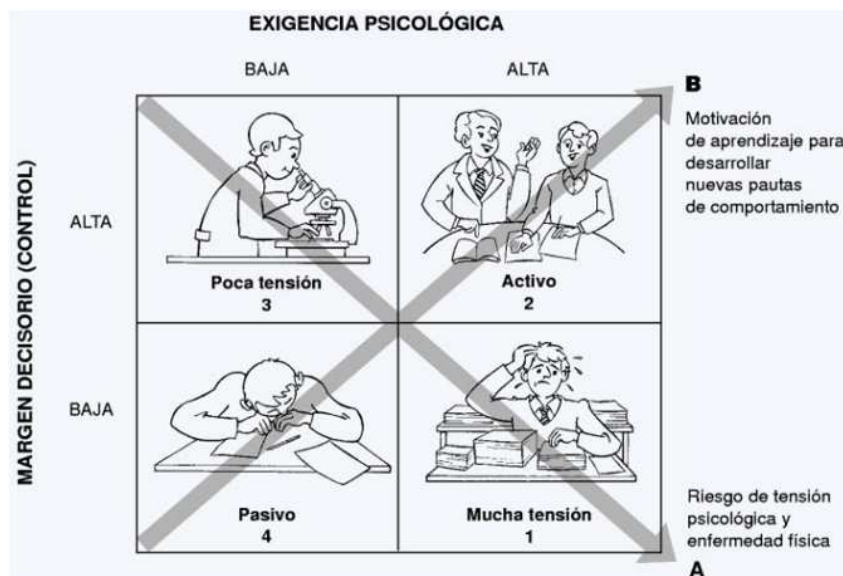


Gráfico 17: Modelo de exigencias psicológicas-control. Fuente: Karasek, 1979

Fuente: Martínez, 2001, Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)

b) Aprendizaje activo: A continuación tomando en cuenta la ilustración 1, se puede observar que la diagonal B genera las consecuencias psicosociales en el comportamiento. Se conoce como trabajo activo a aquel cuyas exigencias son elevadas, pero la diferencia incide en que la organización le otorga al trabajador la potestad para que este haga frente a las decisiones tomándolas como un desafío positivo, por lo tanto, a esta se la denomina como “estrés positivo”, ya que esta incrementa las posibilidades de desarrollo y motivación personal.

Finalmente, el modelo se probó por primera vez en trabajadores suecos y norteamericanos, confirmándose las dos hipótesis que dirigen este estudio, mientras que en el año 79 Theorell colaboró con este estudio ampliándolo y relacionándolo con enfermedades coronarias, lo cual le proporcionó mayor aceptación al modelo. En los años 80 Frankenhauser demostró la congruencia de las dos hipótesis con las dos modalidades básicas de respuesta fisiológica al estrés, por lo tanto, todos estos hallazgos epidemiológicos fueron confirmando cada vez más cada una de las hipótesis planteadas en este modelo investigativo. (Martínez, 2001, p. 3).

Es por todo lo anteriormente dicho que se ha tomado la presente base teórica como parte de la presente investigación, ya que aparte de relacionarse con el tema proporciona conocimientos fundamentales que sirven de guía para el desarrollo de la misma.

1.2.3 Marco conceptual

Accidente laboral: Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena (Almodóvar, 2000 p.1)

Agotamiento emocional: Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. (Gurtler, 2012, p.3)

Análisis de alternativas: Consiste en analizar las diferentes alternativas que se disponen para lograr el objetivo propuesto. Estas identifican diversas estrategias del proyecto, algunas de las cuales se analizan posteriormente usando los criterios de costo, tiempo, riesgo, recursos técnicos y humanos, apoyo a otras instituciones, (Gurtler, 2012, p.4)

Análisis de situación: Permite detectar y diagnosticar las condiciones actuales del escenario o contexto en el cual se desarrollará un proyecto/programa y reflexionar sobre las causas de los problemas y posibles efectos. Examina los elementos que conforman un cuadro de situación (fortalezas, debilidades y oportunidades, amenazas). (Mansilla, 2012, p.1)

Apoyo social de compañeros: Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Apoyo social de superiores: Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Buen desempeño: Por sobre el estándar del desempeño del promedio.

Burnout: Síndrome de agotamiento profesional. Estado de agotamiento físico y psicológico que puede surgir en personas que se han comprometido intensa y prolongadamente con algunas tareas o actividades (Cabanyes, 2003 p.405)

Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Capital intelectual: Es la suma de todos los conocimientos que poseen todos los empleados de una empresa y le dan esta una ventaja competitiva. (Cosacov, 2007, p. 200)

Claridad de rol: Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Comunicación: Es la relación humana que consiste en la emisión/recepción de mensajes entre interlocutores en estado total de reciprocidad; es un proceso de intercambio de información que favorece la producción social de sentidos (Gurtler, 2012, p. 6)

Confianza vertical: Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador durante la realización de sus tareas laborales que exige su cargo en su contexto laboral específico, mismo que demostrará o no su idoneidad para el puesto. (Morales, 2009, p. 15-16).

Diagnóstico: Análisis organizado de una realidad a los efectos de identificar y priorizar los problemas que se nos plantean, sus causas y consecuencias. (Gurtler, 2012, p. 8)

Diagnóstico institucional – organizacional: Es la evaluación de una entidad en términos de sus capacidades, sistemas, estructura y políticas, y en relación a su contexto externo que le permite el logro de sus objetivos. (Mansilla, 2012, p. 1)

Doble presencia: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Enfermedad profesional: Daño para la salud de los trabajadores/as que se produce por la interacción de éstos con el entorno laboral cuando el trabajo se desarrolla en unas condiciones inadecuadas. (Secretaría de Salud Laboral, 2010 p.17)

Eficacia (efectividad): Refleja en qué medida se espera alcanzar o ha sido alcanzado el objetivo específico de un proyecto, teniéndose en cuenta tanto el nivel de logro, como los períodos temporales para hacerlo. La eficacia es un término que indica la contribución de un proyecto al logro de su objetivo específico. (Cosacov, 2007, p. 210)

Eficacia: Grado de optimización en que una persona, organización, programa, proyecto, actividad o función logra los objetivos previstos en sus políticas, las metas operativas establecidas y otros logros esperados. Para conseguir los propósitos tanto individuales como grupales es necesario realizar una planeación de las rutas de acciones que permitirán su logro. “Hacer lo indicado”. (Gurtler, 2012, p. 10)

Estrés: Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas. (Gurtler, 2012, p. 12)

Estrés laboral: Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.). (Cosacov, 2007, p. 210)

Exigencias cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Exigencias emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Exigencias de esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Factor de riesgo: Factor que puede afectar el avance o éxito de un proyecto. Se refiere a la posibilidad de que no se mantenga un supuesto. (Mansilla, 2012, p. 1)

Factores de riesgo psicosocial laboral: Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS, 1984, Nombrado por: Paravic, 2014, p. 272)

Factores psicosociales: son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. (Gil – Monte, 2012 p. 238).

Género: Según la OMS, el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiado para hombres y mujeres; de igual manera se considera que estas diferentes funciones y comportamientos pueden

llegar a generar desigualdades de género; es decir, las diferencias características entre hombres y mujeres que pueden favorecer únicamente a uno de los grupos. (OMS, 2014).

Influencia: Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Inseguridad sobre el empleo: Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Justicia: Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Manejo del estrés: Se refiere al esfuerzo por controlar y reducir la tensión que surge cuando la situación es considerada difícil o inmanejable. Se refiere a diversas prácticas y técnicas, como puede ser el ejercicio, la relajación, la visualización o alguna otra, que ayudan a controlar y reducir la tensión que surge cuando una situación es considerada difícil o inmanejable. (Cosacov, 2007, p. 215)

Mobbing: Es el gerundio del verbo to mob, que significa atacar. Ejecución de acciones constantes y repetitivas de manera intencional con el objetivo de humillar, marginar y destrozar psicológicamente a la víctima, hasta aislarla o eliminarla de la organización. (Gurtler, 2012, p. 20)

Personalidad: Características conductuales y emocionales del individuo, por lo general estables a lo largo del tiempo y en una variedad de circunstancias; forma habitual en que responde un individuo. (Cosacov, 2007, p. 225)

Plan de trabajo: Determina todos los pasos y actividades necesarios para realizar las acciones propuestas con plazos/fechas, recursos requeridos y responsables. (Gurtler, 2012, p, 29)

Plan estratégico situacional: Instrumento teórico, creado por Carlos Matus, crítico del planeamiento tradicional. Considera cuatro dimensiones del análisis estratégico: poder político, recursos económicos, recursos cognitivos y recursos organizativos. Requiere alta capacidad de gobierno debido a su complejidad. (Gurtler, 2012, p. 30)

Planificación estratégica: Es una herramienta metodológica, técnica y política que nos permite intervenir para planificar las acciones, para resolver los problemas y lograr. (Cosacov, 2007, p. 220)

Previsibilidad: Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Población Económicamente Activa (PEA): Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados); o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados). (INEC, 2014)

Posibilidades de desarrollo: Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Reconocimiento: Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Sentido del trabajo: Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día. (CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2, 2015)

Siniestralidad laboral: Se refiere a la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales ligadas al ejercicio de una actividad profesional. (Novo, 2009 p. 9)

Valores: Son los elementos y aspectos éticos constitutivos que rigen las decisiones y orientan las acciones de una organización. (Cosacov, 2007, p. 300)

Violencia en el trabajo: Es uno de los riesgos a los que están sometidas las personas que interrelacionan con otras personas en el desempeño de su trabajo. Además de las agresiones físicas, incluye las conductas verbales amenazantes, intimidatorias y abusivas. (Mansilla, 2012, p.1)

1.2.4 Hipótesis

- **Hipótesis de Investigación**

El género femenino se ve mayormente afectado a causa de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- **Hipótesis Nula**

Tanto hombres como mujeres poseen el mismo nivel de riesgo psicosocial laboral.

- **Hipótesis Alternativa**

El género masculino se ve mayormente afectado por factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

1.2.5. Identificación y caracterización de variables

Variable Dependiente: Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por Llana (2006) Los factores de riesgo psicosocial laboral se han definido como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia” (OIT, 1986 citado por Llana, 2006 p.392)

Variable Independiente: Género

Según la Real Academia de la Lengua Española género se refiere a la clase o tipo a la que pertenecen personas o cosas. Es también el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Nivel de estudio

Para la ejecución de la presente investigación se procedió a aplicar el nivel descriptivo correlacional de corte transversal, debido a que primeramente el corte descriptivo es aquel que permite estudiar cualquier tipo de fenómeno desconocido, observarlo en su ambiente natural y a continuación describirlo de la manera más detallada posible, es por ello que autores como Underwood y Saughnessy (1978, Nombrado por: Muñoz, 2011, p. 95) manifiestan que éste nivel investigativo ayuda a identificar fenómenos importantes, al igual que puede sugerir posibles factores que pueden desprenderse del fenómeno en estudio para posteriores investigaciones.

Por otro lado, el método correlacional que se va aplicó en esta investigación, ayudó a conocer los niveles de relación existentes entre las variables, en el caso de esta investigación se procedió a relacionar los factores de riesgo psicosociales junto con el género, lo cual guía al investigador a detectar de manera veraz las diferentes conclusiones acaecidas durante la investigación, ayudando posteriormente a determinar las posibles recomendaciones en base a los problemas encontrados.

Finalmente, se eligió un diseño de corte transversal debido a que la presente investigación es un tipo de estudio observacional y descriptivo, que mide al mismo tiempo la prevalencia de la problemática en la población y los efectos que podría llegar a causar, es decir, permite al investigador estimar la magnitud y la distribución de las variables en estudio.

2.2. Modalidad de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se procedió a aplicar diferentes modalidades que se relacionan con los objetivos que este estudio persigue, entre las modalidades investigativas a aplicarse se encuentra:

- **Investigación de Campo:** Para la realización de esta investigación, se empleó la investigación de campo, ya que los resultados obtenidos son bases que contribuirán a determinar y/o verificar la influencia o incidencia de la variable riesgo psicosocial laboral en relación al género sobre el contexto general de la investigación que se desarrolló en el Grupo Empresarial Villacis.

2.3. Método

El método a emplearse en el presente estudio será el método deductivo, ya que el mismo va de lo general a lo particular, éste método investigativo parte de datos generales aceptados como valederos, es decir, parte de principios generales, para luego ser aplicado a casos individuales y lograr de esta forma comprobar su validez.

2.4. Población y Muestra

La población de Grupo Empresarial Villacis (GEV) está constituida por 200 trabajadores. En concordancia con Fuentelsaz (2006) la población o universo es aquello que conforma una reunión de individuos que poseen ciertas características o propiedades que son las que se desea estudiar, otros autores coinciden en esta definición, por ejemplo Benjamín Hernández indica que “la población se puede definir como un conjunto de unidades o ítems que comparten algunas notas o peculiaridades que se desean estudiar”. (Hernández, 2001. p. 127).

En el desarrollo de esta investigación se trabajará con una muestra a conveniencia debido a que en este tipo de muestreo se hace factible la selección de las unidades de muestra en forma arbitraria, las que se presentan al investigador, sin ningún criterio definido previamente; se elige de acuerdo a la fácil disponibilidad (Mejía, 2002). Es por ello que, se estimó una muestra de 13 mujeres y 13 hombres, en total 26 funcionarios/as pertenecientes al Grupo Empresarial Villacis con el propósito de comparar las diferencias de factores de riesgo psicosocial laboral de acuerdo al género. La recolección de datos fue distribuida de la siguiente manera:

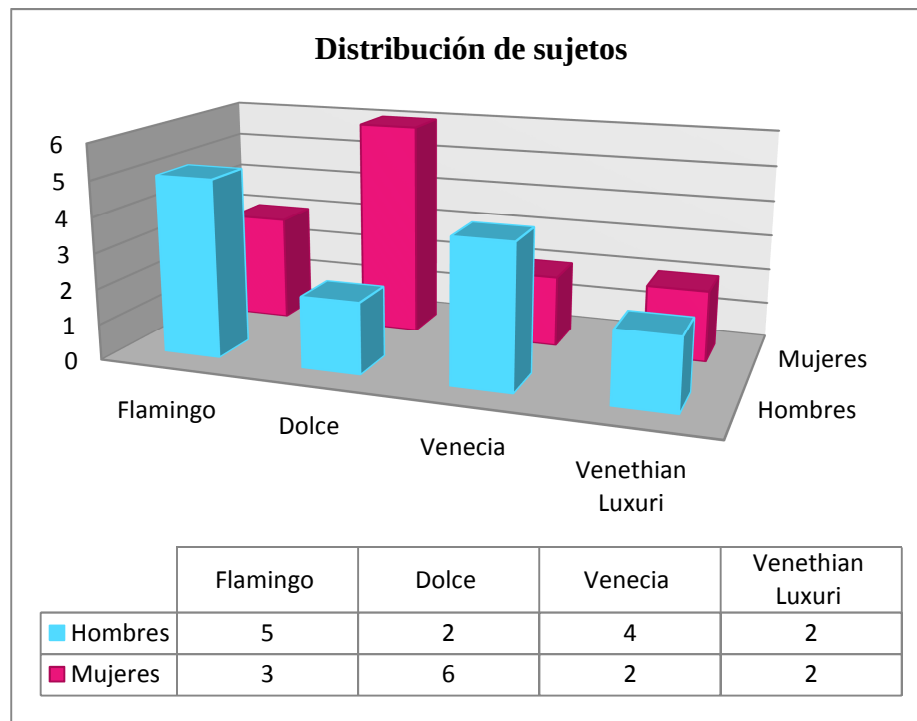


Gráfico 18: Distribución de sujetos en la recolección de información

Elaborado por: Alejandra Hidalgo

2.5. Selección de instrumentos de Investigación

ISTAS 21 (CoPsoQ): Cuestionario ISTAS 21 versión 2 (Instrumento para la prevención de riesgos psicosociales) es una herramienta diseñada por varios investigadores con la finalidad de lograr identificar y medir la exposición de los individuos evaluados a grandes grupos de factores de riesgos psicosociales dentro del área laboral. (Moncada, S. Llorens, C & Kristensen, T. 2004)

Se procederá a emplear en este estudio la versión media del instrumento ISTAS 21 (CoPsoQ) versión 2 ya que la misma se adapta a la población que se evaluará debido a que según los requerimientos de aplicación del instrumento indican que este cuestionario se emplea para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo para empresas de 25 y más trabajadores. La estructura de la versión media del Cuestionario se compone de 109 preguntas cortas (la mayoría de tipo Likert) sobre las condiciones de empleo y trabajo, la exposición a factores psicosociales y la salud y bienestar personal las cuales forman las escalas que se lo describen en la Tabla15.

Secciones, número de preguntas de la versión media del Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)			
Sección	Número de Escalas	Número de preguntas	Número preguntas suprimibles
<u>Primera:</u>			
Contexto social	-	2	2
Doble presencia	1	4	-
<u>Segunda:</u>			
Condiciones de empleo y de trabajo	-	15	4
<u>Tercera:</u>			
Salud, estrés y satisfacción	7	30	-
<u>Cuarta:</u>			
Dimensiones psicosociales	20	73	-

Tabla 15: Secciones, número de preguntas de la versión media del Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)

Fuente: Moncada, S. Llorens, C & Kristensen, T. (2004), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

La sección 1 y 2 contienen la caracterización de las condiciones sociales, las cuales comprenden las exigencias del trabajo doméstico y las condiciones de empleo y de trabajo tales como: ocupación, contrato, horarios de trabajo, relación laboral, salario. Todas las preguntas del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) son importantes, sin embargo, algunas de las preguntas de los apartados 1 y 2 podrían ser eliminadas para preservar el anonimato y otras deben ser adaptadas a la realidad de cada empresa.

Por otro lado, la sección 3 (salud, estrés y satisfacción laboral) y 4 (dimensiones psicosociales) son preguntas universales que no pueden ser modificadas o eliminadas. Además, el cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) permite categorizar la población de acuerdo a un semáforo:

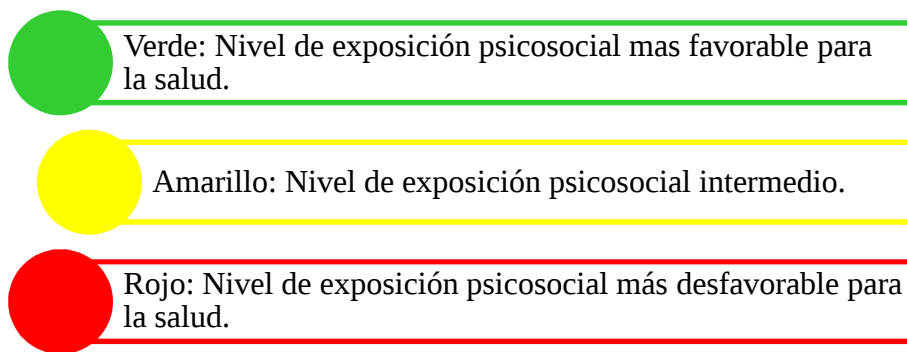


Tabla 16: Interpretación del resultado de acuerdo al color – Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ)

Fuente: Moncada, S. Llorens, C & Kristensen, T. (2004), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

2.6. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

El cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ), es un instrumento que ha sido empleado a nivel internacional en diferentes empresas, instituciones, organizaciones, entre otras, que han visto la necesidad de valorar su entorno laboral en cuanto a riesgos de carácter psicosocial.

La primera versión de este instrumento fue realizada por un grupo de investigadores del Centro Nacional de Investigación del Ambiente Laboral en el año 2000, y la metodología que se emplea es el método COPSOQ, el mismo que se encuentra disponible en más de 25 lenguas y puede ubicarse en cientos de revistas y artículos de renombre como lo son la Organización Mundial de la Salud, la Agencia Europea para la seguridad y la Seguridad en el trabajo; el Instituto del trabajo y salud en la Organizaciones y La fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida Trabajo. (Alvarado, 2012, p. 1154-1163).

En la actualidad este instrumento de evaluación es uno de los más empleados en la mayor parte de organizaciones debido a la alta confiabilidad de sus constructos, brindando respuestas

muy acertadas y confiables debido a que ha sido sometido a una serie de procesos de adaptación, validación y estandarización en una muestra de 1557 personas, la cual es un número representativo de los trabajadores chilenos. El amplio espectro de aspectos psicosociales que abarca el instrumento, junto con el consenso entre expertos con que se inició el proceso, sugieren una alta validez del contenido de este instrumento.

El análisis realizado dio a conocer que las cinco dimensiones globales definidas teóricamente pudieron finalmente ser confirmadas a través de un análisis factorial en la cual, la mayor parte de las escalas obtuvieron un alfa de Cronbach mayor que el nivel convencional de 0,700; mientras que la otra mitad presentó un alfa mayor a 0,800 señalando su buena consistencia interna. Por otro lado, durante el proceso de análisis de test- re test, se pudo conocer que todas las correlaciones fueron estadísticamente significativas; lo cual da como resultado una alta estabilidad temporal. (Alvarado, 2012, p.1154-1163). Estos datos son corroborados con lo descrito en el manual ISTAS 21 ya que se menciona que es un cuestionario válido y fiable con un alfa de Cronbach correspondiente (0,66 a 0,92) y los índices Kappa puntúan (0,69 a 0,77) los cuales se consideran altos.

Finalmente, se podría decir que este instrumento de evaluación permite diagnosticar y medir de forma completa y satisfactoria los diferentes niveles de riesgos psicosocial laboral; al igual que permite desarrollar programas de prevención e intervención a partir de los datos obtenidos con la finalidad de mejorar o eliminar los riesgos psicosociales detectados; y poder contribuir de esta manera a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores

2.7. Operacionalización de Variables

Pregunta de investigación	Objetivos	Metodología	Técnica	Instrumento	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Alcance	Resultado Esperado
¿De qué manera los diferentes factores de riesgo psicosocial afectan a los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís en relación al género en la ciudad de Quito, durante el año 2015?	•Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial laboral (FRPL) de acuerdo al género. •Fundamentar teóricamente la relación acerca de (FRPL) y género. •Identificar (FRPL) que se presentan en mayor nivel de acuerdo al género. •Conocer de qué manera se expresan los (FRPL) en los trabajadores de GEV •Determinar estrategias orientadas hacia el género femenino que ayuden a prevenir (FRPL)	Deductivo	Cuestionario	Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) Versión Media Estructura: El cuestionario está compuesto por 4 secciones: • Datos sociodemográficos • Condiciones de empleo y trabajo • Daños y efectos en la salud • Dimensiones psicosociales	(FRPL)	“Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo, la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (Martín y Pérez, 1997 citado por Luceño et. al 2010)	Cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) Versión Media • Ver Tabla 18	Objetivos empresariales	Determinar a tiempo algún tipo de riesgo psicosocial en los trabajadores del Grupo Empresarial Villacís en relación al género y proponer estrategias oportunas y adecuadas que contribuyan al mejoramiento de los trabajadores y al rendimiento de la empresa.
					Género	El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiado para hombres y mujeres (OMS, 2014)	Género corresponde a un dato biográfico que será recolectado a través de la cabecera del cuestionario ISTAS 21 Versión 2 Indicadores: Masculino - Femenino		

Tabla 17: Operacionalización de variables
Elaborado por: Alejandra Hidalgo

Variable	Dimensiones Psicosociales	Análisis	Resultados	Interpretación						
Factores de Riesgo Psicosocial Laboral	Exigencias Psicológicas	El análisis de datos se encuentra estandarizado y se realiza a través de una aplicación informática cuyo uso es sencillo de modo que este programa se puede ejecutar al ingresar al sitio web www.istas-ccoo.es Paso 3: http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=53	El análisis de las respuestas permite observar tres tipos de resultados: - Las puntuaciones - La prevalencia de la exposición - Distribución de frecuencias de las respuestas La puntuación expresa la mediana para las 20 dimensiones psicosociales y la doble presencia (estandarizados de 0 a 100) <table><tr><td>Dimensiones Psicosociales Positivas</td><td>Aquellas para que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100, mejor.</td></tr><tr><td>Dimensiones Psicosociales Negativas</td><td>Aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0, mejor.</td></tr></table>	Dimensiones Psicosociales Positivas	Aquellas para que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100, mejor.	Dimensiones Psicosociales Negativas	Aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0, mejor.	Niveles de exposición		
	Dimensiones Psicosociales Positivas			Aquellas para que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100, mejor.						
	Dimensiones Psicosociales Negativas			Aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0, mejor.						
	- Exigencias cuantitativas - Exigencias cognitivas - Exigencias emocionales - Exigencias de esconder emociones			<table><tr><td>ROJO</td><td>Nivel desfavorable para la salud</td></tr><tr><td>AMARILLO</td><td>Nivel de exposición intermedio</td></tr><tr><td>VERDE</td><td>Nivel favorable para la salud</td></tr></table>	ROJO	Nivel desfavorable para la salud	AMARILLO	Nivel de exposición intermedio	VERDE	Nivel favorable para la salud
	ROJO			Nivel desfavorable para la salud						
	AMARILLO			Nivel de exposición intermedio						
	VERDE			Nivel favorable para la salud						
	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades									
	- Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Control sobre el tiempo de trabajo - Sentido del trabajo									
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo									
- Previsibilidad - Claridad de rol - Conflicto de rol - Calidad de liderazgo - Apoyo social - Posibilidades de relación social - Sentimiento de grupo										
Compensaciones										
Justicia										
Doble Presencia										
Mujeres con empleo remunerado y también responsables del trabajo doméstico-familiar										

Tabla 18: Definición Operacional de la variable riesgo psicosocial
Elaborado por: Alejandra Hidalgo

2.8. Procesamiento de datos

Una vez realizada la recolección de datos, se procedió a revisar la información obtenida del cuestionario ISTAS 21 (CoPsoQ) con la finalidad de detectar algún error y descartar información que no se relacione con los propósitos investigativos de este estudio.

Para el análisis de los datos recolectados se empleó el sistema informático de ISTAS 21 (CoPsoQ) cuya disponibilidad de uso es pública y gratuita, se la puede obtener descargando al ordenador la aplicación respectiva.

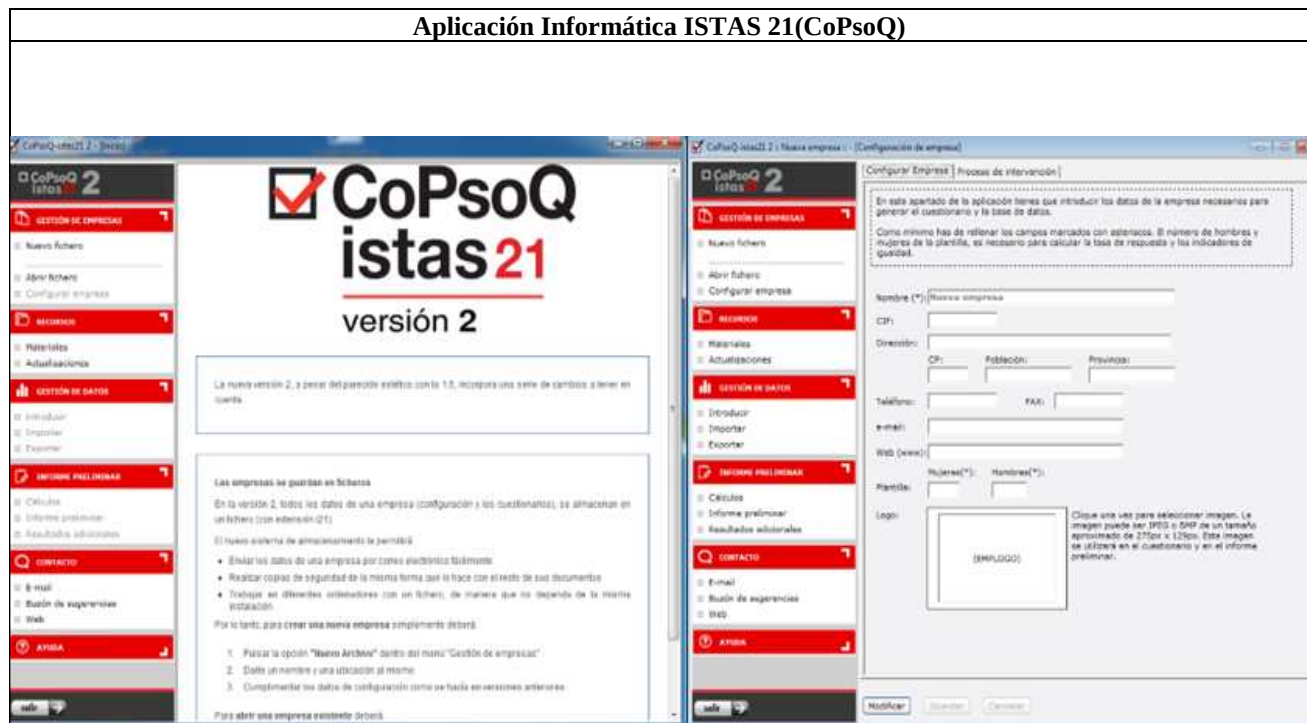


Gráfico 19: Aplicación Informática ISTAS 21(CoPsoQ)

Fuente: Vidal, D. (2014), Manual de uso del programa informático

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Levantamiento de datos

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21 en el Grupo Empresarial Villacis Ltda. se ha realizado el día 11 de febrero del 2015.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (GT) que fue compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: Administrativos en calidad de representante de los trabajadores.
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.
- Recoger la información de condiciones de trabajo, según el género.

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas realizado por el GT contempló la transformación de euros a dólares en la pregunta 22 (Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?) debido a que la moneda oficial Ecuatoriana son dólares. Con respecto a las demás preguntas no hubo necesidad de modificarlas.

El cuestionario puede verse en el Anexo 2

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se inició en la fecha 11/02/2015 y ha terminado en fecha 12/02/2015. El Grupo de Trabajo ha informado a los participantes mediante reuniones (sesiones presenciales) acerca del contenido y finalidad del método COPSOQ-Istas 21 (versión2) una vez que se informó al personal se realizó la distribución del cuestionario.

Presentación del método COPSOQ-Istas 21 (versión2)

Características del método

- Es un instrumento internacional de prestigio
- Proceso de intervención participativo
- Incorpora conocimiento y metodología científica
 - Cuestionario estandarizado válido y fiable
 - Método epidemiológico
 - Incorpora valores de referencia
 - Triangula resultados a través de la participación
- **Facilita la acción sobre el origen de los riesgos**
- Se puede aplicar a todas la empresas
- Incorpora los requisitos legales

Cláusulas del acuerdo tipo:

- Finalidad preventiva. El CoPsoQ-istas21 se utilizará para la identificación, localización y evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos, disminuirlos o controlarlos).

Facilita la identificación del origen

Preguntas sobre condiciones de trabajo relacionadas con la exposición

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	126	100.0%
Algunas veces	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
No contesta	0	0.0%
Total	126	

Preguntas asociadas a cada dimensión

Tabla 20: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a los Exigentes emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Nunca	No contesta
¿En tu trabajo se producen tensiones o situaciones de estrés emocional?	11.7 (9+17)	10.7 (9+15)	11.7 (9+15)	29 (1)
¿En tu trabajo tienes que cumplir de los siguientes requisitos de salud?	11.7 (9+17)	10.7 (9+15)	11.7 (9+15)	29 (1)
¿En tu trabajo se afecta tu salud mental?	11.7 (9+17)	10.7 (9+15)	11.7 (9+15)	29 (1)
¿En tu trabajo se genera un ambiente emocionalmente tóxico?	11.7 (9+17)	10.7 (9+15)	11.7 (9+15)	29 (1)

Gráfico de resultados cruzados

Gráfico 20: Presentación del método COPSOQ-Istas 21 (versión2)

Fuente: Istas 21 (2014). Materiales – Prevención de Riesgos Psicosociales

Para continuar con el proceso de recolección de información las respuestas del cuestionario de cada trabajador/a fueron realizadas en el puesto de trabajo, y posteriormente se efectuó la recogida de los cuestionarios mediante sobres cerrados.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Alejandra Hidalgo, la cual se inició en fecha 11/02/2015 y finalizado en fecha 12/02/2015 ya que la muestra de participantes considerada no fue extensa. Finalmente se generó el informe ISTAS 21 versión 2 en fecha 24/02/2015.

Tasa de respuesta

La tasa de respuesta en Grupo Empresarial Villacis ha sido del 100,0% (contestaron 26 trabajadores/as de los 26 a los que se les suministró el cuestionario).

Las siguiente tabla muestran la tasa de respuesta por las unidades de análisis: género de cada trabajador/a

Género	Mujer 100,0% [N=13]
	Hombre 100,0% [N=13]

Tabla 19: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Condiciones de Trabajo

Las siguientes tablas tratan acerca de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Grupo Empresarial Villacis (ver apartados siguientes).

Características Socio-Demográficas de la muestra

Tabla 20: Género

Eres:	N	%
Mujer	13	50,0%
Hombre	13	50,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 21: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	9	34,6%
Entre 31 y 45 años	15	57,7%
Más de 45 años	2	7,7%
No contesta	0	
Total	26	

Características relativas al diseño de la tarea

Tabla 22: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente, no	17	65,4%
Sí, generalmente de nivel superior	1	3,8%
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	7	26,9%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	0	0,0%
No lo sé	1	3,8%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 23: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	7	26,9%
Algunas veces	7	26,9%
Sólo alguna vez + Nunca	12	46,2%
No contesta	0	
Total	26	

Características relativas a la contratación

Tabla 24: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Grupo Empresarial Villacis?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	25	96,2%
Soy fijo discontinuo	0	0,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	1	3,8%
Soy becario/a – Pasante	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 25: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Grupo Empresarial Villacis?	N	%
Menos de 30 días	1	3,8%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	4	15,4%
Más de 6 meses y hasta 2 años	9	34,6%
Más de 2 años y hasta 5 años	4	15,4%
Más de 5 años y hasta 10 años	5	19,2%
Más de 10 años	3	11,5%
No contesta	0	
Total	26	

Características relativas a la jornada

Tabla 26: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Grupo Empresarial Villacis?	N	%
30 horas o menos	0	0,0%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	8	30,8%
De 41 a 45 horas	9	34,6%
Más de 45 horas	9	34,6%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 27: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	20	76,9%
Turno fijo de mañana	4	15,4%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios con el de noche	2	7,7%
No contesta	0	
Total	26	

Tablas 28, 29 y 30 Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 28:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	26	100,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 29:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	4	15,4%
Algunas veces	3	11,5%
Sólo alguna vez + Nunca	19	73,1%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 30:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	9	34,6%
Algunas veces	9	34,6%
Sólo alguna vez + Nunca	8	30,8%
No contesta	0	
Total	26	

Tablas 31y 32 días laborables

Tabla 31:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	10	38,5%
Alguno excepcionalmente	3	11,5%
Un sábado al mes	1	3,8%
Dos sábados	6	23,1%
Tres o más sábados al mes	6	23,1%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 32:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	17	65,4%
Alguno excepcionalmente	3	11,5%
Un domingo al mes	0	0,0%
Dos domingos	3	11,5%
Tres o más domingos al mes	3	11,5%
No contesta	0	
Total	26	

Tablas 33 y 34. Exigencias de disponibilidad

Tabla 33:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	0	0,0%
Algunas veces	4	15,4%
Sólo alguna vez + Nunca	22	84,6%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 34:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	7	26,9%
Algún día excepcionalmente	10	38,5%
De 1 a 5 días al mes	7	26,9%
De 6 a 10 días al mes	2	7,7%
11 o más días al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 35: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	4	15,4%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	8	30,8%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	5	19,2%
Sólo hago tareas muy puntuales	8	30,8%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	3,8%
No contesta	0	
Total	26	

Características de algunos recursos

Tabla 36:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	4	15,4%
Algunas veces	10	38,5%
Sólo alguna vez + Nunca	12	46,2%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 37:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	15	57,7%
Algunas veces	10	38,5%
Sólo alguna vez + Nunca	1	3,8%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 38:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	22	84,6%
Algunas veces	4	15,4%
Sólo alguna vez + Nunca	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Características relativas al salario

Tabla 39: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos Correspondiente a 350 dólares o menos	5	19,2%
Entre 301 y 450 euros Correspondiente a Entre 351 y 520 dólares	7	26,9%
Entre 451 y 600 euros Correspondiente a Entre 521 y 690 dólares	4	15,4%
Entre 601 y 750 euros Correspondiente a Entre 691 y 860 dólares	4	15,4%
Entre 751 y 900 euros Correspondiente a Entre 861 y 1.030 dólares	3	11,5%
Entre 901 y 1.200 euros Correspondiente a Entre 1.031 y 1.200 dólares	0	0,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros Correspondiente a Entre 1.201 y 1.370 dólares	2	7,7%
Entre 1.501 y 1.800 euros Correspondiente a Entre 1.371 y 1.540 dólares	1	3,8%
Entre 1.801 y 2.100 euros Correspondiente a Entre 1.541 y 1.710 dólares	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros Correspondiente a Entre 1.711 y 1.800 dólares	0	0,0%
Más de 3.000 euros Correspondiente a Más de 2.050 o 3.000 dólares	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 40: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	21	80,8%
Una parte fija y otra variable	5	19,2%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	26	

Tabla 41: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	12	46,2%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (por ejemplo, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	6	23,1%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (por ejemplo, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	3	11,5%
No lo sé	5	19,2%
No contesta	0	
Total	26	

Promoción

Tabla 42: Promoción

¿Desde que entraste en Grupo Empresarial Villacis ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	22	84,6%
Sí, una vez	2	7,7%
Sí, dos veces	1	3,8%
Sí, tres o más veces	1	3,8%
No contesta	0	
Total	26	

3.2. Presentación y análisis de resultados

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

Posibles orígenes:

En el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.

Prevalencia de exposición en Grupo Empresarial Villacis:

En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde).

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a cada dimensión:

En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en Grupo Empresarial Villacis, facilitando la determinación de su origen.

Prevalencia de acuerdo al género:

Para cada dimensión se presentan un gráfico que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) de acuerdo al género (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, desigualdades de exposición al riesgo psicosocial en el trabajo.

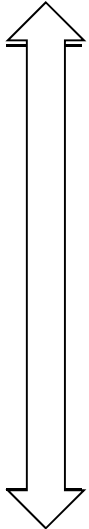
Prevalencia de la exposición

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Grupo Empresarial Villacis, para cada dimensión. Se pretende dar una imagen breve de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Grupo Empresarial Villacis y de su localización y posibles desigualdades.

Exposiciones

La tabla 43 se presenta la prevalencia de exposición en Grupo Empresarial Villacis (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de los participantes y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones.

Tabla 43: Exposiciones en Grupo Empresarial Villacis ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS  MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo	73,1	15,4	11,5
	Ritmo de trabajo	65,4	15,4	19,2
	Conflicto de rol	65,4	30,8	3,8
	Previsibilidad	42,3	26,9	30,8
	Inseguridad sobre el empleo	42,3	42,3	15,4
	Claridad de rol	34,6	26,9	38,5
	Calidad de liderazgo	34,6	42,3	23,1
	Exigencias emocionales	30,8	30,8	38,5
	Apoyo social de compañeros	30,8	30,8	38,5
	Sentimiento de grupo	30,8	26,9	42,3
	Influencia	19,2	57,7	23,1
	Apoyo social de superiores	19,2	34,6	46,2
	Exigencias cuantitativas	15,4	38,5	46,2
	Posibilidades de desarrollo	7,7	23,1	69,2
	Exigencias de esconder emociones	3,8	19,2	76,9
	Doble presencia	3,8	69,2	26,9
	Sentido del trabajo	3,8	23,1	73,1
	Reconocimiento	3,8	7,7	88,5
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	7,7	92,3

En la tabla 43 se muestra las dimensiones en un orden ascendente - descendente en el que en la dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo presenta un elevado porcentaje (73,1) lo cual sugiere que la muestra evaluada percibe como desfavorable cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para su salud, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

En la situación intermedia marcada con color amarillo la dimensión que sobresale corresponde a doble presencia con un porcentaje de (69,2) lo cual indica que los trabajadores/as en ciertas circunstancias sienten que el trabajo doméstico y familiar con el trabajo remunerado pueden ser incompatibles ya que no permiten una conciliación de la vida familiar y laboral.

La dimensión confianza vertical de los trabajadores/as del Grupo Empresarial Villacis resultó ser el factor psicosocial más favorable con puntaje de (100) es decir que sienten seguridad entre miembros directivos y trabajadores al realizar sus respectivas actividades de manera adecuada sin que en el ambiente de trabajo se origine abuso o explotación de aquel que ejerza el poder.

En el gráfico 21 se analizan las 20 dimensiones propuestas para la evaluación de riesgos psicosociales de manera general, esto se realiza en función de la prevalencia de la exposición, es decir que, se ordenan según el porcentaje de trabajadores/as expuestos a situaciones desfavorables en la parte superior, a nivel medio se encuentran las situaciones con exposición al riesgo intermedia y finalmente en la parte inferior del gráfico se representan las situaciones más desfavorables para la salud.

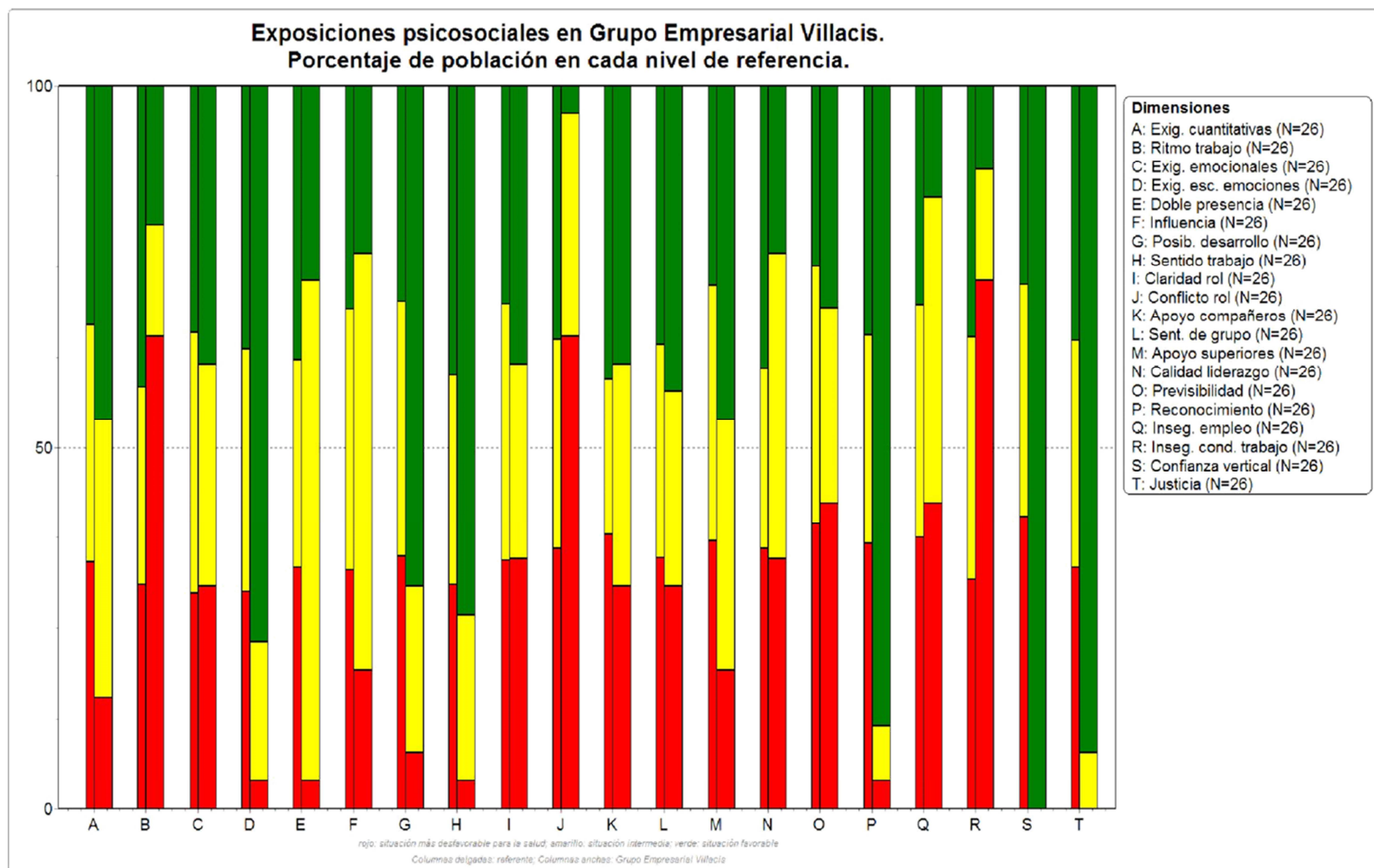


Gráfico21: Exposición global a los factores de riesgo psicosocial en el Grupo Empresarial Villacis (2015)

Localización de las exposiciones

En la tabla 44, por género se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de cuál género (hombres o mujeres) son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.



Tabla 44: Localización de las exposiciones de acuerdo al género en Grupo Empresarial Villacis

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

En la presente tabla se evidencia que el género femenino se encuentra con mayor presencia de riesgo desfavorable para la salud (Ritmo de trabajo, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Previsibilidad, Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad en las condiciones de trabajo), así como también una mayor prevalencia de riesgo de nivel intermedio (Exigencias emocionales, doble presencia, Influencia, Claridad de rol y Apoyo de superiores) en comparación a los hombres que manifiestan franjas verdes en un mayor número lo cual significa perciben las dimensiones en un sentido favorable para la salud (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencias de esconder, Doble presencia, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Claridad de rol, Apoyo social de compañeros, Sentimiento de grupo, Apoyo social de superiores, Previsibilidad, Reconocimiento, Confianza vertical y justicia)

En cuanto a la prevalencia de riesgo marcada con color rojo en la tabla 44 resulta desfavorable tanto para hombres como para la mujeres, las dimensiones correspondientes a

conflicto de rol e inseguridad en las condiciones de trabajo, ello puede deberse a que manifiestan inconformidad sobre las exigencias de trabajo que consideran discordantes de igual forma, genera preocupación los cambios en las condiciones de trabajo que pueden originarse en el futuro.

Resultados Obtenidos

A continuación se despliegan los resultados obtenidos de acuerdo a cada una de las 20 dimensiones contempladas por el instrumento ISTAS 21 versión 2 las mismas que están ordenadas de acuerdo a las dimensiones cuyos resultados son más desfavorables para la salud hasta llegar a los más favorables.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	30,8 [N=8]	42,3 [N=11]	26,9 [N=7]	[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	46,2 [N=12]	15,4 [N=4]	38,5 [N=10]	[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	30,8 [N=8]	42,3 [N=11]	26,9 [N=7]	[N=0]
¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	65,4 [N=17]	15,4 [N=4]	19,2 [N=5]	[N=0]

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad en las condiciones de trabajo

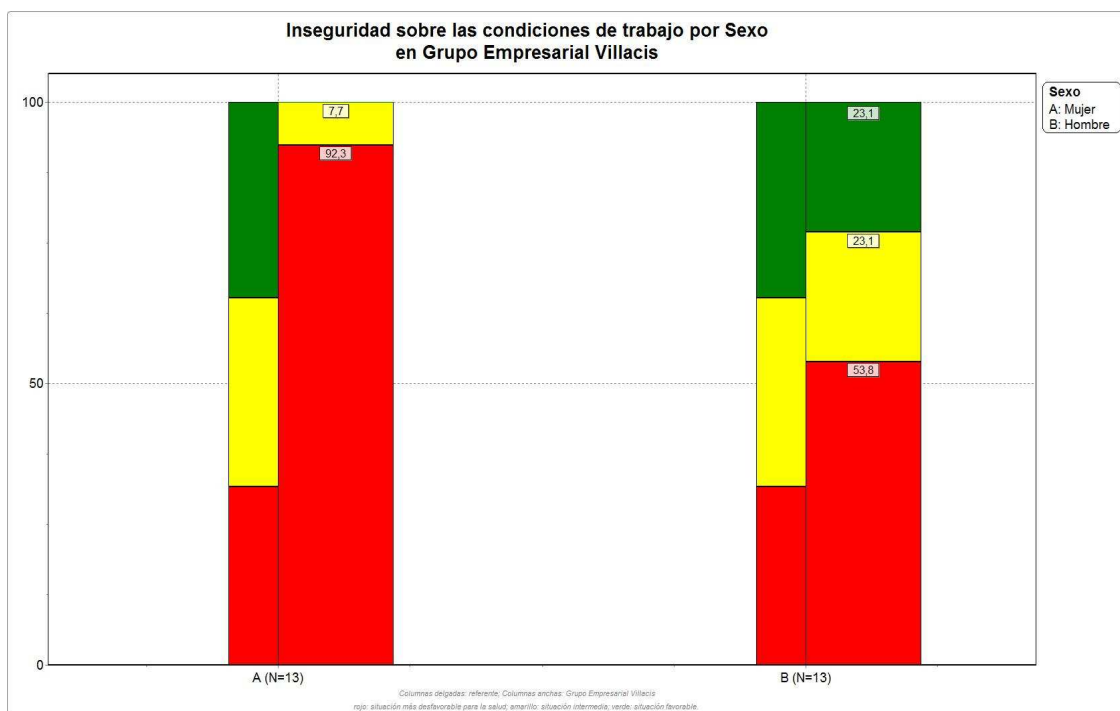


Gráfico 22: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad en las condiciones de trabajo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 73,1% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 15,4% a la intermedia y un 11,5% a la más favorable para la salud respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

El gráfico 22 muestra que en el caso de las mujeres la incidencia de riesgo con respecto a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo es mucho mayor con resultado de (92,3) esto puede deberse a que el género femenino siente preocupación por si se queda sin empleo, si se cambiaran las tareas en contra de su voluntad, cambios en los horarios de trabajo etc. mientras que en relación al porcentaje de los hombres, alcanza una menor proporción con un (53,8)

Estos resultados se relacionan con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la

asignación de jornada, tareas y / o complementos salariales se torna arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio). La inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Ritmo de trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	23,1 [N=6]	50,0 [N=13]	26,9 [N=7]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	26,9 [N=7]	46,2 [N=12]	26,9 [N=7]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	26,9 [N=7]	46,2 [N=12]	26,9 [N=7]	[N=0]

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a ritmo de trabajo

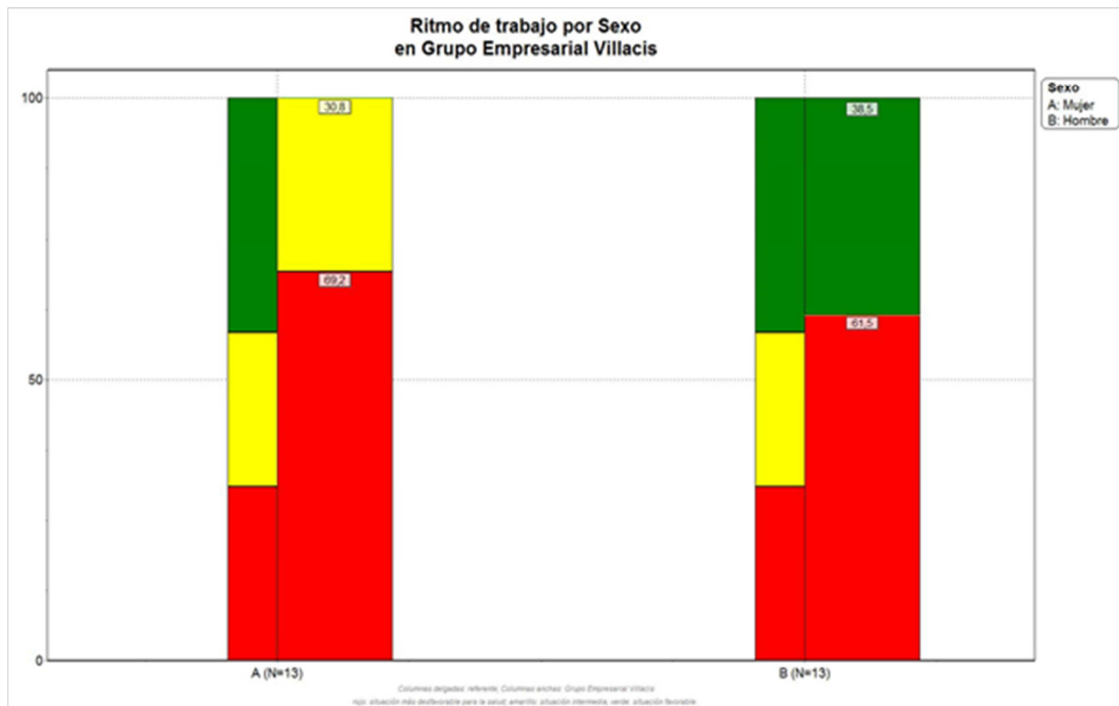


Gráfico 23: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a ritmo de trabajo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 65,4% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 15,4% a la intermedia y un 19,2% a la más favorable para la salud respecto al ritmo de trabajo

En el gráfico 23 se exterioriza que en un nivel casi homogéneo tanto hombres (61,5) y mujeres (69,2) perciben conflicto en el rol en un nivel de exposición desfavorable para la salud, es decir que, la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo es ambiguo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas.

Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	57,7 [N=15]	42,3 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	11,5 [N=3]	38,5 [N=10]	50,0 [N=13]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	26,9 [N=7]	46,2 [N=12]	26,9 [N=7]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	11,5 [N=3]	26,9 [N=7]	61,5 [N=16]	[N=0]

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a conflicto de rol

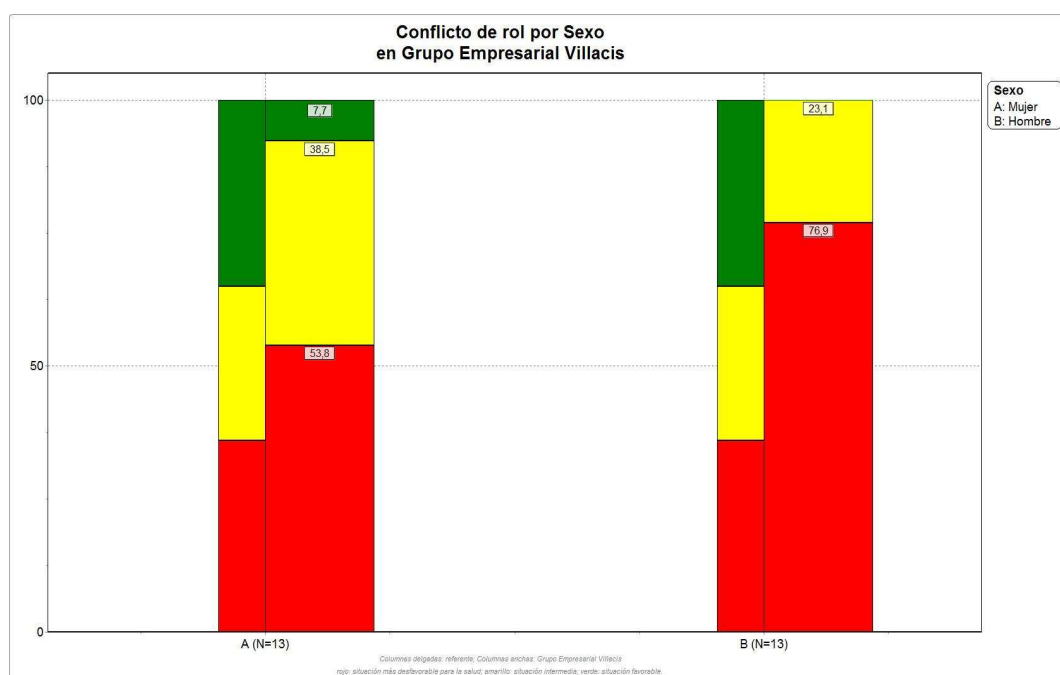


Gráfico 24: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a conflicto de rol

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 65,4% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,8% a la intermedia y un 3,8% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

En el gráfico 24 la mayor exposición al riesgo psicosocial desfavorable la tienen los hombres (76,9) tal y como se evidencia en la barra de color rojo, en tanto que, con una puntuación relativamente menor las mujeres poseen un puntaje de (53,8) sin embargo también presentan una situación intermedia (38,5) por lo tanto, podría tener una tendencia a incrementar el nivel de riesgo en relación al conflicto de rol. Este tipo de resultado se torna frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo, le supongan conflictos éticos, o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias.

Previsibilidad

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	42,3 [N=11]	15,4 [N=4]	42,3 [N=11]	[N=0]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	61,5 [N=16]	30,8 [N=8]	7,7 [N=2]	[N=0]

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a previsibilidad

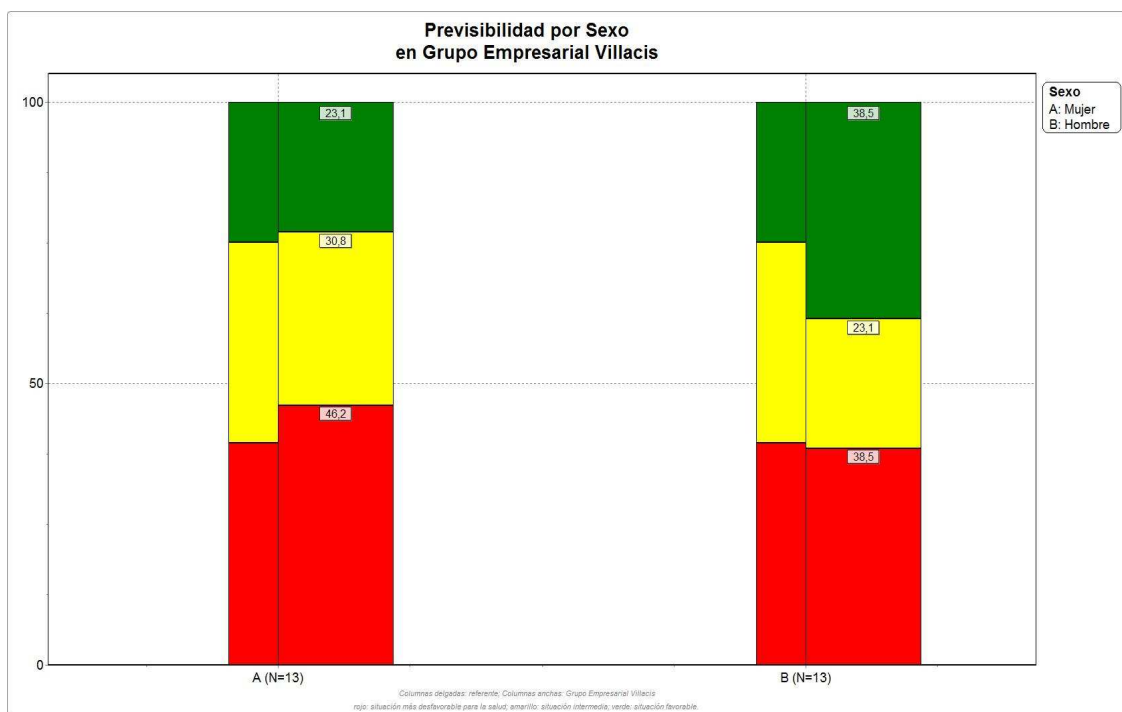


Gráfico 25: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a previsibilidad

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 42,3% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,9% a la intermedia y un 30,8% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

En el gráfico 25 se presenta una situación de riesgo desfavorable similar entre hombres (38,5) y mujeres (46,2) lo cual da a conocer que apenas poseen una mínima diferencia en sus puntajes y por ende en su posible origen, por ello, está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Inseguridad sobre el empleo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	73,1 [N=19]	15,4 [N=4]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	38,5 [N=10]	26,9 [N=7]	34,6 [N=9]	[N=0]

Tabla 49: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad sobre el empleo

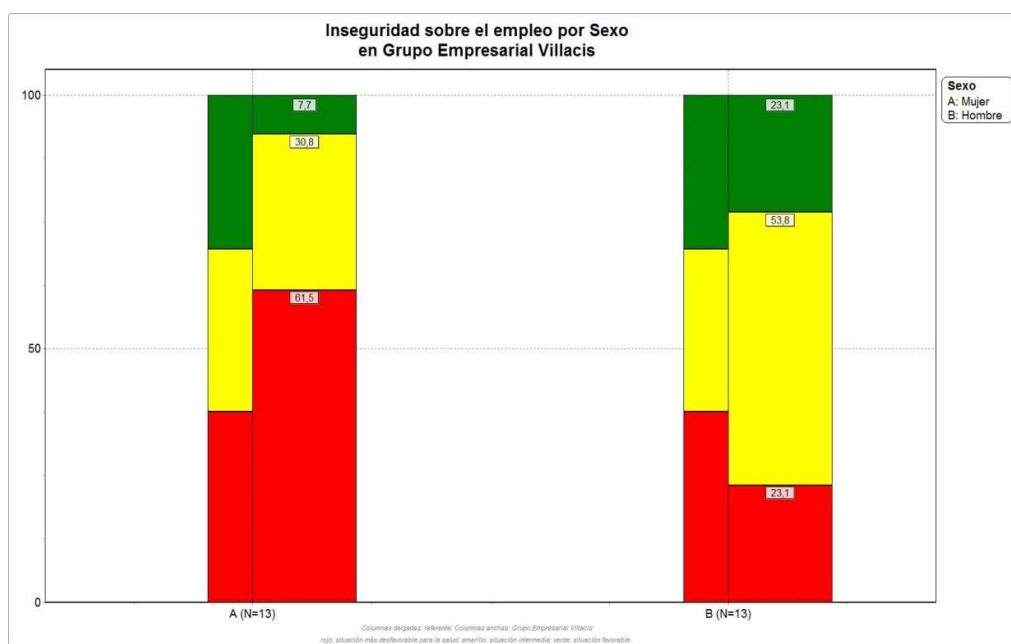


Gráfico 26: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a inseguridad sobre el empleo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 42,3% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,3% a la intermedia y un 15,4% a la más favorable para la salud respecto a la inseguridad sobre el empleo.

En el gráfico 26 se muestra que las mujeres poseen un índice mayor (61,5) de riesgo desfavorable al igual que presentan un nivel intermedio (30,8) en relación al riesgo cuya puntuación se podría elevarse y derivar a un nivel de riesgo desfavorable. En el caso del género masculino pudiera verse afectado si el nivel de exposición intermedio (53,8) incrementará ya que, podría superar el índice puntuado por el género femenino, sin embargo la puntuación en los hombres se mantiene con un (23,1). Con esto se refleja que la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia pueden variar de forma distinta según el momento vital de cada trabajador/a. Además con la evaluación esta dimensión (Inseguridad sobre el empleo) se pretende ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios la jornada y horario de trabajo, salario etc.

Claridad de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	88,5 [N=23]	11,5 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	92,3 [N=24]	7,7 [N=2]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	73,1 [N=19]	15,4 [N=4]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	61,5 [N=16]	23,1 [N=6]	15,4 [N=4]	[N=0]

Tabla 50: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la claridad de rol

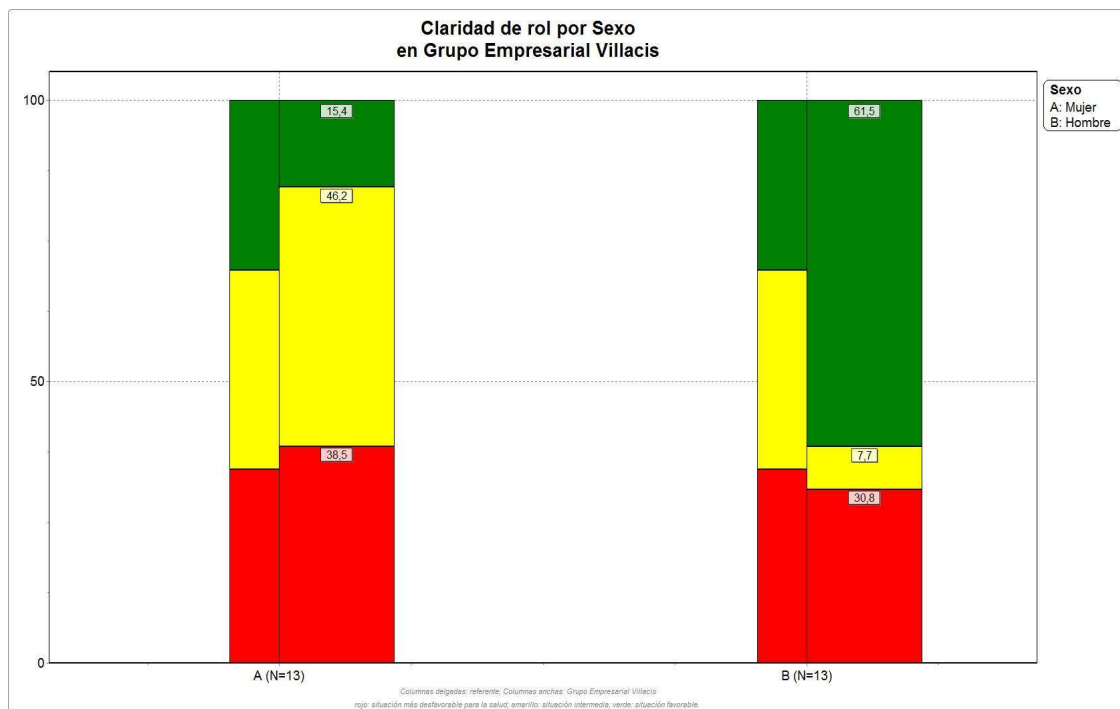


Gráfico 27: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la claridad de rol

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 34,6% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,9% a la intermedia y un 38,5% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

En el gráfico 27 de la barra correspondiente a mujeres se puede observar que el grado de situación intermedia de riesgo (46,2) sobre pasa al nivel de riesgo desfavorable, aunque por un porcentaje menor puesto que en nivel de riesgo desfavorable para la salud se sitúa con un (38,5). Para el caso de los hombres la situación favorable predomina con un (61,5) y se encuentra un nivel ventajoso para la salud del trabajador, así disminuye el nivel de riesgo desfavorable en cuestión de la dimensión perteneciente a la claridad de rol.

Con ello se puede determinar que el posible origen tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Calidad de liderazgo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	34,6 [N=9]	34,6 [N=9]	30,8 [N=8]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	61,5 [N=16]	30,8 [N=8]	7,7 [N=2]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	69,2 [N=18]	26,9 [N=7]	3,8 [N=1]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	61,5 [N=16]	30,8 [N=8]	7,7 [N=2]	[N=0]

Tabla 51: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la calidad de liderazgo

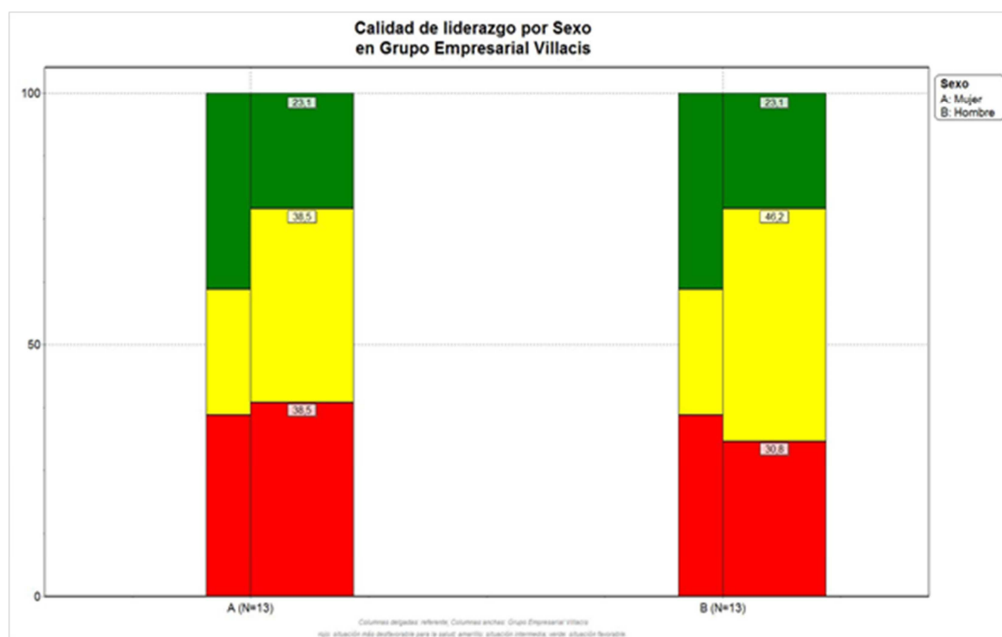


Gráfico 28: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la calidad de liderazgo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 34,6% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,3% a la intermedia y un 23,1% a la más favorable para la salud respecto a la calidad de liderazgo.

Se puede notar en el gráfico 28 que en la diferenciación de colores según el riesgo de exposición en la dimensión calidad de liderazgo se encuentra bastante parejo para ambos géneros; las mujeres superan mínimamente a los hombres en el nivel desfavorable para la salud con un porcentaje de (38,5) a (30,8) respectivamente. En la zona intermedia los hombres aventajan la situación en relación con las mujeres ya que su puntuación es de (46,2). A diferencia de los puntajes ya mencionados se encuentra que el nivel favorable para la salud marcado con color verde aparece en la misma proporción entre los dos géneros con una cantidad de (23,1).

Este resultado propone que el papel de la dirección y la calidad de dirección es importante para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores, en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país.

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés.

Exigencias emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	19,2 [N=5]	30,8 [N=8]	50,0 [N=13]	[N=0]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	3,8 [N=1]	7,7 [N=2]	88,5 [N=23]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	7,7 [N=2]	34,6 [N=9]	57,7 [N=15]	[N=0]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	19,2 [N=5]	30,8 [N=8]	50,0 [N=13]	[N=0]

Tabla 52: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las exigencias emocionales

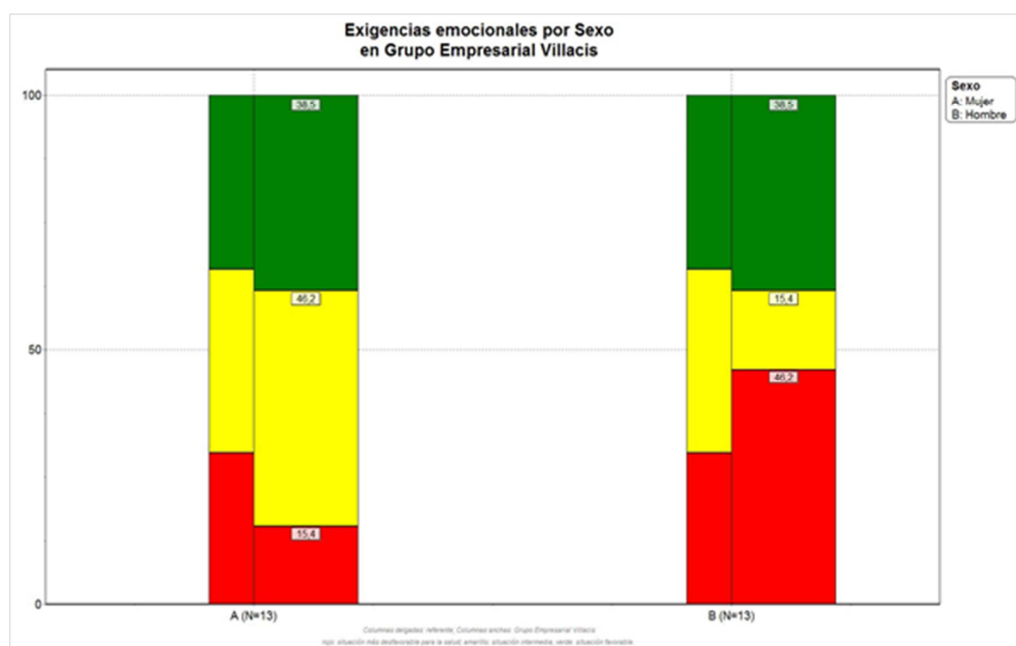


Gráfico 29: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las exigencias emocionales

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 30,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,8% a la intermedia y un 38,5% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.

En el gráfico 29 la situación de cada género en cuanto a la prevalencia del riesgo es alternada dependiendo del color de la situación (desfavorable, intermedia, favorable) nos permite visualizar que los puntajes son los mismos pero cambian dependiendo la zona es decir que, para el nivel de riesgo desfavorable las mujeres puntúan (15,4) en tanto que los hombres puntúan la misma cantidad (15,4) pero en el nivel de exposición intermedia, mientras que en el nivel de exposición desfavorable para la salud los hombres abarcan el porcentaje de (46,2) y las mujeres este valor lo puntúan en el nivel intermedio (46,2), de la misma forma en el nivel de exposición al riesgo favorable los dos géneros coinciden con un puntaje de (38,5). Esto indica que las exigencias emocionales de este resultado no se muestran en una mayor incidencia para que afecte los sentimientos de los/as trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis, sobre todo cuando requieren de la capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que puede ser transferidos, esto puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por ejemplo, de sus clientes, con los suyos propios.

Apoyo social de compañeros

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	57,7 [N=15]	38,5 [N=10]	3,8 [N=1]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	65,4 [N=17]	19,2 [N=5]	15,4 [N=4]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	61,5 [N=16]	19,2 [N=5]	19,2 [N=5]	[N=0]

Tabla 53: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al apoyo social de compañeros

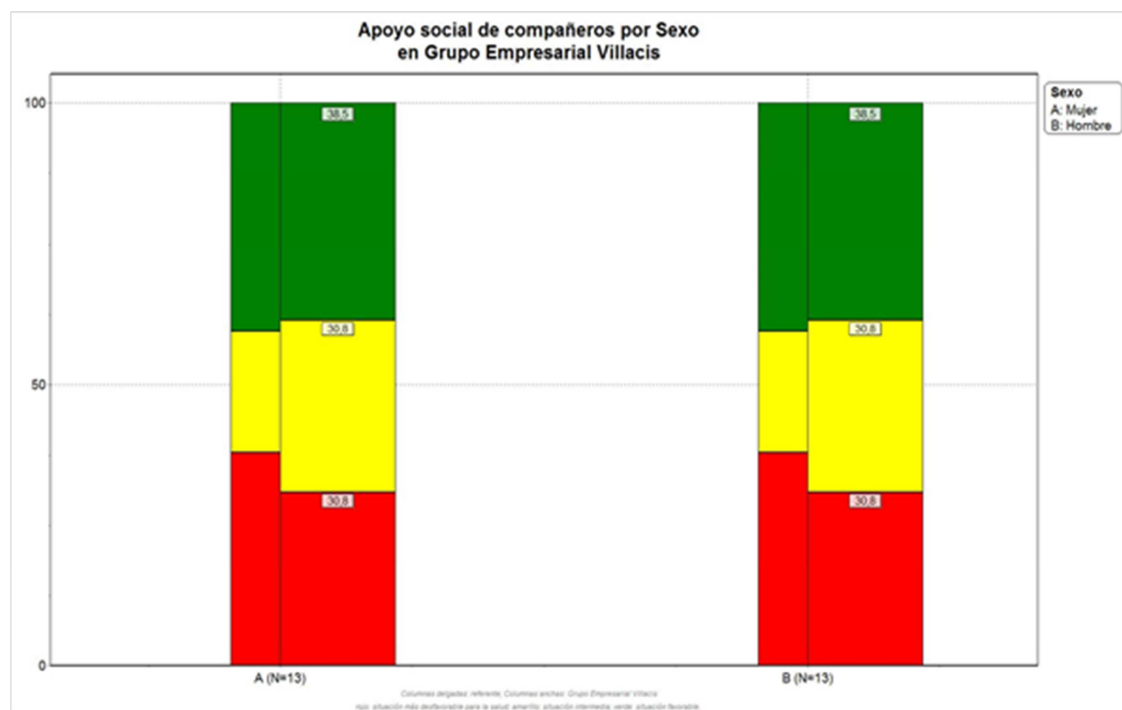


Gráfico 30: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al apoyo social de compañeros

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 30,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 30,8% a la intermedia y un 38,5% a la más favorable para la salud respecto al apoyo social de compañeros.

En la grafico 30 se manifiesta que en igual proporción se presentan los niveles de riesgo para la dimensión de apoyo social de compañeros en ambos géneros y en cada uno de los niveles; en la situación desfavorable para la salud hombres y mujeres reflejaron un puntaje de (30,8) del mismo modo en la situación intermedia tanto hombres como mujeres puntuaron (30,8) y finalmente en el nivel de favorabilidad para la salud se muestra un porcentaje de (38,5) relativamente mayor que los anteriores niveles. Esto demuestra que tanto hombres como mujeres en mayor medida poseen apoyo entre compañeros puede tener que ver con las buenas prácticas de gestión de personal que facilitan la cooperación y la formación de un verdadero equipo de trabajo, sin embargo en ocasiones se puede producir competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), de forma arbitraria o no transparente.

Sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	69,2 [N=18]	23,1 [N=6]	7,7 [N=2]	[N=0]
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	69,2 [N=18]	19,2 [N=5]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	57,7 [N=15]	38,5 [N=10]	3,8 [N=1]	[N=0]

Tabla 54: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a sentimiento de grupo

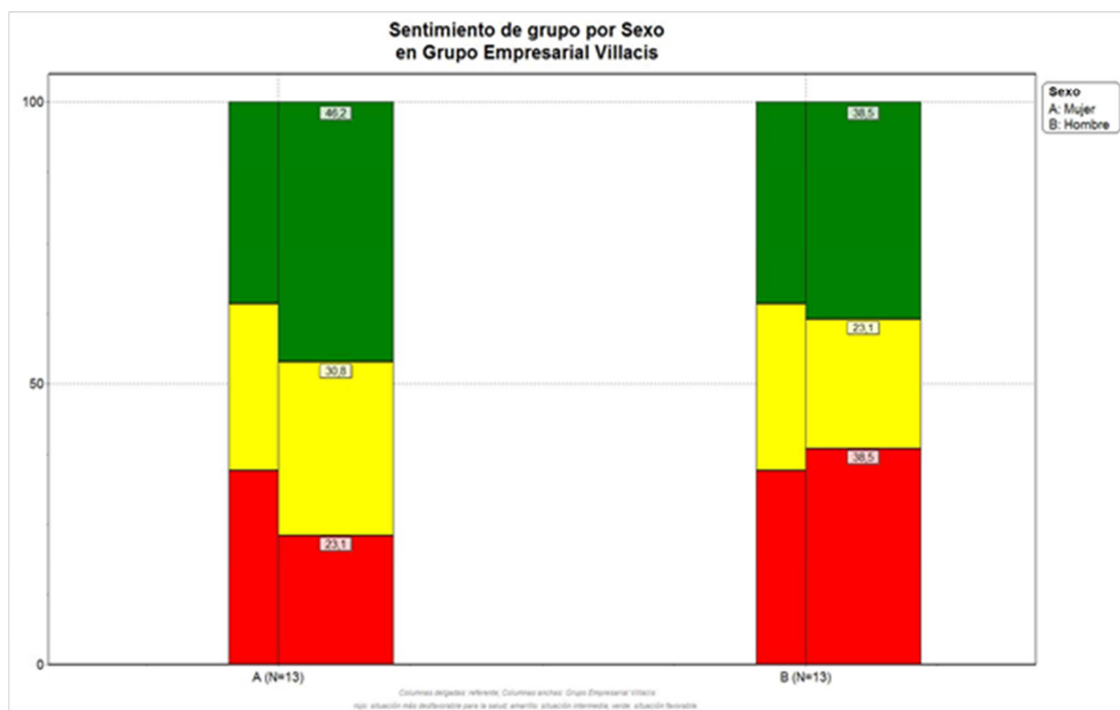


Gráfico 31: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a sentimiento de grupo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 30,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,9% a la intermedia y un 42,3% a la más favorable para la salud respecto al sentimiento de grupo.

En el gráfico 31 se expone que los hombres poseen un nivel un tanto elevado con una proporción de (38,5) en relación a las mujeres cuyo puntaje es de (23,1). En el nivel intermedio las mujeres de igual forma predominan con una puntuación de (30,8) mientras que los hombres obtuvieron un (23,1), sin embargo se observa que las mujeres presentan un nivel elevado de favorabilidad en relación a los hombres de acuerdo al puntaje su puntaje (46,2).

El sentimiento de grupo puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	46,2 [N=12]	34,6 [N=9]	19,2 [N=5]	[N=0]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	30,8 [N=8]	26,9 [N=7]	42,3 [N=11]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	53,8 [N=14]	34,6 [N=9]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	30,8 [N=8]	57,7 [N=15]	11,5 [N=3]	[N=0]

Tabla 55: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Gráfico 32: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a influencia

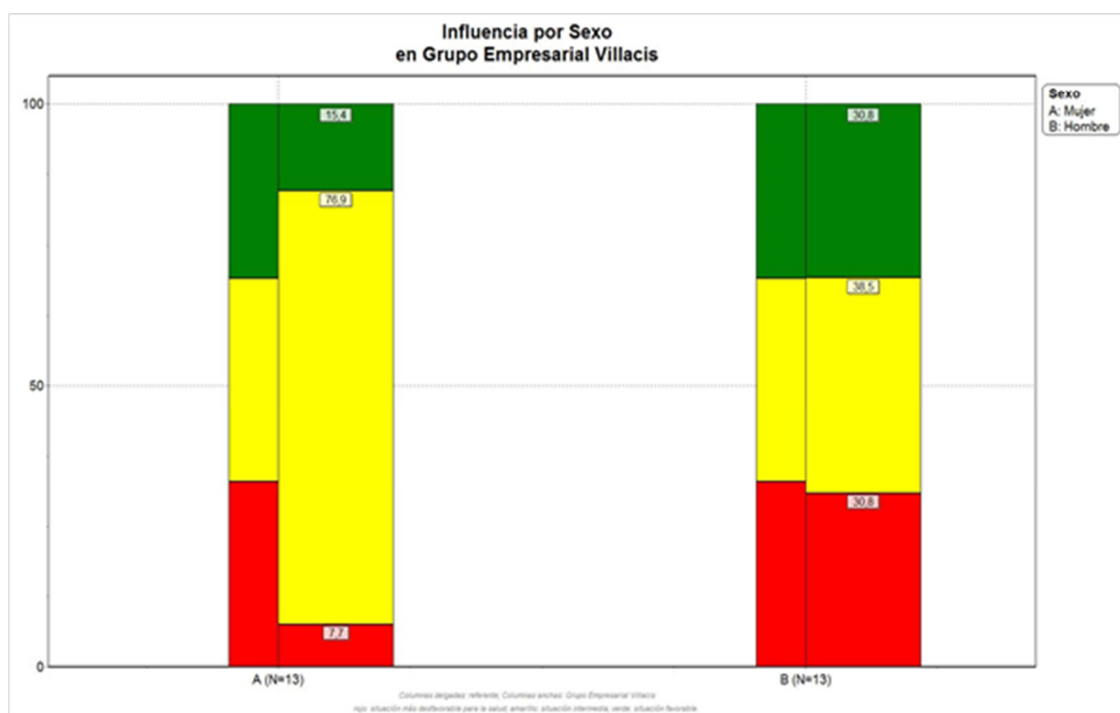


Gráfico 32: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a influencia

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 19,2% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 57,7% a la intermedia y un 23,1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

En el grafico 32 se nota un puntaje sobresaliente en el nivel de prevalencia a la exposición intermedio el cual corresponde al género femenino con un porcentaje de (76,9) en tanto que para los niveles de exposición desfavorable y favorable corresponde a (7,7) y (15,4) respectivamente. En los hombres la mayor proporción se da en el nivel intermedio con un porcentaje de (38,5) seguido del nivel de exposición favorable y desfavorable obteniendo un puntaje de (30,8) en cuanto al factor de influencia, la cual involucra la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Apoyo social de superiores

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	76,9 [N=20]	15,4 [N=4]	7,7 [N=2]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	76,9 [N=20]	11,5 [N=3]	11,5 [N=3]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	69,2 [N=18]	23,1 [N=6]	7,7 [N=2]	[N=0]

Tabla 56: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a apoyo social de superiores

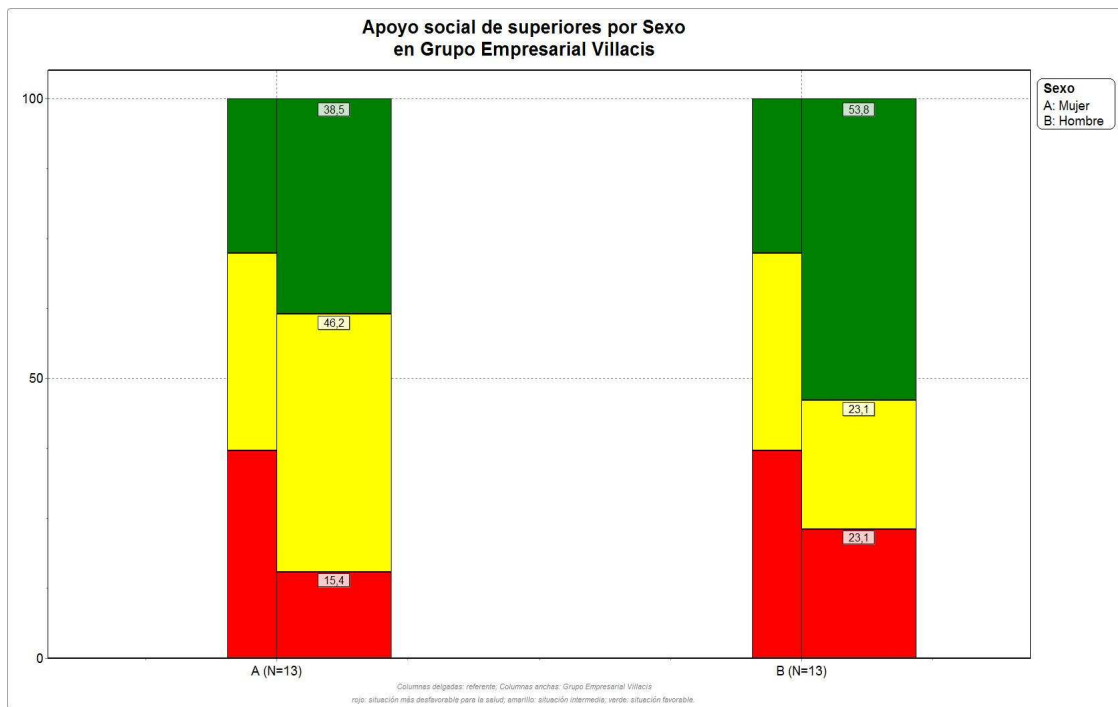


Gráfico 33: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a apoyo social de superiores

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 19,2% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,6% a la intermedia y un 46,2% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

En el gráfico 33 se muestra que los hombres poseen un nivel favorable para esta dimensión con un porcentaje de (53,8) y con un (23,1) en un nivel intermedio así como también en el nivel de desfavorabilidad. En el caso de las mujeres el nivel intermedio es el que predomina con un porcentaje de (46,2) seguido del nivel favorable para la salud con (38,5) y finalmente presentan un nivel de riesgo desfavorable de proporción baja con un porcentaje de (15,4).

Es por ello que su posible origen podría desencadenar si existiera falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de

personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Exigencias cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	15,4 [N=4]	38,5 [N=10]	46,2 [N=12]	[N=0]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	100,0 [N=26]	[N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0,0 [N=0]	3,8 [N=1]	96,2 [N=25]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	65,4 [N=17]	34,6 [N=9]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 57: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a apoyo social de superiores

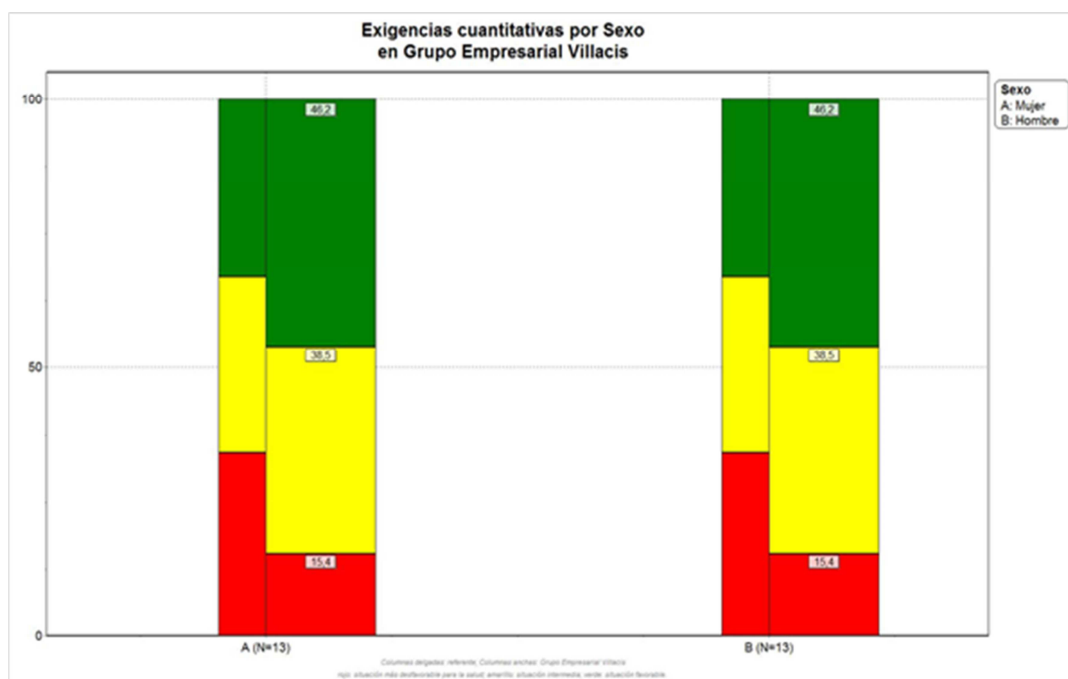


Gráfico 34: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a apoyo social de superiores

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 15,4% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,5% a la intermedia y un 46,2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

En la dimensión exigencias cuantitativas representada en el gráfico 34 coinciden todos los porcentajes tanto en hombres y mujeres, pero el porcentaje que predomina es el corresponde a la exposición favorable para las salud de trabajadores/as con un (46,2) seguido del nivel intermedio de (38,5) y finalmente el porcentaje de (15,4) va de acuerdo a un nivel desfavorable.

Las exigencias cuantitativas que en el Grupo Empresarial Villacis se presentan en la zona verde del grafico 34 tienen que ver principalmente con la falta de personal que en el caso de dicha empresa no se presenta o no existe la necesidad de aumentar el personal.

Posibilidades de desarrollo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	76,9 [N=20]	23,1 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	73,1 [N=19]	19,2 [N=5]	7,7 [N=2]	[N=0]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	80,8 [N=21]	15,4 [N=4]	3,8 [N=1]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	80,8 [N=21]	15,4 [N=4]	3,8 [N=1]	[N=0]

Tabla 58: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Gráfico 35: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las posibilidades de desarrollo

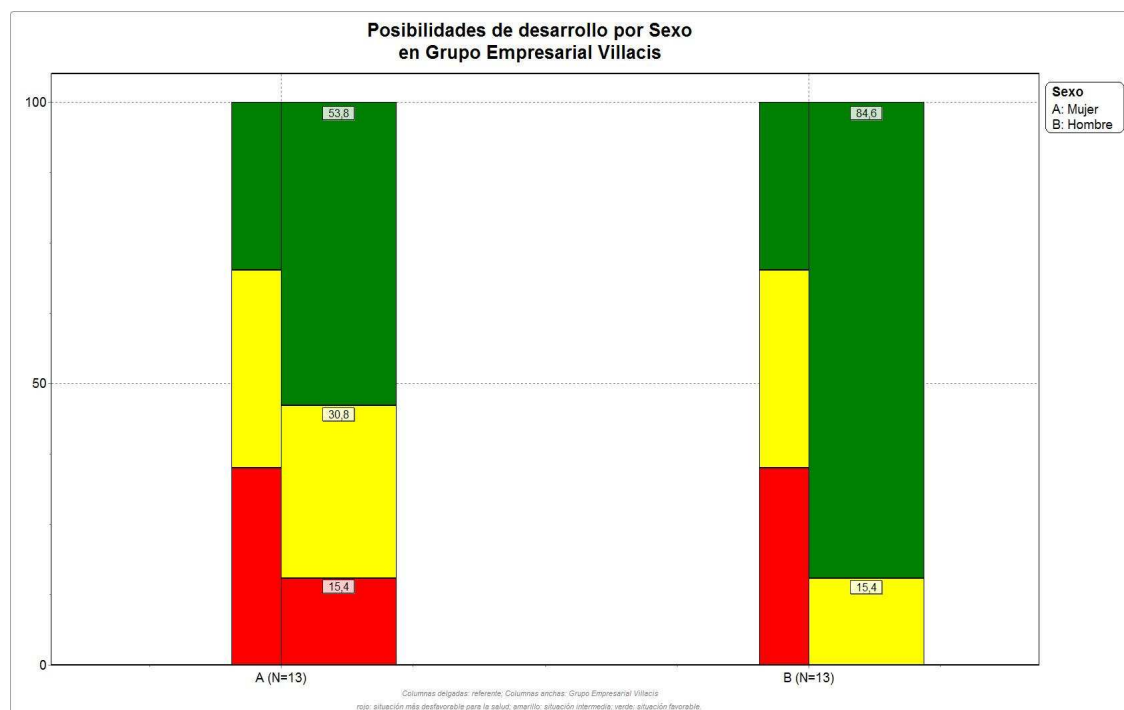


Gráfico 35: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a las posibilidades de desarrollo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 7,7% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,1% a la intermedia y un 69,2% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

El nivel de exposición favorable del gráfico 35 es mayormente significativo para el género masculino con un porcentaje de (84,6) y podría incrementar su condición a un nivel favorable completamente si tuviera una tendencia a convertirse en una situación propicia para los trabajadores/as ya que el nivel intermedio alcanza un porcentaje de (15,4).

Para las mujeres el gráfico 35 sitúa los tres colores (rojo= desfavorable, amarillo= intermedio, y verde = favorable) los que correspondientes a cada nivel de exposición. El cuadrante

verde contiene el mayor porcentaje (53,8) de favorabilidad en relación a las posibilidades de desarrollo consecutivamente se encuentra el nivel intermedio con un porcentaje de (30,8) y el nivel de desfavorabilidad alcanzó un porcentaje de (15,4).

Según los resultados ya expuestos en el Grupo Empresarial Villacis los trabajadores y trabajadoras encuentran en un nivel favorable en relación a que consideran que su trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos. Es por ello que, la realización de su trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

Exigencias de esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	7,7 [N=2]	30,8 [N=8]	61,5 [N=16]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	46,2 [N=12]	30,8 [N=8]	23,1 [N=6]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	7,7 [N=2]	38,5 [N=10]	53,8 [N=14]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	11,5 [N=3]	30,8 [N=8]	57,7 [N=15]	[N=0]

Tabla 59: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a exigencias de esconder emociones

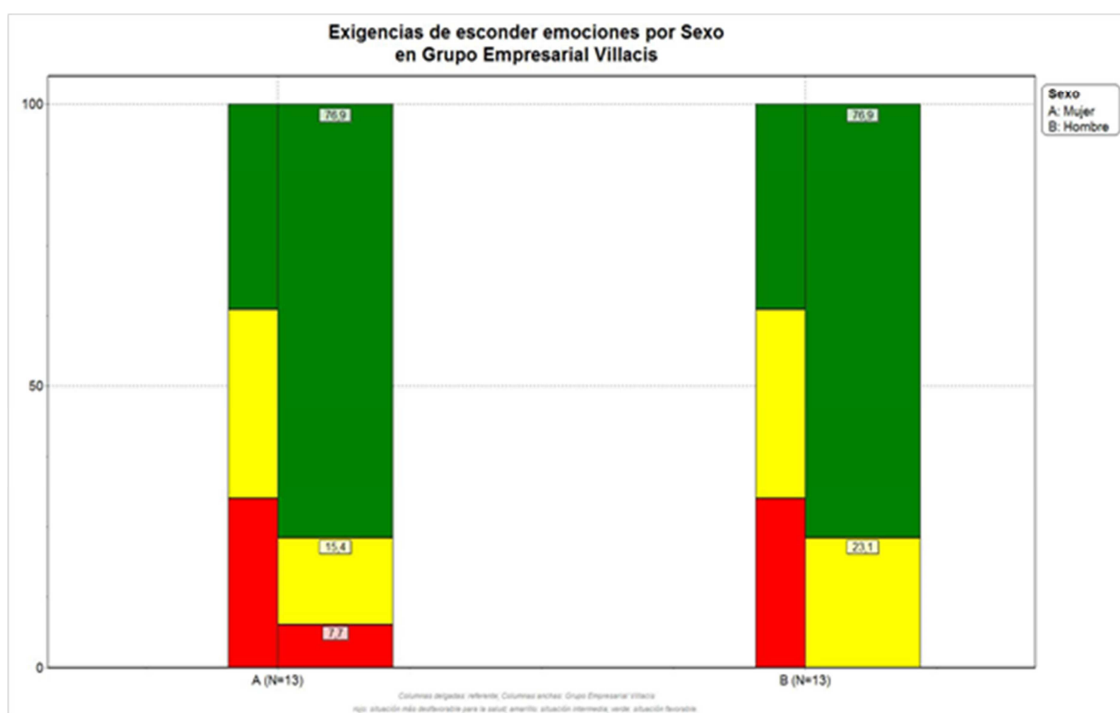


Gráfico 36: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a exigencias de esconder emociones

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 3,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 19,2% a la intermedia y un 76,9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

El grafico 36 presenta correspondencia entre los porcentajes obtenidos (76,9) por hombres y mujeres en el nivel de favorabilidad para la salud, los hombres no presentan porcentaje de riesgo desfavorable pero en el nivel intermedio alcanzan un puntaje de (23,1) por otro lado las mujeres muestran en el nivel intermedio (15,4) de prevalencia media al riesgo y finalmente se dio un reducido porcentaje de (7,7) en el nivel desfavorable para la salud.

La exigencia de esconder las emociones en el Grupo empresarial Villacis no se encuentra elevada, es decir que, la mayoría de participantes no han considerado que esta dimensión afecte tanto

a sus sentimientos negativos como los positivos. Es por ello que las reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora pudiera esconder a los clientes, los superiores, compañeros están relacionadas a razones profesionales.

Doble presencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	3,8 [N=1]	30,8 [N=8]	65,4 [N=17]	[N=0]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	15,4 [N=4]	34,6 [N=9]	50,0 [N=13]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,8 [N=1]	15,4 [N=4]	80,8 [N=21]	[N=0]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	100,0 [N=26]	[N=0]

Tabla 60: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.
Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)
Autor: Alejandra Hidalgo

Gráfico 37: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la doble presencia

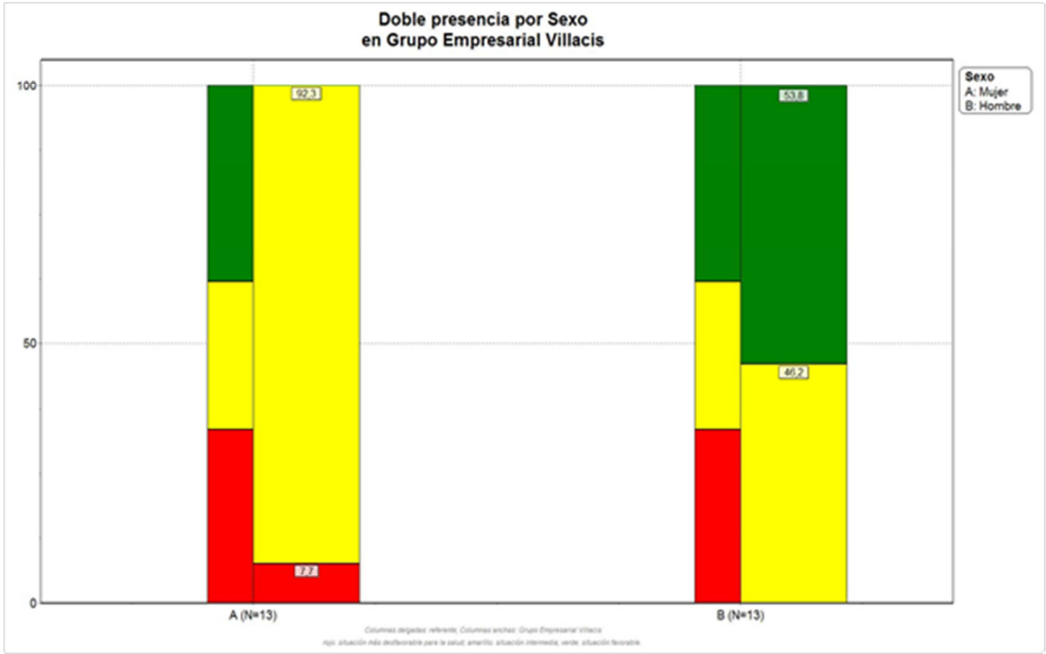


Gráfico 37: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la doble presencia
Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)
Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición.

Un 3,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 69,2% a la intermedia y un 26,9% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

El grafico 37 muestra que las mujeres están expuestas a un nivel mínimo de desfavorabilidad (7,7) en cuanto al trabajo doméstico familiar y el trabajo formal remunerado, seguidamente se observa un nivel intermedio de riesgo predominante en el gráfico correspondiente a (92,3). Independientemente a lo anterior los hombres no presentan ningún índice de desfavorabilidad, por lo tanto su nivel de favorabilidad para la salud es mayor con un porcentaje de (53,8), así como también su nivel intermedio se mantiene en un porcentaje de (46,2). Por lo tanto las mujeres siguen siendo de cierta manera más vulnerables en relación a la doble presencia.

A pesar de que en el Grupo Empresarial Villacis no se presentaron niveles elevados de doble presencia se observa que pudiera existir cierta tendencia a elevar el nivel de esta dimensión en el caso de las mujeres, pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera simultánea (ambas exigencias coexisten de forma compartida). La organización del trabajo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar o dificultar la compatibilización de ambos.

Sentido del trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tus tareas tienen sentido?	100,0 [N=26]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	96,2 [N=25]	3,8 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	88,5 [N=23]	11,5 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 61: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al sentido del trabajo

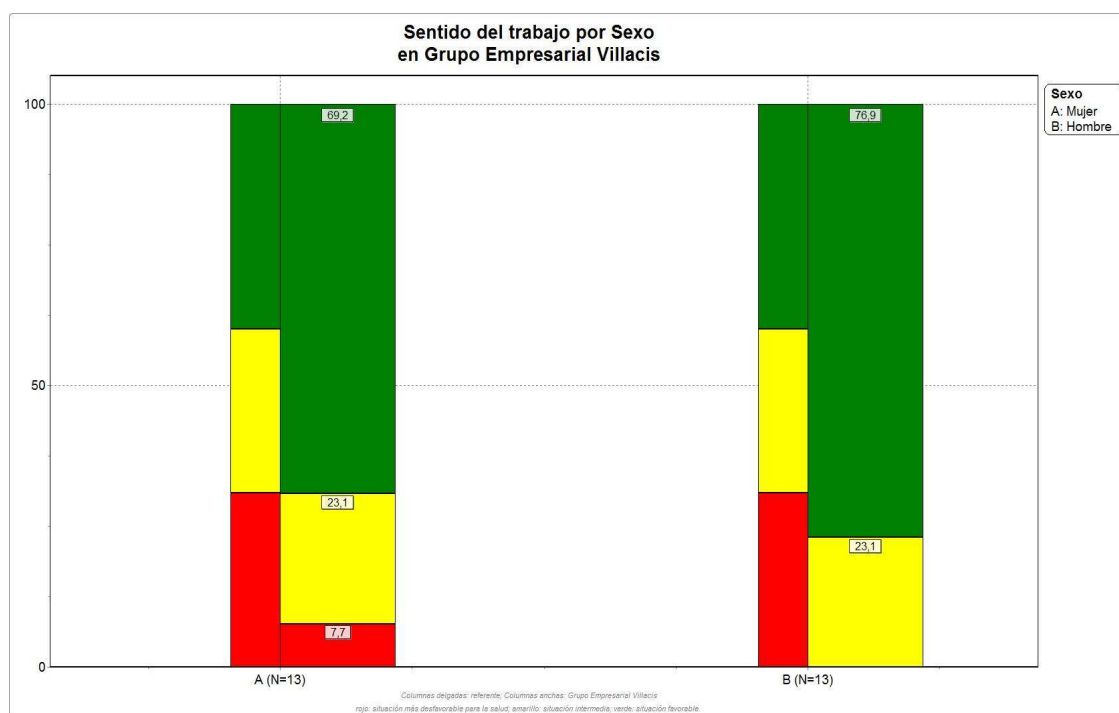


Gráfico 38: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al sentido del trabajo

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 3,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,1% a la intermedia y un 73,1% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

En el gráfico 38 se muestra que tanto hombres como mujeres conservan un nivel de favorabilidad elevado con porcentajes de (76,9) y (69,2) respectivamente. Considerando el mismo patrón, hombres y mujeres poseen un nivel intermedio en la dimensión sentido de trabajo con un puntaje de (23,1) y finalmente solamente las mujeres muestran un imperceptible puntaje de desfavorabilidad correspondiente a (7,7).

Con estos resultados se puede decir que los trabajadores/as del Grupo Empresarial Villacis pueden afrontar de una forma más positiva para la salud las dificultades que los afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentan con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión.

Reconocimiento

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	50,0 [N=13]	34,6 [N=9]	15,4 [N=4]	[N=0]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	46,2 [N=12]	38,5 [N=10]	15,4 [N=4]	[N=0]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	65,4 [N=17]	26,9 [N=7]	7,7 [N=2]	[N=0]

Tabla 62: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al reconocimiento

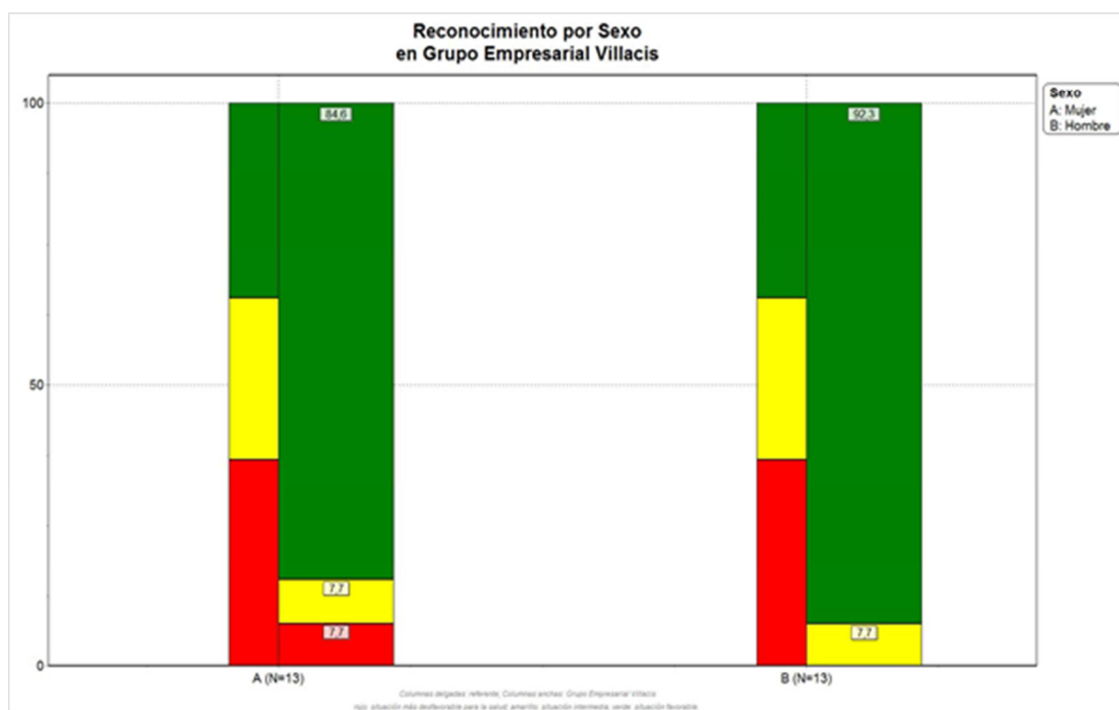


Gráfico 39: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al reconocimiento

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición

Un 3,8% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,7% a la intermedia y un 88,5% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Notablemente en el gráfico 39 se puede distinguir que existe una situación favorable tanto para hombres (92,3) como para mujeres (84,6) en cuanto al reconocimiento ya que de igual manera ambos géneros poseen un nivel intermedio de riesgo (7,7) el cual es mínimo. Las mujeres presentan también un riesgo desfavorable mínimo de (7,7) la cual no es poco significativa en esta dimensión.

El posible origen de esta dimensión tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos, con la existencia de

arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc. sin embargo, para los trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis esta situación ha sido en mayor medida favorable.

Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	34,6 [N=9]	65,4 [N=17]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	61,5 [N=16]	34,6 [N=9]	3,8 [N=1]	[N=0]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	80,8 [N=21]	19,2 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 63: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Gráfico 40: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la confianza vertical

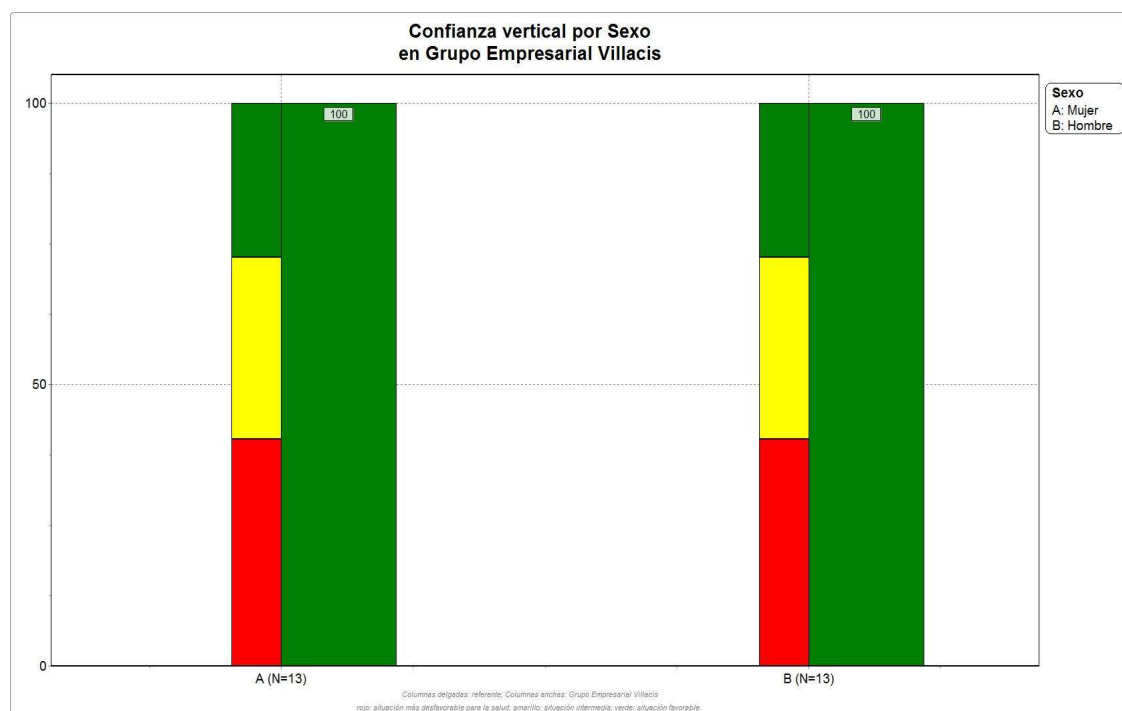


Gráfico 40: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto al reconocimiento

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición.

Un 0% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

El gráfico 40 muestra la situación mayormente favorable para la salud de hombres y mujeres con respecto a la exposición a la confianza vertical entre directivos y trabajadores de modo que su porcentaje alcanzo un valor de (100). El origen de este resultado tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores del Grupo Empresarial Villacis de forma positiva, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión.

Justicia

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	61,5 [N=16]	30,8 [N=8]	7,7 [N=2]	[N=0]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	50,0 [N=13]	34,6 [N=9]	15,4 [N=4]	[N=0]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	38,5 [N=10]	61,5 [N=16]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	73,1 [N=19]	26,9 [N=7]	0,0 [N=0]	[N=0]

Tabla 64: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la justicia

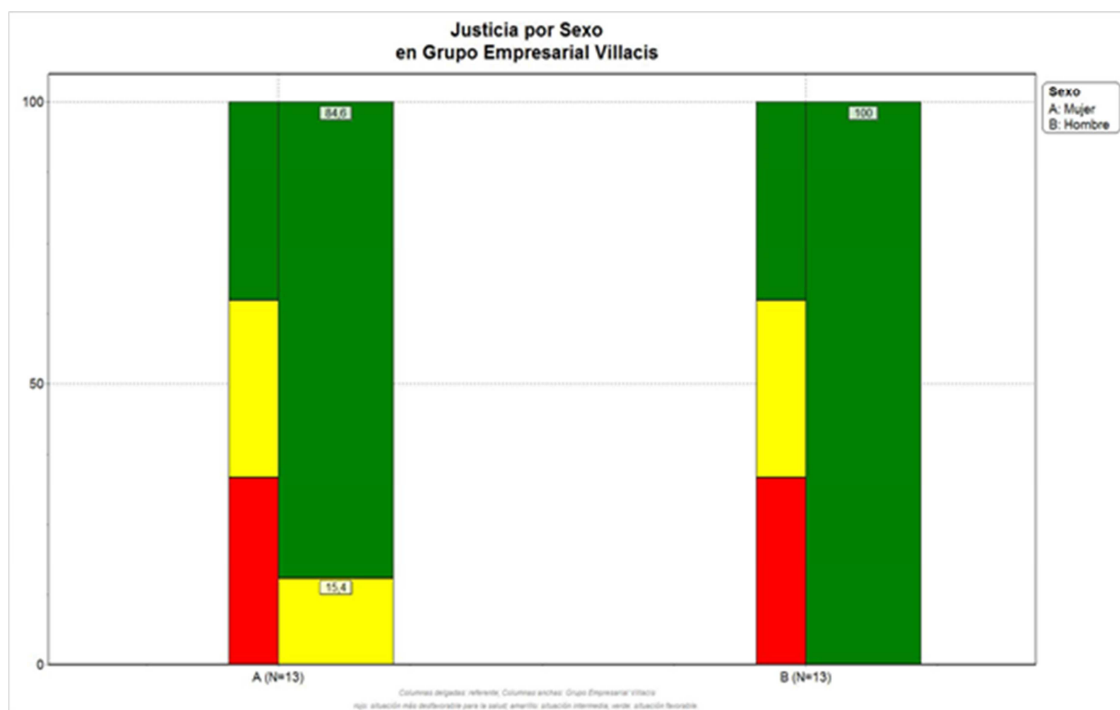


Gráfico 41: Prevalencia de exposición de acuerdo al género en cuanto a la justicia

Fuente: CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (2015)

Autor: Alejandra Hidalgo

Prevalencia de la exposición.

Un 0% de trabajadores/as de Grupo Empresarial Villacis está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,7% a la intermedia y un 92,3% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

En el gráfico 41 se puede observar una situación bastante favorable para hombres y mujeres ya que su porcentaje es de (100) y (84,6) respectivamente, lo cual sugiere que hay un elevado nivel de justicia en Grupo Empresarial Villacis en tanto, las mujeres presentan un nivel intermedio (15,4) lo que significa que es un porcentaje reducido en comparación con el nivel de favorabilidad anteriormente descrito.

El posible origen de la dimensión justicia en el Grupo Empresarial Villacis es favorable y tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

3.3 Aplicación Práctica

Los resultados revelan la existencia de un nivel un tanto mayor de riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras del Grupo Empresarial Villacis Ltda. (GEV).

Entre las mujeres de la muestra fue más frecuente la inseguridad sobre las condiciones de trabajo posiblemente causadas por cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario etc. en estrecha relación con este resultado se presentó de igual forma en el género femenino un mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión que evalúa inseguridad sobre el empleo, la cual describe una posible preocupación en relación a la ocupación, la cual podría tener que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste, en el mercado laboral.

En cuanto a los hombres, la situación de riesgo desfavorable se presenta en menor medida que las mujeres, sin embargo entre la muestra del género masculino la dimensión que mayor porcentaje de riesgo estuvo vinculado con el conflicto de rol debido a las posibles exigencias contradictorias que se desarrollan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

En definitiva, estos resultados sugieren que tanto hombres como mujeres se ven ligados a diferentes situaciones de prevalencia a la exposición de riesgo psicosocial, no obstante en los algunos resultados comparten situaciones similares, sin que tanto hombres como mujeres se muestren alejados de coincidir en ciertos porcentajes.

En este sentido, el proyecto de ley de igualdad entre mujeres y hombres y personas de diversa condición sexo genética, 2010 proporciona un actual marco normativo. El proyecto de ley persigue el objetivo de alcanzar una equidad efectiva entre hombres y mujeres por lo cual la Constitución de la Republica establece que *“No es suficiente con que se dé el reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, sino que se requiere que estos derechos sean una realidad para todas las personas y colectivos, dando razón así de la diversidad existente sin discriminación alguna en la materialidad de sus vidas”*. (Asamblea Nacional, 2010) por este motivo el art 30 postula que

Derechos de conciliación de trabajadores y trabajadoras.- Las entidades públicas y del sector privado generarán todas las condiciones para hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estos derechos se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que garanticen la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

De este modo, las mujeres tienen mayor apoyo en ambas esferas pública y privada, teniendo mayor posibilidad de que el hombre se involucre de manera efectiva en el cuidado de la familia. Es por ello que se trata de conseguir la igualdad tanto en la empresa como en el hogar para ambos géneros, lo cual se transforma en una valiosa labor para la sociedad Ecuatoriana, sobre todo para erradicar estereotipos de discriminación entre hombres y mujeres que están arraigados a nuestra cultura y como finalidad principal lograr que los derechos de conciliación sean respetados para que se pueda construir organizaciones y sociedades más saludables.

Los resultados ponen en evidencia la necesidad de investigación en cuanto a las diferencias de género en contextos laborales de una muestra significativamente mayor a la de este estudio, con el objetivo de que con una proporción más extensa de participantes se pueda evidenciar de mejor forma la relación que existe entre el género y riesgos psicosociales, por el hecho de que tanto hombres como mujeres poseen el derecho a ser beneficiados con un trabajo digno y con mayores garantías desde el punto de vista de su seguridad, salud y desarrollo humano y profesional.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

En concordancia a la hipótesis planteada en este estudio y en base a los resultados obtenidos queda demostrado que los factores de riesgo psicosocial laboral son diferentes para cada género aunque en algunas dimensiones se presenten resultados similares.

De acuerdo al presente estudio se puede concluir que el Grupo Empresarial Villacis Ltda. en general es una empresa saludable en cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial ya que las únicas situaciones negativas es decir, desfavorables para la salud de los trabajadores/as son Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Ritmo de trabajo y Conflicto de rol.

De los resultados se desprende el hecho de que son las mujeres las que se encuentran en esta situación desfavorable (Inseguridad de las condiciones de trabajo 92,3%, y Ritmo de trabajo 69,25%) mientras que en la situación favorable las mujeres presentan niveles superiores en las siguientes dimensiones (Exigencias de esconder emociones 76,9% y confianza vertical 100%) las cuales podrían ayudar a contrarrestar los efectos de las situaciones desfavorables.

En el caso del género masculino la prevalencia a la exposición de riesgo psicosocial desfavorable se presenta en mayor medida en las dimensiones de (Conflicto de rol 76,9% y Exigencias emocionales 46,2%) para compensar este nivel de desfavorabilidad los hombres muestran situaciones favorables en (Confianza vertical 100% y Justicia 100%) lo cual sugiere el mejoramiento de la situación desfavorable en cuanto a riesgo psicosocial.

Cabe resaltar un dato que llama mucho la atención respecto de los resultados en cuanto a la dimensión doble presencia es que por ser un factor que especialmente afecta a las mujeres que poseen carga de trabajo formal-remunerado y trabajo doméstico familiar se torna inesperado que en el caso de las trabajadoras del Grupo Empresarial Villacis Ltda. se encontró mayormente un nivel de

riesgo intermedio, y en el caso de los hombres se mostró en un nivel intermedio hasta llegar a un nivel favorable para la salud esto podría deberse a que las mujeres en la actualidad comparten las funciones del hogar y ya no cargan con toda la responsabilidad de gestionar sus actividades domésticas.

En cuanto a la salud general, la mayoría de la muestra expuesta conserva 40% de buena salud y el 60% de excelente o muy buena salud entre la edad de 31 y 45 años. Estos porcentajes corresponden en el caso de las mujeres en un rango de edad de 31 a 45 años a buena salud 66,67% y excelente o muy buena salud 33,33% mientras que en el caso de los hombres esta situación varía, en cuanto a la edad los hombres menores a 31 años mantienen buena salud en un 33,33% y en excelente o muy buena salud alcanza un porcentaje de 66,67 de manera inversa frente al resultado que presentan las mujeres.

En lo concerniente a la edad las personas expuestas a la mayoría de dimensiones de riesgo psicosocial están en un margen de edad de entre 31 y 45 años. No se ha encontrado ninguna relación directa entre la edad y el por qué de la exposición, tal vez se podría deducir que la mayoría de personas de la muestra se encuentra en el rango de esta edad.

Con respecto a niveles de estrés en el Grupo Empresarial Villacis Ltda. las mujeres de 31 a 45 años muestran un 88,89% en un nivel favorable para la salud mientras que los hombres presentan un 100% de nivel favorable en cuanto al estrés en el trabajo. Estos resultados podían mostrar que el estrés afecta más al personal femenino sin embargo no en una cantidad considerable.

En referencia a la antigüedad la mayoría de trabajadores/as expuestos a nivel de riesgo psicosocial desfavorable para la salud se encuentra en un rango de entre 2 a 5 años de antigüedad y en una proporción menor pero igualmente expuestos los trabajadores/as que tienen un rango de entre 5 o más de 10 años esto puede sugerir que los trabajadores menos antiguos tienden a percibir en un porcentaje desfavorable las situaciones adversas dentro de la empresa mientras que aquellos

más antiguos poseen una mayor experiencia y mejor manejo de las situaciones tanto favorables como desfavorables.

4.2 Recomendaciones

Se propone realizar una investigación similar con una población de género femenino de 18 años a 30 para marcar no solo la inserción de la mujer en el ámbito laboral, sino a su vez permitir demostrar cuáles son los riesgos psicosociales con los cuales empieza su tendencia a sufrir a esta exposición desfavorable para la salud.

Se recomienda continuar con la investigación aduciendo una nueva hipótesis que permita ampliar la perspectiva que infunde el género femenino en cuanto a tipos de afrontamiento sobre factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral; completando y marcando formas concisas de desarrollo en la salud de este género en específico.

Se sugiere que el estudio aquí presentado se lo amplíe de una manera probabilística para demostrar si por ejemplo a un nivel poblacional marcado se encuentran coincidencias de datos estadísticamente válidos.

Se estima conveniente realizar un registro formal sobre los riesgos psicosociales que existe en Grupo Empresarial Villacis, ya que se pudo observar que hay una falencia en cuanto a un archivo recurrente de información sobre este tipo de situaciones, para desarrollar un sistema de medidas de prevención oportunas sobre riesgos que afecten a la salud física y mental del trabajador.

Se recomienda que tanto el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional y talento humano mantengan una comunicación organizacional efectiva que permita discutir en cuanto a niveles estructurales del trabajador qué normas, reglas o políticas se deben regir para procurar salvaguardar la integridad de los trabajadores del Grupo Empresarial Villacis.

Implementar medidas de prevención concernientes a la propia persona, se debería iniciar por examinar la salud de los empleados, trabajar en la implementación de planes de capacitación y formación continua en los aspectos identificados como debilidades en cada trabajador, e incluso adoptar temas que mejoren la calidad de vida laboral tales como motivación, coaching, planes de comunicación y reconocimiento del esfuerzo.

Finalmente, se podría implementar planes en relación a la persona en calidad de ser humano tales como estatus en cuanto a la actividad física, salud mental, revisión de patrones de alimentación, de descanso y sueño, apoyo social y familiar.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas

- Barreiro (2010). La enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social, Gobierno de España, p. 4-6
- Clonninger (2002). Teorías de la personalidad, Editorial Pearson Educación, p. 140
- Corporación de Estudios y Publicaciones, (2013). Código de Trabajo. Quito - Ecuador
- Cosacov (2007). Diccionario de términos técnicos de la psicología, Editorial Brujas, p. 200-300
- French, J. R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V.
- Fuentelsaz, C. (2006). Elaboración y Presentación de un Proyecto de Investigación, Barcelona-España. Comercial Edición
- Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). Coping and Adaption. Nueva York: Bantam Books
- Gil-Montes, (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, Revista de Salud Pública, pp. 237-238.
- Gurtler, (2012) Glosario de términos para el fortalecimiento de capacidades en procesos estratégicos, Editorial Ceas, p. 10-35.
- Grau, Pineda M.C. (2007). Nuevas estrategias preventivas frente a nuevos riesgos psicosociales, en Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención, núm. 38, 2007, págs. 18-27
- Hernández, B. (2001). Técnicas Estadísticas de Investigación Social, Madrid-España. Ediciones Díaz de Santos
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “INEC”, (2012). Análisis Sectorial: Las mujeres lideran los negocios. *Infoeconomía*, 2-3
- Kalimo, R., Mostafa, A., & Cary L. (1988). Los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su relación con la Salud. *OIT*, 3

- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285-308
- Luceño, L. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *Universiad Complutense de Madrid, eduPsykhé*, 9(1) 119-141.
- Llaneza, J. (2006). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada*. España, Editorial Lex Nova: Sexta Edición
- Mejía, J. (2002). *Problemas Metodológicos de las Ciencias Sociales*. Perú, UNMSM Editorial
- Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bull.* 2006; 132(3):327-53.
- Moncada, L., Galtés, C., & Navarro, G. (2011). Exposición a riesgos Psicosociales entre la población asalariada en España. *Redalyc*, 82 (6) 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2004). Método ISTAS 21 CoPsoQ. *Manual para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*, 29-178
- Navarro, M. (2006). *¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias*. Valencia – España
- Organización Internacional del Trabajo OIT, (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad en el Trabajo*, 3 p.3
- Salanova, M. (2007). *Caso a caso en la prevención de riesgos psicosociales*. España: Letra Publicaciones SL
- Sauter, L. & Murphy, L. (1990). Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de Seguridad y Salud en el trabajo*
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, p. 1, 27-41.

Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Creme, P., and Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischaemic heart disease: Prospective evidence from blue collar men. *Social Science and Medicine* 31, p. 1127-1134.

Valenzuela ss. *La necesaria incorporación del enfoque de género en la investigación de enfermería en salud laboral*. Rev Enfermería Universitaria eneo-unam. 2011; 8(2):4-5.

Velázquez, M. (2011). *Riesgos psicosociales en el ámbito laboral*. España: Letra Publicaciones SL

Vidal, D. (2014). CoPsoQ ISTAS 21- Manual de uso del programa informático, Barcelona – España: Primera Edición

Referencias Electrónicas

Abramo, L. (2004). *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?* Revista de estudios feministas. p. 224-230 Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – EU-OSHA (2013). *Guía de la campaña: Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*. doi: 10.2802/16632

Almodóvar, A. (2000). *Accidentes de trabajo por formas no traumáticas*, p. 1 Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/1999/3/artFondoTextCompl.pdf

Alvarado R. (2012). *Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile*, Rev Med Chile, p. 154-1163. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>

Banco Central del Ecuador (2014). *Estadísticas macroeconómicas*. Recuperado de <http://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/EstMacro012014.pdf>

- Ceballos, P. (2014). *Factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Género*. p. 201-2010.
Recuperado de: <http://www.ucm.cl/uploads/media/publicacion.pdf>
- Cifre, E. (2011). *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?*, Gestión Práctica de Riesgos Laborales, pp, 28-30
<http://www.uji.es/bin/organs/ui/docs/wont1.pdf>
- CoPsoQ ISTAS 21 (2015). *Aplicación Informática versión 2*. Recuperado de
http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Córdova, E. (2012). *Factores psicosociales y su influencia en el Bienestar laboral*. Recuperado de:
http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf
- Dávila, M. (2010). *Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir*. p. 5-15,
Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/07692.pdf>
- Deloitte. (2014). *Mujeres 2014: Una radiografía de las ejecutivas Ecuatorianas*, p. 2-11,
Recuperado de <http://www.deloitte.com/assets/DcomEcuador/Local%20Assets/Documents/2014/Estudios/Mujeres%202014.pdf>
- Diccionario RAE. *Definición de Género*. Recuperado de
<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=pwWcYzcBv2x5MMYGkXp>
- Fernández, J. (2006). *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Gobierno de España p. 117
Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>
- García, J. (2012). *Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano*, p. 23-30,
Recuperado de <http://www.analitika.ec/pdf/vol4/participacionLaboral.pdf?id=57>

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS (2008). *Diagnostico Situacional: Tasas de accidentes de trabajo*. Recuperado de <http://www.iesgob.ec/es/web/10162/52>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo*. Madrid: MTAS; (2008). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2>
- León, N. (2011). *Diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo*: Ecuador, Instituto Salud y trabajo. Recuperado de http://www.comunidadandina.org/camtandinos/ola/documentos/pdf/diagnostico-sst-ecuador_isat_2011.pdf
- Luceño, (2012). *Psicología y riesgos laborales emergentes*, los riesgos psicosociales, Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Camilo José Cela pp, 119, 123, file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/Dialnet-PsicologiaYRiesgosLaboralesEmergentes-2800121%20(1).pdf
- Mansilla, (2012). *Glosario de términos de psicología organizacional*, p. 1-9, Recuperado de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/glosario.shtml>
- Ministerio de Relaciones Laborales, (2013). *Factores y riesgos laborales: Introducción a la evaluación*, p. 1-3 Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Muñoz, J. (2011). *Metodología cuantitativa Vs. Cualitativa*, p. 95. Recuperado de: <http://ruc.udc.es/bitstream/2183/8536/1/CC-02art7ocr.pdf>
- Novo, A. (2009). *Prevención de Riesgos*, p. 9 Recuperado de <http://www.insht.es/SectorAgrario/Contenidos/ficheros/PRL%20en%20actividad%20forestal.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Panorama Laboral 2013*. América Latina y el Caribe Lima: Oficina regional de la OIT para América Latina y el Caribe; 2013 [acceso: 20 mayo

- 2014]. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-
lima/documents/publication/wcms_242634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-
lima/documents/publication/wcms_242634.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2011). *Salud y seguridad en el trabajo desde la
perspectiva de género*. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas [módulo
en Internet]. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2011 Recuperado de:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local%20/MINSA/2396.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2010). *Informe sobre riesgos emergentes y nuevos
modelos de producción en un mundo de trabajo en transformación*. Recuperado de
http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/situacion_actual.html
- OMS, Organización Mundial de la Salud, (s.f.). *Género*, Recuperado de:
<http://www.who.int/topics/gender/es/>
- Paravic, T. (2014). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería*, *av.enferm.*,
XXXII (2): 271-279, 2014, <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a11.pdf>
- Rodríguez, (2009). P. 129-130. <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downldoads/219016838007.pdf>
- Salanova, M. (2011). *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de
diferencias?*, p. 5-110, Recuperado de
http://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf
- Salas, E. (1990). *Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de
vida laboral: la experiencia peruana*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 22, p. 69-
82, <http://www.redalyc.org/pdf/805/80522105.pdf>
- Secretaría de Salud Laboral, (2010). *Manual Informativo – Enfermedades Profesionales*. p. 17
Recuperado de
<http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Mutuas/Documents/MANUAL%20EEPP.pdf>
- SENPLADES, (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Recuperado de
www.buenvivir.gob.ec

Subsecretaria de Salud Pública Ministerio de Salud – Chile (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.* p. 9-10 Recuperado de <http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

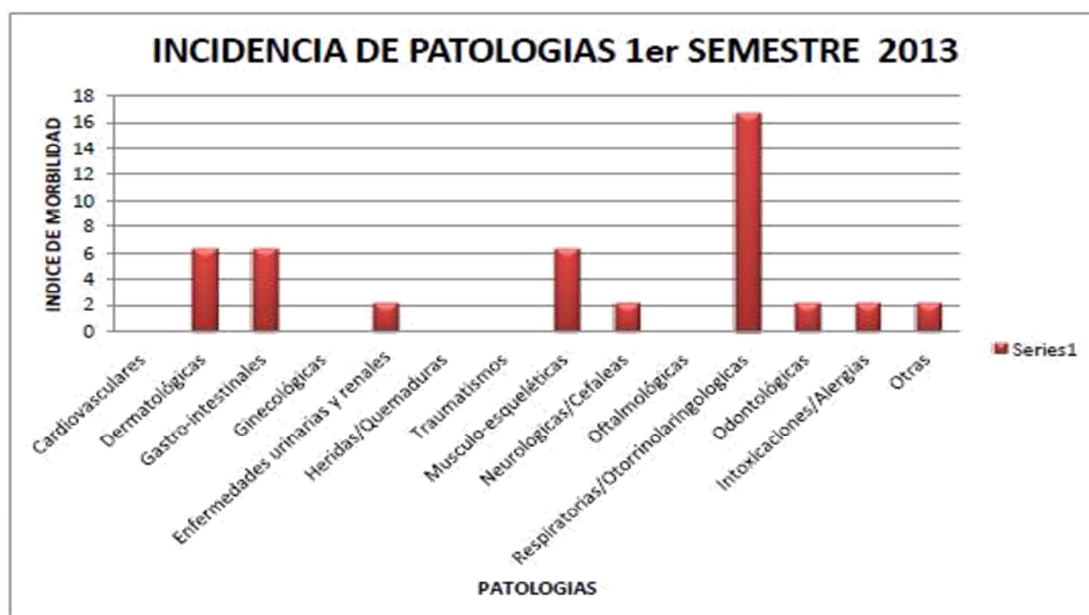
ANEXOS

Anexo 1:

GRUPO EMPRESARIAL VILLACIS LTDA. CONCENTRADO DE INCIDENCIA DE PATOLOGÍAS

ENERO – JUNIO 2013

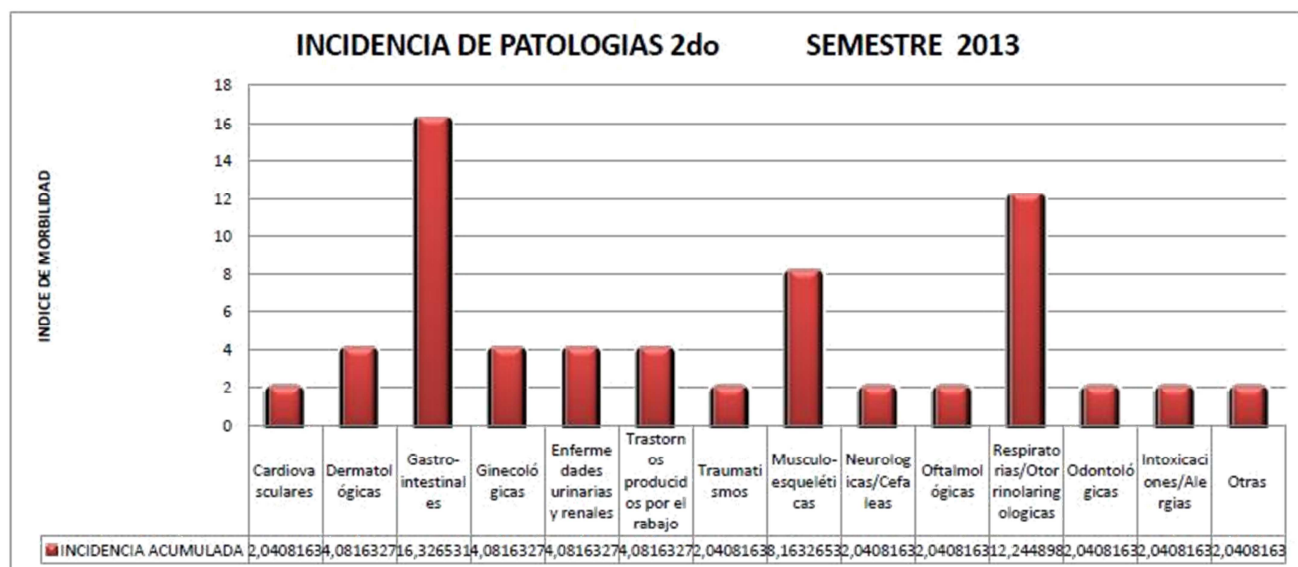
PATOLOGÍAS	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Total	T. INCIDENCIA
Cardiovasculares	0	0	0	0	0	0	0	0
Dermatológicas	0	0	0	0	1	0	3	6.25
Gastro-intestinales	1	0	2	0	0	0	3	6.25
Ginecológicas	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedades urinarias y renales	0	0	0	0	0	1	1	2.083333333
Heridas/Quemaduras	0	0	0	0	0	0	0	0
Traumatismos	0	0	0	0	0	0	0	0
Musculo-esqueléticas	0	0	1	0	2	0	3	6.25
Neurológicas/Cefaleas	0	0	1	0	0	0	1	2.083333333
Oftalmológicas	0	0	0	0	0	0	0	0
Respiratorias/Otorrinolaringológicas	2	1	0	2	2	1	8	16.66666667
Odontológicas	0	0	0	0	0	1	1	2.083333333
Intoxicaciones/Alergias	0	0	0	1	0	0	1	2.083333333
Otras	0	0	0	1	0	0	1	2.083333333
TOTAL DE ATENCIONES	3	1	4	4	5	3	16	
Elaborado por Dra. Ruth Romero Medica Ocupacional		Fecha 20-07-2013						



GRUPO EMPRESARIAL VILLACIS LTDA. CONCENTRADO DE INCIDENCIA DE PATOLOGÍAS

JULIO-DICIEMBRE 2013

PATOLOGÍAS	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total	T. INCIDENCIA
Cardiovasculares	1	0	0	0	0	0	1	2.040816327
Dermatológicas	1	0	0	0	1	0	2	4.081632653
Gastro-intestinales	1	2	2	1	1	1	8	16.32653061
Ginecológicas	0	0	0	1	0	1	2	4.081632653
Enfermedades urinarias y renales	0	0	0	0	1	1	2	4.081632653
Trastornos producidos por el trabajo	0	1	1	0	0	0	2	4.081632653
Traumatismos	0	0	0	0	1	0	1	2.040816327
Musculo-esqueléticas	1	0	0	1	1	1	4	8.163265306
Neurológicas/Cefaleas	0	0	1	0	0	0	1	2.040816327
Oftalmológicas	0	1	0	0	0	0	1	2.040816327
Respiratorias/Otorrinolaringológicas	1	1	0	1	2	1	6	12.24489796
Odontológicas	0	0	0	0	0	1	1	2.040816327
Intoxicaciones/Alergias	0	0	0	1	0	0	1	2.040816327
Otras	0	0	0	1	0	0	1	2.040816327
TOTAL DE ATENCIONES	5	5	4	6	7	6	33	
Elaborado por Dra. Ruth Romero Medica Ocupacional		Fecha 24-01-2014						



En este gráfico se evidencia la Tasa de Incidencia Acumulada de patologías durante el segundo semestre del 2013, en donde se puede observar que las patologías que presentan una mayor incidencia son las Patologías Digestivas, para disminuir esta incidencia se impartirá charlas y capacitaciones sobre hábitos higiénicos y alimenticios y de nutrición, a todo el personal con el fin de mejorar la alimentación y la salud de los colaboradores. En cuanto a las Patologías Respiratorias y Otorrinolaringológicas, que ocupan el segundo lugar se va a programar una campaña de vacunación contra la influenza, así como también la implementación de pausas y mejoramiento de los puestos de trabajo para disminuir los trastornos músculo – esqueléticos.

Anexo 2:



CoPsoQ istas21

versión 2

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

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: Grupo Empresarial Villacis	Fecha de respuesta: febrero 2015
--	---

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



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **Manual en documentos impresos. El día de recogida será el miércoles, 11 de febrero de 2015.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Soledad Garzón 0999442646, representantes de los trabajadores/as, Alejandra Hidalgo 0986342093, y personal técnico del Servicio de Prevención, Alejandra Hidalgo 0986342903. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) Eres:

- ☐ 1 Mujer
- ☐ 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- ☐ 1 Menos de 31 años
- ☐ 2 Entre 31 y 45 años
- ☐ 3 Más de 45 años

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Grupo Empresarial Villacis y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 6 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.

- ☐ 1 Contabilidad
- ☐ 2 Talento Humano /SSO
- ☐ 3 Supervisión
- ☐ 4 Marketing
- ☐ 5 Compras / Adquisiciones
- ☐ 6 Ventas
- ☐ 7 Legal
- ☐ 8 Cocina
- ☐ 9 Mantenimiento
- ☐ 10 Servicios Generales
- ☐ 11 Sistemas

4) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 12 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalos.

- ☐ 1 Jefe Talento Humano, Asistente Talento Humano, Coordinador SSO
- ☐ 2 Supervisor/a
- ☐ 3 Administrativo/Contabilidad
- ☐ 4 Jefe/a de Compras / Adquisiciones
- ☐ 5 Asistente de Marketing
- ☐ 6 Recepcionista
- ☐ 7 Personal de limpieza
- ☐ 8 Gerente de sistemas, asistente de sistemas
- ☐ 9 Abogado
- ☐ 10 Mantenimiento
- ☐ 11 Chofer
- ☐ 12 Guardia de seguridad
- ☐ 13 Jefe de cobranzas
- ☐ 14 Jefe de cocina / ayudante de cocina
- ☐ 15 Jefe de ventas/logística

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- ☐ 1 Generalmente no
- ☐ 2 Sí, generalmente de nivel superior
- ☐ 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- ☐ 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- ☐ 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- ☐ 6 No lo sé

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

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

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

- ☐ 1 Sí
- ☐ 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- ☐ 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- ☐ 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Grupo Empresarial Villacis?

- ☐ 1 Menos de 30 días
- ☐ 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- ☐ 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- ☐ 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- ☐ 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- ☐ 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Grupo Empresarial Villacis?

- ☐ 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- ☐ 2 Soy fijo discontinuo
- ☐ 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- ☐ 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- ☐ 5 Soy funcionario
- ☐ 6 Soy interino
- ☐ 7 Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- ☐ 8 Soy becario/a
- ☐ 9 Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en Grupo Empresarial Villacis ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- ☐ 1 No
- ☐ 2 Sí, una vez
- ☐ 3 Sí, dos veces
- ☐ 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- ☐ 1 Ninguno
- ☐ 2 Alguno excepcionalmente
- ☐ 3 Un sábado al mes
- ☐ 4 Dos sábados
- ☐ 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- ☐ 1 Ninguno
- ☐ 2 Alguno excepcionalmente
- ☐ 3 Un domingo al mes
- ☐ 4 Dos domingos
- ☐ 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- ☐ 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- ☐ 2 Turno fijo de mañana
- ☐ 3 Turno fijo de tarde
- ☐ 4 Turno fijo de noche
- ☐ 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- ☐ 6 Turnos rotatorios con el de noche

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

- ☐ 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- ☐ 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- ☐ 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- ☐ 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- ☐ 5 Tengo más de una hora de margen

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

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

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

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

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

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Grupo Empresarial Villacis?

- ☐ 1 30 horas o menos
- ☐ 2 De 31 a 35 horas
- ☐ 3 De 36 a 40 horas
- ☐ 4 De 41 a 45 horas
- ☐ 5 Más de 45 horas

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

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

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) La planificación es realista	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- ☐ 1 Siempre
- ☐ 2 Muchas veces
- ☐ 3 Algunas veces
- ☐ 4 Sólo alguna vez
- ☐ 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- ☐ 1 350 dólares o menos
- ☐ 2 Entre 351 y 520 dólares
- ☐ 3 Entre 521 y 690 dólares
- ☐ 4 Entre 691 y 860 dólares
- ☐ 5 Entre 861 y 1.030 dólares
- ☐ 6 Entre 1.031 y 1.200 dólares
- ☐ 7 Entre 1.201 y 1.370 dólares
- ☐ 8 Entre 1.371 y 1.540 dólares
- ☐ 9 Entre 1.541 y 1.710 dólares
- ☐ 10 Entre 1.711 y 1.800 dólares
- ☐ 11 Más de 2.050 o 3.000 dólares

23) Tu salario es:

- ☐ 1 Fijo
- ☐ 2 Una parte fija y otra variable
- ☐ 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna Medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) tus tareas tienen sentido?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

III. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- ☐ 1 Excelente
- ☐ 2 Muy buena
- ☐ 3 Buena
- ☐ 4 Regular
- ☐ 5 Mala

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

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
d) has estado cansado/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
e) has tenido problemas para relajarte?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
f) has estado irritable?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
g) has estado tenso/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
h) has estado estresado/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

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

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

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
e) te has sentido feliz?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

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

- ☐ 1 Muy satisfecho/a
- ☐ 2 Satisfecho/a
- ☐ 3 Insatisfecho/a
- ☐ 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

