

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y EXTRA LABORALES
EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA FLEXIPLAST EN LA CIUDAD DE
QUITO”**

Realizado por: NATALIE CAROLINA PADILLA ROJAS

Director del proyecto: Dr. Juan Carlos Flores

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, Enero 2018

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, NATALIE CAROLINA PADILLA ROJAS, con cédula de identidad # 172160705-7, 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 se ha referido a la bibliografía que se incluye en este documento. A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a éste trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Natalie Padilla Rojas

CI: 172160705-7

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES Y EXTRA
LABORALES EN EL ÁREA PRODUCTIVA DE LA EMPRESA FLEXIPLAST EN LA
CIUDAD DE QUITO”**

Realizado por:

NATALIE CAROLINA PADILLA ROJAS

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor:

DR. JUAN CARLOS FLORES

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

Dr. Juan Carlos Flores

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

Andrade Andrade Shirley

Santillán Marroquín Washington

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

Shirley Andrade

Washington Santillán

Quito, Enero de 2018

DEDICATORIA

A mis padres, porque me enseñaron a caminar hacia mis metas, a escribir mis sentimientos más profundos, a hablar sobre mis creencias más firmes, a dibujar sonrisas en mi rostro y en los de las personas que amo. A mi madre por curar todas mis heridas, a mi padre por ser mi héroe.

Gracias por darme la vida.

Natalie Carolina Padilla Rojas

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por guiar mi camino, por haberme bendecido con todas y cada una de las personas que forman parte de mi vida y por permitirme llegar hasta aquí.

A mis padres Sonia y Wilber, por su ejemplo y su amor incondicional, por ser el pilar fundamental en mi vida que me ha dado las fuerzas para salir adelante ante toda adversidad, por haberme educado para ser una mujer de bien; este logro se los debo a ustedes.

A Jairo Flores por ser mi compañero de vida, por su inmenso amor, por su complicidad, por no permitir que abandone ninguno de mis objetivos personales y profesionales, por estar presente en los momentos más duros de mi vida y en los más hermosos.

A mi hermano Rafael y a mi hermana Fernanda por sus cuidados y sus mimos desde el día en que nací.

Al Ing. Luis Freire, por haberme demostrado su confianza en mis capacidades y conocimientos, por haberme exigido dar lo mejor de mí como estudiante y como profesional, gracias por cada conocimiento compartido y por cada enseñanza de vida.

A mi director de tesis, Dr. Juan Carlos Flores, por compartir conmigo sus conocimientos, por su paciencia ante mis debilidades y por su apoyo para llevar a cabo esta investigación.

A mi amiga Viviana Rodríguez por sacar lo mejor de mí, por ser leal con nuestra amistad, por demostrarme que aún hay gente de buen corazón. A mis amigos Amanda Ávila y Byron Proaño, por brindarme su apoyo y sus consejos, sus palabras de aliento, por guiarme y quererme en las buenas y en las malas.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	ii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR	iii
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO I.....	3
INTRODUCCIÓN	3
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1.1 DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA	3
1.1.1.2 PRONÓSTICO	4
1.1.1.3 CONTROL DEL PRONÓSTICO	5
1.1.2 OBJETIVO GENERAL	6

1.1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.1.4	JUSTIFICACIÓN:.....	7
1.2	MARCO TEÓRICO:.....	7
1.2.1	ESTRÉS:	7
1.2.2	ESTRÉS NEGATIVO:.....	9
1.2.3	ESTRÉS POSITIVO:	9
1.2.4	FACTORES PSICOSOCIALES:	9
1.2.5	FACTORES PSICOSOCIALES Y RELACIÓN DEL TRABAJO CON LA SALUD:	10
1.2.6	DAÑOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL:	11
1.2.7	CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL:.....	12
1.2.8	DOBLE PRESENCIA:.....	13
1.2.9	ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA.....	14
1.2.10	ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA.....	16
1.2.11	HIPÓTESIS	16
1.2.12	IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS	17
CAPÍTULO II		18
MÉTODO.....		18
2.1	TIPO DE ESTUDIO.....	18
2.2	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	18
2.3	MÉTODO.....	19
2.4	USO Y APLICACIÓN:.....	20
2.5	POBLACIÓN Y MUESTRAS	21

2.6	SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	22
CAPÍTULO III.....		23
3.1	LEVANTAMIENTO DE DATOS	23
3.2	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	24
3.2.1	CARACTERÍSTICAS SOCIO – DEMOGRÁFICAS	25
3.2.2	CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL DISEÑO DE LA TAREA.....	26
3.2.3	CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN	28
3.2.4	CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA JORNADA.....	31
3.2.5	CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LOS RECURSOS	41
3.2.6	CARACTERÍSTICAS DE PROMOCIÓN	48
3.2.7	PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	48
3.2.8	EXIGENCIAS EMOCIONALES	55
3.2.9	CONFLICTO DE ROL	58
3.2.10	DOBLE PRESENCIA	63
3.2.11	EXIGENCIAS CUANTITATIVAS.....	66
3.2.12	EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	68
3.2.13	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	71
3.2.14	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	74
3.3	APLICACIÓN PRÁCTICA	76
CAPÍTULO IV.....		81
DISCUSIÓN		81
4.1	CONCLUSIONES.....	81
4.2	RECOMENDACIONES	83

Bibliografía 100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Caracterización de sexo	25
Tabla 2: Caracterización de edades	25
Tabla 3: Movilidad funcional	26
Tabla 4: Participación directiva consultiva	27
Tabla 5: Antigüedad	28
Tabla 6: Relación laboral	29
Tabla 7: Horario	31
Tabla 8: Horas semanales	32
Tabla 9: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 1)	33
Tabla 10: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)	34
Tabla 11: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)	35
Tabla 12: Días laborables (Parte 1)	36
Tabla 13: Días laborables (Parte 2)	37
Tabla 14: Exigencias de disponibilidad (Parte 1)	38
Tabla 15: Exigencias de disponibilidad (Parte 2)	39
Tabla 16: Trabajo doméstico - familiar	40
Tabla 17: Recursos (Parte a)	41
Tabla 18: Recursos (Parte b)	42
Tabla 19: Recursos (Parte c)	43
Tabla 20: Salario	44
Tabla 21: Correspondencia trabajo – salario	46
Tabla 22: Promoción	48

Tabla 23: Significados de colores en tabla de prevalencia.....	49
Tabla 24: Exposiciones en FLEXIPLAST S.A ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo).....	50
Tabla 25: Localización de las exposiciones en FLEXIPLAST S.A.....	52
Tabla 26: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 a)	53
Tabla 27: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 f).....	54
Tabla 28: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 m).....	54
Tabla 29: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 b).....	56
Tabla 30: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 q).....	56
Tabla 31: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 d).....	57
Tabla 32: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 i).....	57
Tabla 33: Grado de definición de tareas (Parte 26 f)	59
Tabla 34: Grado de definición de tareas (Parte 26 c).....	59
Tabla 35: Grado de definición de tareas (Parte 26 i).....	59
Tabla 36: Grado de definición de tareas (Parte 26 j).....	60
Tabla 37: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 a).....	61
Tabla 38: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 b).....	62
Tabla 39: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 c).....	62
Tabla 40: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 e).....	62
Tabla 41: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 o).....	64
Tabla 42: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 l).....	64
Tabla 43: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 m).....	64
Tabla 44: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 n).....	65
Tabla 45: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 e).....	66
Tabla 46: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 p).....	67
Tabla 47: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 c).....	67
Tabla 48: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 g).....	67
Tabla 49: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 d).....	69

Tabla 50: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 f).....	69
Tabla 51: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 j).....	70
Tabla 52: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 k).....	70
Tabla 53: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 d).....	72
Tabla 54: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 f).....	72
Tabla 55: Apoyo en el trabajo (Parte 27 a).....	74
Tabla 56: Apoyo en el trabajo (Parte 27 b).....	74
Tabla 57: Apoyo en el trabajo (Parte 27 c).....	75
Tabla 58: Aplicación práctica.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cambios físicos producidos por el estrés	8
Gráfico 2: Fases de la evaluación de los factores psicosociales.....	15
Gráfico 3: Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales de la versión 2 del COPSOQ-Istas21 y la salud y satisfacción en el trabajo.....	21
Gráfico 4: Edades de los evaluados.....	25
Gráfico 5: Participación directiva consultiva	27
Gráfico 6: Antigüedad.....	28
Gráfico 7: Relación laboral.	30
Gráfico 8: Horario de trabajo.	31
Gráfico 9: Horas semanales.....	32
Gráfico 10: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 1)	33
Gráfico 11: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)	34
Gráfico 12: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)	35
Gráfico 13: Días laborables (Parte 1).....	36
Gráfico 14: Días laborables (Parte 2).....	37
Gráfico 15: Exigencias de disponibilidad (Parte 1).....	38
Gráfico 16: Exigencias de disponibilidad (Parte 2).....	39
Gráfico 17: Trabajo doméstico – familiar.	40
Gráfico 18: Recursos (Parte a)	41
Gráfico 19: Recursos (Parte b).....	42
Gráfico 20: Recursos (Parte c)	43
Gráfico 21: Salario	44

Gráfico 22: Composición del salario.....	45
Gráfico 23: Correspondencia trabajo - salario	47
Gráfico 24: Promoción.....	48
Gráfico 25: Exposiciones psicosociales en FLEXIPLAST S.A. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.	51
Gráfico 26: Ritmo de trabajo.....	55
Gráfico 27: Exigencias emocionales	58
Gráfico 28: Conflicto de rol	60
Gráfico 29: Doble presencia.....	65
Gráfico 30: Exigencias cuantitativas.....	68
Gráfico 31: Exigencias de esconder emociones	71
Gráfico 32: Inseguridad sobre el empleo	73
Gráfico 33: Apoyo social de compañeros	75

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Cuestionario CoPSoQ – istas 21 (versión 2)	84
--	----

RESUMEN EJECUTIVO

Los riesgos psicosociales son factores que tienen una gran incidencia en la salud de los trabajadores y en su desempeño laboral, mientras mayor es el nivel de riesgo, mayores son las consecuencias del mismo.

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue identificar y evaluar los riesgos psicosociales presentes en el grupo de estudio, formado por los trabajadores del área de extrusión, puntualmente en el puesto de ayudante de extrusión, de la empresa Flexiplast S.A ubicada en la ciudad de Quito.

Se utilizó el cuestionario de evaluación del método CoPsoQ – istas 21 (versión 2), el cual fue aplicado a 16 personas de sexo masculino, en donde los resultados obtenidos muestran la presencia de varias dimensiones de riesgo para la salud, entre ellas y como factor más peligroso se identificó el “Ritmo de trabajo”.

La información obtenida a partir de esta investigación servirá como guía para prevenir y controlar los riesgos psicosociales identificados, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo e incrementar el compromiso de los trabajadores con la organización.

PALABRAS CLAVE: Riesgos psicosociales, estrés laboral, CoPsoQ – istas 21 (versión 2).

ABSTRACT

Psychosocial risks are factors that have a great impact on the health of workers and their work performance, the higher the level of risk, the greater the consequences of it.

The main objective of this research work was to identify and evaluate the psychosocial risks present in the study group, formed by workers in the area of extrusion, specifically in the workstation of extrusion assistant, of the company Flexiplast S.A located in the city of Quito.

The evaluation questionnaire of the method CoPsoQ - istas 21 (version 2) was used, which was carried out in 16 men, where the results obtained show the presence of several magnitudes dangerous for health, among them, and as the most dangerous factor, the “Work rhythm” was identified.

The information obtained from this research will serve as a guide to prevent and control the psychosocial risks identified, in order to improve the work environment and increase the commitment of workers with the organization.

KEY WORDS: Psychosocial risks, work stress, CoPsoQ – istas 21 (version 2).

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estrés en el trabajo es una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. (Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo)

El estrés y los riesgos psicosociales han sido tema de debate en la actualidad, existen más de 200.000 referencias bibliográficas sobre los mismos. Se les atribuye varias enfermedades, adicciones, conductas agresivas dentro del trabajo y la familia e incluso de nuestros comportamientos más primitivos.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1.1 DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

FLEXIPLAST S.A es una empresa fundada en Ecuador en 1994 dedicada a la producción de plásticos flexibles en diferentes líneas como empaques de alta barrera, empaques para

vacío, termoencogibles, láminas para uso agrícola, laminados, bolsas de basura, entre otros productos desarrollados en función de los requerimientos de sus clientes entre los cuales se destacan importantes empresas ecuatorianas y multinacionales.

En la empresa se presenta un alto grado de rotación de horarios, debido a su gran demanda de producción se trabaja las 24 horas del día los 365 días del año, por lo cual la alta gerencia consciente la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales para evitar cualquier tipo de accidente y enfermedad ocupacional.

El área de extrusión ha sido identificada por el personal de recursos humanos y labor social, como el área que presenta con mayor frecuencia la rotación de personal, lo cual implica varios costos para la empresa (nómina, reclutamiento, liquidaciones, conflictos legales, entrenamiento, mayor número de errores, etc.), también genera una disminución en la colaboración entre trabajadores al tener que conocer constantemente nuevos compañeros no se puede llegar a formar relaciones estables.

Si los trabajadores se dejan influenciar por la idea de que en pocos meses ya no pertenecerán a la empresa, es más difícil conseguir que se comprometa con su trabajo y con la organización a la que pertenece, afectando de manera significativa su productividad e incluso la del resto del personal.

1.1.1.2 PRONÓSTICO

Los riesgos psicosociales presentados en el ámbito laboral pueden desencadenar en distintas patologías como dolores de cabeza, úlceras gástricas, depresión (lo que puede llevar al suicidio) e incluso pueden ser el causante de uno o varios accidentes de trabajo. Son un

agravante o incluso una causa de los problemas familiares y personales, afectando no solamente la salud del trabajador sino la de su familia o las personas más cercanas.

En la industria de producción de plásticos se utilizan varias máquinas y herramientas a distintas temperaturas y con distintos peligros cada una, lo cual incrementa el nivel de riesgo en el caso de ocurrir un accidente, es por eso que es indispensable mantener en buenas condiciones la salud mental y la estabilidad emocional de los trabajadores para resguardar su integridad y la de sus compañeros al realizar actividades en las que se involucra un alto nivel de concentración y responsabilidad.

1.1.1.3 CONTROL DEL PRONÓSTICO

Para poder controlar el nivel de riesgo psicosocial presente en nuestro ámbito laboral es necesario realizar evaluaciones periódicas mediante distintos métodos que nos permitan identificar los criterios en los cuales existen falencias, ya sea por parte de la alta gerencia, los técnicos o los mismos colaboradores, para de esta manera proponer un plan de medidas preventivas basado en recomendaciones diseñadas para disminuir el riesgo psicosocial al nivel más bajo posible.

Existen variables del riesgo psicosocial que no son en realidad riesgos pertinentes al ámbito laboral como la doble presencia, sin embargo es un hecho que la doble presencia afecta la concentración, el ánimo e incluso el desempeño de quien tiene que preocuparse por sus tareas domésticas en el trabajo y viceversa.

Después de realizar las evaluaciones pertinentes y brindar un diagnóstico, se debe mantener un seguimiento continuo de las medidas correctivas o preventivas para colaborar

con la disminución o eliminación del riesgo, todo esto en conjunto con los trabajadores, los mandos medios y la alta gerencia.

OBJETIVOS

1.1.2 OBJETIVO GENERAL

Evaluar los riesgos psicosociales laborales y extra laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área de producción de la empresa Flexiplast S.A, mediante cuestionarios de evaluación de riesgo psicosocial, y proponer medidas para mejorar el ambiente de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores.

1.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área de producción de la empresa, específicamente en el área de extrusión y el puesto de ayudante de extrusión.
- Evaluar los riesgos psicosociales presentes en los colaboradores, mediante el cuestionario establecido por el método CoPsoQ-istas21 (versión 2).
- Proponer un plan de mejora del ambiente laboral basado en los resultados obtenidos de la evaluación.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN:

El bienestar y equilibrio mental de una persona puede influir en su vida personal tanto como en sus actividades laborales, es por eso que estos dos se encuentran relacionados, es decir, si una persona presenta problemas en su vida personal se verá manifestado en su trabajo y viceversa.

Es por esta razón que las evaluaciones de riesgo psicosocial son necesarias para poder mantener un equilibrio en el ambiente laboral, y que también nos pueden ayudar a detectar distintas patologías tales como depresión o síndrome de burnout.

Al realizar este tipo de evaluación dentro de una empresa podemos ayudar a mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, no solamente en el ámbito laboral sino también en sus vidas personales ya que estos dos van de la mano. Al tener trabajadores satisfechos mejorarán considerablemente los niveles de producción, existirá un menor nivel de errores y accidentes de trabajo, y a su vez fomentará la colaboración entre compañeros de trabajo.

1.2 MARCO TEÓRICO:

1.2.1 ESTRÉS:

El estrés es un hecho habitual que está presente en nuestras vidas. No puede evitarse, ya que cualquier cambio al que debemos adaptarnos representa estrés. Los sucesos negativos, daño, enfermedad o muerte de un ser querido, son estresantes, así como los sucesos positivos; Como ascender en el trabajo.

Este proceso se traduce en una serie de cambios físicos:

Gráfico 1: Cambios físicos producidos por el estrés



Fuente: (Interconsulting Bureau S.L, 2015)
Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Si no se libera al organismo de estos cambios ocurridos en la fase de reconocimiento y consideración de la amenaza, se entra en un estado de estrés crónico. Cuando uno se siente estresado y añade aún más estrés, los centros reguladores del cerebro tienden a hiperreaccionar ocasionando desgaste físico, crisis del llanto, y potencialmente depresión.” (Interconsulting Bureau S.L, 2015)

En los años 70’s Robert Karasek hipotetizó que no sólo las demandas psicológicas que el trabajo impone definen la experiencia del estrés o enfermedad, sino también es fundamental el grado de control que los trabajadores tienen en su tarea, lo que funciona como un mecanismo moderador de tales demandas. De esta forma, la Tensión Laboral surgiría en aquellas actividades cuyas exigencias del trabajo son elevadas y la oportunidad de control es escasa. (Karasek & Theorell, 1992)

Al buscar antecedentes sobre el estrés, Ivancevich y Matteson (1989) citan que fue Walter Cannon quien adoptó el término stress y en sus estudios habló sobre los "niveles críticos del estrés" definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (Acuña el término homeóstasis para referirse al mantenimiento del medio interno). También usó este concepto en relación con la organización social e industrial. (Misael V, 2013)

1.2.2 ESTRÉS NEGATIVO:

El estrés negativo llega a nuestras vidas cuando no existen actividades estimulantes, es decir cuando la persona se encuentra aburrida o frustrada. Esta situación se da principalmente cuando se realizan actividades que están bajo las cualidades de las personas que las desempeñan. (Interconsulting Bureau S.L, 2015)

1.2.3 ESTRÉS POSITIVO:

Se experimenta el estrés positivo cuando la percepción de capacidad de demanda es mucho más amplia que las verdaderas demandas. El estrés aquí da lugar a una sensación de confianza, de control y de ser capaz de manejar y llevar a cabo la situación. Es la cantidad de estrés necesario para producir un estado de alerta suficiente para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos, a diferencia del estrés negativo este tipo de estrés nos estimula para desempeñar de mejor manera nuestras actividades.

(Interconsulting Bureau S.L, 2015)

1.2.4 FACTORES PSICOSOCIALES:

Desde el marco preventivo, se entiende por factores psicosociales las condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas con el ámbito psicosocial, es decir, la

organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Es preciso remarcar que los factores psicosociales están presentes en todos los ámbitos laborales y organizativos como, el puesto de trabajo, la función, etc., y que, frente a otro tipo de condiciones de trabajo relacionadas, por ejemplo, con la seguridad o la higiene, tienen la gran ventaja de que, si están bien diseñadas, no sólo no dañan la salud de los trabajadores sino que contribuyen a su bienestar, motivación y satisfacción laboral.

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015)

1.2.5 FACTORES PSICOSOCIALES Y RELACIÓN DEL TRABAJO CON LA SALUD:

Los profesionales de la higiene del trabajo han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas sino que pueden ser un factor determinante en la calidad de la salud de los trabajadores. A partir de ese concepto ha surgido paulatinamente la idea de la relación del trabajo con la salud en un sentido amplio. Mientras que se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud que se consideran relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral.

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. Los factores psicosociales pueden ser la causa o el detonante de una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación necesarias. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud y motivar a los trabajadores para desempeñar con mejor actitud sus labores diarias.

(Organización Mundial de la Salud, 1988)

1.2.6 DAÑOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL:

A menudo nos encontramos con una cierta confusión entre lo que son los riesgos psicosociales y sus consecuencias. No es infrecuente escuchar o leer que los trabajadores se enfrentan cada vez más a riesgos psicosociales como la ansiedad, la depresión o las conductas adictivas (abuso de alcohol, medicación, etc.).

Como se ha explicado, la exposición a riesgos psicosociales puede suponer, con gran probabilidad, la afectación de la salud del trabajador. Y esta afectación se puede producir a nivel físico, psíquico, emocional y social. Los daños de origen psicosocial, por tanto, serían esas consecuencias negativas. Por ejemplo: la exposición a situaciones de estrés puede generar trastornos gástricos, dolor de cabeza, insomnio, ansiedad, depresión, alteraciones del sistema inmunitario, conductas adictivas, conflictividad laboral, etc.

Las consecuencias derivadas de la exposición a riesgos psicosociales trascienden la salud individual y, en ocasiones, se puede hablar de impacto en la salud colectiva u organizativa. Además, repercuten negativamente en los resultados empresariales, debilitan el compromiso personal con la organización y suponen una pérdida de capital humano para las empresas y para la sociedad en general.

(Interconsulting Bureau S.L, 2015)

1.2.7 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL:

Las consecuencias negativas que el estrés tiene sobre la salud, puede agruparse en tres grandes ramas:

- Diversas enfermedades y patologías.
- Alteraciones en el bienestar y la salud mental.
- Alteraciones conductuales con repercusiones en el rendimiento laboral.

Las enfermedades más notorias atribuidas al estrés son las llamadas crónicas o de adaptación. Son debidas a una inadaptación del individuo a factores externos y son provocados por el estilo de vida. Dentro de este grupo destacan las enfermedades cardiovasculares que representan al subgrupo más importante (El empeoramiento de enfermedades coronarias).

También existe una amplia variedad de dolores de cabeza relacionados con el estrés. Las migrañas y dolores de cabeza originados por la contracción de los músculos del cuello, también son desencadenados por el estrés.

El cáncer también ha sido relacionado con el estrés, debido a la influencia negativa que ejercen los gluco – corticoides sobre el sistema inmune. También se relaciona el estrés con el período de supervivencia con esta enfermedad, pues parece que la exposición continuada a agentes estresores aumenta el proceso de la enfermedad.

Las úlceras y otras alteraciones gastrointestinales, son consecuencia frecuente del estrés. Las más frecuentes son las úlceras duodenales, debido a un exceso en la secreción del ácido clorhídrico, que hace en situaciones de estrés emocional.

Entre las alteraciones psicológicas relacionadas con el estrés destacan la ansiedad, la pérdida de autoestima, el incremento de la irritabilidad, la disminución de la motivación, la

depresión y finalmente el suicidio. Este tipo de problemas han sido relacionados con la falta de satisfacción laboral, sobrecarga, estilo de liderazgo, inseguridad laboral y desempleo. Las consecuencias del estrés son: la disminución de rendimiento, la reducción en la toma de decisiones efectivas, el incremento en la accidentabilidad, la rotación y el absentismo.

(Interconsulting Bureau S.L, 2015)

1.2.8 DOBLE PRESENCIA:

Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

Las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

Esta es la razón por la que, en general, las mujeres sean las principales afectadas por el problema de la conciliación entre el trabajo doméstico y el remunerado. La doble jornada es un factor de riesgo para los síntomas de fatiga y estrés. La incompatibilidad de los horarios de trabajo con las exigencias familiares es una fuente de estrés y de insatisfacción

constante, y constituye un factor de riesgo que no es estrictamente profesional, pero que debe tenerse en cuenta a la hora de proteger la salud del trabajador.

(Instituto de Biomecánica de Valencia)

1.2.9 ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo e importante para mantener el equilibrio y bienestar de los colaboradores dentro de sus labores diarias (tanto físico como mental), que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. La Nota Técnica de Prevención 702 distingue las siguientes fases:

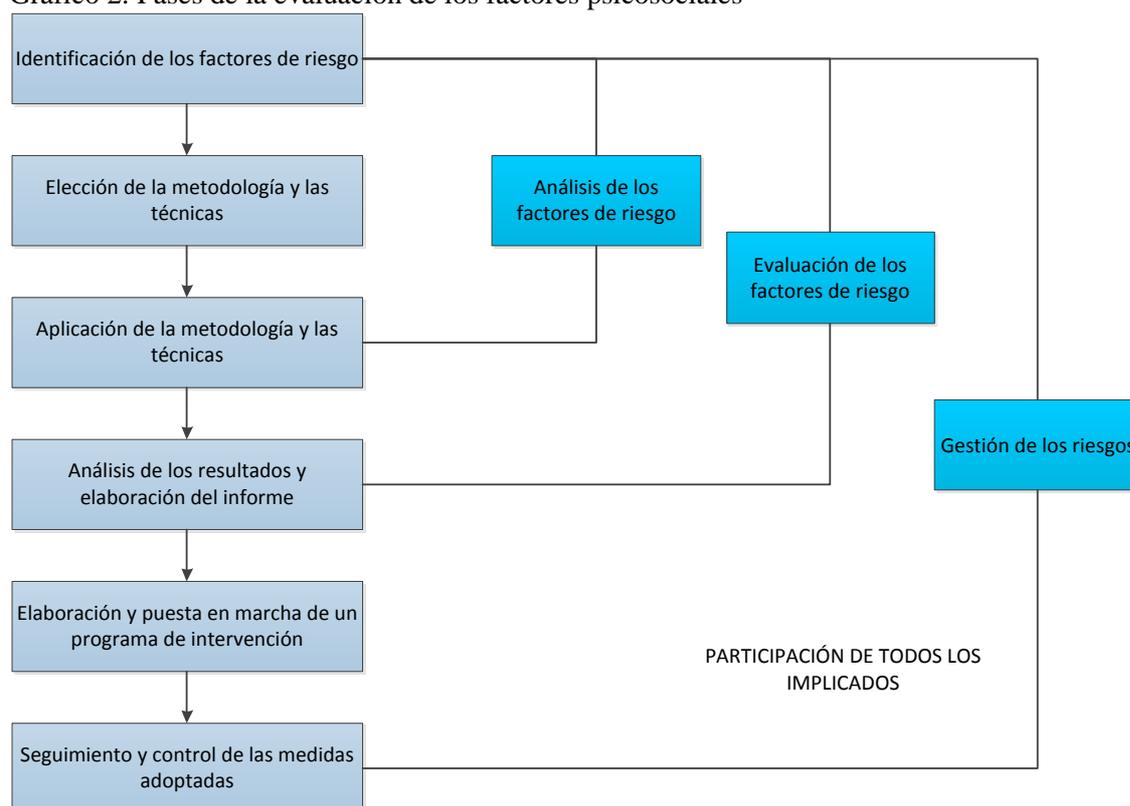
- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor -son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo- y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el

concepto de gestión de los riesgos, para lo cual es imprescindible el criterio de un técnico que tenga los conocimientos para realizar este tipo de evaluaciones con la colaboración de los trabajadores, de tal manera que sepan que el fin de estos estudios es mejorar el ambiente de trabajo y ayudar a que su desempeño no se vea afectado por motivos de relaciones laborales, sobrecarga de trabajo, malas relaciones entre compañeros o entre distintos mandos, etc.

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2005)

Gráfico 2: Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2005)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

1.2.10 ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

La evaluación de riesgos psicosociales ha venido tomando protagonismo dentro de las empresas Ecuatorianas con el pasar de los años. Se han venido desarrollando distintas metodologías y baterías de análisis de riesgo psicosocial que se enfocan en distintas ramas o dimensiones psicosociales con el fin de mejorar el ambiente laboral y las condiciones a las que se encuentran expuestos los trabajadores.

La adecuada aplicación de estas herramientas pueden influir de manera significativa en la vida de los colaboradores, pues podemos corregir conductas que pueden resultar perjudiciales para la salud mental de nuestros subalternos y que por lo tanto se verá reflejado en el nivel de producción y sobre todo en la disminución de errores, enfermedades y accidentes de trabajo.

Así mismo, como se ha mencionado anteriormente, al ser el estrés el principal protagonista de los riesgos psicosociales, el mismo puede desencadenar distintas patologías que puede influir en el índice de ausentismo de nuestro personal, lo cual involucra costos para la organización y dificultades para los equipos de trabajo.

Es por esto que el presente estudio será realizado mediante el método CopsoQ – istas 21 (versión 2), el cual ha sido aplicado previamente en la empresa FLEXIPLAST S.A, por lo cual los trabajadores se encuentran familiarizados con las preguntas y no tendrán problemas para desarrollarlo.

1.2.11 HIPÓTESIS

Existen factores de riesgo psicosocial laboral y extra laboral presentes en el grupo de estudio.

1.2.12 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS

VARIABLES: Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, claridad de rol, conflicto de rol, apoyo social de compañeros, calidad de liderazgo, previsibilidad, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, confianza vertical, justicia.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 TIPO DE ESTUDIO

El proyecto se realizará mediante un estudio descriptivo de corte transversal en el cual se analizará las actividades operativas de la población a estudiar, se medirá y evaluará con el método “CopsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras”. Con el fin de afirmar o negar la exposición de la población a los distintos riesgos psicosociales que evalúa el método para proponer un plan de mejoras del ambiente de trabajo.

2.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La investigación a realizar recogerá datos documentales y en campo, es decir se recopilará una serie de documentos de la empresa FLEXIPLAST S.A que ayudarán a complementar el estudio y a validar los datos obtenidos. Los datos de campo serán obtenidos mediante el cuestionario de CopsoQ-istas21 (versión 2) que será resuelto por la población que va a ser analizada posteriormente.

El conglomerado de esta información ayudará a obtener datos más reales y valederos sobre el estado actual del nivel de riesgo psicosocial de la población para proponer las recomendaciones necesarias.

2.3 MÉTODO

Se utilizará el método Hipotético – Deductivo partiendo de una hipótesis inicial la cual será rechazada o validada, para el análisis de las variables de estudio de nuestra población se utilizará el siguiente método específico:

COPSOQ-ISTAS21 (VERSIÓN 2) PARA LA EVALUACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EMPRESAS CON 25 O MÁS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21:

En las empresas con una plantilla de 25 o más personas trabajadoras se utilizará el método CoPsoQ-istas21, garantizando las siguientes condiciones:

1.	Finalidad preventiva
2.	Participación
3.	Anonimato y confidencialidad
4.	No modificación
5.	Acuerdo de implementación del método

Tabla 1: Condiciones de uso del método CoPsoQ-istas21

Fuente: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

El método COPSOQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.

La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000.

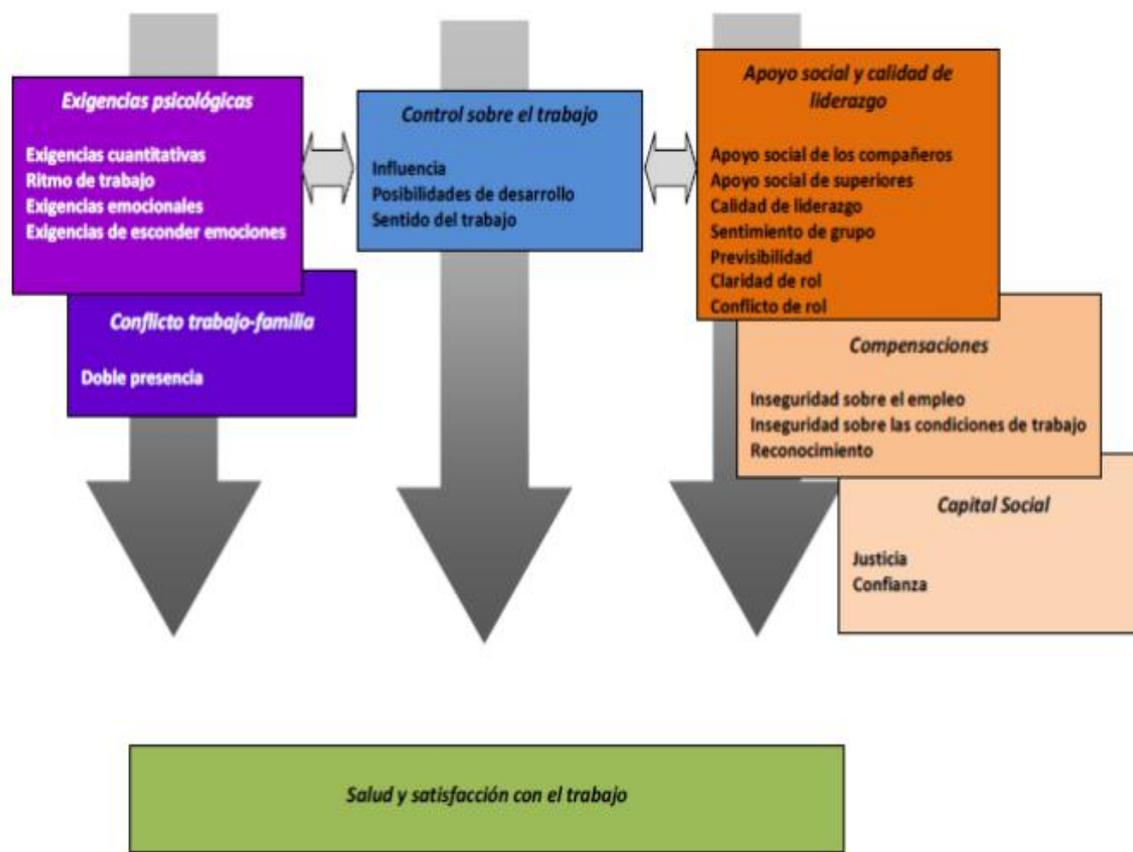
La metodología COPSOQ (de la que COPSOQ-Istas21 y PSQ CAT21-COPSOQ forman parte) ha adquirido una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados en evaluación de riesgos e investigación. Disponible en más de 25 lenguas, puede encontrarse en más de 140 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (PubMed), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, mostrado como ejemplo de buena práctica por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Institute of Work, Health and Organization, y utilizado en investigaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

2.4 USO Y APLICACIÓN:

CoPsoQ-istas21 ha sido diseñado para ser aplicable a la realidad de la empresa y de la prevención de riesgos laborales. Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública. Basado en teoría científica y diálogo social, requiere su adaptación a la empresa y facilita instrumentos para ello: manuales, criterios de valoración, aplicación informática, sitio web, etc.; que contienen materiales prácticos muy diversos.

(Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014)

Gráfico 3: Relaciones conceptuales entre las dimensiones psicosociales de la versión 2 del COPSOQ-Istas21 y la salud y satisfacción en el trabajo



Fuente: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014)

Elaborado por: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO, 2014)

2.5 POBLACIÓN Y MUESTRAS

Para el desarrollo de esta investigación se realizará un “Estudio de caso” en el área de “Extrusión” de la empresa FLEXIPLAST S.A ubicada en las calles Unión s/n y Cap. Giovanni Calles en el sector Marianitas – Calderón, a los trabajadores que se encuentran en la jornada de 7:00 am a 15:30 pm desempeñando el puesto de “Ayudante de Extrusión”

La evaluación fue realizada el día 11 de Enero de 2018 a 16 colaboradores de género masculino.

2.6 SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales se utilizará como instrumento el cuestionario de CoPsoQ – istas21 (versión 2), el cual fue diseñado para evaluar y prevenir este tipo de riesgos en el trabajo, permitiendo ser aplicado a todo tipo de empresas que tengan 25 o más trabajadores y trabajadoras; FLEXIPLAST S.A es una empresa que actualmente tiene en su nómina 302 trabajadores y trabajadoras por lo que se acopla de manera ideal a esta evaluación.

Este cuestionario debe ser utilizado para proponer un plan de mejoras en cuanto a los riesgos psicosociales que puedan ser identificados dentro de la empresa, con el fin de contribuir a una buena calidad de vida laboral e incluso personal de nuestro equipo de trabajo. El método de CoPsoQ – istas21 (versión 2) es una herramienta gratuita que cuenta con una aplicación informática que nos permite tabular la información recolectada y obtener un informe detallado de todas las variables que analiza éste método.

CAPÍTULO III

3.1 LEVANTAMIENTO DE DATOS

Para llevar a cabo el presente estudio, se realizó un primer acercamiento con las autoridades competentes de la empresa seleccionada, con el fin de exponer acerca del proyecto y confirmar si estarían dispuestos a formar parte de la investigación. Posteriormente mediante un acuerdo verbal se confirmó la participación de la empresa en el estudio.

Se procedió a recolectar información sobre los distintos grupos de trabajo que representan mayores dificultades para la empresa y se llegó a la conclusión que el área de “EXTRUSIÓN” es en la que se presenta con mayor frecuencia la rotación de personal, motivo por el cual fue el grupo de trabajo seleccionado para el presente estudio de caso.

Para la recolección de datos, se acudió a las instalaciones de la empresa, en la cual se realizó las evaluaciones en una sesión presencial dentro del comedor. La investigadora se presentó a los trabajadores, expuso los objetivos de la investigación, recalcó la confidencialidad de la información a obtener y solicitó la colaboración del personal para obtener resultados reales, luego recogió los documentos verificando que cada ítem haya sido respondido de manera correcta (Elección de una sola respuesta para cada pregunta).

Contando con las 16 evaluaciones llenas, se procedió a realizar la tabulación de datos y el análisis respectivo.

3.2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los datos el método CoPsoQ - istas21 propone dos opciones para la creación de un informe, las cuales son las siguientes:

- Uso de la aplicación informática oficial del método CoPsoQ – istas21, la cual arroja un informe preliminar de riesgos psicosociales, basado en ciertos grupos de preguntas enfocadas a analizar una determinada variable.
- Realizar la tabulación de datos obtenidos de las evaluaciones mediante cualquier otra herramienta distinta a la aplicación informática oficial.

En este caso la investigadora realizará su presentación de resultados mediante los resultados obtenidos de la aplicación informática junto con la tabulación realizada mediante el programa informático “Excel”.

La tasa de respuesta del grupo de trabajo fue del 100% (contestaron 16 trabajadores de los 16 a los que se les suministró el cuestionario), representando en su totalidad el grupo de trabajo del área de “EXTRUSIÓN”, que desempeña el cargo de “AYUDANTE DE EXTRUSIÓN”.

3.2.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO – DEMOGRÁFICAS

Pregunta 1. Sexo

Eres:

	N	%
1. Mujer	0	0
2. Hombre	16	100
TOTAL	16	100

Tabla 1: Caracterización de sexo

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

De los veinte y seis trabajadores que participaron en el estudio, el 100% corresponde al sexo masculino.

Pregunta 2. Edad

¿Qué edad tienes?

	N	%
1. Menos de 31 años	12	75
2. Entre 31 y 45 años	4	25
3. Más de 45 años	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 2: Caracterización de edades

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 4: Edades de los evaluados

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuanto a la edad, doce de ellos que corresponden al 75% tienen menos de 31 años y cuatro de ellos que corresponden al 25% están entre los 31 y 45 años de edad.

3.2.2 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL DISEÑO DE LA TAREA

Pregunta 5. Movilidad Funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

	N	%
1. Generalmente no	10	62,5
2. Sí, generalmente de nivel superior	0	0
3. Sí, generalmente de nivel inferior	0	0
4. Sí, generalmente de mismo nivel	4	25
5. Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	2	12,5
6. No lo sé	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 3: Movilidad funcional

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 5: Movilidad funcional.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Se puede apreciar que en su mayoría, diez trabajadores correspondientes al 62,5% generalmente no realizan tareas de distintos puestos, seguidos por el 25% representado por cuatro trabajadores quienes generalmente realizan tareas de distintos puestos de trabajo del mismo nivel del suyo, y finalmente con un 12,5% con dos trabajadores que indican realizar tareas del mismo nivel, de nivel superior y de un nivel inferior.

Pregunta 6. Participación directiva consultiva

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

	N	%
1. Siempre	3	18,75
2. Muchas veces	6	37,5
3. Algunas veces	6	37,5
4. Sólo alguna vez	1	6,25
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 4: Participación directiva consultiva

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 5: Participación directiva consultiva

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuanto a la participación conjunta de los trabajadores con la dirección, el 75% representado por doce trabajadores dice que en el último año han sido consultados muchas y algunas veces sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar su servicio, seguido por un 18,5% de tres trabajadores que afirman siempre ser consultados sobre el tema, y en su minoría un trabajador que manifiesta haber sido consultado solo alguna vez representando un 6,25%.

3.2.3 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN

Pregunta 8. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en FLEXIPLAST S.A?

	N	%
1. Menos de 30 días	0	0
2. Entre 1 mes y hasta 6 meses	2	12,5
3. Más de 6 meses y hasta 2 años	10	62,5
4. Más de 2 años y hasta 5 años	4	25
5. Más de 5 años y hasta de 10 años	0	0
6. Más de 10 años	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 5: Antigüedad

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

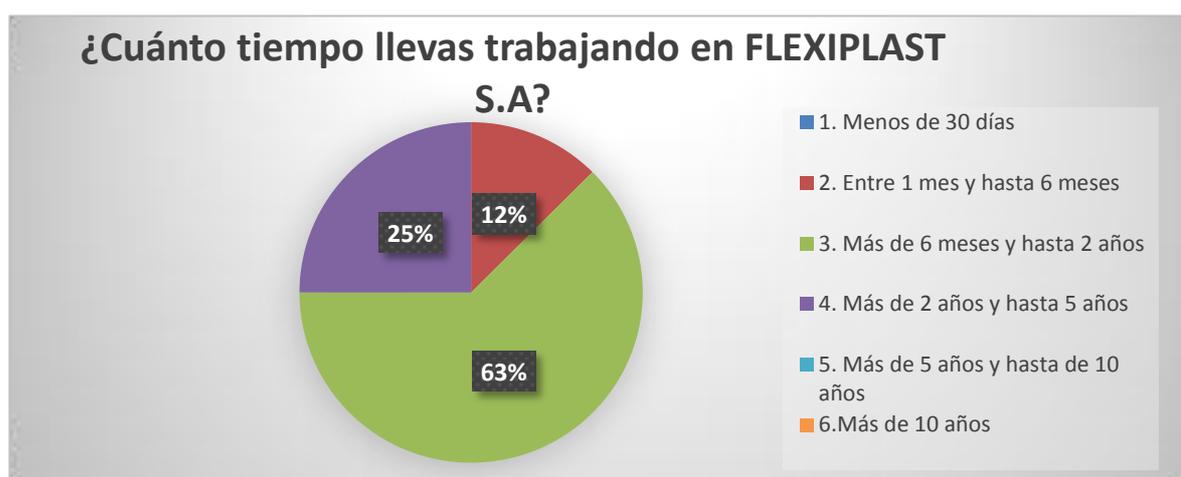


Gráfico 6: Antigüedad.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuanto a la antigüedad, el 62,5% siendo diez trabajadores, llevan más de seis meses y hasta dos años trabajando en FLEXIPLAST S.A, seguido por cuatro trabajadores que llevan más de dos y hasta cinco años, obteniendo en su minoría un 12,5% con dos trabajadores que tienen entre un mes y hasta 6 meses trabajando dentro de la empresa.

Este punto nos ayuda a corroborar la información recibida por parte del equipo de trabajo de FLEXIPLAST S.A al referirse sobre el área de EXTRUSIÓN como el área que tiene mayor rotación de personal, ya que ningún trabajador supera los 5 años de pertenecer a la empresa.

Pregunta 9. Relación Laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con FLEXIPLAST S.A?

	N	%
1. Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	14	87,5
2. Soy fijo discontinuo	2	12,5
3. Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0
4. Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0
5. Soy funcionario	0	0
6. Soy interino	0	0
7. Soy un/una trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0
8. Soy becario/a	0	0
9. Trabajo sin contrato	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 6: Relación laboral

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 7: Relación laboral.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuanto a la relación laboral catorce colaboradores representan el 87,5% de evaluados, quienes manifiestan tener un contrato fijo con la empresa, mientras que en su minoría dos trabajadores que son el 12,5% de los evaluados, mantienen un contrato fijo discontinuo.

Debido a la gran demanda de producción que tiene la empresa en los últimos meses del año, se ven obligados a realizar contratos fijos discontinuos o por temporada.

3.2.4 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LA JORNADA

Pregunta 13. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?

	N	%
1. Jornada partida (mañana y tarde)	1	6,25
2. Turno fijo de mañana	0	0
3. Turno fijo de tarde	0	0
4. Turno fijo de noche	0	0
5. Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0
6. Turnos rotatorios con el de noche	15	93,75
TOTAL	16	100

Tabla 7: Horario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

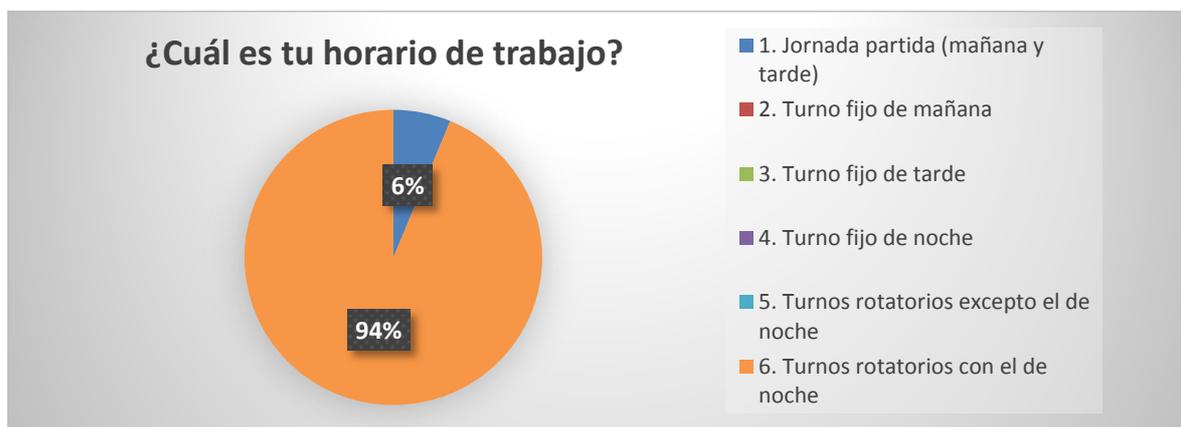


Gráfico 8: Horario de trabajo.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Referente al horario de trabajo, quince trabajadores representando el 93,75% trabajan en turnos rotatorios con el de la noche mientras que un trabajador mantienen una jornada partida representando el 6,25%.

Pregunta 18. Horas semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para FLEXIPLAST S.A?

	N	%
1. 30 horas o menos	1	6,25
2. De 31 a 35 horas	0	0
3. De 36 a 40 horas	0	0
4. De 41 a 45 horas	1	6,25
5. Más de 45 horas	14	87,5
TOTAL	16	100

Tabla 8: Horas semanales

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

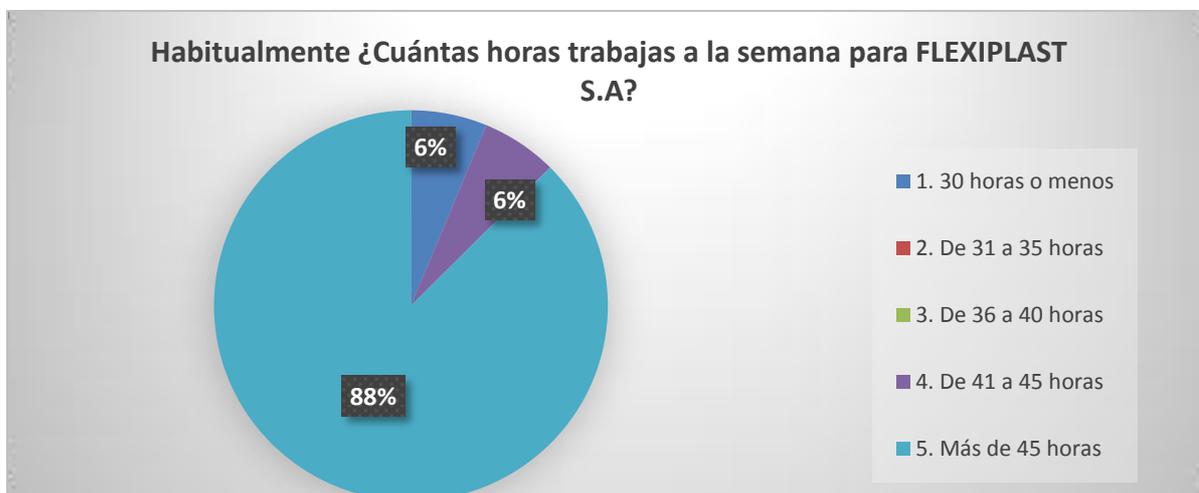


Gráfico 9: Horas semanales.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

El Código del Trabajo de la República del Ecuador establece ocho horas diarias como jornada máxima de trabajo de manera que no se superen las cuarenta horas semanales, sin embargo el 87,5% siendo catorce trabajadores manifiestan laborar más de 45 horas a la semana, seguido por dos trabajadores que representan el 6,25% cada uno los cuales manifiestan trabajar de 41 a 45 horas y 30 horas o menos. (Código del Trabajo, 2005)

Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Pregunta 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 1)

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

	N	%
1. No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	13	81,25
2. Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0
3. Tengo hasta 30 minutos de margen	3	18,75
4. Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0
5. Tengo más de una hora de margen	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 9: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

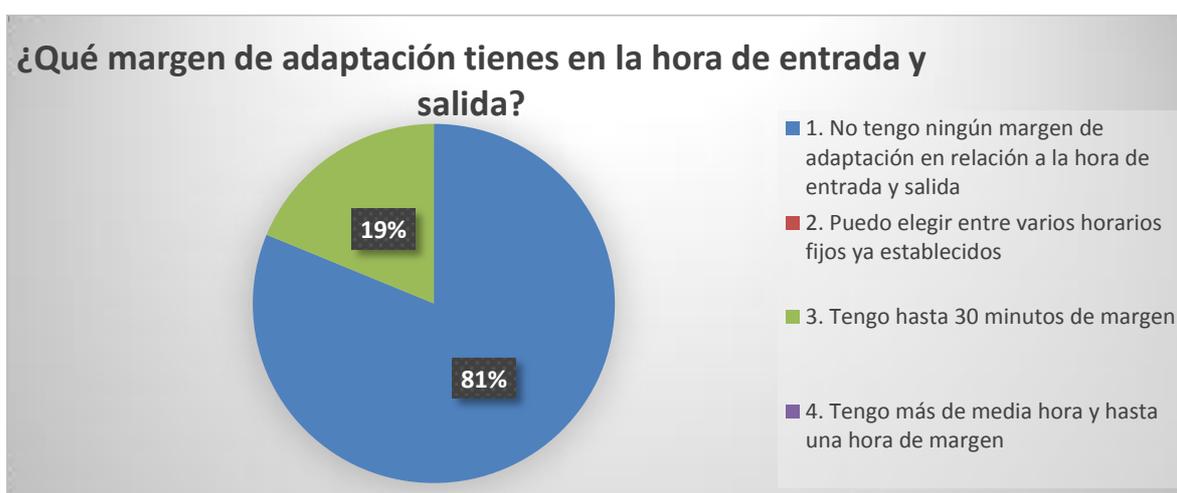


Gráfico 10: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

El 81,25% siendo trece trabajadores, no tienen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida, tres trabajadores con el 18,75% tienen hasta 30 minutos de margen entra la hora de entrada y salida.

Pregunta 15. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)

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

	N	%
1. Siempre	3	18,75
2. Muchas veces	0	0
3. Algunas veces	2	12,5
4. Sólo alguna vez	4	25
5. Nunca	7	43,75
TOTAL	16	100

Tabla 10: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

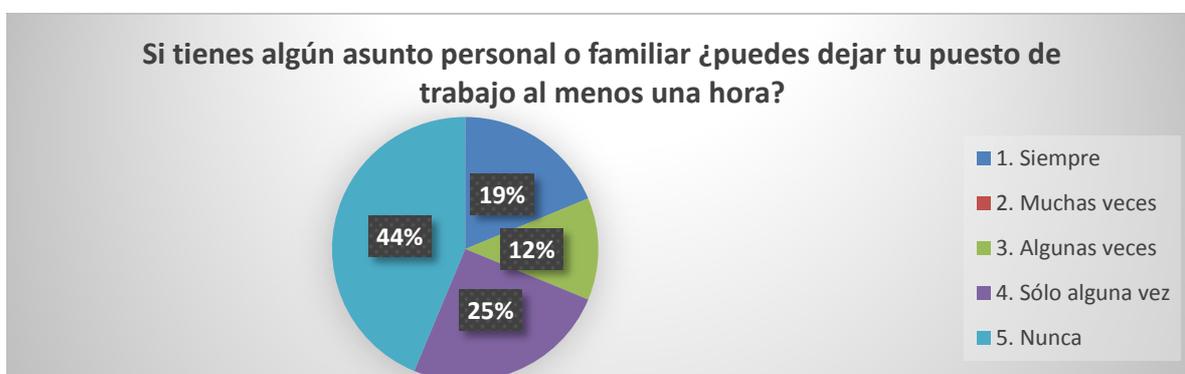


Gráfico 11: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Las calamidades domésticas son impredecibles, no se puede controlar cuando suceden, en donde, ni en que magnitud nos podrían afectar. Son muy probables para cualquier persona, no se puede controlar el día ni la hora en la que suceden y mucho menos su magnitud o su importancia en nuestras vidas.

El 43,75% representado por siete trabajadores siendo la gran mayoría manifiesta que si tiene algún asunto personal o familiar no podría dejar su puesto de trabajo al menos una hora, un 25% que manifiesta que solo alguna vez podría dejar su puesto, tres trabajadores siendo el

18,75% dice que siempre podría dejar su trabajo por lo menos una hora en caso de una eventualidad de este tipo y finalmente con la minoría de dos trabajadores representando el 12,5% se puede apreciar que solo algunas veces podrían dejar su puesto de trabajo.

Pregunta 21. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

	N	%
1. Siempre	1	6,25
2. Muchas veces	0	0
3. Algunas veces	2	12,5
4. Sólo alguna vez	5	31,25
5. Nunca	8	50
TOTAL	16	100

Tabla 11: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 12: Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Se puede distinguir que el 50% de los evaluados con ocho trabajadores, manifiesta que nunca podrían decidir cuándo tomar un descanso, cinco trabajadores siendo el 31,25% afirma que solo alguna vez puede decidir cuándo tomar un descanso, dos trabajadores siendo el 12,5% dicen que algunas veces podrán tomar esta decisión, y finalmente un trabajador representando la minoría del 6,25% afirma que siempre decide cuando tomar un descanso.

Días laborables

Pregunta 11. Días laborables (Parte 1)

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

	N	%
1. Ninguno	0	0
2. Alguno excepcionalmente	1	6,25
3. Un sábado al mes	3	18,75
4. Dos sábados	2	12,5
5. Tres o más sábados al mes	10	62,5
TOTAL	16	100

Tabla 12: Días laborables (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

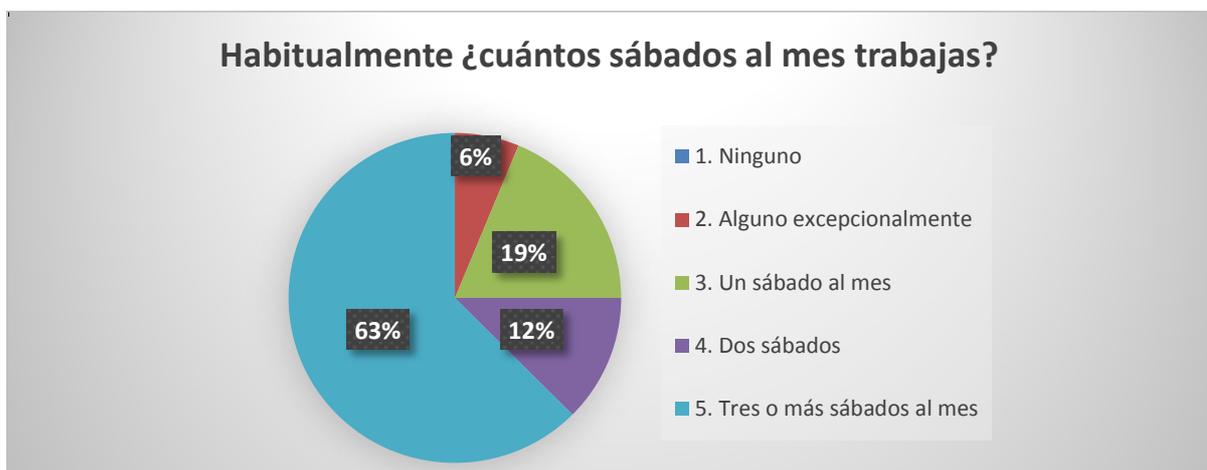


Gráfico 13: Días laborables (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Con respecto al número de sábados que se trabajan al mes, diez trabajadores representando el 62,5% asisten a sus actividades laborales tres o más sábados al mes, tres afirman asistir solamente un sábado al mes marcando un 18,75%, dos asisten dos sábados al mes siendo el 12,5% y finalmente el 6,25% de un trabajador que asiste algún sábado excepcionalmente.

Pregunta 12. Días laborables (Parte 2)
Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

	N	%
1. Ninguno	0	0
2. Alguno excepcionalmente	0	0
3. Un domingo al mes	2	12,5
4. Dos domingos	2	12,5
5. Tres o más domingos al mes	12	75
TOTAL	16	100

Tabla 13: Días laborables (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 14: Días laborables (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Los fines de semana son conocidos en nuestra sociedad como días para compartir con nuestra familia y realizar actividades de ocio que nos ayuden a relajarnos de una larga semana laboral, sin embargo el 75% siendo 12 trabajadores asisten tres o más domingos al mes a trabajar, seguido por dos trabajadores con el 12,5% que trabaja dos domingos al mes y dos trabajadores más que trabajan un domingo al mes finalmente con el 12,5%.

Exigencias de disponibilidad

Pregunta 17. Exigencias de disponibilidad (Parte 1)

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

	N	%
1. Siempre	3	18,75
2. Muchas veces	2	12,5
3. Algunas veces	4	25
4. Sólo alguna vez	4	25
5. Nunca	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 14: Exigencias de disponibilidad (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 15: Exigencias de disponibilidad (Parte 1)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuanto a la frecuencia en la que varía la hora de entrada y salida o los días establecidos de trabajo, se identifica una gran variedad de respuestas, el 25% manifiesta que algunas veces, el 25% manifiesta que sólo alguna vez, el 18,75% afirma que nunca, contradictoriamente el otro 18,75% afirma que siempre, y finalmente con una minoría del 12,75% se afirma que muchas veces se cambia los horarios y días de trabajo.

Pregunta 19. Exigencias de disponibilidad (Parte 2)

Habitualmente ¿Cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

	N	%
1. Ninguno	5	31,25
2. Algún día excepcionalmente	3	18,75
3. De 1 a 5 días al mes	5	31,25
4. De 6 a 10 días al mes	0	0
5. 11 o más días al mes	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 15: Exigencias de disponibilidad (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

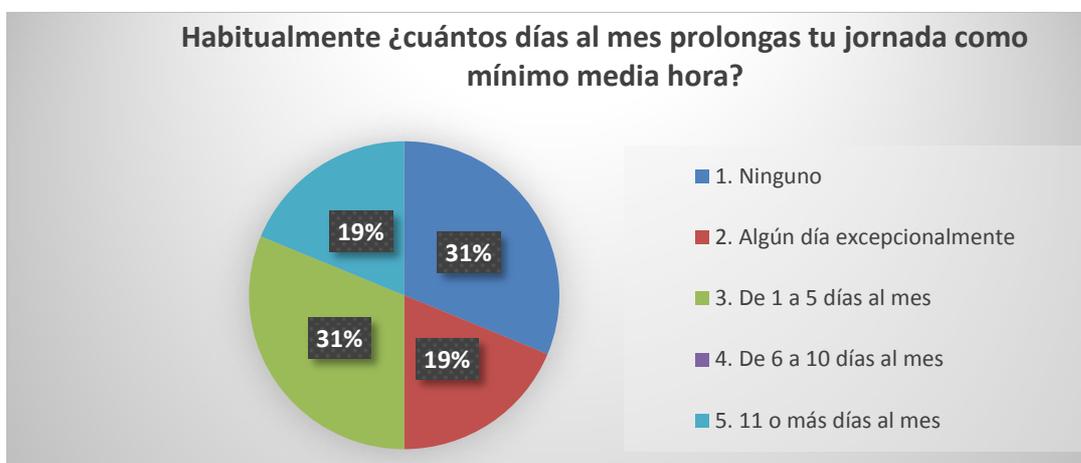


Gráfico 16: Exigencias de disponibilidad (Parte 2)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Siendo cinco trabajadores el 31,25% se afirma que ningún día al mes se prolonga la jornada como mínimo media hora, con la misma cantidad de personas y el mismo porcentaje se identifica que de 1 a 5 días al mes se prolonga la jornada, tres trabajadores dicen alargar su jornada algún día excepcionalmente, y finalmente tres trabajadores afirman extender su jornada 11 días o más, representando el 18,75% en los dos últimos casos.

Trabajo doméstico – familiar

Pregunta 16. Trabajo doméstico - familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

	N	%
1. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	3	18,75
2. Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	4	25
3. Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	5	31,25
4. Sólo hago tareas muy puntuales	3	18,75
5. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 16: Trabajo doméstico - familiar

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

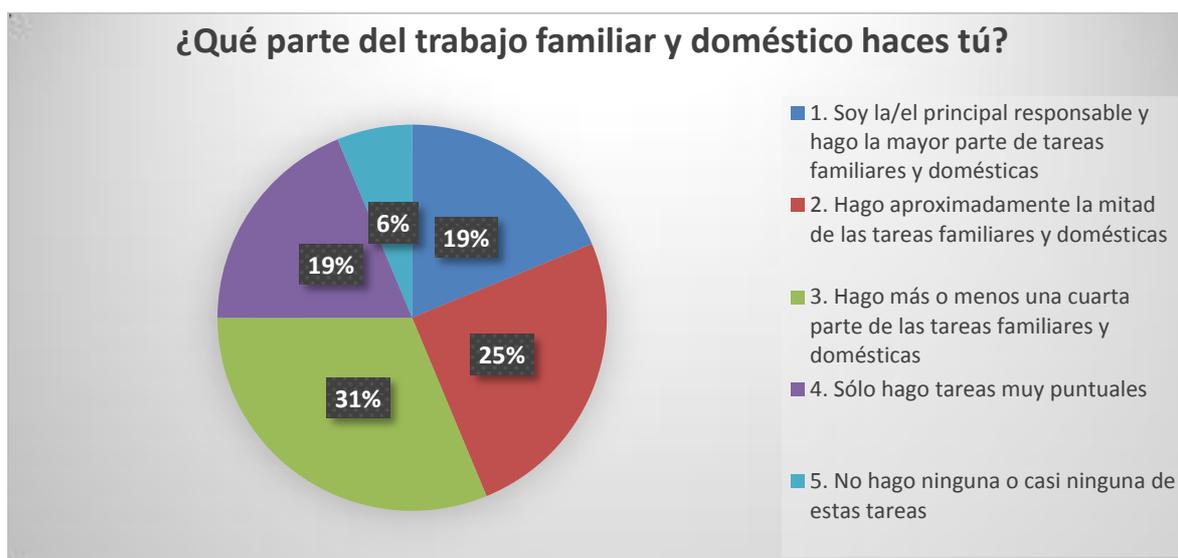


Gráfico 17: Trabajo doméstico – familiar.

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Los trabajadores en su mayoría con un 31,25% obtenido por cinco trabajadores, afirman realizar más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas, seguido por dos grupos de tres trabajadores con un 18,75% cada uno, manifestando un grupo, ser el principal

responsable y el otro grupo, solamente realizar tareas puntuales, cuatro trabajadores hacen aproximadamente la mitad de tareas familiares y domésticas y finalmente, un trabajador no hace ninguna o casi ninguna de estas tareas.

3.2.5 CARACTERÍSTICAS RELATIVAS A LOS RECURSOS

Pregunta 20. RECURSOS

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

a) En tu departamento o sección falta personal

	N	%
1. Siempre	5	31,25
2. Muchas veces	5	31,25
3. Algunas veces	6	37,5
4. Sólo alguna vez	0	0
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 17: Recursos (Parte a)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 18: Recursos (Parte a)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En su gran mayoría contestando siempre y muchas veces, un 62,5% de la plantilla considera que en el área de extrusión hace falta personal, seguido por seis trabajadores que indican con un 37,5% que algunas veces hace falta personal en el área.

b) La planificación es realista

	N	%
1. Siempre	4	25
2. Muchas veces	5	31,25
3. Algunas veces	6	37,5
4. Sólo alguna vez	0	0
5. Nunca	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 18: Recursos (Parte b)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 19: Recursos (Parte b)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

La planificación se refiere a la magnitud diaria de la producción exigida por los superiores, nueve trabajadores representan el 56,25% afirmando que siempre o muchas veces la planificación es realista, el 37,5% manifiesta con seis trabajadores que algunas veces la planificación es realista, y finalmente con una minoría de un trabajador siendo el 6,25% se puede observar que considera que la planificación nunca es realista.

c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente

	N	%
1. Siempre	5	31,25
2. Muchas veces	3	18,75
3. Algunas veces	8	50
4. Sólo alguna vez	0	0
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 19: Recursos (Parte c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 20: Recursos (Parte c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Cuando las herramientas de trabajo no funcionan de manera ideal, el ritmo de trabajo puede verse afectado incrementando la carga o acumulando tareas. Podemos apreciar que el 31,5% considera que la tecnología con la que trabaja siempre es la adecuada y funciona correctamente, seguido por un 50% de la plantilla con ocho trabajadores que manifiesta que algunas veces la tecnología es adecuada y funciona correctamente, y finalmente tres trabajadores siendo el 18,75% afirman que muchas veces es adecuada y funciona correctamente.

CARACTERÍSTICAS RELATIVAS AL SALARIO

Pregunta 22. Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

	N	%
1. 357 \$ o menos	1	6,25
2. Entre 358 y 536 \$	9	56,25
3. Entre 537 y 715 \$	4	25
4. Entre 716 y 893 \$	2	12,5
5. Entre 895 y 1072 \$	0	0
6. Entre 1073 y 1430\$	0	0
7. Entre 1431 y 1787 \$	0	0
8. Entre 1788 y 2145 \$	0	0
9. Entre 2146 y 2502 \$	0	0
10. Entre 2503 y 2860\$	0	0
11. Entre 2861 y 3217\$	0	0
12. Entre 3219 y 3575\$	0	0
13. Más de 3575\$	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 20: Salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

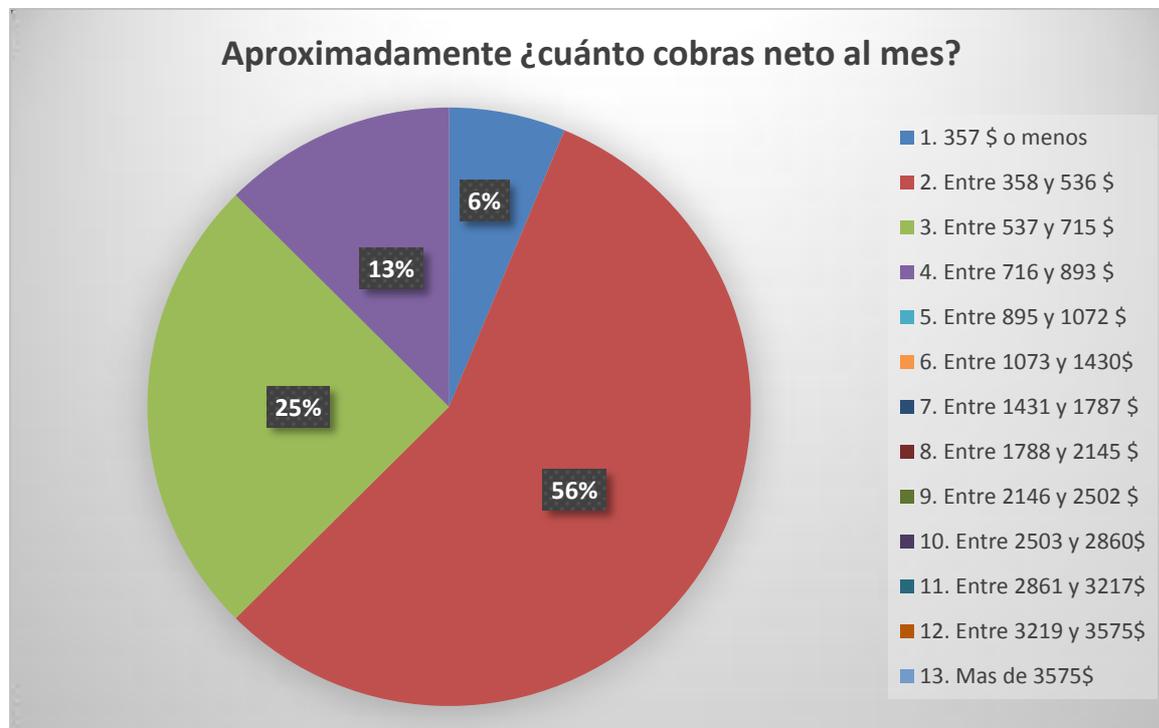


Gráfico 21: Salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

El salario es la remuneración económica que se obtiene a partir de un servicio prestado para una empresa o una persona. El método CoPsoQ – istas 21 (versión 2) presenta originalmente esta pregunta en euros al ser una adaptación desarrollada para el Estado español, por lo cual ha sido modificada para llevar a cabo este estudio, cambiando las opciones al dólar estadounidense, moneda utilizada en nuestro país. Se ha mantenido el orden de las opciones para no alterar el resultado obtenido de la aplicación informática.

Se pueden identificar cuatro grupos de respuestas en cuanto al salario; una persona gana 357 \$ o menos representando el 6,25%, con una gran mayoría tenemos a nueve personas siendo un 56,25% que tienen un salario entre 358 \$ y 536\$, el 25% de la plantilla viene a ser cuatro trabajadores, los cuales indican ganar entre 537 \$ y 715 \$, y finalmente ganan entre 716 \$ y 893 \$ un porcentaje del 12,5% que son dos trabajadores del total de evaluados.

Pregunta 23. Composición del salario

Tu salario es:

	N	%
1. Fijo	6	37,5
2. Una parte fija y otra variable.	9	56,25
3. Todo variable (a destajo, a comisión,...)	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 22: Composición del salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 22: Composición del salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Se puede apreciar que la mayoría de trabajadores con un 56,25% de participación indica que su salario está formado por una parte fija y otra variable, lo cual se puede ver reflejado en el número de horas que trabajan ya que se mantiene un alto nivel de horas extras en el área.

El 37,5% con seis trabajadores manifiesta que su salario es fijo, y finalmente el 6,25% representando a la minoría de un trabajador dice que su salario es completamente variable, es decir a destajo o comisión.

Pregunta 7. Correspondencia trabajo - salario

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

	N	%
1. Sí	10	62,5
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)	1	6,25
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).	2	12,5
4. No lo sé	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 21: Correspondencia trabajo – salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 23: Correspondencia trabajo - salario

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

En cuando a la correspondencia trabajo – salario, la mayoría de evaluados, es decir, diez personas con un 62,5% consideran que su trabajo sí corresponde con la categoría o grupo profesional que tienen, el 18,75% no lo sabe, el 12,5% dice hacer un trabajo inferior al grupo que tiene asignado salarialmente, y la minoría de un trabajador siendo este el 6,25% considera que el trabajo que hace es de una categoría o grupo superior al que tiene asignado salarialmente.

3.2.6 CARACTERÍSTICAS DE PROMOCIÓN

Pregunta 10. Promoción

Desde que entraste en FLEXIPLAST S.A ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

	N	%
1. No	2	12,5
2. Sí, una vez	10	62,5
3. Sí, dos veces	4	25
4. Sí, tres o más veces	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 22: Promoción

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas



Gráfico 24: Promoción

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Con diez trabajadores siendo la mayoría de los evaluados un 62,5% han sido ascendidos de categoría o grupo profesional una vez, cuatro trabajadores han sido ascendidos dos veces representando el 25%, seguido por el 12,5% sobre dos trabajadores que no han sido ascendidos ninguna vez.

3.2.7 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). Aquí se presentan los resultados de prevalencia de exposición en FLEXIPLAST S.A.

Se pretende dar una imagen rápida, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en FLEXIPLAST S.A.

COLOR	SIGNIFICADO
Rojo	Tercil más desfavorable para la salud.
Amarillo	Tercil intermedio.
Verde	Tercil más favorable para la salud.

Tabla 23: Significados de colores en tabla de prevalencia

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Exposiciones en FLEXIPLAST S.A 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	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Exigencias emocionales	68,8	12,5	18,8
	Conflicto de rol	68,8	25	6,3
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	68,8	25	6,3
	Doble presencia	50	31,3	18,8
	Exigencias cuantitativas	43,8	43,8	12,5
	Exigencias de esconder emociones	43,8	37,5	18,8
	Inseguridad sobre el empleo	43,8	31,3	25
	Influencia	25	31,3	43,8
	Apoyo social de compañeros	25	43,8	31,3
	Calidad de liderazgo	25	31,3	43,8
	Claridad de rol	12,5	18,8	68,8
	Sentimiento de grupo	12,5	31,3	56,3
	Apoyo social de superiores	12,5	31,3	56,3
	Previsibilidad	6,3	37,5	56,3
	Justicia	6,3	18,8	75
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Posibilidades de desarrollo	0	0
Sentido del trabajo		0	12,5	87,5
Reconocimiento		0	6,3	93,8
	Confianza vertical	0	0	100

Tabla 24: Exposiciones en FLEXIPLAST S.A ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

“La misma información aparece en el siguiente gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia.” (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

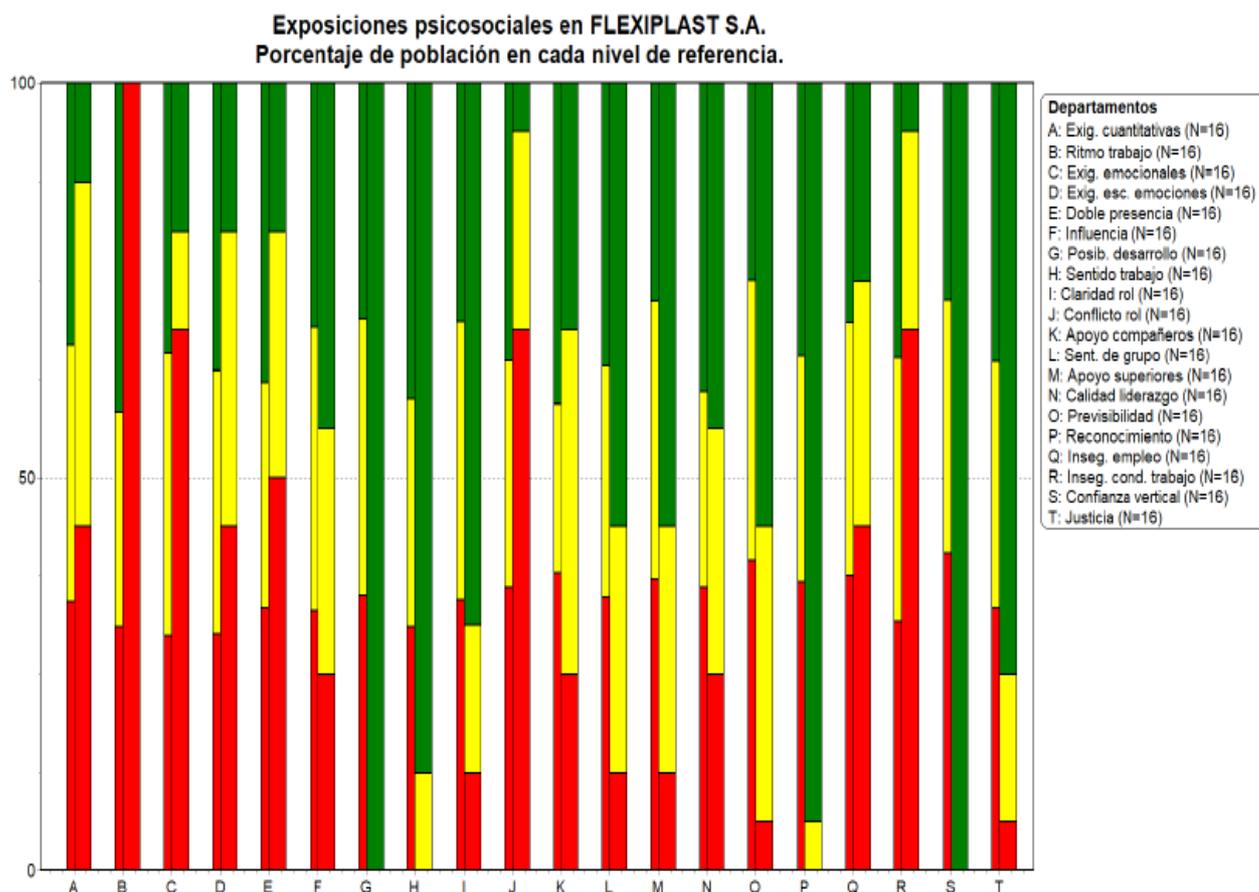


Gráfico 25: Exposiciones psicosociales en FLEXIPLAST S.A. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Localización de las exposiciones en FLEXIPLAST S.A

En la siguiente tabla se presenta la situación de exposición que incluye una mayor porción de trabajadores, de esta manera se puede identificar cuáles son las situaciones más favorables (verde) y desfavorables (rojo).

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Dep Pue arta stos men	Ayudante de EXTRUSIÓN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	EXTRUSIÓN	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Sexo	Mujeres																				
	Hombres	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Tabla 25: Localización de las exposiciones en FLEXIPLAST S.A
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

El informe de evaluación de riesgos psicosociales obtenido por la aplicación informática nos presenta los resultados dimensión a dimensión psicosocial. Ordenando las 20 dimensiones 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.

A continuación la investigadora detallará las situaciones que fueron establecidas como las más desfavorables para la salud del personal (Resultados rojo y amarillo) del área de EXTRUSIÓN que se encuentra en el puesto de AYUDANTE DE EXTRUSIÓN.

- Ritmo de trabajo
- Exigencias emocionales
- Conflicto de rol
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

- Doble presencia
- Exigencias cuantitativas
- Exigencias de esconder emociones
- Inseguridad sobre el empleo
- Apoyo social de compañeros

RITMO DE TRABAJO

Se refiere a la exigencia psicológica en relación con la intensidad del trabajo.

Distribución de frecuencia de respuestas a las preguntas asociadas al ritmo de trabajo

Pregunta 24. Exigencias y contenidos de tu trabajo.

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

Con que frecuencia...

a) tienes que trabajar muy rápido?

	N	%
1. Siempre	7	43,75
2. Muchas veces	3	18,75
3. Algunas veces	5	31,25
4. Sólo alguna vez	1	6,25
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 26: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 a)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

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

En qué medida...

f) Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?

	N	%
1. En gran medida	13	81,25
2. En buena medida	1	6,25
3. En cierta medida	2	12,5
4. En alguna medida	0	0
5. En ninguna medida	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 27: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 f)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

m) El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

	N	%
1. En gran medida	10	62,5
2. En buena medida	2	12,5
3. En cierta medida	2	12,5
4. En alguna medida	2	12,5
5. En ninguna medida	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 28: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 m)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

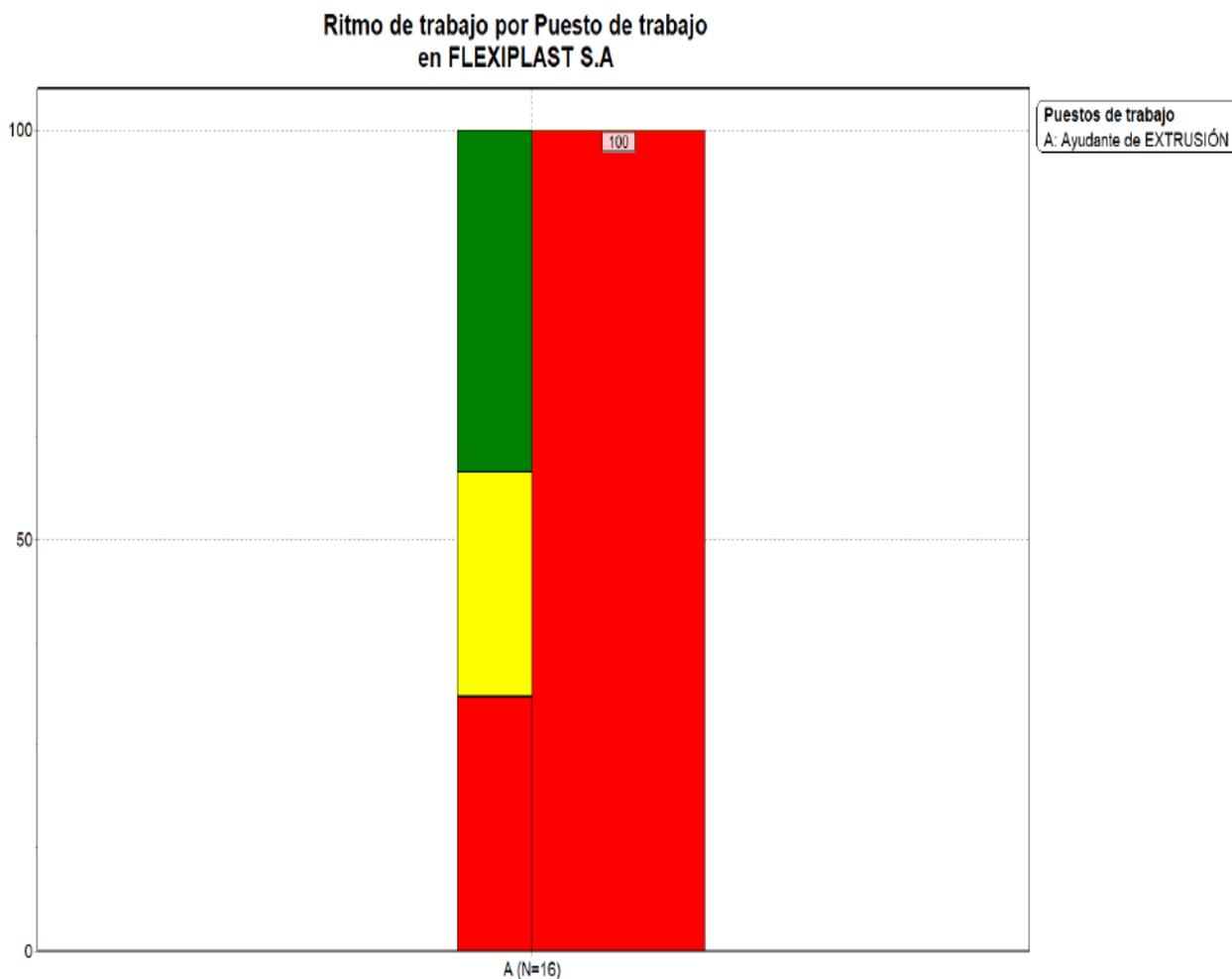


Gráfico 26: Ritmo de trabajo

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

El 100% de trabajadores que participaron en este estudio están expuestos a la situación más desfavorable.

3.2.8 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), 2018)

Distribución de frecuencia de respuestas a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales

Pregunta 24. Exigencias y contenidos de tu trabajo.

Con que frecuencia...

b) ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

	N	%
1. Siempre	4	25
2. Muchas veces	6	37,5
3. Algunas veces	3	18,75
4. Sólo alguna vez	2	12,5
5. Nunca	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 29: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 b)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

q) ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?

	N	%
1. Siempre	1	6,25
2. Muchas veces	1	6,25
3. Algunas veces	4	25
4. Sólo alguna vez	1	6,25
5. Nunca	9	56,25
TOTAL	16	100

Tabla 30: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 q)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

Pregunta 25. Exigencias y contenidos de tu trabajo

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

En qué medida...

d) Tu trabajo te afecta emocionalmente?

	N	%
1. En gran medida	2	12,5
2. En buena medida	3	18,75
3. En cierta medida	4	25
4. En alguna medida	2	12,5
5. En ninguna medida	5	31,25
TOTAL	16	100

Tabla 31: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 d)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

i) Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

	N	%
1. En gran medida	8	50
2. En buena medida	1	6,25
3. En cierta medida	3	18,75
4. En alguna medida	2	12,5
5. En ninguna medida	2	12,5
TOTAL	16	100

Tabla 32: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 i)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

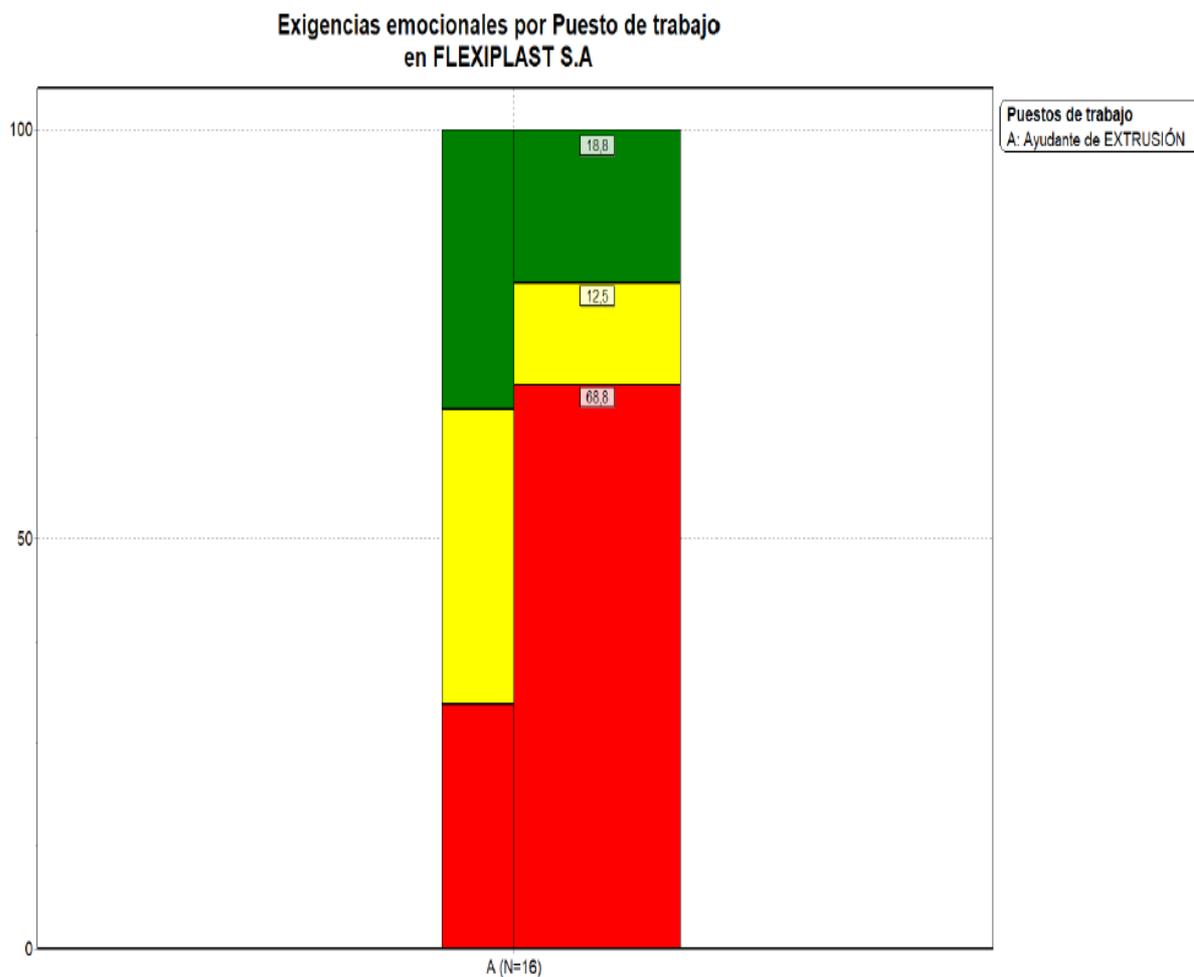


Gráfico 27: Exigencias emocionales
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

En cuanto a exigencias emocionales, el 68,8% de trabajadores del área de EXTRUSIÓN está expuesto a la situación más desfavorable, un 12,5% a la intermedia y un 18,8% a la más favorable para la salud.

3.2.9 CONFLICTO DE ROL

El conflicto de rol se produce cuando dentro del ámbito laboral tenemos exigencias contradictorias entre sí, las cuales pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol

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

En qué medida...

f) Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

	N	%
1. En gran medida	2	12,5
2. En buena medida	11	68,75
3. En cierta medida	3	18,75
4. En alguna medida	0	0
5. En ninguna medida	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 33: Grado de definición de tareas (Parte 26 f)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

c) Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

	N	%
1. En gran medida	4	25
2. En buena medida	4	25
3. En cierta medida	3	18,75
4. En alguna medida	4	25
5. En ninguna medida	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 34: Grado de definición de tareas (Parte 26 c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

i) Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

	N	%
1. En gran medida	3	18,75
2. En buena medida	2	12,5
3. En cierta medida	5	31,25
4. En alguna medida	1	6,25
5. En ninguna medida	5	31,25
TOTAL	16	100

Tabla 35: Grado de definición de tareas (Parte 26 i)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

j) Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

	N	%
1. En gran medida	3	18,75
2. En buena medida	0	0
3. En cierta medida	2	12,5
4. En alguna medida	5	31,25
5. En ninguna medida	6	37,5
TOTAL	16	100

Tabla 36: Grado de definición de tareas (Parte 26 j)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

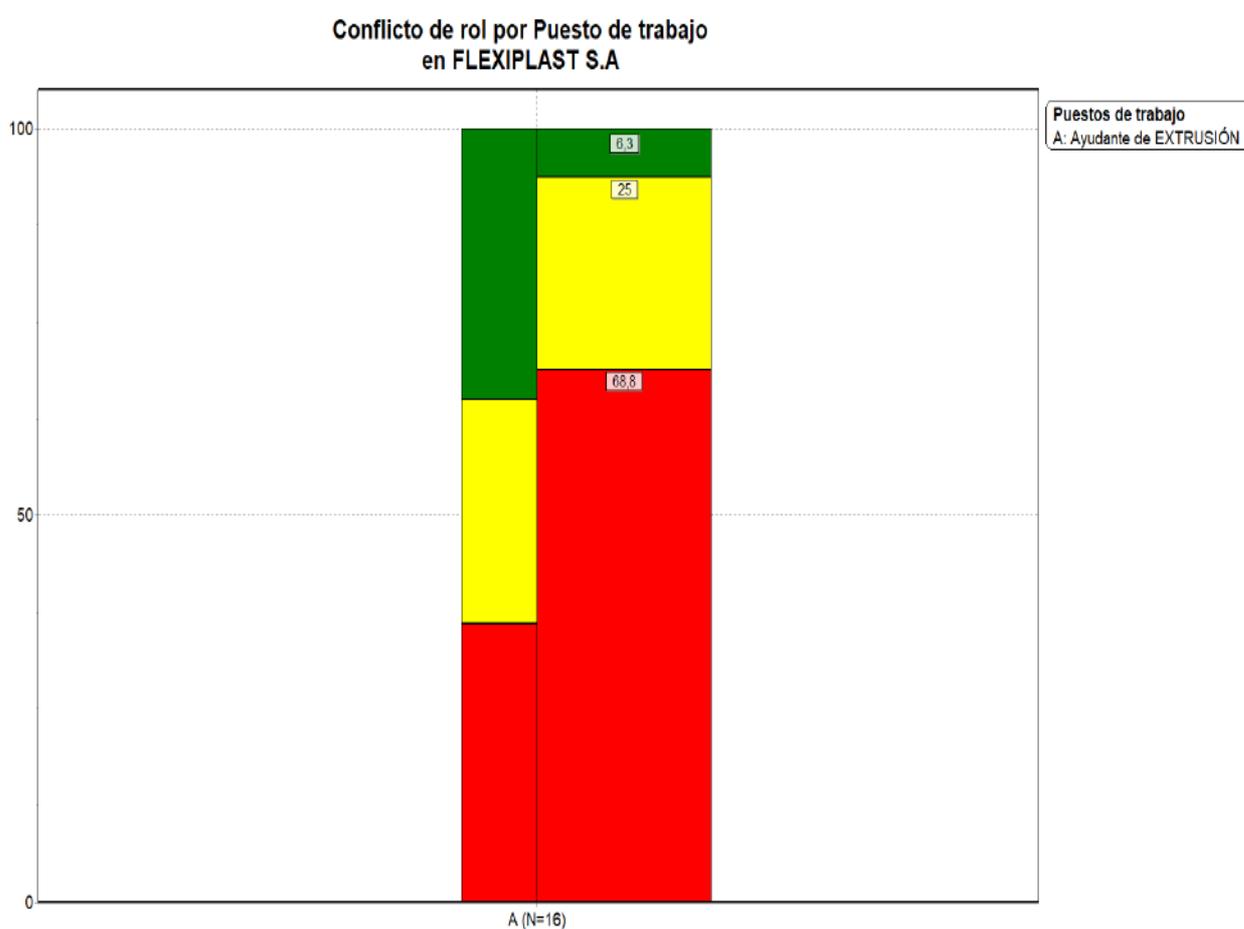


Gráfico 28: Conflicto de rol

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 68,8% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, un 25% a la situación intermedia, mientras que solamente un 6,3% está expuesto a la situación más favorable para la salud con respecto al Conflicto de Rol.

INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Es el nivel de preocupación que tienen los trabajadores sobre su futuro laboral con respecto a los posibles cambios no deseados que podrían alterar sus condiciones de trabajo.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo

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

¿Estás preocupado/a por ...

a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?

	N	%
1. En gran medida	2	12,5
2. En buena medida	5	31,25
3. En cierta medida	1	6,25
4. En alguna medida	4	25
5. En ninguna medida	4	25
TOTAL	16	100

Tabla 37: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 a)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

b) Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?

	N	%
1. En gran medida	4	25
2. En buena medida	3	18,75
3. En cierta medida	1	6,25
4. En alguna medida	5	31,25
5. En ninguna medida	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 38: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 b)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?

	N	%
1. En gran medida	2	12,5
2. En buena medida	2	12,5
3. En cierta medida	3	18,75
4. En alguna medida	6	37,5
5. En ninguna medida	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 39: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

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...)?

	N	%
1. En gran medida	8	50
2. En buena medida	6	37,5
3. En cierta medida	1	6,25
4. En alguna medida	0	0
5. En ninguna medida	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 40: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 e)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

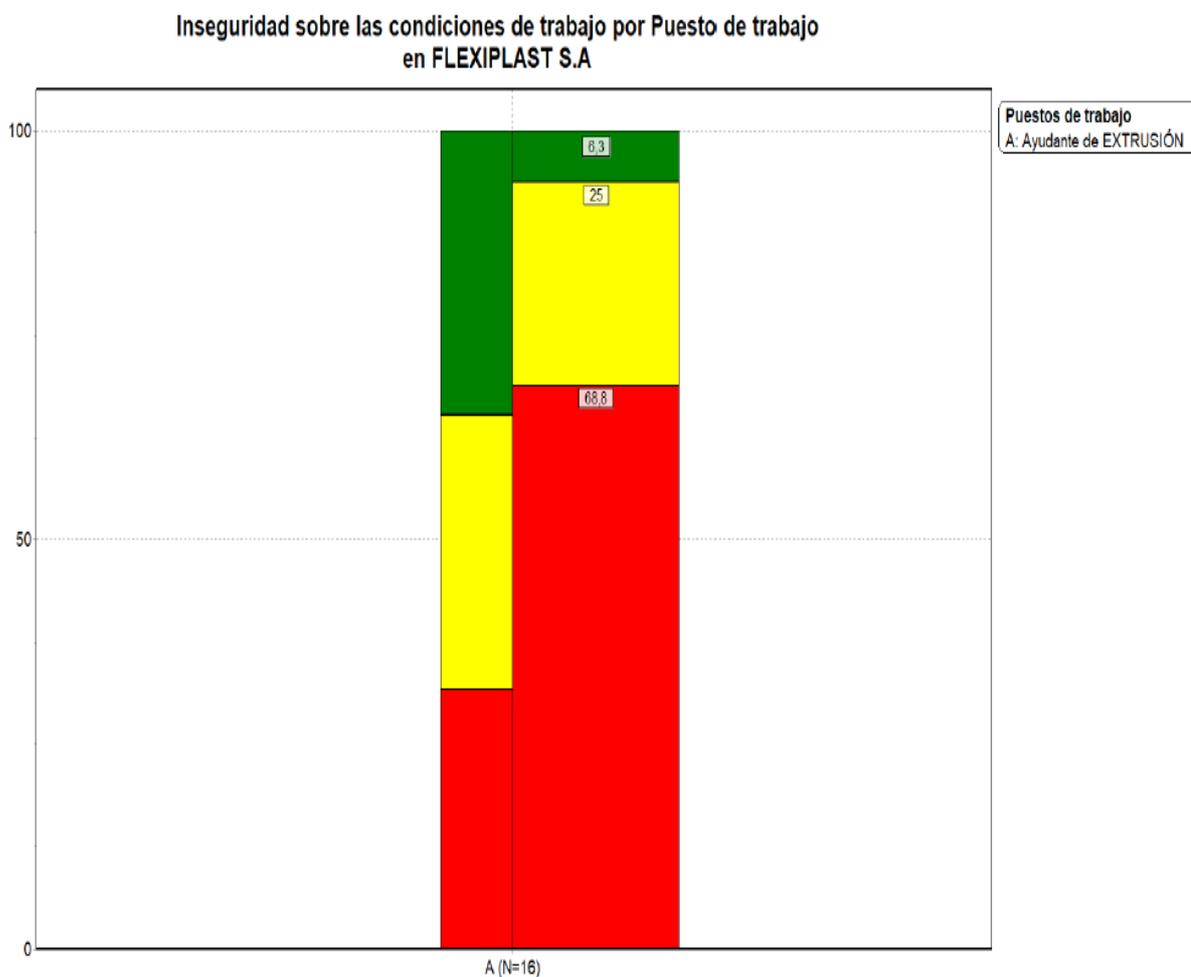


Gráfico 30: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

La inseguridad sobre las condiciones de trabajo o la inseguridad por posibles cambios en las condiciones de trabajo presentan los siguientes valores; un 68,8% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud, un 25% a la situación intermedia, mientras que un 6,3% está expuesto a la situación más favorable para la salud.

3.2.10 DOBLE PRESENCIA

Este punto presenta en qué grado el trabajador se siente simultáneamente exigido por su trabajo y por sus tareas domésticas o familiares.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

Pregunta 24. Exigencias y contenidos de tu trabajo.

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

o) Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?

	N	%
1. Siempre	1	6,25
2. Muchas veces	5	31,25
3. Algunas veces	1	6,25
4. Sólo alguna vez	4	25
5. Nunca	5	31,25
TOTAL	16	100

Tabla 41: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 o)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

l) Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

	N	%
1. Siempre	2	12,5
2. Muchas veces	4	25
3. Algunas veces	4	25
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 42: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 l)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

m) Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

	N	%
1. Siempre	1	6,25
2. Muchas veces	6	37,5
3. Algunas veces	1	6,25
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	5	31,25
TOTAL	16	100

Tabla 43: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 m)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

n) Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

	N	%
1. Siempre	2	12,5
2. Muchas veces	6	37,5
3. Algunas veces	1	6,25
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	4	25
TOTAL	16	100

Tabla 44: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 n)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

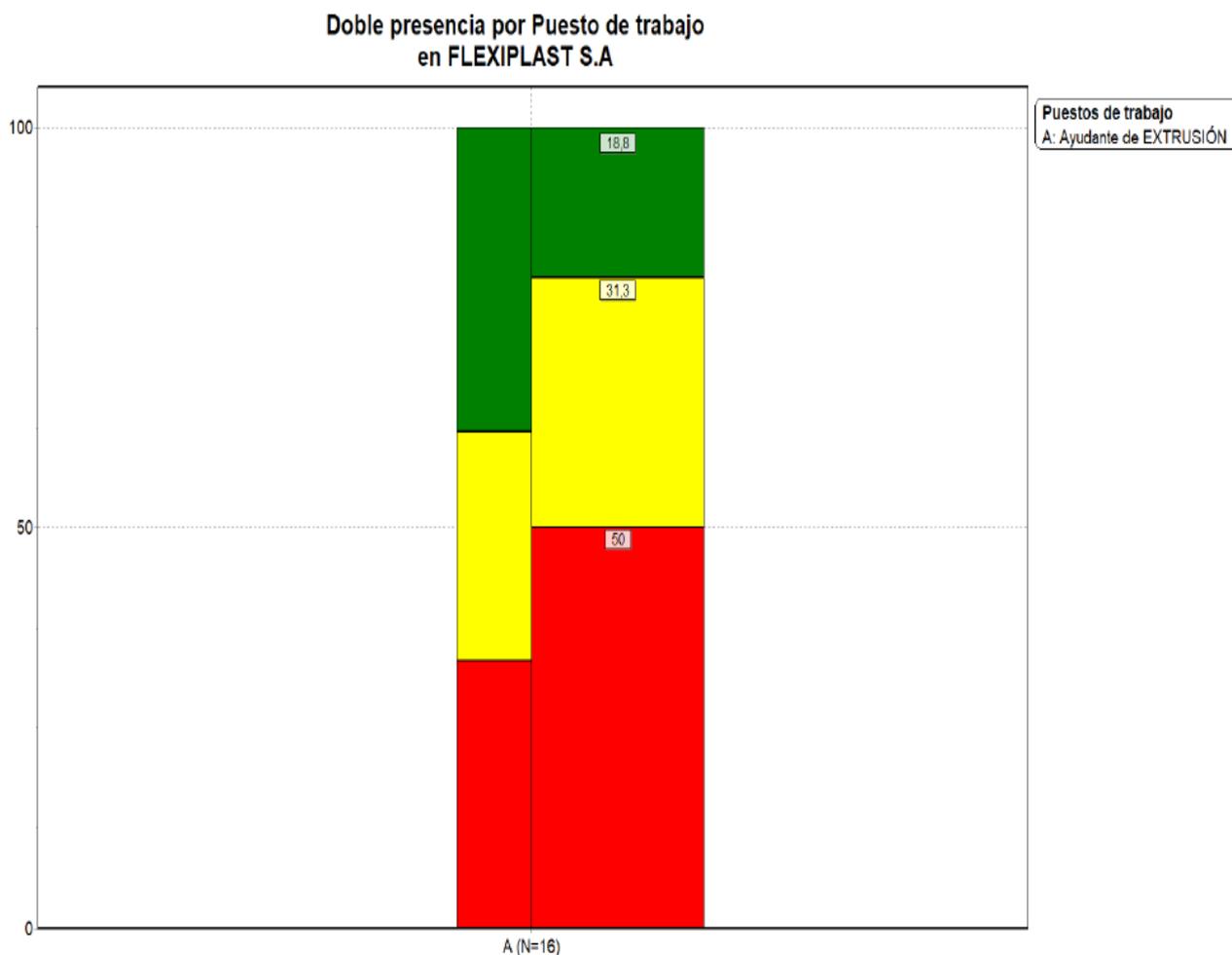


Gráfico 29: Doble presencia

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 50% del grupo de trabajo que participó en esta investigación se encuentra dentro de la situación más desfavorable, un 31,3% dentro de la situación intermedia y un 18,8% en la situación más favorable para la salud con respecto a la doble presencia.

3.2.11 EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Las exigencias cuantitativas son altas cuando las tareas que debemos realizar no pueden ser culminadas dentro del tiempo que disponemos para entregarlas, son las exigencias psicológicas que se derivan de la cantidad de trabajo.

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

Pregunta 24. Exigencias y contenidos de tu trabajo.

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

e) La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

	N	%
1. Siempre	3	18,75
2. Muchas veces	2	12,5
3. Algunas veces	5	31,25
4. Sólo alguna vez	2	12,5
5. Nunca	4	25
TOTAL	16	100

Tabla 45: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 e)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

p) Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

	N	%
1. Siempre	2	12,5
2. Muchas veces	1	6,25
3. Algunas veces	4	25
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	6	37,5
TOTAL	16	100

Tabla 46: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 p)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

c) Te retrasas en la entrega de tu trabajo?

	N	%
1. Siempre	2	12,5
2. Muchas veces	0	0
3. Algunas veces	6	37,5
4. Sólo alguna vez	2	12,5
5. Nunca	6	37,5
TOTAL	16	100

Tabla 47: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

	N	%
1. Siempre	7	43,75
2. Muchas veces	4	25
3. Algunas veces	4	25
4. Sólo alguna vez	1	6,25
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 48: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 g)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

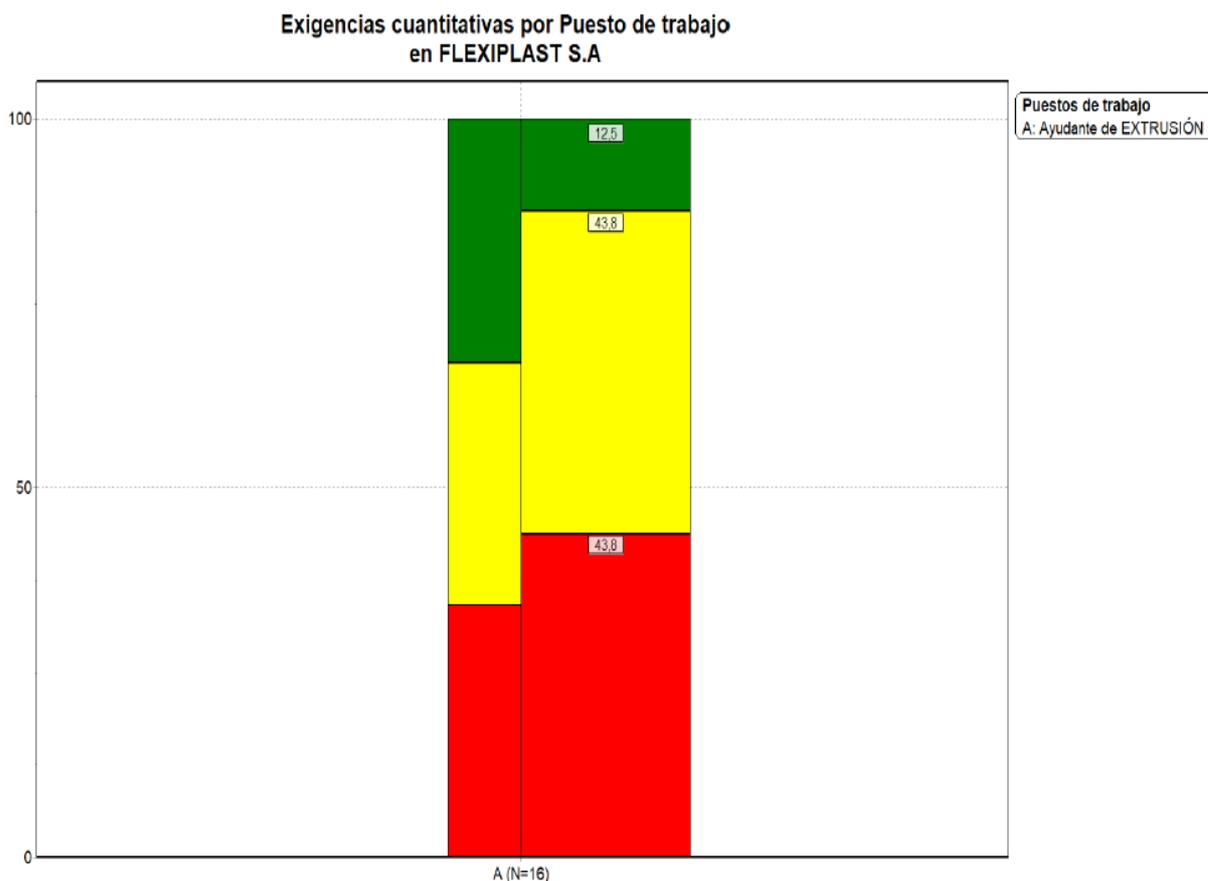


Gráfico 30: Exigencias cuantitativas
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 43,8% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, un 43,8% está expuesto a la situación intermedia, y un 12,5% a la más favorable para la salud con respecto a las exigencias cuantitativas de trabajo.

3.2.12 EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Son las exigencias de ocultar el estado de ánimo propio, debido al contacto directo con clientes, compañeros, supervisores u otras personas.

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

Pregunta 24. Exigencias y contenidos de tu trabajo.

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

Con qué frecuencia...

d) Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?

	N	%
1. Siempre	0	0
2. Muchas veces	1	6,25
3. Algunas veces	5	31,25
4. Sólo alguna vez	2	12,5
5. Nunca	8	50
TOTAL	16	100

Tabla 49: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 d)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

f) Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?

	N	%
1. Siempre	8	50
2. Muchas veces	2	12,5
3. Algunas veces	0	0
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 50: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 24 f)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

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

En qué medida...

j) Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

	N	%
1. En gran medida	4	25
2. En buena medida	4	25
3. En cierta medida	4	25
4. En alguna medida	2	12,5
5. En ninguna medida	2	12,5
TOTAL	16	100

Tabla 51: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 j)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

k) Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?

	N	%
1. En gran medida	9	56,25
2. En buena medida	4	25
3. En cierta medida	1	6,25
4. En alguna medida	1	6,25
5. En ninguna medida	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 52: Exigencias y contenidos de tu trabajo (Parte 25 k)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

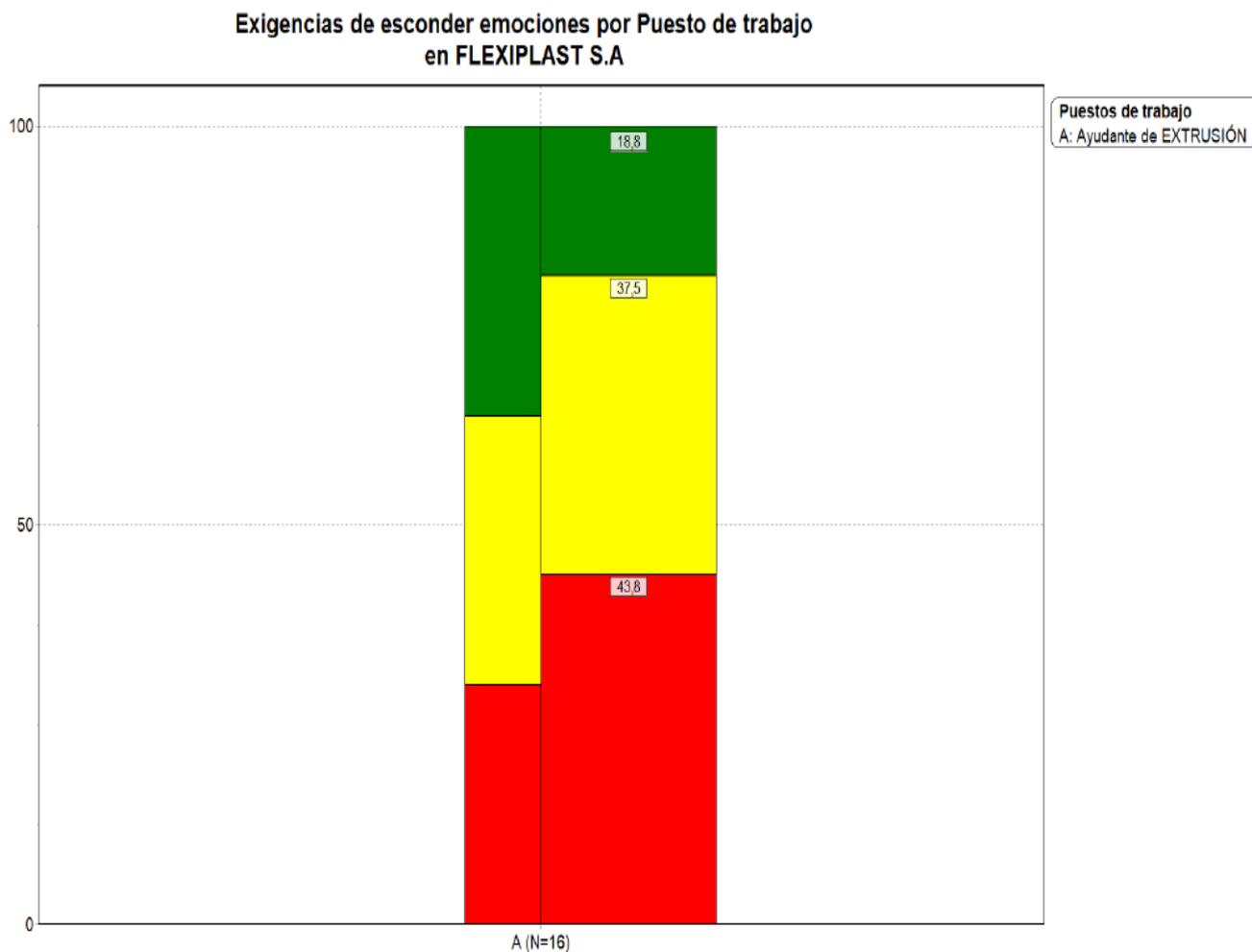


Gráfico 31: Exigencias de esconder emociones
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 43,8% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, un 37,5% a la situación intermedia y un 18,8% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones en el trabajo.

3.2.13 INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Trata sobre la preocupación del futuro en base a una estabilidad laboral.

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

d) Si te despiden o no te renuevan el contrato?

	N	%
1. En gran medida	6	37,5
2. En buena medida	3	18,75
3. En cierta medida	2	12,5
4. En alguna medida	2	12,5
5. En ninguna medida	3	18,75
TOTAL	16	100

Tabla 53: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 d)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?

	N	%
1. En gran medida	7	43,75
2. En buena medida	1	6,25
3. En cierta medida	3	18,75
4. En alguna medida	3	18,75
5. En ninguna medida	2	12,5
TOTAL	16	100

Tabla 54: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (Parte 28 f)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

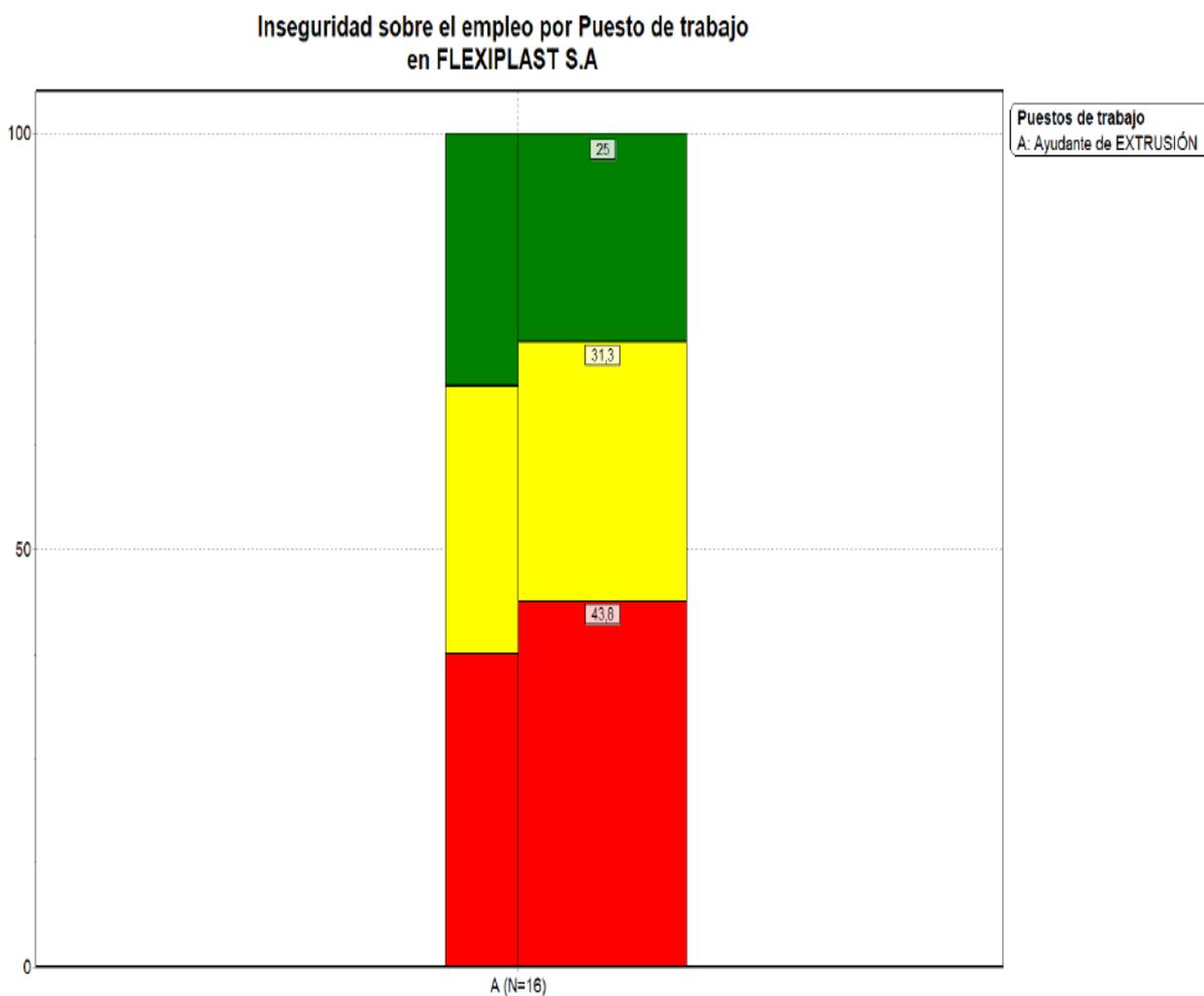


Gráfico 32: Inseguridad sobre el empleo
Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 43,8% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud, un 31,3% está expuesto a la situación intermedia y un 25% a la más favorable para la salud con respecto a la inseguridad sobre el empleo.

Según un estudio de la Universidad de Michigan (EEUU), las personas que tienen miedo a perder su trabajo evalúan su salud física de un modo más negativo que las que se sienten seguras en su empleo. Además, tienden a sufrir más síntomas de depresión, de acuerdo al estudio. (La Nación: Noticias de Costa Rica, 2006)

3.2.14 APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

Se trata sobre recibir la ayuda necesaria en el momento indicado por parte de los compañeros de trabajo, para realizar de la mejor manera posible las actividades diarias.

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

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

Con qué frecuencia...

a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?

	N	%
1. Siempre	7	43,75
2. Muchas veces	5	31,25
3. Algunas veces	2	12,5
4. Sólo alguna vez	2	12,5
5. Nunca	0	0
TOTAL	16	100

Tabla 55: Apoyo en el trabajo (Parte 27 a)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

b) Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?

	N	%
1. Siempre	4	25
2. Muchas veces	5	31,25
3. Algunas veces	3	18,75
4. Sólo alguna vez	3	18,75
5. Nunca	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 56: Apoyo en el trabajo (Parte 27 b)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

c) Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?

	N	%
1. Siempre	4	25
2. Muchas veces	7	43,75
3. Algunas veces	3	18,75
4. Sólo alguna vez	1	6,25
5. Nunca	1	6,25
TOTAL	16	100

Tabla 57: Apoyo en el trabajo (Parte 27 c)

Fuente: (Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A, 2018)

Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

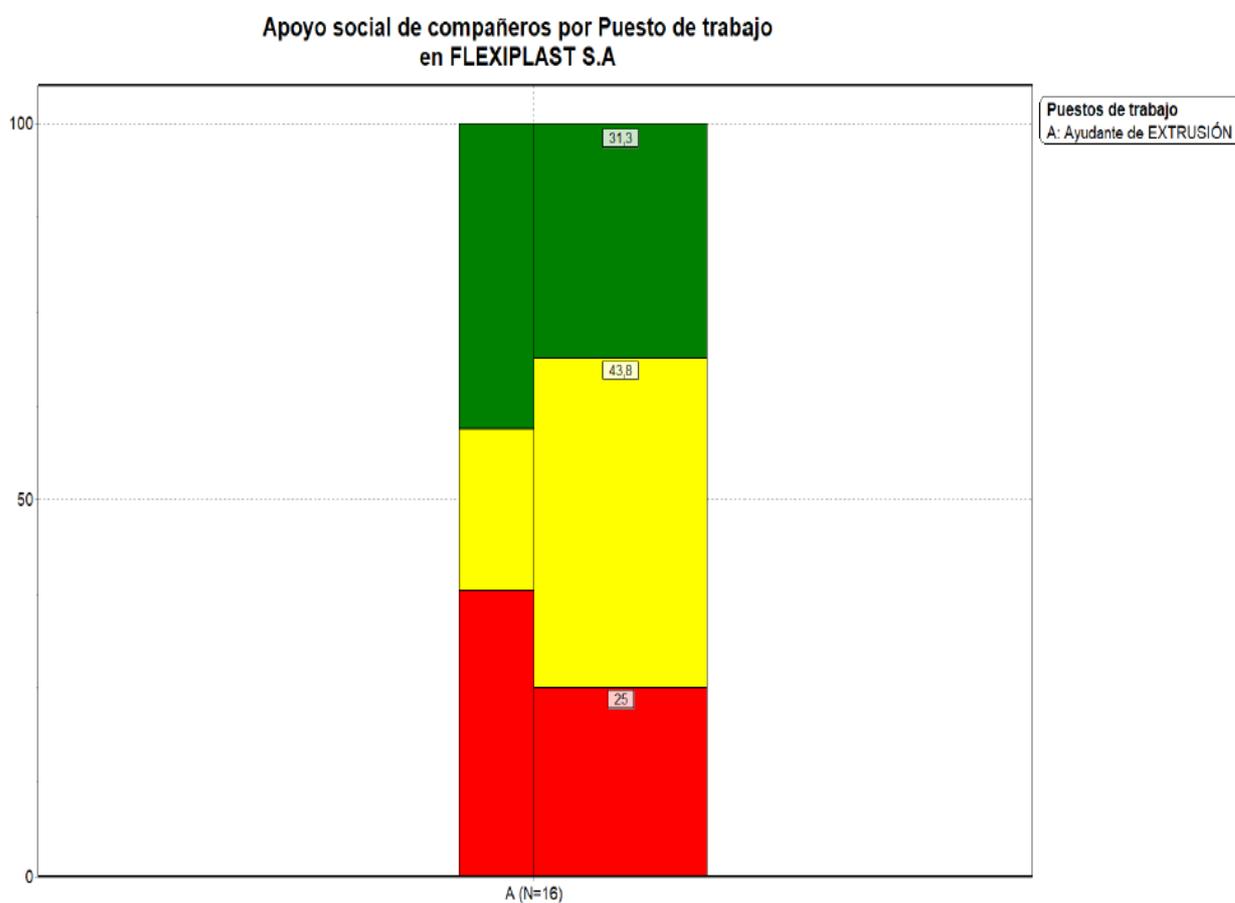


Gráfico 33: Apoyo social de compañeros

Fuente: (CoPsoQ - istas 21 (versión 2), 2018)

Un 25% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, un 43,8% a la situación intermedia y un 31,3% a la situación más favorable para la salud respecto al apoyo

de compañeros, siendo esta la última dimensión en la cual podemos identificar en mayor porcentaje la situación intermedia, seguido por las siguientes dimensiones que presentan en mayor porcentaje la situación favorable para la salud:

- Influencia: 43,8% favorable para la salud.
- Calidad de liderazgo: 43,8% favorable para la salud.
- Sentimiento de grupo: 56,3% favorable para la salud.
- Apoyo social de superiores: 56,3% favorable para la salud.
- Previsibilidad: 56,3% favorable para la salud.
- Claridad de rol: 68,8% favorable para la salud.
- Justicia: 75% favorable para la salud.
- Sentido del trabajo: 87,5% favorable para la salud.
- Posibilidades de desarrollo: 100% favorable para la salud.
- Reconocimiento: 93,8% favorable para la salud.
- Confianza vertical: 100% favorable para la salud.

Completando así las 20 dimensiones psicosociales evaluadas por el método CoPsoQ – listas 21 (versión 2).

3.3 APLICACIÓN PRÁCTICA

A continuación se presenta una propuesta de plan de medidas preventivas, el cual está basado en las dimensiones que representan en mayor porcentaje una situación desfavorable para la salud, detectado por las evaluaciones psicosociales realizadas a los trabajadores del área de EXTRUSIÓN que desempeñan el cargo de AYUDANTE DE EXTRUSIÓN dentro de la empresa FLEXIPLAST S.A ubicada en la ciudad de Quito.

SITUACIÓN DE EXPOSICIÓN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Ritmo de trabajo:</p> <p>100% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar a los colaboradores una formación e información ideal para que puedan decidir su ritmo de trabajo, duración y número de pausas. 2. Evitar en lo posible las tareas rutinarias y repetitivas durante largos períodos de tiempo. 3. Diseñar un programa de pausas activas que permitan a los trabajadores disminuir la fatiga física y mental que involucra mantener un alto ritmo de trabajo, sin que se perjudiquen los tiempos de producción.
<p>Exigencias emocionales:</p> <p>68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisión de los trabajadores con el fin de darles una retroalimentación sobre su comportamiento con las demás personas. 2. Formar a los trabajadores sobre las distintas expresiones emocionales y sobre el manejo en la interacción con clientes y compañeros de trabajo, tanto del mismo nivel como de

	niveles superiores e inferiores.
<p>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:</p> <p>68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar con suficiente antelación los cambios de: turno, especialmente el turno de la noche, métodos de trabajo, tipo de actividad y responsables de las mismas, todo eso deberá ser realizado con la colaboración de los trabajadores que podrían verse afectados y tomando en cuenta su opinión. 2. Mantener con los trabajadores un contrato de trabajo en cual se estipulen las condiciones, el horario y especialmente el salario a recibir para evitar que se produzca una inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
<p>Conflicto de rol:</p> <p>68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Establecer un sistema de comunicación que de manera clara y objetiva informe sobre las funciones, derechos, deberes, procedimientos y responsabilidades de cada puesto de trabajo. 4. Comunicar a los trabajadores lo que la empresa espera de ellos, de esta

	<p>manera se delimitan de manera concisa las expectativas sobre lo que va a realizar en su trabajo.</p>
<p>Doble presencia:</p> <p>50% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se recomienda contar con la participación de los trabajadores para el diseño de los horarios de trabajo, de manera que puedan tener un protagonismo tanto en su vida laboral como familiar. 2. Evitar en lo posible las jornadas de trabajo excesivamente largas.
<p>Exigencias cuantitativas:</p> <p>43,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar las tareas de cada trabajador de manera que se encuentren bien distribuidas a lo largo de la jornada para evitar la acumulación del trabajo. 2. Si una determinada tarea no es finalizada por un trabajador durante su jornada laboral, se recomienda (solamente si la naturaleza de la tarea lo permite) que el trabajador que ingresa en el siguiente turno lo finalice.
<p>Exigencias de esconder emociones:</p> <p>43,8% de trabajadores expuestos a la</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar una cultura de respeto, colaboración y compañerismo entre

<p>situación más desfavorable para la salud</p>	<p>trabajadores y trabajadoras.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Brindar la asesoría psicológica pertinente en caso de presentarse un enfrentamiento personal entre dos o más colaboradores. 3. Supervisión de los trabajadores con el fin de darles una retroalimentación sobre su comportamiento con las demás personas. 4. Formar a los trabajadores sobre las distintas expresiones emocionales y sobre el manejo en la interacción con clientes y compañeros de trabajo, tanto del mismo nivel como de niveles superiores e inferiores.
<p>Inseguridad sobre el empleo:</p> <p>43,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el autoanálisis y la capacitación por cuenta propia de los trabajadores para fortalecer su seguridad y confianza en sí mismos. 2. Evitar y sancionar todo tipo de especulación y la propagación de rumores sin fundamento sobre la estabilidad laboral o económica de la empresa, que puedan perjudicar el equilibrio emocional del cuerpo de trabajo.

Tabla 58: Aplicación práctica
Elaborado por: Natalie Padilla Rojas

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

A continuación se presentará la discusión del análisis de las conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir de la evaluación de riesgos psicosociales.

4.1 CONCLUSIONES

Como se pudo apreciar en la presentación y análisis de resultados, de acuerdo al método CoPsoQ – istas 21 (versión 2), el total de los trabajadores que participaron en el estudio se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud con respecto al ritmo de trabajo, la cual se encuentra dentro del grupo de “Exigencias psicológicas”, esto significa que este grupo de colaboradores consideran que desde el punto de vista cuantitativo, el volumen de trabajo supera el tiempo que tienen disponible para realizarlo y entregarlo a tiempo, lo cual verifica la hipótesis al señalar la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

Un gran porcentaje se encuentra dentro del mismo grupo que el primero, pero con una situación desfavorable con respecto a las exigencias emocionales a las que tienen que enfrentarse, como por ejemplo, el tener que preocuparse de los problemas personales de otras personas se presenta una situación emocionalmente desgastadora.

Un porcentaje importante de los evaluados percibe el “Conflicto de rol”, lo cual nos indica que se encuentran realizando actividades con las que no están de acuerdo en su totalidad, ya sea por motivos personales, éticos o de diferencias de criterio. Esto puede ser causado por una

falta de comunicación con los jefes directos, los mandos medios o la alta gerencia de la empresa, o a su vez por una incongruencia entre distintos mandos superiores.

Los colaboradores no tienen seguridad sobre las condiciones de trabajo, reflejan una preocupación en cuanto a los cambios de área, de horarios, de tareas y principalmente en las posibles variaciones en cuanto al salario, esto puede ser ocasionado por los constantes cambios de jornada a los que se encuentran expuestos, lo cual representa un cambio en sus salarios al pasar del turno nocturno al turno de la mañana.

En cuanto a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales extra laborales se puede recalcar la “Doble presencia”, que se encuentra exactamente en la mitad del grupo de estudio expuesto a la situación más desfavorable para la salud, perciben que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo de sus vidas que está perjudicando sus tareas domésticas y familiares.

Si bien la doble presencia ha sido conocida como un riesgo que se presenta mayormente en las mujeres, en este grupo de estudio solamente han participado hombres y se ha identificado un alto nivel de riesgo, lo cual puede darse por las responsabilidades o número de cargas familiares, por las tareas pendientes por realizar en el hogar, o por las preocupaciones ocasionadas por la necesidad de estar en el hogar y en el trabajo al mismo tiempo, lo cual verifica la hipótesis señalando la presencia de factores de riesgo psicosocial extra laboral.

Se percibe en menor porcentaje pero sin embargo en la situación más desfavorable para la salud las siguientes dimensiones; Exigencias cuantitativas, exigencias de esconder emociones e inseguridad sobre el empleo. Se obtiene un resultado de situación intermedia para la salud con la dimensión de “Apoyo social de compañeros”.

Finalmente podemos identificar las siguientes dimensiones que se encuentran en la situación más favorable para la salud; Posibilidad de desarrollo, influencia, sentido del

trabajo, claridad de rol, sentimiento de grupo, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, previsibilidad, reconocimiento, confianza vertical y justicia.

4.2 RECOMENDACIONES

Al ser el ritmo de trabajo la variable más crítica para este grupo de trabajo, se recomienda realizar una nueva planificación de tareas, horarios y tiempos de entrega, junto con la colaboración y criterio de los trabajadores quienes son los más perjudicados por este punto.

Se sugiere formar a los trabajadores en cuanto al manejo de emociones y el contacto directo con clientes y compañeros para disminuir la necesidad de esconder emociones y las exigencias psicológicas que esto implica.

Con respecto a las demás dimensiones que se encuentran dentro del rango de “Situación más desfavorable para la salud”, se recomienda utilizar las sugerencias establecidas en el punto 3.3 del presente estudio.

Las dimensiones que muestran una situación favorable para la salud deben mantenerse e incluso fortalecerse con la ayuda de los trabajadores y la alta gerencia. La investigadora considera que una de las principales dimensiones que deberían ser fortalecidas es el “Sentimiento de grupo”, la cual ha demostrado que “potencia el carácter innovador de los trabajadores, aumenta su involucración e incrementa la ayuda mutua.” (20 Minutos Editora, 2015)

A manera general se recomienda mantener un control periódico de los riesgos psicosociales identificados mediante este y otros estudios, para contribuir por una mejor salud laboral cada día, disminuir el nivel de riesgo y si es posible eliminarlo en su totalidad.

Anexo A. Cuestionario CoPSoQ – istas 21 (versión 2)

 **CoPsoQ**
istas 21

versión 2

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

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

Empresa: XXXXXXXX	Fecha de respuesta: XXXXXX
-------------------	----------------------------

 INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS
ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO DEL MÉTODO (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 XXXXX.

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:

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 y representantes de los trabajadores y trabajadoras: _____, con el asesoramiento técnico de..... Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

<p>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.</p>
--

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en FLEXIPLAST S.A y tus condiciones de trabajo.

3.

- a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 EXTRUSIÓN

4.

- a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 AYUDANTE DE EXTRUSIÓN

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 de 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 FLEXIPLAST S.A?

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 de 10 años

6 Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con FLEXIPLAST S.A?

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/una trade (aún 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 FLEXIPLAST S.A ¿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 FLEXIPLAST S.A?

- 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	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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?

- 1 357 dólares o menos
 2 Entre 358 y 536 \$
 3 Entre 537 y 715 \$
 4 Entre 716 y 893 \$
 5 Entre 895 y 1072 \$
 6 Entre 1073 y 1430\$
 7 Entre 1431 y 1787 \$
 8 Entre 1788 y 2145 \$
 9 Entre 2146 y 2502 \$
 10 Entre 2503 y 2860\$

11 Entre 2861 y 3217\$

12 Entre 3219 y 3575\$

13 Mas de 3575\$

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	SOLO ALGUNA VEZ	NUNC
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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	ALGUNAS	SOLO
	VECES	VECES	ALGUNA	NUNCA
			VEZ	
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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

II. 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	SOLO ALGUNA VEZ	NUNC
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 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	SOLO ALGUNA VEZ	NUNC
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 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!

Bibliografía

20 Minutos Editora. (12 de 07 de 2015). El sentimiento de inclusión y pertenencia a un grupo mejora el rendimiento de los trabajadores. *20 Minutos*.

(2018). Cuestionario de CoPsoQ - istas 21 (versión 2). (N. Padilla, Entrevistador)

Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Recuperado el 14 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

CoPsoQ - istas 21 (versión 2). (2018). *INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN FLEXIPLAST S.A.* Evaluación de riesgos psicosociales, FLEXIPLAST S.A , EXTRUSIÓN, Quito.

FLEXIPLAST S.A. (2018). (N. C. Padilla Rojas, Entrevistador)

Instituto de Biomecánica de Valencia. (s.f.). *Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana*. Recuperado el 09 de 01 de 2018, de DOBLE PRESENCIA: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2005). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Recuperado el 09 de 01 de 2018, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo. (s.f.). Recuperado el 08 de 01 de 2018, de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=b50c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO. (Julio de 2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.*, 2. Recuperado el 09 de 01 de 2018, de [http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)

Interconsulting Bureau S.L. (2015). *Inteligencia emocional. Control del estrés*. Bogotá: ICB Editores.

Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction Of Working Life*.

La Nación: Noticias de Costa Rica. (01 de Abril de 2006). La inseguridad en el empleo es tan nociva como una enfermedad. *La Nación: Noticias de Costa Rica*.

Misael V, H. (01 de 2013). *EL ESTRÉS EN EL TRABAJO: UN ENFOQUE SICO -*

ADMINISTRATIVO. Obtenido de

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su*

relación con la salud. Obtenido de

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf

Trabajadores del área EXTRUSIÓN, FLEXIPLAST S.A. (2018). Cuestionario de CoPsoQ -

istas 21 (versión 2). (N. Padilla, Entrevistador)