

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

DIRECCION DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL II COHORTE

Tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE PLASTICAUCHO INDUSTRIAL”

Trabajo de investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

Autora: Psi. Ind. Doris Daniela Verdezoto Luna

Director: Ing. Carlos Matehu Gonzales, Mg.

Ambato - Ecuador
2016

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ingeniería en Sistemas
Electrónica e Industrial.

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación presidido por el Ing. José Vicente Morales Lozada. Mg Presidente del Tribunal e integrado por los señores Ing. Darwin Santiago Aldás Salazar, Mg., Ing. Christian José Mariño Rivera Mg., Ing. Manolo Alexander Córdova Suárez Mg., Miembros del Tribunal designados por el Consejo de Posgrado de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE PLASTICAUCHO INDUSTRIAL”, elaborado y presentado por la señora Psicóloga Industrial, Doris Daniela Verdezoto Luna, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental, una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Investigación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. José Vicente Morales Lozada. Mg.
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Darwin Santiago Aldás Salazar Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Christian José Mariño Rivera Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Manolo Alexander Córdova Suárez Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE PLASTICAUCHO INDUSTRIAL”, nos corresponde exclusivamente a: Doris Daniela Verdezoto Luna, Autor bajo la Dirección del Ingeniero Carlos Matehu Gonzales Magister Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Psi. Ind. Doris Daniela Verdezoto Luna

c.c. 1804148904

AUTOR

Ing. Carlos Anibal Matehu Gonzales Mg.

c.c. 05011575655

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Psi. Ind. Doris Daniela Verdezoto Luna

c.c. 1804148904

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi Tutor Carlos Matehu
por el apoyo en el desarrollo de la
investigación

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la vida y la fuerza para permitirme desarrollar esta investigación

A mi Madre que es la luz de mis ojos y la que me anima a luchar cada día para cumplir mis sueños.

A mi esposo Santiago quien es mi apoyo incondicional y que me estimula a cumplir mis objetivos.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Tema de Investigación	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1 Contextualización	1
1.2.2 Análisis Crítico	6
1.2.3 Prognosis.....	6
1.2.4 Formulación del Problema.....	7
1.2.5 Interrogantes	7
1.2.6 Delimitación del Objeto de investigación.....	8
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos	10
1.4.1 General.....	10
1.4.2 Específicos	10
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes Investigativos.....	11
2.2 Fundamentación Filosófica.....	12
2.3 Fundamentación Legal.....	13
2.4 Fundamentación Teórica.....	19
2.4.1 Los Riesgos psicosociales Variable Independiente.....	19
2.4.2Trabajo	19
2.4.3 Gestión de Riesgos.....	20
2.4.4 Identificación de peligros y riesgos	21
2.4.5 Evaluación del Riesgo.....	22
2.4.6 Estimación del riesgo.....	22
2.4.7 Factores de Riesgo Laboral.....	23
2.4.8 Riesgos provocados por Agentes Físicos.....	24
2.4.9 Riesgos provocados por Agentes Químicos.....	24
2.5.1 Riesgos provocados por Agentes Biológicos.....	24
2.5.2 Riesgos provocados por la carga de Trabajo-Ergonómicos:.....	24
2.5.3 Riesgos provocados por el Psicosociales:.....	25
2.5.4 Los Riesgos Psicosociales.....	25
2.5.5 Proceso de intervención para la evaluación de riesgos	26
2.5.6 Método de Evaluación llamado Ista 21	29
2.5.7 Seguridad Industrial Variable .Dependiente	31
2.5.8 Medicina Ocupacional	33
2.5.9 Vigilancia de la Salud	34
2.6 Afectación a la salud de los Trabajadores.....	37
2.6.1 Repertorio de enfermedades psicosociales asociadas al trabajo	38
2.6.2 Hipótesis	41
2.6.3 Señalamiento de las variables de la Hipótesis.....	41
CAPÍTULO III.....	42

METODOLOGÍA	42
3.1 Enfoque	42
3.2 Modalidad Básica de la Investigación	42
3.3 Nivel o Tipo de Investigación.....	42
3.4 Población y Muestra	43
3.5 Operacionalización de las Variables.....	44
3.6 Plan de Recolección de la Información.....	46
3.7 Plan de Procesamiento de la Información.....	47
CAPÍTULO IV.....	48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	48
4.1 Análisis de los resultados (encuesta, entrevista, otros).....	48
4.2 Estratificación de Riesgos de Personal Operativo de Logística.....	49
4.3 Estadística de Morbilidad del Personal de Logística	51
4.4 Interpretación de Datos	51
4.4.1 Datos del Personas Operativo de Logistica.....	52
4.4.2 Condiciones de Trabajo	53
4.4.3 Características Socio-Demográficas	53
4.4.4 Diseño de la Tarea	55
4.4.5 Contratación.....	57
4.4.6 Jornada	58
4.4.7 Adaptabilidad del Tiempo de Trabajo 1	59
4.5 Verificación de Hipótesis.....	71
CAPÍTULO V.....	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1 Conclusiones.....	75
5.2 Recomendaciones	76
CAPÍTULO VI.....	77
PROPUESTA.....	77
6.1 Datos Informativos.....	77
6.2 Antecedentes de la propuesta.....	78
6.3 Justificación	78
6.4 Objetivos	79
6.4.1 Objetivo General.....	79
6.4.2 Objetivos Específicos.....	79
6.5 Análisis de factibilidad	79
6.6. Factibilidad Organizacional:	80
6.7Factibilidad socio Cultural:	80
6.8 Factibilidad Económica:	81
6.9 Fundamentación Legal.....	81
6.10 Metodología, Modelo Operativo.....	82
6.11 MATRICES DE EXPOSICIÓN Y ORIGEN.	92
6.12 Cronograma de Ejecución y Difusión.....	100
6.13 Materiales de Referencia.....	105
6. 14 Anexo 1 Glosario:	117
6.15 Anexo 2 Fotografías.....	123
6.16 Anexo 3 Matriz de Riesgos INSHT	124

6.17 Anexo 4 Satisfacción del Trabajo de Investigación.....	131
6.18 Anexo 5 Informe de Evaluación de Riesgos Psicosocial.....	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población Observada	43
Tabla 2: Operacionalización de la variable independiente: los riesgos psicosociales	44
Tabla 3: Operacionalización de la variable dependiente salud de los trabajadores	45
Tabla 4: Recolección de la Información	46
Tabla 5 Estratificación de Riesgos.....	49
Tabla 6 Estadística de Morbilidad Logística.....	51
Tabla 7: Datos de la Muestra	52
Tabla 8: Personal de Estudio.....	53
Tabla 9: De edad	53
Tabla 10: Puesto de Trabajo	54
Tabla 11: Departamento/ Sección.....	55
Tabla 12: Movilidad Funcional.....	55
Tabla 13: Participación directa consultiva	56
Tabla 14 Relación Laboral.....	57
Tabla 15 Antigüedad.....	57
Tabla 16: Horas Semanales.....	58
Tabla 17: Horario.....	58
Tabla 18: Adaptabilidad del Tiempo de Trabajo 1	59
Tabla 19: Adaptabilidad del tiempo de trabajo 2.....	60
Tabla 20: Adaptabilidad del tiempo de trabajo 3.....	60
Tabla 21: Días Laborables 1	61
Tabla 22: Días Laborables 2	61
Tabla 23: Exigencias de Disponibilidad 1	62
Tabla 24: Exigencias de Disponibilidad 2	62
Tabla 25: Trabajo Doméstico Familiar	63
Tabla 26: Recursos 1.....	63
Tabla 27: Recursos 2.....	64
Tabla 28: Recursos 3.....	64
Tabla 29: Salario	65
Tabla 30: Composición del Salario.....	65
Tabla 31: Correspondencia Trabajo- Salario	66
Tabla 32: Promoción.....	66
Tabla 33: Exposiciones en Plasticaucho Industrial S.A.....	67
Tabla 34 Muestra de población para el análisis estadístico	71
Tabla 35 Categorías y Frecuencias Observadas.....	72
Tabla 36 Grados de Libertad.....	72
Tabla 37 Frecuencia Esperada	73
Tabla 38 Chi Cuadrado Calculado.....	74
Tabla 39 Matriz exposición Conflicto en el Rol/ Claridad del Rol.....	92
Tabla 40 Matriz de Exposición Ritmo de Trabajo.....	93

Tabla 41 Matriz de Exposición Emergencias Emocionales.....	94
Tabla 42 Matriz de Exposición Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo.....	95
Tabla 43 Matriz de exposición Previsibilidad.....	96
Tabla 44 Matriz de Exposición Exigencias Cuantitativas.....	97
Tabla 45 Matriz de Planificación de Actividades Preventivas.....	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de Problemas	5
Figura 2 Categorías Fundamentales.....	16
Figura 3 Variable Independiente.....	17
Figura 4 Variable Dependiente	18
Figura 5 Estratificación del Riesgo.....	50
Figura 6 Exposiciones Psicosociales en Plasticaucho Industrial Logistica.....	70
Figura 7 Nivel de Significación	73

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E
INDUSTRIAL
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

TEMA:

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN
A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE
PLASTICAUCHO INDUSTRIAL”

Autor: Psi. Ind. Doris Verdezoto

Director: Ing. Carlos Matehu Gonzales, Mg

Fecha: Diciembre 2016

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se realiza en la empresa Plasticaucho Industrial ubicada en la ciudad de Ambato, la investigación se basa en un estudio de los Riesgos psicosociales y la incidencia que tiene en la salud del personal operativo de Plasticaucho, con el objetivo de evitar daños a la salud de los trabajadores, reconociendo el riesgo a través de la identificación de los Riesgos Psicosociales con la Matriz de INSHT que nos brinda una priorización de los riesgos y permite identificar cuáles son los más críticos para consecutivamente con el Software Ista 21 realizar la evaluación, esto con la finalidad de establecer un programa de intervención del riesgo y controlar el mismo.

Los resultados del Estudio son los siguientes: Conflicto en el Rol: 88.8%, Ritmo de Trabajo: 83.3%, Exigencias Emocionales: 69.7%, Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo: 68.9%, Claridad del Rol: 65.6%, Previsibilidad: 62.2%, Exigencias Cuantitativas: 54.4%. Con estos resultados se comprobó la hipótesis que los riesgos psicosociales si afectan significativamente a la salud de los trabajadores operativos de Logistica de Plasticaucho Industrial.

Palabras Claves: Psicosocial, Riesgos, Salud, Personal, Evaluación, Resultados, Intervención, Programa, Control, Seguimiento.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo de investigación tiene como tema: “Los riesgos psicosociales y su incidencia en la afectación a la salud del personal operativo de Logística de Plasticaucho Industrial”. Su importancia radica en la necesidad de evitar afectaciones en la salud y así disminuir o controlar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores, además de generar una cultura de prevención en los empleados cumpliendo con la Ley.

Está estructurado por capítulos: EL CAPÍTULO I, denominado El Problema contiene la contextualización, análisis crítico, pronóstico, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de la investigación, justificación, objetivos generales y específicos.

El CAPÍTULO II conformado por los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación tecnológica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis y señalamiento de variables.

EL CAPÍTULO III constituido por la modalidad de la investigación, tipos de investigación, población, muestra, operacionalización de variables, plan de recolección de la información, plan de procesamiento de la información.

El CAPÍTULO IV En este capítulo se realiza el análisis e interpretación de datos que permitirán comprobar la hipótesis.

El CAPÍTULO V Se puntualiza las conclusiones y recomendaciones en función de los resultados de la evaluación de trabajo que permitirán desarrollar la propuesta.

EL CAPITULO VI Se detalla ya la propuesta para intervenir el riesgo y que se pueda controlar a través de un programa de intervención al Riesgos Psicosocial.

La investigación adicional contiene material de referencia y anexos de la investigación

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema de Investigación

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE PLASTICAUCHO INDUSTRIAL”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

“El trabajo es una actividad vital del hombre desde sus orígenes. En la medida en que pasamos la mayor parte del tiempo en función de las labores, nuestra vida diaria y nuestra salud dependen y están determinados en la sociedad, de acuerdo como se realicen y organicen las actividades y el consumo” (Beleño Herrera Sirly, 2012).

El problema de los riesgos psicosociales en los trabajadores de las empresas a **nivel de Ecuador** es alto ya que los empleados se ven sometidos diariamente a diversos estímulos o situaciones que provocan que tengan un ritmo de trabajo muy alto pues las empresas buscan ser altamente competitivas pudiendo existir una afectación en la salud de los colaboradores.

De acuerdo con: Lucia Dalgo Ruiz, (2008) “De las encuestas realizadas a los empleados del área de Bodega de Medicamenta Ecuatoriana S.A. se ha logrado extraer información variada de cada uno de los empleados de la empresa y en base a estos resultados, se puede detectar que 4 de las 6 dimensiones psicosociales muestran una mayor cantidad de empleados que perciben el ambiente relacionado con su trabajo de manera desfavorable para la salud como se muestra a continuación

Exigencia Psicológica 50% menos favorable, Trabajo Activo y Desarrollo 0% , Inseguridad 63%, Doble Presencia 50%” (Dalgo Ruiz & Mullo Leiva, 2008).

De acuerdo con un estudio realizado por el Ing. Robinson Zambrano (el año 2013) Indica que el “89,66% de trabajadores del área de calzado plástico está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Control de los tiempos a disposición.” (Zambrano Jordán, 2013).

A nivel de la Ciudad de Ambato en una investigación realizada por el Ing. Alex Beltran (en el año 2014) menciona en su investigación realizada en Imporcalza los siguientes: “Resultados permitieron conocer que las manifestaciones tempranas más desfavorables guardan relación con: Control de los tiempos a disposición en un porcentaje del 64.8%, a las exigencias psicológicas cognitivas con un valor del 57.3%.” (Pág. 36) (Velásquez Beltrán Alex Javier, 2015).

Según Este estudio realizado en la empresa Imporcalza indica que el personal presenta una situación desfavorable en relación a los tiempos que tienen en el trabajo y la exigencia psicológica en el trabajo.

Este estudio ayuda parcialmente a la investigación que se realizará en **Plasticaucho Industrial**. Se ha empezado a detectar que los trabajadores están expuestos al riesgo psicosocial por las diferentes actividades que desarrollan ya que tiene un alto ritmo de trabajo pues necesitan cumplir con los estándares de productividad lo cual exige que el personal operativo de logística este en el turno que la empresa lo requiera.

Debe entenderse que los riesgos psicosocial logran ocasionar diferentes afectaciones a los trabajadores entre ellos puedes estar el ritmo de trabajo que tiene el personal de logística que diariamente se encuentran desarrollando sus actividades en diferentes turnos , el problema surge cuando no saben cómo manejar la exigencia física y psicológica de la intensidad de las labores, o cómo afrontar los riesgos psicosociales que se presentan diariamente en la jornada lo cual puede ocasionar que existan afectaciones a la Salud.

Como las labores son actividades diarias y exigentes los trabajadores operativos de logística están expuestos directamente a diversos riesgo psicosocial que se presentan en el área pudiendo provocarles que no sepan cómo afrontar su ritmo de trabajo y que bajen su productividad, así como el desempeño del mismo, además producir desgaste físico, o existir conflictos en las relaciones interpersonales con los compañeros.

Los riesgos psicosociales que se presentan en el trabajo podrían afectar al colaborador por la intensidad del mismo causando que tengan problemas de ausentismos y baja productividad.

Figura 1 **Árbol de Problemas**

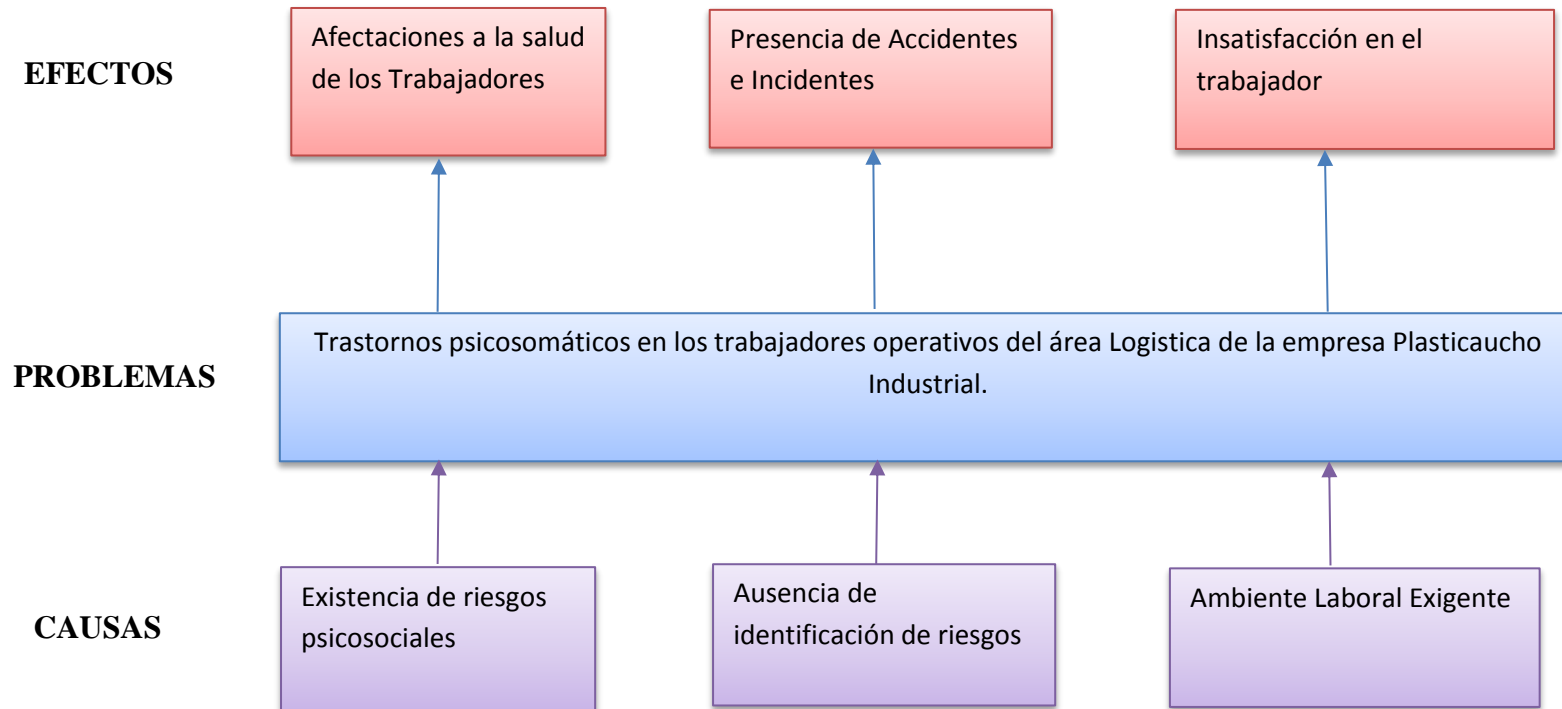


Figura 1: El Árbol de Problemas explica las causas las causas, el problema y las consecuencias que se pueden presentar en Plasticaucho Industrial.
Elaborado por: D. Verdezoto, 2016.

1.2.2 Análisis Crítico

Debe entenderse que los riesgos psicosociales pueden ocasionar afectaciones en la salud de los colaboradores que diariamente se encuentran desarrollando sus actividades, lo grave surge cuando no conocen como manejar el riesgo psicosocial que se presentan diariamente.

Como el trabajo es una actividad diaria que realiza el personal operativo de logística están expuestos directamente al riesgo psicosocial pues no se tiene una matriz de identificación que permita valorar los riesgos por lo cual pueden existir accidentes e incidentes en el área logística pudiendo provocarles afectaciones a la salud de los mismos.

El ambiente del área logística es altamente exigente pues deben entregar a tiempo los pedidos a los diferentes clientes, por lo cual prestan mucha concentración en las actividades que realizan lo cual puede generar que estén cansados o insatisfechos por las exigencias laborales.

1.2.3 Prognosis

Si la empresa no realiza una evaluación de los riesgos psicosociales al personal operativo de logística, se podrían presentar problemas en la salud del personal generando enfermedades, esto a largo plazo generarán malestar, ausentismos en los trabajadores de Plasticaucho Industrial.

Si persiste la exposición al riesgo psicosocial podrían ocasionar que baje la productividad en las actividades que desarrollen en la organización, pues los colaboradores del área operativa de logística son una parte primordial en las actividades de la empresa.

Y al tener problemas a la salud afectaría en las entregas de los pedidos pues se tendrían atrasos en los despachos con los clientes internos y externos provocando

un malestar, quejas por parte de los clientes internos y externos y pérdidas económicas porque no se efectuaría un despacho eficiente, produciendo un desprestigio en la compañía por la no entrega del producto a tiempo a los clientes internos o externos, los trabajadores que no sabrían cómo manejar el riesgo psicosocial a los que están expuestos empezarían a faltar a sus jornadas por los problemas que tendrían a la salud y que estén padeciendo, esto implicaría que Talento Humano debería realizar la búsqueda de un remplazo y este proceso es demoroso hasta encontrar el personal idóneo que pueda desarrollar las actividades.

De no dar una solución la empresa podría tener ausentismos y afectaciones a la salud del personal que podrían llegar a oídos de las entidades de control como el IESS lo cual conllevaría a una investigación de presunta enfermedad profesional que tenga el trabajador como consecuencia del trabajo, y en el caso que se determine que la empresa es la responsable de la afectación a la salud tendría que desembolsar grandes sumas de dinero para pagar las indemnizaciones.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De qué manera inciden los riesgos psicosociales en la afectación a la salud de los trabajadores operativos de Logística de Plástica Industrial?

1.2.5 Interrogantes

¿Existe un método que permita evaluar al riesgo psicosocial que están expuestos los trabajadores operativos de Logística de Plástica Industrial?

¿Cuáles son las afectaciones a la salud que presentan el personal operativo de Logística de Plástica Industrial?

¿Existe alguna alternativa que permita minimizar los efectos de los riesgos psicosociales y su incidencia en la afectación a la salud de los trabajadores operativos de Logística de Plástica industrial?

1.2.6 Delimitación del Objeto de investigación

El presente tema se los realiza en el:

Campo: Seguridad e Higiene Industrial

Área: Prevención de Riesgos

Aspecto: Los riesgos psicosociales y su incidencia en la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial en el periodo 2015-2016.

Delimitación Espacial: Esta investigación se realizará con el personal operativo de logística en la ciudad de Ambato en la empresa Plasticaucho Industrial.

Delimitación Temporal: Este problema será estudiado en el periodo 2015-2016

1.3 Justificación

Algunos años atrás, las empresas no tomaban en cuenta el riesgo psicosocial del ambiente de trabajo al que estaban expuestos los trabajadores. La presente **investigación** tiene como finalidad realizar una evaluación de los riesgos psicosociales para presentar alternativas y métodos de prevención que eviten que los trabajadores sufran afectaciones en la salud dando como resultado un mejor ambiente de trabajo para evitar que haya ausentismos eliminar gastos innecesarios por remplazos del personal, evitar la aparición de enfermedades profesionales y cumplir los requisitos técnicos legales exigidos por la constitución nacional.

Cabe mencionar que la misión de la empresa es liderar el sector del calzado en Ecuador con procesos ágiles, eficientes e innovadores por lo cual ponen mucho énfasis en crear un ambiente de trabajo bueno para sus trabajadores, ya que saben que sus trabajadores apoyarán a cumplir la misión que es que todo ecuatoriano use un par de zapatos de una de las marcas que comercializa la empresa.

La Seguridad Industrial y Salud Ocupacional es un campo muy extenso en el cual va incluido el estudio de factores psicosociales que son conocidos como riesgo psicosocial, lo cual es un punto de estudio muy **importante** e **interesante** para la realización de este proyecto; ya que en la actualidad la empresa Plasticaucho Industrial requiere realizar el estudio de los riesgo psicosocial para conocer cómo se sienten sus trabajadores en el entorno donde trabajan y evitar que existan afectaciones en la salud de los trabajadores.

En las actividades laborales, hoy en día se ha vuelto muy frecuente que se presenten riesgo psicosocial en los trabajadores, provocando a largo plazo afectaciones en la salud que les puede causar a después de un tiempo enfermedades como gastritis etc., por tal motivo se ha decidido realizar esta investigación que es de sumo **interés** para la empresa, ya que desean cumplir con la normativa legal vigente para mantener un buen servicio con los clientes internos y externos evitando gastos por ausentismos de los trabajadores y por ende evitar multas por parte de los entes de control.

La **importancia** de realizar esta **investigación** es esencial, puesto que en este año se ha considerado que se evalúe al personal operativo de logística para saber cómo se sienten respecto a al trabajo que desarrollan en su área y la presión que tienen por llegar a cumplir los objetivos planteados por la empresa Plasticaucho Industrial para que los clientes estén satisfechos con los despachos realizados por el personal de logística.

El presente proyecto es **factible**, ya que se cuenta con la aceptación y compromiso del Gerente de Desarrollo Organizacional y el Gerente de Operaciones Logísticas, jefaturas y mandos medios, para la realización y evaluación a los puestos de trabajo.

El enfoque principal para el desarrollo de este estudio, es el bienestar en la salud de los trabajadores, con esta investigación se **beneficiaran** los trabajadores operativos y la jefatura del área logística de Plasticaucho Industrial, que buscan cumplir con la ley vigente.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar los riesgos psicosociales y su incidencia en la afectación a la salud del personal operativo de Logística de Plástica Industrial.

1.4.2 Específicos

- Evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores operativos de logística de Plástica Industrial.
- Determinar las afectaciones a la salud que presentan el personal operativo de logística de Plástica Industrial.
- Preparar un plan de intervención que permita minimizar trastornos psicosociales en el personal operativo de logística de Plástica Industrial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

La presente Investigación nace de la necesidad de Plasticaucho Industrial ya que se planteó dentro de los objetivos de Desarrollo Organizacional realizar una evaluación de Riesgos Psicosocial al personal operativo de logística en base a esta necesidad se busca información sobre el tema de estudio por lo cual se utilizará como plataforma la bibliografía especializada y actualizada que servirá como base teórica y científica de la presente investigación de estudio.

La siguiente publicación en el país de España indica lo siguiente:

En la unidad de Investigación de Valencia el Ing. Pedro R. Gil-Monte en el (año 2009) indica lo siguiente “En la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales (3); tal es así que el 70,9% de los trabajadores encuestados señalaba riesgos para tener accidentes laborales” (Gil Monte, 2012).

Otra Investigación realizada en la ciudad de Ambato menciona lo siguiente:

El autor Psc. Ind. Grace Marisol Lescano Solís (2013) menciona que “Los resultados obtenidos apuntan a que existen dos dimensiones desfavorables: control de tiempos a disposición con un valor de 64.8 y exigencias psicológicas cognitivas con el 57.3; con esta apreciación se pretende proponer un plan de intervención preventiva con el fin de aportar con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y minimizando la aparición de manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores.” Pag 7 (Lescano Solis, 2013).

En la Investigación que realiza César Estacio en el año (2013) indica lo siguiente “El desarrollo del presente trabajo de investigación busca plantear una reforma legal

en el Código de Trabajo vigente, para que se tipifique los factores de riesgos psicosociales, en razón que al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano, referente a los factores de riesgos, puedo evidenciar que existen factores de riesgos como son: Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Esto es: físicos, químicos y biológicos, para los cuales se establece una indemnización al trabajador. Sin embargo este cuerpo legal no establece los factores de riesgos psicosociales ocasionados debido a una serie de exigencias laborales por parte de los empleadores o en muchos casos provenientes de los mismos compañeros de trabajo y que afectan la psiquis de la persona trabajadora; esto produce lo que se llama causa-efecto, en consecuencia se deriva el estrés laboral; al realizar operaciones rutinarias y repetitivas durante períodos de tiempo muy largos; falta de comunicación; falta de relaciones personales; sistemas directivos autoritarios; ruido, acoso moral, el hostigamiento y las amenazas, que deterioran la salud de las personas, por cuanto pueden tener efectos muy negativos ya sea psíquico, físico o social, es decir afectan tanto a salud como a la calidad de vida, de las y los trabajadores, tanto en el ámbito personal como familiar y además disminuyen la capacidad de productividad en una determinada empresa y por ende perjudica el desarrollo económico del país. ” (Pag2) (Estacio Jurado, 2013).

Esta investigación ayuda parcialmente a este trabajo ya que permite revisar concepciones sobre las afectaciones a la salud. Pero no existen investigaciones de Los riesgos psicosocial y su incidencia en la afectación a la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial.

Por lo tanto, es una investigación inédita en la empresa Plasticaucho Industrial. Período 2015-2016.

2.2 Fundamentación Filosófica

El investigador para realizar el presente trabajo de grado acoge los principios filosóficos Según el Ing. Héctor Recalde (2011) menciona que

“Paradigma crítico propositivo: Es Crítico por que cuestiona los esquemas molde de hacer investigación y propositivo ya que propone alternativas de solución” (Recalde, 2011).

En base a esto podemos decir que: El paradigma concibe a la realidad como un ente transformador, en este caso reconocemos que. Los riesgos psicosociales y su incidencia en la afectación a la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial son cambiantes, por lo que se quiere lograr un cambio transformador.

Epistemológicamente: "el término epistemología deriva del griego episteme que significa conocimiento, y es una rama de la filosofía que se ocupa de todos los elementos que procuran la adquisición de conocimiento e investiga los fundamentos, límites, métodos y validez del mismo": (Jaramillo Echeverri, n.d.).

Siendo la autora de esta investigación tengo relación y apertura en Plasticaucho Industrial ya que trabajo en la misma empresa. Hay una mayor relación e interacción directa entre el investigador y el objeto de investigación, así como con las variables que componen la problemática, convirtiéndose ambos en transformadores de la sociedad.

Social: A través de esta investigación se contribuirá con la sociedad, pues se ayudará a que los trabajadores conozcan cómo afrontar los riesgos psicosociales del trabajo y no tengan problemas a futuro, y que sus familias se sientan seguras, ya que están en una empresa que vela por su bienestar y seguridad para salvaguardar la salud de sus trabajadores.

2.3 Fundamentación Legal

La presente investigación se sustentará en la siguiente base legal:

Constitución Política de la República Del Ecuador:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Constituyente, 2008).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Capítulo III Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo – Obligaciones de los Empleadores Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;

c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2006).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Capítulo I Art. 12 Factores de Riesgo.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2006).

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Art 1 Los países miembros desarrollarán Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos

b) Gestión Técnica

Identificación de factores de riesgos

Evaluación de Factores de Riesgos

Control de Factores de Riesgos

Seguimiento de medidas de control” (TRABAJO, 2005).

Código de Trabajo

“Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las obligaciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.” (H Congreso Nacional, 2012).

Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

“Art. 15 Numeral 2. (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes:

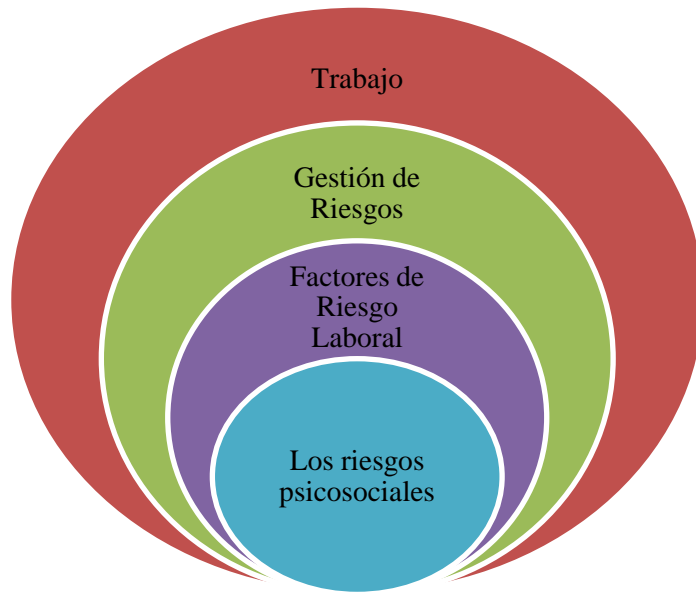
a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;

b) Control de Riesgos profesionales”

(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

Figura 2 Categorías Fundamentales

Variable Independiente (V. I.)



Variable Independiente

Variable Dependiente (V.D.)



Variable Dependiente

INCIDEN

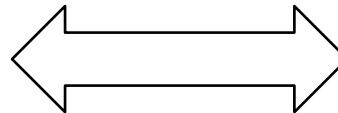


Figura 2 Las Categorías Fundamentales brindan una explicación de las variables Independiente y Dependiente
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

Figura 3 Variable Independiente

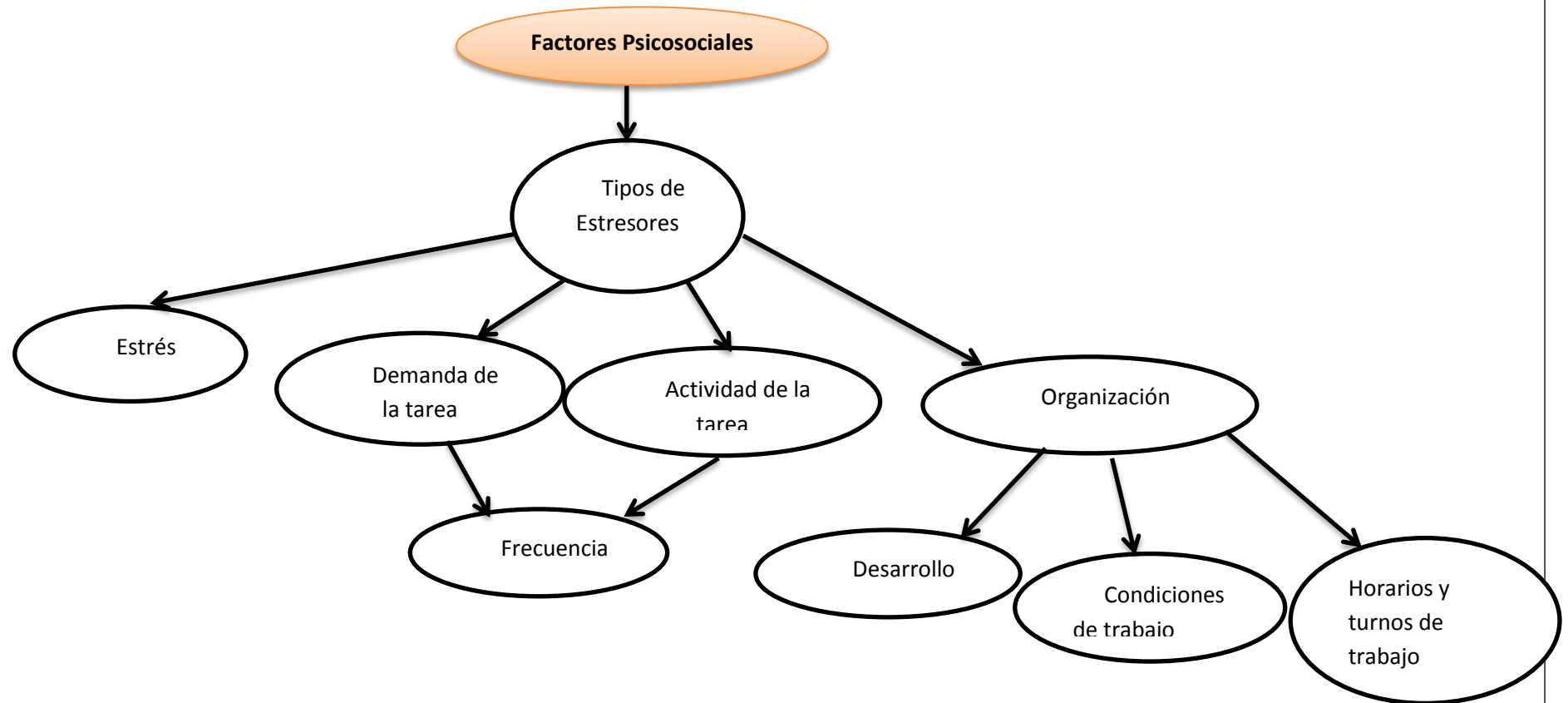


Figura 3 La variable independiente muestra todos los factores psicosociales como los tipos de estresores: que se presentan en el trabajo y que afectan a la salud
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

Figura 4 Variable Dependiente

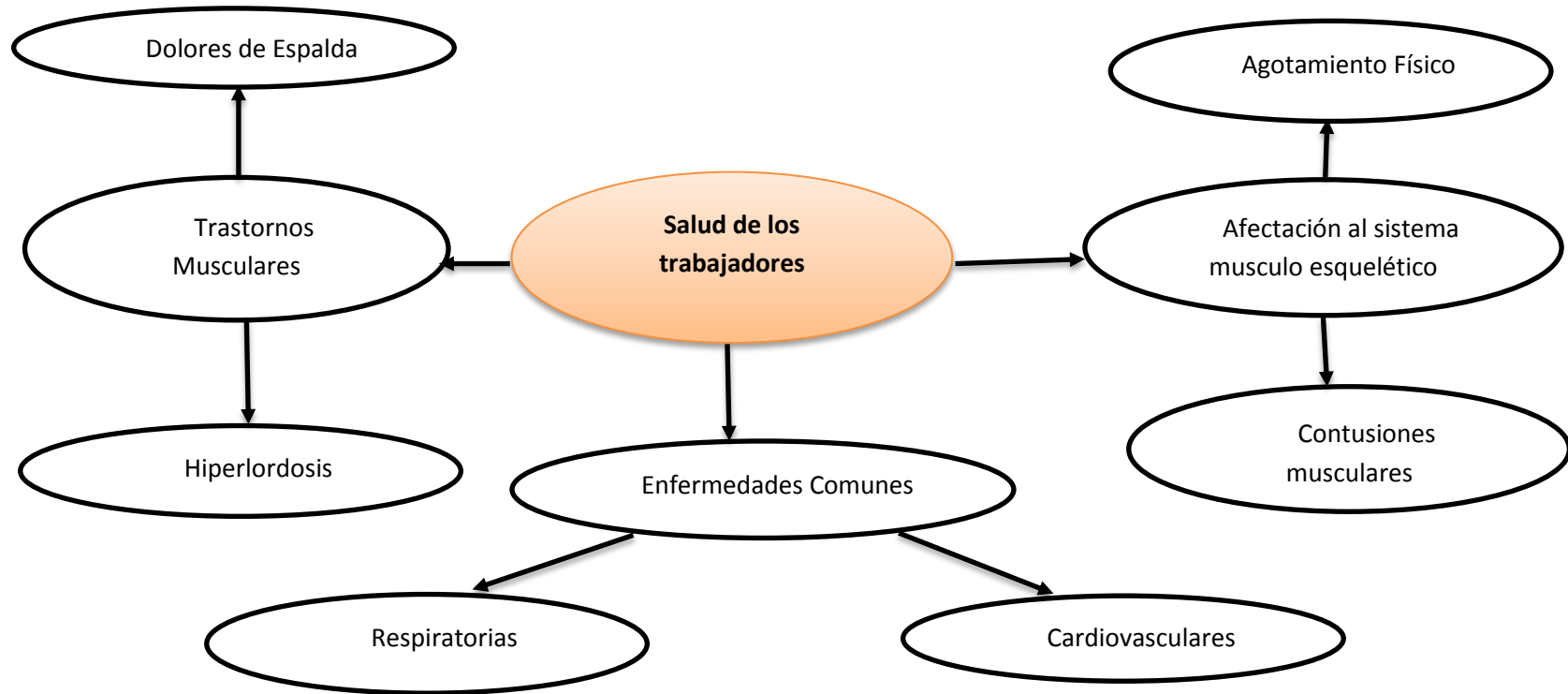


Figura 4: La variable dependiente muestra todas las consecuencias a la salud que pueden sufrir los trabajadores por los riesgos psicosociales.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

2.4 Fundamentación Teórica

2.4.1 Los Riesgos psicosociales Variable Independiente

2.4.2 Trabajo

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien -que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

Trabajo Informal: Son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), empresas muy pequeñas o no organizadas; se lo asocia frecuentemente al subempleo urbano (PREALC, 1978). Este enfoque definido inicialmente por el PREALC de la OIT, tiene la limitación de su generalidad, porque pone el acento en un sector de la economía más que en la condición de actividad de los individuos. Para la OIT, dentro del Sector Informal, coexisten numerosas actividades: los trabajadores de empresas con menos de 5 ocupados, los trabajadores por su propia cuenta (excepto los profesionales universitarios), los trabajadores del servicio doméstico remunerados y los trabajadores familiares no remunerados.

(C Neffa, n.d.).

2.4.3 Gestión de Riesgos

Según Janys Aguilera menciona que “Como se puede apreciar, estas definiciones enmarcan a la GRL como un proceso que valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permitirá la identificación, evaluación, control y seguimiento de los Riesgos Laborales.

- Elementos de la Gestión de Riesgos Laborales (GRL)
- Para la GRL, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:
- Identificación de peligros y riesgos
- Evaluación del riesgo
- Control del riesgo
- Seguimiento y control del riesgo.

Las Norma OHSAS 18001, permiten implementar, mantener y mejorar la eliminación o disminución de riesgos y está diseñada para integrarse en otros sistemas de gestión. Por su sencillez, es una de las prácticas sobre seguridad laboral más extendidas en Europa. En muchos países se ha establecido como norma nacional. El aspecto básico de esa norma es la planificación del control y de la evaluación de riesgos. Todas las actividades deben ser minuciosamente examinadas y evaluadas para descubrir sus peligros, tanto elevados como moderados. Una vez jerarquizados los riesgos, estos son sometidos a sus posibilidades de control y de acciones correctivas. Todos los interlocutores se implican en las tareas de prevención, estableciéndose entre ellos en flujo de información que, debidamente documentada, minimiza la burocracia. Tiene por premisa definir los objetivos que un sistema de gestión de prevención de riesgos, para evitar o minimizar los accidentes laborales, mejorar el funcionamiento de las organizaciones y ayudar a la mejora continua en la prevención. En base a esos principios, desarrolla los cuatros pilares fundamentales sobre los que se asienta un sistema de prevención: la responsabilidad de la dirección, estableciendo su compromiso prioritario extensivo a todos los trabajadores de la empresa; la implantación de los procesos necesarios para realizar cada actividad; la prevención

de los riesgos, como un comportamiento sistemático activo, y el ciclo de mejora continua.

2.4.4 Identificación de peligros y riesgos

Es la actividad realizada para reconocer los peligros y riesgos existentes y poder determinar posteriormente la magnitud de afectación que estos puedan presentar. La NC 18000: 2005 define la identificación de peligros como: "proceso que consiste en reconocer que existe peligro y definir sus características". La identificación de peligros y riesgos es la actividad más importante dentro de las organizaciones, en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, pues es la más compleja y la que requiere mayor nivel de atención cuando se habla de prevención.

Una correcta identificación de peligro y riesgos asociados a este disminuirá la probabilidad de ocurrencias de accidentes e incidentes de trabajo, así como la aparición de enfermedades profesionales. La organización debe establecer y mantener procedimientos para la continua identificación de peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control necesarias.

Estos procedimientos deben incluir: actividades rutinarias y no rutinarias; actividades de todo el personal con acceso al lugar de trabajo (incluidos subcontratistas y visitantes); servicios o infraestructura en el lugar de trabajo, proporcionados por la organización o por otros. La organización debe garantizar que los resultados de estas evaluaciones y los efectos de estos controles sean tomados en cuenta cuando establezca sus objetivos de SST. La organización debe documentar y mantener esta información actualizada. La metodología de la organización para identificación de peligros y evaluación de riesgos debe:

- Estar definida con respecto a su alcance, naturaleza y planificación de tiempo para asegurar que es proactiva antes que reactiva;
- Proveer lo necesario para la clasificación de los riesgos y la identificación de aquellos que deban ser eliminados o controlados;

- Ser coherente con la experiencia operacional y las capacidades de las medidas de control de riesgos empleadas;
- Proporcionar datos de entrada en la determinación de requisitos de los servicios o infraestructura, identificación de necesidades de formación y(o desarrollo de controles operacionales
- Proveer lo necesario para el seguimiento de las acciones requeridas con el fin de asegurar la eficacia y la oportunidad de su implementación.

2.4.5 Evaluación del Riesgo

Una vez identificados los peligros presentes en el área, se pasará a su evaluación. Para la evaluación de riesgos, no pocos autores especialistas en el tema, han definido un sin número de métodos que arrojan resultados tanto cualitativos como cuantitativos. Existen además métodos específicos para la evaluación de determinado riesgo en especial. El método que se muestra a continuación, entra dentro del grupo de los cualitativos, mediante el análisis de dos indicadores para su determinación:

- Probabilidad de ocurrencia del daño
- Consecuencias del daño
- Dentro de la etapa de evaluación de riesgos se desarrollan las siguientes fases

2.4.6 Estimación del riesgo

La NC 18000: 2005 ha definido la estimación del riesgo como "proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro". Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo. Aquí se valoran conjuntamente la probabilidad y la potencial severidad (consecuencias) de que se materialice el peligro. La estimación del riesgo proporcionará la información necesaria para determinar de qué orden de magnitud es este.

A pesar de la existencia de diversos métodos de evaluación de riesgos, en todos los casos se han de llegar a definir dos conceptos claves: probabilidad y consecuencia. Probabilidad: que es la posibilidad de ocurrencia del riesgo, que puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca. Consecuencia: que es la materialización de un riesgo puede generar consecuencias diferentes, cada una de ellas con su correspondiente probabilidad. A mayor gravedad de las consecuencias previsibles, mayor deberá ser el rigor en la determinación de la probabilidad, teniendo en cuenta que las consecuencias del accidente han de ser contempladas tanto desde el aspecto de daños materiales como de lesiones físicas, analizando ambos por separado.” (Aguilera Veja, n.d.).

2.4.7 Factores de Riesgo Laboral

Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

- Identificación de peligros y factores de riesgo.
- Medición de los factores de riesgo
- Evaluación de los factores de riesgos
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones Periódicas

Determinación de Métodos de Evaluación de Factores de Riesgos

La evaluación se aplicara en las actividades que estén en relación directa con la lesión diagnosticada como presunta enfermedad profesional, la evaluación se la realizara bajo metodología reconocida por organismos especializados nacionales y a falta de estos organismos internacionales.(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016b).

Tipos de Riesgos

Los factores de riesgo laboral van a ser aquellos elementos o condicionantes que pueden provocar un peligro profesional

2.4.8 Riesgos provocados por Agentes Físicos

. Son:

- Ruido.
- Vibraciones.
- Radiaciones.
- Iluminación.
- Velocidad del aire
- Presiones.
- Humedad.

2.4.9 Riesgos provocados por Agentes Químicos

El origen está en sustancias y productos:

- Sólidos: Polvos, Humos
- Líquidos: Neblina, aerosoles
- Gaseosos: Gases, vapores

2.5.1 Riesgos provocados por Agentes Biológicos

Contacto con animales y seres infectados o portadores

- Virus.
- Bacterias.
- Protozoos.
- Hongos.
- Helmintos
- Artropodos.

2.5.2 Riesgos provocados por la carga de Trabajo-Ergonómicos:

Ritmos de trabajo y organización/mando inadecuados.

Repetitividad

- Tipo de Movimiento
- Postura de Trabajo

2.5.3 Riesgos provocados por el Psicosociales:

Es la calidad de relaciones humanas, división y organización del trabajo.

- Estrés
- Insatisfacción Laboral
- Agotamiento Psíquico

(Cañada Cle Jorge, Díaz Olivares Ignacio, Medina Chamorro Javier, Puebla Hernández Miguel Ángel, Simón Mata José, n.d.).

2.5.4 Los Riesgos Psicosociales

Los Riesgos o "Factores de riesgos" psicosociales se han definido por la OIT (1986) como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas Interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

(Llaneza, 2009).

Según Factores Psicosociales del Trabajo “

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Según la NTP 703 El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales “Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud
Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a

través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir). La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).” (Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales España, 2000).

2.5.5 Proceso de intervención para la evaluación de riesgos

Según la NTP 703 “La metodología se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes de la dirección de la empresa, de los trabajadores (delegados de prevención) y de los técnicos de prevención. Se considera que el conocimiento técnico y el conocimiento fundamentado en la experiencia son complementarios ya ambos necesarios en el proceso de intervención preventiva. Este grupo se constituye como el verdadero motor del proceso de evaluación y tiene importantes funciones en la preparación y realización del trabajo de campo y de la información de la plantilla a evaluar, determinar las unidades de análisis, la adaptación del cuestionario a la empresa, las estrategias de protección de la confidencialidad, de distribución y recogida de los cuestionarios, de sensibilización y en la interpretación de los resultados y realización de las propuestas de medidas preventivas” (Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales España, 2000).

Los factores Psicosociales pueden ser:

Conflicto en el Rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Ritmo de Trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

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.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Claridad del Rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Previsibilidad

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

Exigencias Cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Doble Presencias

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Influencia

Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su Actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Apoyo Social de Superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Sentido del Trabajo

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Apoyo Social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Exigencias de Esconder Emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del Comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Sentimientos de Grupos

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Justicia

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su Trabajo.

Posibilidades de Desarrollo

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Reconocimiento

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Confianza Vertical

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas. (Informe Istas 21).

2.5.6 Método de Evaluación llamado Istas 21

Según el portal Istas 21 menciona “Es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, basadas en su utilización para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, en la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento” (Istas 21, n.d.).

Características del Método

“Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no de las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.

Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes, así como directivos/as, con el apoyo de los técnicos de prevención, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo (GT) vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y obtención de datos, posterior propuesta, implementación y evaluación de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).

Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.

La presentación de los resultados se realiza para distintas unidades de análisis: para el conjunto de la empresa, para cada uno de los departamentos que la componen, para cada puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP) y sexo en el informe preliminar de evaluación. También se pueden obtener los resultados por: antigüedad, relación laboral, horario y edad. De esta manera se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas (Art. 4 RSP).” (Istas 21, 2016a).

2.5.7 Seguridad Industrial Variable .Dependiente

Según la página de monografías menciona “La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos de accidentes en la industria, ya que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.

Todas las industrias en todos los tiempos ha estado acompañadas de diferentes riesgos dentro de la actividad laboras, tal es el caso de los accidentes que han sido causados por condiciones y actos inseguros que han ido afectando la productividad de la empresa o entidad moral.

Las normas de seguridad han pasado por diferentes fases, y por distintos momentos de implementación, e inicialmente el interés estaba concentrado simplemente en propiciar que las instalaciones fueran seguras, en evitar accidentes y en el uso de elementos de protección, las cuales estaban concentradas específicamente en los aspectos físicos y logísticos para garantizar la seguridad en los trabajadores. Pero más allá de las especificaciones logísticas o físicas, la seguridad industrial debe ser o tener un enfoque integral, holísticas e incluyentes, y tener en cuenta además, la responsabilidad del trabajador y de todos los miembros en el auto cuidado, su ambiente laboral, sus comportamientos, por lo que el sistema de gestión de la seguridad es una red en la que todos son responsables.

La seguridad industrial tiene muchos objetivos pero entre los que más se destacan son: evitar lesiones y muerte por accidente ya que cuando ocurre este tipo de riesgos puede haber una alteración en la productividad que genera el potencial humano, como la reducción de los costos operativos de producción, Contar con sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y la causa de los mismos, contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad. Además de que la seguridad tiene dos funciones principales, tiene una función en línea, cómo de asesoría, es en ese momento en que entran los especialistas en seguridad quienes son los encargados de reconocer que parte corresponde a cada

categoría. Para ello es necesario que se conozca de manera clara lo que es en sí evasión de riesgos, que se refiere a la forma de navegar libre de incómodos sucesos por lo que hay que evitar hacer cosas que nos puedan molestar. Esto tiene diferentes enfoques, uno de ellos son el enfoque coercitivo en el que la gente no evalúa correctamente los peligros, ni toma las precauciones adecuadas y para ello se deben imponer reglas, otro es el enfoque psicológico que en si trata de premiar los actos a favor de la seguridad, y por último el enfoque de ingeniería en el que se realiza el análisis de los diferentes factores de riesgo entrando el enfoque analítico.

Tomando en cuenta todo lo anterior es necesario implementar sistemas de protección, que se encarguen de disminuir los riesgos y accidentes a todas las personas que laboren en la empresa, como pueden ser primeros auxilios, protección en máquinas, protección contra incendios, y todos los medios que proporcionen una medidas de seguridad para la integridad física de las personas.

La seguridad industrial también tiene su parte legal en la que entra la ley general del trabajo en la cual nos remarca que en cada empresa puede llegar a sufrir riesgos de trabajo los cuales pueden ser accidentes o enfermedades ocurridas durante la actividad laboral.

En si los riesgos no son más que una relativa exposición a un peligro, con esto podemos afirmar que la ausencia de riesgos constituye la seguridad, la cual podemos definir como la protección relativa de exposición a peligros.

Los principales riesgos en la industria están vinculados a los accidentes y las enfermedades que pueden tener un importante impacto ambiental y perjudicar a regiones enteras, aún más allá de la empresa donde ocurre el siniestro. Entonces, la seguridad industrial requiere principalmente los trabajadores, lo que es necesario tener vestimentas y elementos necesarios; además de un monitoreo médico, la implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos. Cabe destacar que la seguridad industrial es relativa, ya que es imposible garantizar que nunca se producirá ningún tipo de accidente.

Como ya sabemos la seguridad se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, en tanto que la salud trata sus efectos crónicos. Los profesionales de la seguridad industrial hablan de los decesos en el trabajo y sienten la urgencia de proteger al trabajador del peligro inminente de accidentes.

En cuanto ya se han manifestado algún tipo de riesgo de trabajo y se sufrió un percance de manera física; tal como tener alguna lesión a ciertas personas, la empresa o persona moral tiene por obligación pagar una indemnización a las personas afectadas y en seguida realizar un análisis de la o las causas que originaron el desperfecto, y así llevar un control y poder evitar que en un futuro ocurra el mismo riesgo.” (Burgos Romero, n.d.).

2.5.8 Medicina Ocupacional

Según el portal Sasoec menciona “Está orientada a cuidar la salud del talento humano de la organización, previniendo El desarrollo de enfermedades profesionales y evitando el ausentismo laboral, optimizando los recursos y aumentando la productividad de la empresa.

Según la Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 14: Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a los que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional” (Sasoec Consultores, 2016).

Según el Portas Iestas menciona “La Salud Laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Se puede evitar que el trabajo dañe a la salud, y es obligación empresarial hacerlo así: los mal llamados “accidentes” y las enfermedades laborales son evitables si se adopta una adecuada prevención.

La normativa de prevención establece derechos de los trabajadores/as, la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas (y comprobar su eficacia) y responsabilidades públicas de promoción, control y sanción. También establece la participación de los trabajadores en todos aquellos aspectos que atañen a su salud y seguridad en el trabajo, y una figura para su representación autónoma: los y las delegado/as de prevención.

Para ejercer su función, los delegados y delegadas de prevención han de conocer sus derechos y además, necesitan contar con herramientas que faciliten su labor.” (Istas 21, 2016b).

2.5.9 Vigilancia de la Salud

Según la NTP 471 Menciona “La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos) El término “vigilancia de la salud” engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas. Existen dos tipos de objetivos: los individuales y los colectivos. Los primeros están relacionados con el sujeto que sufre el reconocimiento médico y los segundos con el grupo de trabajadores. Aunque en la práctica se les ha de conceder la misma importancia, la repercusión de cada uno de ellos en el terreno de la prevención es bien distinta. Tres son los objetivos individuales de la vigilancia de la salud: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre

la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

La valoración colectiva de los resultados permite valorar el estado de salud de la empresa, dando respuesta a las preguntas ¿quién presenta alteraciones? ¿en qué lugar de la empresa? y ¿cuándo aparecen o aparecieron? Ello hace posible establecer las prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos en la empresa, motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de datos en la población trabajadora y evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores. Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición. Año: 1998 En resumen, la vigilancia de la salud nos ayuda a:

- Identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos)
- Planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación.
- Evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, n.d.).

Según la NTP 471 Menciona “La vigilancia de la salud en “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, regula en su artículo 22 la vigilancia de la salud del personal al servicio de una empresa.

Las características de la misma son:

a. Garantizada por el empresario: El empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

b. Específica: Esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.

c. Voluntariedad Condicionada: La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Es más, el consentimiento del trabajador no deberá ser a una vigilancia genérica sino que se basará en el conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Varias son las disposiciones legales en las que se establece la vigilancia de la salud. Por un lado, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Y finalmente, toda aquella legislación específica para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.

Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. En este supuesto la vigilancia de la salud se utiliza como medio para

hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo que se reformula en el artículo 25.1 de la LPRL.

En los dos últimos supuestos se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores.

d. Confidencialidad: la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de: aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función de mejorar las medidas de protección o de prevención.” (Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España, 2016).

2.6 Afectación a la salud de los Trabajadores

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.(Moreno Jiménez & León, 2010).

El modelo demanda-control-apoyo social ha sido puesto a prueba en numerosos estudios desde su aparición en los '80. En concreto, la investigación se ha centrado en la hipótesis de la tensión psicológica, es decir, la que predice efectos en la salud. Frente a quienes afirman que no hay suficiente información sobre la posible

nocividad de los factores psicosociales, la literatura revisada muestra claramente que la alta tensión influye en la salud y la calidad de vida de diversas formas, y ninguna de ellas beneficiosa. Se trata de estudios de gran calidad epidemiológica y que utilizan diversas metodologías.

Se han investigado sobre todo enfermedades crónicas, especialmente cardiovasculares; pero también se han estudiado otros efectos en la salud:

- Agotamiento,
- Depresión,
- Insatisfacción laboral,
- Síntomas y trastornos músculo-esqueléticos (ME),
- Problemas de sueño,
- Ansiedad,
- Uso de analgésicos y tranquilizantes,
- Absentismo,
- Intentos de suicidio,
- Enfermedad gastrointestinal,
- Accidentes de tráfico,
- Accidentes laborales

(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001).

2.6.1 Repertorio de enfermedades psicosociales asociadas al trabajo

Según el documento “Las Enfermedades Psicosociales como resultado de los nuevos riesgos laborales menciona “En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo. Sin profundizar demasiado y conocedor de la aparición de nuevos elementos casi a diario, podemos esquematizar las más importantes de la siguiente manera:

Insatisfacción laboral: grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo por factores psicosociales o de la organización como el salario, la falta de responsabilidades, trabajos rutinarios, falta de promoción. Tiene dos consecuencias, para el trabajador por vía de síntomas psíquicos y para la organización por aspectos como el absentismo o la desidia.

Estrés Laboral: conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas con las que el organismo responde ante cualquier agente procedente del exterior que es percibido como una amenaza (agente estresante). Dentro del estrés laboral podemos distinguir tres fases: fase de alarma (se movilizan las defensas del organismo ante la reacción de alarma disminuyendo la resistencia por debajo de lo normal), fase de resistencia o adaptación (el organismo se acopla y las hormonas liberadas vuelven a la normalidad, existiendo mayor desgaste energético y mayor riesgo de contraer enfermedades víricas) y fase de agotamiento (la adaptación no se produce, el agente estresante sigue actuando y los recursos de la persona no son suficientes para conseguir la adaptación produciéndose un agotamiento físico-químico). Asimismo, entre los estresores más habituales podemos diferenciar tres tipos: individuales (conflictos en el desempeño, ambigüedad en el trabajo, sobrecarga de trabajo, responsabilidad sobre otros, indefinición profesional), grupales (falta de cohesión, apoyo inadecuado del grupo, conflictos entre grupos) y organizacionales (clima organizacional, territorio de la organización, características de las tareas, influencia del liderazgo, entorno de trabajo).

Desmotivación: sensación por la cual se produce en el individuo una ausencia de alicientes que le dificultan o impiden encontrar ilusión y energía a la hora de realizar una tarea. Las sensaciones son de desidia, desinterés, apatía, desubicación en la Las Enfermedades Psicosociales como Resultados de los Nuevos Riesgos Laborales ©Alain Martín Molina 4 organización, falta de implicación en los proyectos y en la consecución de objetivos, desgana, descenso del ritmo de trabajo e indiferencia. La desmotivación es, además, un síntoma altamente contagioso a los individuos de alrededor.

Mobbing: práctica por la cual se produce un acoso laboral de un superior para con su subordinado. En este caso se dan acciones como gritos, insultos, desprecios, órdenes autoritarias, realización de tareas de menor cualificación laboral o serviciales (traer café, hacer fotocopias, hacer recados personales), ausencia de asignación de tareas, aislamiento físico, eliminación de medios para el correcto desarrollo del trabajo o humillaciones públicas. En los últimos tiempos nos hemos familiarizado con el término del bullying, entendiendo como tal el acoso laboral entre trabajadores de igual rango, donde se producen aislamientos sociales, silencios, exclusión del grupo de trabajo, ausencia de colaboración para la realización de tareas, humillaciones e intentos de probar la incompetencia del acosado ante los superiores.

Fatiga: fenómeno fisiológico que supone una pérdida de capacidad funcional tanto física como mental provocado por el exceso de trabajo o la falta de descanso adecuado. Viene motivada por las jornadas continuadas a un alto ritmo de trabajo, incapacidad para “desconectar del trabajo”, y puede desembocar en trastornos de sueño (apnea, insomnio).

Envejecimiento prematuro: fenómeno de desgaste progresivo de la persona que acelera el proceso natural de envejecimiento. Aunque puede ser entendido como una enfermedad física y no psicosocial del trabajo, lo incorporo aquí teniendo en cuenta que se produce un distanciamiento de la edad física y la edad real del individuo que puede desembocar en depresión. Es una enfermedad típica de los trabajadores sometidos a rigurosos cambios de turno, trabajos de nocturnidad, de fines de semana o de sedentarismo. El envejecimiento físico (arrugas, calvicie, pérdida de potencia física, manchas cutáneas) es percibido por el individuo que no asemeja su condición física a su edad real, produciéndose abatimiento, desmotivación y depresión.

Síndrome de Burntout: con este tecnicismo se asigna a lo que comúnmente se conoce como “estar quemado”. El individuo se encuentra sumido en una situación de hastío y disgusto permanente, donde se dedica a protestar por todo, resaltar los

defectos de cualquier cosa, exterioriza constantemente su hartazgo del trabajo y de todo lo que le rodea. Se muestra infeliz, aburrido, increpa a las personas de su alrededor y es un individuo altamente contaminante para el grupo.” (Molina, n.d.).

2.6.2 Hipótesis

Los Riesgos psicosociales inciden significativamente en la afectación a la salud del personal operativo de Logística de Plástica Industrial.

2.6.3 Señalamiento de las variables de la Hipótesis

Variable Independiente (V.I)

Los riesgos psicosociales (Causa)

Variable Dependiente (V.D.)

Afectación a la salud de los trabajadores (Efecto)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

El enfoque de la investigación es Cualitativo y Cuantitativo

3.2 Modalidad Básica de la Investigación

Cualitativo:

Se considera que la investigación es cualitativo, porque se piensa que los trabajadores, jefes y el ambiente de la empresa, es único e irrepetible por sus características y además porque no existirá otra realidad similar a la de la empresa, pues se busca que sepan cómo afrontar los riesgo psicosocial y evitar que afecte a la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial.

Cuantitativo:

Se considera que la investigación es cuantitativo porque la investigación se basa en la estadística que ayudará a obtener resultados de la investigación que permitirá tener resultados precisos y concretos del tema de investigación.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

Exploratoria

Es exploratoria Porque permite reconocer variables de interés investigativo, sondeando un problema desconocido en un contexto particular. Se iniciará con una exploración superficial del problema sin que se llegue a determinar sus causas y efectos.

Descriptiva

Según esta teoría la presente investigación es Descriptiva porque en la investigación se detalla y explica con detalle cada uno de los pasos que se realizó para obtener los resultados de la investigación.

Asociación de Variables

De acuerdo a esta teoría se enfoca en la asociación de las variables porque permite medir el grado de relación entre variables con los mismos sujetos de un contexto determinado.

De campo:

La investigación será de campo puesto que estaré por las instalaciones de la empresa, levantando la información para el tema de estudio.

3.4 Población y Muestra

El universo de estudio está determinado por el personal operativo del área de Logística de Plasticaucho Industrial. Como se observa en la Tabla 1 Unidades de observación.

Tabla 1:

Población Observada

Población	Frecuencia	%
Personal Operativo de Logistica	90	100%
Total	90	100%

Nota: Explica la población con la que se va a trabajar en la investigación.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016

3.5 Operacionalización de las Variables

Tabla 2:

Operacionalización de la variable independiente: los riesgos psicosociales

LOS RIESGO PSICOSOCIALES

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
Los riesgos psicosociales son cualquier condición, objeto, Ritmo de Trabajo, Conflicto en el Rol, Sentido en el Trabajo o Exigencias Cualitativas que afectan a las personas que se encuentran presentes en los diferentes tipos de trabajo que perturban al desarrollo de las diferentes actividades que desarrollan los trabajadores, afectando a su salud y productividad de trabajo	Ritmo de Trabajo	Reporte de Asistencia Squarnet	¿El ritmo de Trabajo es alto durante toda la jornada?	Resumen por horario (Squarnet)
	Conflicto en el Rol	Perfil del Cargo acorde a las actividades	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	(Sap) Perfil del Cargo
	Exigencias Cuantitativas	Número de Personas acorde al plan de operaciones	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	Plan Anual de Operaciones
	Sentido de Trabajo	>80% de Ajuste al puesto	¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Istas 21

Nota: La operación de las variables Independiente Explica que es el riesgo psicosocial, que mide, como se va a evaluar y que herramientas se utiliza.
Elaborador por D. Verdezoto 2016.

VARIABLE DEPENDIENTE: AFECTACIÓN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Tabla 3:

Operacionalización de la variable dependiente salud de los trabajadores.

AFECTACIÓN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e Instrumentos
<p>La salud de los trabajadores es muy importante y se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.</p>	Salud de los trabajadores	% de personas de personas con afectación a la salud por el trabajo	¿Te has sentido físicamente agotado/a?	Estadística de Morbilidad
	Ambiente de Trabajo	% de Ausentismos por el ambiente de trabajo exigente	¿Has estado estresado/a?	Ausentismos del Dispensario
	Condiciones de Trabajos	% de personas con cambios en los puestos de trabajo por las condiciones de trabajo	¿En general ¿dirías que tu salud es?	Movilizaciones de Área

Nota: la Variable dependiente permite conocer las afectaciones a la salud por los presencia de factores psicosociales
Elaborado por: D.Verdezoto. 2016.

3.6 Plan de Recolección de la Información

Para la investigación se utilizará como técnica de recolección de información el cuestionario Ista 21, que servirá de gran manera en la recolección de esta información.

Esto se lo hará con el fin de atender a los objetivos de la investigación es decir para establecer control los riesgo psicosocial en el personal operativo de Logística de Plasticaucho Industrial para evitar que incida en la salud de los trabajadores, por lo tanto, se investigara a la población de Logística de Plasticaucho Industrial Como se lo explica en la tabla 4.

Tabla 4:

Recolección de la Información.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para qué?	Para establecer un programa de intervención contra los riesgos psicosociales
2.- ¿De qué personas u objetos?	Del personal Operativo de Logistica de Plasticaucho Industrial
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Sobre los Riesgos Psicosociales
4.- ¿Quién, quienes?	El investigador.
5.- ¿Cuándo?	En el Periodo 2015-2017
6.- ¿Dónde?	En la empresa Plasticaucho Industrial
7.- ¿Cuántas veces?	1vez con la aplicación del instrumento de evaluación
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Cuestionario Ista 21
9.- ¿Con qué?	Cuestionario Ista 21, Matriz de Riesgos
10.- ¿En qué situación?	En el lugar de trabajo horarios asignados por la Gerencia de Logística

Nota: Explica cómo se llevara a cabo la recolección de la información.

Elaborado por D.Verdezoto. 2016.

3.7 Plan de Procesamiento de la Información

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos

Revisión Crítica de la información recogida; es decir se hará una limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, mal contestada.

Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.

Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.

Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados (encuesta, entrevista, otros)

Para el análisis de la información e interpretación de los resultados se utilizó las siguientes herramientas:

- Como primer paso se realizó la identificación inicial del puesto de trabajo utilizando el método de evaluación internacional INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo) que brinda una Matriz con los niveles del riesgos para poder, estimarlo, valorarlo, y establecer medidas de control, es decir esta matriz brinda una visión general, para posteriormente luego atacar los más críticos para controlarlos y evitar accidentes o enfermedades en los trabajadores Operativos de Logística de Plasticaucho Industrial.
- Como segundo paso ya teniendo reconocido que el riesgo psicosocial es importante se establece realizar una evaluación específica utilizando la herramienta de estimación y prevención Ista 21 la cual permite conocer que dimensiones están presentes en el área de trabajo.
- Como Tercer paso se presenta al Gerente de Desarrollo Organizacional la herramienta que se piensa utilizar en la evaluación del Riesgo Psicosocial para su respectiva aprobación, posteriormente se solicita apoyo al área de Tecnología de la información para que faciliten las laptops e instalen el software para la aplicación al personal operativo de Logística de Plasticaucho Industrial.
- Como Cuarto paso solicita la autorización al Gerente de Operaciones Logística para que nos facilite las fechas y horarios del personal operativo para la aplicación del Test. Ista 21 con el apoyo del Consultor de Gestión Humana y Trabajadora Social.

- Como Quinto paso ya teniendo las aprobaciones de las Gerencias se procede a realizar las convocatorias para la socialización de la aplicación explicando claramente los objetivos y la confidencialidad del caso al personal operativo de Logística Plástica Industrial.
- Como Sexto paso se ejecutan las aplicaciones, del cuestionario Ista 21 en las salas de logística con la presencia del Coordinador SGI, Trabajadora Social y Consultor de Gestión Humana.
- Como Séptimo paso se procede a consolidar la información que brinda el software Ista 21 para la tabulación e ingreso al software para la emisión del informe.
- Como Octavo paso se revisa la estadística de Morbilidad del Servicio Médico y se constata que el personal está teniendo algunas afectaciones a la salud por los agentes estresores que están en el lugar de trabajo.
- Una vez que se tiene el informe de resultados se presentan los mismos a la Gerencia de Operaciones Logísticas, para que se tomen las decisiones de levantar planes de acción en función de las dimensiones más críticas. A través de un programa de intervención psicosocial.

4.2 Estratificación de Riesgos de Personal Operativo de Logística

Tabla 5
Estratificación de Riesgos

Estratificación de Riesgos						
Mecánico	Químico	Biológico	Físico	Ergonómico	Psicosocial	Total
22	0	0	2	13	20	57
39%	0%	0%	4%	23%	35%	100%

Nota: En la tabla se explica todos los riesgos, porcentajes y los más críticos.
Elaborador por: D.Verdezoto. 2016.

Figura 5 Estratificación del Riesgo

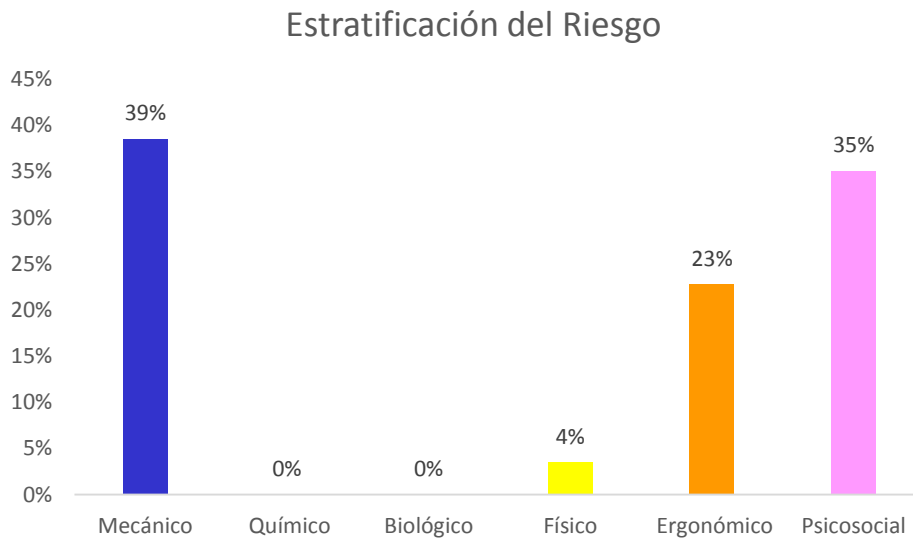


Figura 5: esta figura permite conocer cuáles son los factores de riesgos más elevados en función de la Matriz INSHT para atacar los más críticos.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

En figura 5 se observa claramente la estratificación de los Riesgos que tiene personal operativo de logística, lo cual permite tener una visión general de los mismos.

La Matriz de Riesgos INSHT permite identificar a los factores más críticos siendo ellos los siguientes:

Riesgo Mecánico con el 30% pues en el área puede presentarse caída de objetos en manipulación, cortes por objetos o herramientas, caídas a distinto nivel entre otros.

Riesgo Psicosocial con el 35% esto se debe a que están presentes estresores como Ritmo de Trabajo, inseguridad sobre las condiciones del trabajo etc. Esto indica un resultado importante que necesita ser evaluado de manera específica para reducirlo mediante planes de intervención.

4.3 Estadística de Morbilidad del Personal de Logística

Para revisar la estadística de morbilidad se solita la información al servicio médico de empresa en la cual se puede evidenciar que en el año 2015 el personal Operativo de Logística se ha presentado en el dispensario médico por diferentes temas detallados en la tabla 6 estadística de Morbilidad logística 2016.

Tabla 6

Estadística de Morbilidad Logística.

Patologías	N° de Casos	%
Trastornos digestivos	14	15.56 %
Tensión muscular	30	33.33 %
Trastornos del sueño	15	16.67 %
Dolores de Cabeza	10	11.11 %
Ulceras Gástricas	5	5.56 %
Cardiovasculares	16	17.78 %
Total	90	100.00 %

Nota: la tabla menciona las patologías presentes en el área Logística
Elaborador: por: D. Verdezoto. 2016.

4.4 Interpretación de Datos

Los datos del personal Operativo de Logística de Plasticaucho Industrial se los puede observar en la tabla 7 ahí se indica la información de la evaluación que se realizara al personal.

4.4.1 Datos del Personas Operativo de Logistica

Tabla 7:

Datos de la Muestra

Datos de la Muestra	
Proceso :	Operaciones Logísticas
Fecha de Evaluación	Mayo del 2016
Lugar de la evaluación:	Sala Logística Materia Prima
Horario	Turno de la Tarde
Personal Evaluado:	Personal Operativo de Logística
Riesgo Evaluado:	Riesgo Psicosocial
Número de Población:	90
Actividades del Personal Operativo	Abastecimiento, Despacho, Inventarios, Rutas de Entregas, etiquetado, devoluciones y digitación, cargue de contenedores, conteo de pares
Sexo	Hombres
Evaluadores	Carlos Muñoz, Doris Verdezoto Diana Alarcon

Nota: En la tabla explica toda la información relacionada con la población de la muestra.

Elaborador por: D. Verdezoto 2016.

Esta Información permite tener un panorama Global del área Operaciones Logística y del personal Operativo al que se le va realizar la evaluación con el método Ista 21. Con la finalidad de tener claro los datos de la muestra, actividades y personal a ser evaluado. El método a utilizar va es de mucha utilidad para el Área de Operaciones Logistica ya que va a permitir identificar cuáles son las dimensiones de riesgo en las cuales estén expuestos los trabajadores para posteriormente levantar planes de acción que permitan controlar el riesgos y permitir que el trabajador desarrolle sus facultades físicas en mentales en el área. Sintiéndose tranquilo que trabaja en una empresa comprometida a mantener lugares de trabajos seguros para sus trabajadores.

Aplicación del Cuestionario Istas 21

A continuación se conocen las condiciones de trabajo presentes en la tabla 8 se detalla el número de personal al que se le aplicó el cuestionario

4.4.2 Condiciones de Trabajo

Tabla 8:

Personal de Estudio

Personal de Estudio		
Detalle	Respuestas	%
Personal Operativo de Logística	90	100%
Operaciones Logística	1	100%

Nota: en la tabla se presenta al total de la población que se aplicó el cuestionario Istas 21
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

Los resultados indican el número de la población evaluada y el departamento al que pertenece el personal Operativo de Logística cuadrando la población que se tomó que son 90 personas del área evaluada.

4.4.3 Características Socio-Demográficas

Tabla 9:

De edad

Tabla Edad		
¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	50	55.60%
Entre 31 y 45 años	32	35.60%
Más de 45 años	8	8.90%
No contesta	0	90

Nota: la tabla presenta la información de las edades de la población de Operaciones Logística
Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 9 brinda información de las edades del personal Operativo de Logística, dando como resultado que el 55% de la población es joven y tienen menos de 31

años, el 35.60% es una población que está en un rango de edades entre 31 y 45 años y el 8.90% tiene más de 45 años. Esta información permite tener datos del origen del Riesgo Psicosocial que presenta la población y que más adelante se profundiza.

Tabla 10:

Puesto de Trabajo.

Puesto de Trabajo		
Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción	N	Porcentaje (%)
Ayudante Logística	66	73.3
Ayudante Logística Líder	14	15.6
Ayudante Logística Montacargas	4	4.4
Ayudante Logística Operador Vehículo	3	3.3
Ayudante Logística Validador	3	3.3
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Presenta información de los puestos a los que pertenecen el personal Operativo de Logística
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016

La tabla 10 muestra información de los puestos que tienen el personal Operativo siendo la mayor población el ayudante Logístico con un 73.30%, el ayudante logística Líder le sigue con un 15.60% continuando con Ayudante Logístico Montacargas con un 4.40% siguiéndole el Ayudante logístico validador con un 3.3% completándose la población de 90 personas que participan en la evaluación de Riesgo Psicosocial.

Tabla 11:

Departamento/ Sección		
Departamento/Sección		
Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción	N	Porcentaje (%)
CEDI Ambato	57	63.3
Logística MP PIA	15	16.7
Logística MP Catiglata	6	6.7
Logística Industrias Diversas	7	7.8
Logística Cuentas Claves (Etiquetado / Vstore)	5	5.6
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Muestra información de las secciones a las que pertenece el personal

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 11 indica donde se concentra la mayor población del personal operativo de Operaciones Logística siendo la mayor población en el Cedi con un 63.30%, Logística MP PIA con un 16.70%, Logística MP Catiglata con un 6.70%, Logística Industrias Diversas 7.80% y finalmente con Logística Cuentas Claves con un 5.60%.

4.4.4 Diseño de la Tarea

Tabla 12:

Movilidad Funcional		
Movilidad Funcional		
¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	Porcentaje (%)
Generalmente no	34	37.8
Sí, generalmente de nivel superior	7	7.8
Sí, generalmente de nivel inferior	3	3.3
Sí, generalmente del mismo nivel	33	36.7
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	13	14.4
No lo sé	0	0
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Presenta información respecto a las diferentes tareas que realiza el personal.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La Tabla 12 permite tener claro la movilidad que tiene el personal operativo de Logística es decir si les están haciendo realizar distintas tareas de otros puestos de trabajo teniendo como resultado que Generalmente no con un 37.80% y le sigue el Si Generalmente superior, inferior, y del mismo nivel con total de 62.20 %

Tabla 13:

Participación directa consultiva

Participación directa consultiva		
¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	39	43.3
Algunas veces	30	33.3
Sólo alguna vez + Nunca	21	23.3
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Presenta información respecto a si se les consulta sobre cómo mejorar el trabajo que desempeñan en el área.

Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

En la tabla 13 indica si al personal operativo se le consulta sobre cómo se podría mejorar el proceso que realizan en el área dando como resultado que el sí y muchas veces 43.30% y las algunas veces, solo alguna vez y nunca tenga el 56.60% en esta sección.

4.4.5 Contratación

Tabla 14

Relación Laboral

Relación laboral		
¿Qué tipo de relación laboral tienes con Plasticaucho Industrial S.A.?	N	Porcentaje (%)
Tengo un contrato indefinido (más de un año en la Compañía)	74	82.2
Tengo contrato fijo (menos de un año en la Compañía)	16	17.8
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla exterioriza la relación que tiene el personal operativo con Plasticaucho
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 14 indica que el 82.20% tiene un contrato indefinido brindado estabilidad al personal operativo y tan solo el 17.80% tiene un contrato de menos de un año.

Tabla 15

Antigüedad

Antigüedad		
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Plasticaucho Industrial S.A.?	N	Porcentaje (%)
De 0 hasta 1 año	16	17.8
De más de 1 año hasta 2 años	12	13.3
De más de 2 años hasta 3 años	10	11.1
De más de 3 años hasta 5 años	15	16.7
De más de 5 años y hasta 10 años	18	20
Más de 10 años	19	21.1
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota Explica la antigüedad que tiene la población de estudio en Plasticaucho Industrial
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La Tabla 15 indica los años que lleva el personal logístico dando como resultado que hay colaboradores de 0 a 1 año con 17.80%, de 1 a 2 años 13.30%, de 2 a 3 años 11.10%, de 3 a 5 años 16.70, de 5 a 10 años 20%, y más de 10 años 21.10%.

4.4.6 Jornada

Tabla 16:

Horas Semanales

Horas semanales		
¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Plasticaucho Industrial S.A.?	N	Porcentaje (%)
30 horas o menos	5	5.6
De 31 a 35 horas	3	3.3
De 36 a 40 horas	38	42.2
De 41 a 45 horas	25	27.8
Más de 45 horas	19	21.1
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Presentan información respecto a cuantas horas trabaja a la semana.
Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 16 muestra cuantas horas a la semana trabaja el personal operativo de Logística dando resultado que 30 horas o menos 5.60%, de 31 a 35 horas el 3.30%, de 36 a 40 horas el 42.20 % de 41 a 45 horas el 27.80% concentrándose en la última como la población que más horas trabaja semanalmente.

Tabla 17:

Horario.

Horario		
¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	Porcentaje (%)
Solo Jornada única (De 8h30 a 17h00)	24	26.7
Solo turno de la mañana (De 6h00 a 14h00)	1	1.1
Solo turno de la tarde (De 14h00 a 22h00)	1	1.1
Solo turno de la velada (De 22h00 a 06h00)	0	0
Turnos rotativos excepto el de mañana	4	4.4
Turnos rotativos excepto el de tarde	3	3.3
Turnos rotativos excepto el de velada	9	10

Turnos rotativos (incluye todos los horarios: jornada única, mañana, tarde y velada)	48	53.3
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Explica los diferentes horarios en los que deben trabajar los colaboradores.
Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 17 indica que el 53.30% de la población tiene turnos rotativos, el 26.70% tiene turno de jornada única y el resto de personal tiene solo turnos en la mañana, tarde o solo velada.

4.4.7 Adaptabilidad del Tiempo de Trabajo 1

Tabla 18:

Adaptabilidad del Tiempo de Trabajo 1

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	Porcentaje (%)
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	75	83.3
Tengo hasta 30 minutos de margen	6	6.7
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	8	8.9
Tengo más de una hora de margen	1	1.1
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Indica información respecto a si el personal tiene un margen de tiempo para llegar al trabajo
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 18 muestra el grado de adaptación que tiene el personal operativo de Logística respecto a los horarios de trabajo, el 83.30% del personal indica que si puede elegir los horarios de trabajo y el 6.70% indica que tiene una margen para llegar al trabajo de 30 minutos el 8.90 indica que si pueden llegar hasta con margen de una hora y solo 1.10% indica que tiene más una hora de margen para llegar al trabajo.

Tabla 19:

Adaptabilidad del tiempo de trabajo 2

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	3	3.3
Algunas veces	16	17.8
Sólo alguna vez + Nunca	71	78.9
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla presenta información respecto a si la empresa es flexible a brindar permisos.
Elaborado por: D. Verdezoto, 2016.

La tabla 19 indica que el 78.90% del personal solo alguna vez puede ausentarse del trabajo y tan solo el 21.1% del personal puede ausentarse del trabajo, esto debido a que cada uno de los trabajadores es importante en la operaciones logísticas y no pueden remplazarlo.

Tabla 20:

Adaptabilidad del tiempo de trabajo 3

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	3	3.3
Algunas veces	16	17.8
Sólo alguna vez + Nunca	71	78.9
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Se expone si el personal puede realizar pausas en su jornada laboral.
Elaborado por: D. Verdezoto, 2016.

La tabla 20 indica que el 78.90% de la población solo alguna vez puede decidir cuando hace un descanso y el resto de la población 21.1% indica que si puede elegir su descanso.

Tabla 21:

Días Laborables 1

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	Porcentaje (%)
Ninguno	20	22.2
Alguno excepcionalmente	33	36.7
Un sábado al mes	21	23.3
Dos sábados	4	4.4
Tres ó más sábados al mes	12	13.3
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla explica cuántas veces deben trabajar el personal día sábado.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 21 indica que el 22.20% de la población no trabaja los sábados que el 36.70% excepcionalmente debe trabajar los sábados y el 23.30% indica que un sábado al mes si debe trabajar, el 4.40% indica que trabaja dos sábados al mes y el 13.30% de la población indica que trabajan tres o más sábados al mes, siendo una población pequeña la que labora más sábados.

Tabla 22:

Días Laborables 2

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	Porcentaje (%)
Ninguno	55	61.1
Alguno excepcionalmente	18	20
Un domingo al mes	4	4.4
Dos domingos	1	1.1
Tres ó más domingos al mes	12	13.3
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota Se explica cuántas veces el personal labora los días domingo

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016

La tabla 22 indica que el 61.10% de la población no trabaja los domingos a excepción del 38.90% que si indica que trabaja alguno, dos o tres domingos al mes.

Tabla 23:

Exigencias de Disponibilidad 1

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	6	6.7
Algunas veces	29	32.2
Sólo alguna vez + Nunca	55	61.1
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla explica cuántas veces les cambian los horarios al personal
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 23 indica que el 61.10% indica que solo alguna vez o casi nunca se le ha cambiado la hora de ingreso a laborar mientras que el resto de la población 38.90% menciona que: siempre, algunas veces les han cambiado el horario de trabajo.

Tabla 24:

2

Exigencias de Disponibilidad 2

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	Porcentaje (%)
Ninguno	26	28.9
Algún día excepcionalmente	39	43.3
De 1 a 5 días al mes	14	15.6
De 6 a 10 días al mes	9	10
11 o más días al mes	2	2.2
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota la tabla explica si al personal debe extender su jornada laboral.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 24 muestra que el 71.10% de la población si debe extender su jornada de trabajo colocándose en el rango de algún día, de 1 a 5, de 6 a 10 o incluso a más de 11 días. Mientras que 28.90% indica que no debe extender su jornada de trabajo. Demostrando una gran incidencia en que la mayor parte extiende su jornada laboral.

Tabla 25:

Trabajo Doméstico Familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	Porcentaje (%)
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	23	25.6
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	28	31.1
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	27	30
Sólo hago tareas muy puntuales	12	13.3
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Menciona información respecto al trabajo doméstico que realiza el trabajador en su casa.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 25 indica que el solo 25.60% de la población es el principal responsable de la tareas de hogar, mientras que el 74.40% de la población comparte las responsabilidades de la familia y hogar. Manteniendo un equilibrio en la familia.

Tabla 26:

Recursos 1

En tu departamento o sección falta personal	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	61	68.5
Algunas veces	18	20.2
Sólo alguna vez + Nunca	10	11.2
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Se explica si en las diferentes secciones hace falta personal para las Operaciones Logística.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 26 muestra que 68.50% de la población menciona que hace falta personal en su sección y tan solo 31.50% menciona que algunas veces hace falta personal en sus sección. Siendo preocupante que falte personal en la sección ya que deben realizar varias actividades para cubrir las demandas de los clientes.

Tabla 27:

Recursos 2

La planificación es realista	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	56	64.4
Algunas veces	21	24.1
Sólo alguna vez + Nunca	10	11.5
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Se expone si el plan de operaciones se cumple o no.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 27 indica que el 64.40% de la población menciona que la planificación que maneja el proceso de Operaciones Logística es muchas veces realista mientras que el resto de la población el 24.10% dice que algunas veces es realista la planificación y el 11.50% menciona que alguna vez la planificación ha sido realista.

Tabla 28:

Recursos 3

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	Porcentaje (%)
Siempre + Muchas veces	21	23.9
Algunas veces	35	39.8
Sólo alguna vez + Nunca	32	36.4
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla presentan información respecto a la tecnología si ayuda a las actividades del trabajo.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 28 indica que respecto a que las herramientas o tecnologías funcionan siempre o muchas veces 23.90% el 39.80 % menciona algunas veces funcionan correctamente y finalmente el 36.40 menciona que solo algunas veces o nunca funcionan correctamente las máquinas, el resultado de las opiniones esta dividido.

Tabla 29:

Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	Porcentaje (%)
300 dólares o menos	15	16.7
Entre 301 y 450 dólares	48	53.3
Entre 451 y 600 dólares	22	24.4
Entre 601 y 750 dólares	5	5.6
Entre 751 y 900 dólares	0	0
Entre 901 y 1.200 dólares	0	0
Entre 901 y 1.200 dólares	0	0
Entre 1.201 y 1.500 dólares	0	0
Entre 1.501 y 1.800 dólares	0	0
Entre 1.801 y 2.100 dólares	0	0
Entre 2.101 y 2.400 dólares	0	0
Entre 2.401 y 2.700 dólares	0	0
Entre 2.701 y 3.000 dólares	0	0
Más de 3.000 dólares	0	0
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: La tabla explica el salario que gana el personal de Logística.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 29 muestra que el 53.30% de la población está en un salario de 301 a 450\$, el 24.40% está en un salario de 451 y 600\$, el 5.60% está entre 601 y 750\$ mientras que el 16.70% está en un salario de 300\$ o menos, siendo mínima la población que se encuentra en este porcentaje.

Tabla 30:

Composición del Salario.

Tu salario es:	N	Porcentaje (%)
Fijo	18	20
Una parte fija y otra variable	64	71.1
Todo variable (a destajo, a comisión)	8	8.9
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: Se explica la composición del salario, si es fijo o variable.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 30 indica que el 71.10% de la población recibe un sueldo fijo y variable, el 20% solo percibe sueldo fijo y el solo 8.90% de la población percibe un sueldo variable, siendo mínima la población con sueldo variable.

Tabla 31:

Correspondencia Trabajo- Salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	Porcentaje (%)
Sí	56	62.9
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)	9	10.1
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	5	5.6
No lo sé	19	21.3
No contesta	1	1
Total	90	100

Nota: Se expone si el salario que perciben corresponde a su profesión.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 31 indica que la mayor parte del personal 62.90% se siente satisfechos con el salario de gana y el 15.70% considera que realizan actividades de otra categoría al salario que perciben el 21.30 no sabe si su trabajo corresponde al salario asignado y el 1% no contesta la encuesta.

Tabla 32:

Promoción

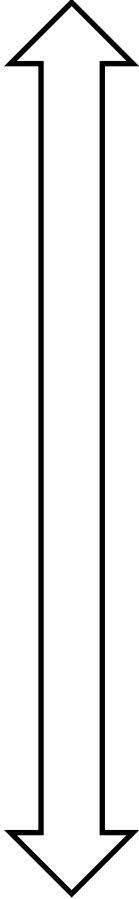
¿Desde qué entraste en Plasticaucho Industrial S.A. has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	Porcentaje (%)
No	52	57.8
Sí, una vez	24	26.7
Sí, dos veces	14	15.6
Sí, tres o más veces	0	0
No contesta	0	0
Total	90	100

Nota: la tabla explica si el personal ha tenido algún ascenso desde que ingreso al área Logística
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 32 indica que el 57.80% de la población no ha sido ascendido a otro puesto mientras que el 26.70% si ha sido ascendido, el 15.60% si han sido ascendido dos veces a otro puesto. Las vacantes para ascender son muy cortas debido a la optimización de personal que se ha realizado en la empresa.

Tabla 33:

Exposiciones en Plasticaucho Industrial S.A..

Más Problemáticas	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	Conflicto de rol	88.8	10.1	1.1
	Ritmo de trabajo	83.3	13.3	3.3
	Exigencias emocionales	69.7	24.7	5.6
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	68.9	21.1	10
	Claridad de rol	65.6	28.9	5.6
	Previsibilidad	62.2	27.8	10
	Exigencias cuantitativas	54.4	31.1	14.4
	Doble presencia	36	46.1	18
	Influencia	31.5	31.5	37.1
	Apoyo social de superiores	30	28.9	41.1
	Sentido del trabajo	27	25.8	47.2
	Apoyo social de compañeros	26.7	22.2	51.1
	Inseguridad sobre el empleo	25.6	28.9	45.6
	Exigencias de esconder emociones	12.4	33.7	53.9
	Calidad de liderazgo	11.1	36.7	52.2
	Sentimiento de grupo	10	23.3	66.7
	Justicia	8.9	8.9	82.2
	Posibilidades de desarrollo	7.8	40	52.2
	Reconocimiento	4.4	6.7	88.9
	Menos Problemáticas	Confianza vertical	2.2	15.6

Nota: La tabla presenta las dimensiones más críticas que presenta el área de operaciones logísticas
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 33 muestra el nivel de exposición del personal Operativo de Logística que se valoró con la aplicación Ista 21, se clasifica en dos extremos siendo el uno el más problemático y el segundo el menos problemático dando los siguientes

resultados más desfavorables de los trabajadores en su salud, ya que la primera exposición es la que más afecta y son las siguientes:

- Conflicto en el Rol: 88.8%,
- Ritmo de Trabajo: 83.3%,
- Exigencias Emocionales: 69.7%
- Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo: 68.9%,
- Claridad del Rol: 65.6%
- Previsibilidad: 62.2%,
- Exigencias Cuantitativas: 54.4%

En la dimensión de **Conflicto en el Rol** muestra que el 88.8% tiene en el trabajo exigencias contradictorias a las actividades que vienen ejecutando y las que generan conflicto en los trabajadores. Un 10.1% a la intermedia y un 1.1% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

En la dimensión de **Ritmo de Trabajo**: se refiere a las exigencias psicológicas que presenta el trabajador ante la intensidad del trabajo y muestra que el: Un 83.3% de la población. Está expuesto a la situación más desfavorable, un 13.3% a la intermedia y un 3.3% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

En la dimensión de **Exigencias Emocionales**: se refiere a que el personal no puede involucrar sus emociones derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo los resultados son Un 69.7% de la población. Está expuesto a la situación más desfavorable, un 24.7% a la intermedia y un 5.6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

En la dimensión de **Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo**: se refiere a la preocupación por el futuro en la relación a los cambios de condiciones que se puedan dar en la empresa y que no son deseados por los trabajadores dando los siguientes resultados: El 68.9% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.1% a la intermedia y un 10% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

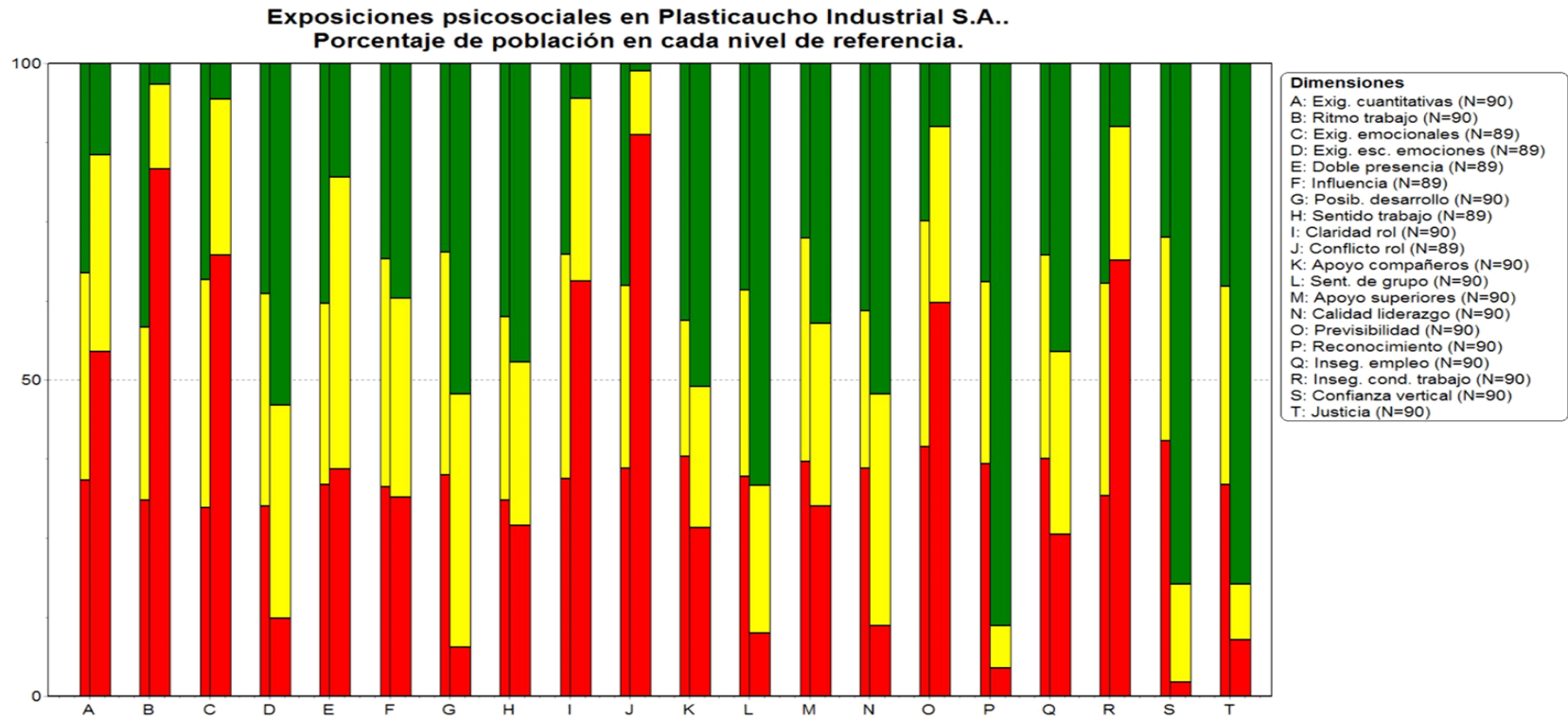
En la dimensión de **Claridad del Rol**: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético dando los siguientes resultados: El 65.6% está expuesto a una situación más desfavorable, un 28.9 % a la intermedia y el 5.6% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de Rol.

En la dimensión de **Previsibilidad**: Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). Dando los siguientes resultados: Un 62.2% está expuesto a una situación más desfavorable un 27.8% a la intermedia y un 10% a la más favorable para la salud Respecto a la Previsibilidad.

Exigencias Cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Dando los siguientes resultados: Un 54.4% de trabajadores están expuestos a una situación más desfavorable, un 31.1% a la intermedia y un 14.4% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Esta tabla ha permitido tener una visión general de la prevalencia de la explosión que tiene los trabajadores ya que ordena según el % de trabajadores expuestos a condiciones desfavorables que están ubicados en la parte superior, a una exposición intermedia que está en la mitad de la tabla y finalmente en la parte final a una situación favorable para salud de los trabajadores.

Figura 6 Exposiciones Psicosociales en Plasticaucho Industrial Logistica



Nota: la figura 6 muestra las 20 dimensiones evaluadas en el test de riesgo psicosocial indicando que las de color rojo son las desfavorables, mientras que las amarillas están en un riesgo intermedio y las de color verde están en condiciones favorables.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016

4.5 Verificación de Hipótesis

Como parte de la investigación del presente trabajo se realiza la verificación de la hipótesis planteada en la investigación:

Los Riesgos psicosociales inciden significativamente en la afectación a la salud del personal operativo de Logística de Plasticaucho Industrial”

Hipótesis Nula Ho: No afecta a la salud de los trabajadores los riesgos psicosociales de los trabajadores operativos de Logística de Plasticaucho Industria.

Hipótesis Alternativa H1: Si afecta los riesgos psicosociales significativamente a la salud de los trabajadores operativos de Logística de Plasticaucho Industrial.

Para la verificación de la hipótesis se consideró la matriz de Morbilidad del servicio médico y la evaluación de Riesgos

Nivel de significación

Para verificar de la hipótesis se utilizará el nivel $\alpha = 0.05$

Tabla 34

Muestra de población para el análisis estadístico

Población Total	Porcentaje (%)
90	100

Nota: la tabla explica el total de la población en la cual se realizó la evaluación
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

Indica el total de la población con la que se trabajó en esta investigación.

Tabla 35

Categorías y Frecuencias Observadas

Frecuencias Observada			
Alternativas	Si	No	Subtotal
¿Existe personal operativo de logística afectados por el riesgo psicosocial (Estadística de Morbilidad)?	74	16	90
Existen riesgos en el área logística	90	0	90
Total:	164	16	180

Nota: presenta información sobre los resultados de la existencia de riesgos en el área logística y las afectaciones que tiene el personal.

Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 35 presenta información de la presencia de riesgos Vs las afectaciones a la salud del personal de logística de Plasticaucho industrial dando como resultado afectaciones a los trabajadores, lo cual se pudo validar con la estadística de morbilidad del servicio médico. , teniendo como frecuencia esperada 8

Tabla 36

Grados de Libertad

Grados de Libertad		
(2-1)Filas		(2-1)Columnas
1	*	1
1		

Nota: la tabla muestra información de los grados de libertad con los cuales se trabajara para el cálculo del Chi cuadrado.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 36 muestra que se trabajara con 1 grado de libertad para comprobar la hipótesis.

Teniendo en cuenta que se trabajara con 1 grado de libertad y con un nivel de significación del 5% (0.05) en la figura 7 nos da el resultado.

Figura 7 Nivel de Significación

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Figura 7 la tabla de distribución muestra en nivel de significación del chi cuadrado que es 3.84
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.

Tabla 37

Frecuencia Esperada

Alternativas	Si	No	Subtotal
¿Existe personal operativo de logística afectados por el riesgo psicosocial (Estadística de Morbilidad)?	82	8	90
Existen riesgos en el área logística	82	8	90
Total:	164	16	180

Nota: la tabla muestra que la frecuencia esperada coincide con la frecuencia observada
Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

La tabla 37 muestra que la frecuencia esperada coincide con la frecuencia observada de la investigación.

Tabla 38

Chi Cuadrado Calculado

Observado	Chi cuadrado			
	Esperado	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
74	82	-8	64	0.78
16	8	8	64	8
90	82	8	64	0.78
0	8	-8	64	8
X ²				17.56

Nota: La tabla muestra el valor del Chi Cuadrado es de X² es de 17.56
Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

Para la determinación del Chi Cuadrado se relacionan los grados de libertad y el nivel de significación que es 0.05.

Verificación de la Hipótesis

Con el valor de 1 grado de libertad y una significancia de 0.05 el valor de Chi Cuadrado X²: 3.84

Para aceptar o rechazar la hipótesis H1 se compara:

X² Tablas: 3.84 < X² Crítico calculado 17.56

Se descarta la H₀ y se acepta la:

Hipótesis H1: Si afecta los riesgos psicosociales significativamente a la salud de los trabajadores operativos de Logística de Plástico Industrial.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- De acuerdo los resultados que brinda el Cuestionarios Ista 21 que fue aplicado al personal operativo de Logística de Plástica Industrial se obtienen las siguientes conclusiones, las dimensiones más críticas son: Conflicto en el Rol: 88.8%, Ritmo de Trabajo: 83.3%, Exigencias Emocionales: 69.7%, Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo: 68.9%, Claridad del Rol: 65.6%, Previsibilidad: 62.2%, Exigencias Cuantitativas: 54.4% de un total de 20 dimensiones.
- Según la estadística de morbilidad que ofrece el servicio médico de empresa se puede determinar que los trabajadores tienen las siguientes afectaciones a la salud: Trastornos digestivos 15.56%, Tensión muscular 33.33%, Trastornos del Sueño 16.67%, Dolores de cabeza 11.11%, Úlceras Gástricas 5.56%, Cardiovasculares 17.78% las cuales son producto de los agentes estresores que se encuentran presentes en el área.
- Con los resultados de la evaluación psicosocial y la estadística de morbilidad se comprueba que existe una relación directa entre la variable independiente y la variable dependiente, debido a que el cuerpo humano reacciona a los estresores presentes provocando quebrantos a la salud, ausentismo laboral, baja productividad, por lo cual es urgente desarrollar un plan de intervención psicosocial para controlar el riesgos y precautelar la seguridad y salud de los colaboradores.

5.2 Recomendaciones

- Realizar Focus Group con el personal operativo de logística y las en diferentes grupos para atacar a las dimensiones más críticas, a través de una entrevista focalizada armando diferentes grupos de trabajo para investigar las causas que están generando los estresores como: Ritmo de trabajo, Conflicto en el Rol, Exigencias Emocionales, Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo, Claridad del Rol, Previsibilidad, Exigencias Cuantitativas., para posteriormente desarrollar planes de acción sobre los riesgos más desfavorables
- Generar la metodología conversemos con la línea de supervisión para que los trabajadores operativo de logística puedan generar un espacio que fortalezca el diálogo activo entre colaboradores y Gerencias, permitiendo un sondeo del clima organizacional así como generar sentido de pertenencia. Consiguiendo motivación, expresión de opiniones y necesidades, y aportes de los colaboradores, condición necesaria para la mejora del desempeño y la innovación, también se debería revisar la estructura de operaciones y socializar a los colaboradores del proceso, explicar qué fecha se culminara la optimización del recurso humano.
- Realizar seguimientos médicos a los empleados para verificar si los planes de acción levantados son efectivos, posterior a ello se debe realizar visitas domiciliarias para que se pueda analizar las situaciones familiares de los mismos y brindar acompañamiento sobre problemas familiares encontrados con la finalidad que el trabajador se sienta seguro en su trabajo y pueda rendir mucho mejor en sus actividades laborales.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

Título:

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LOGISTICA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL.

Institución Ejecutora:

Plasticaucho Industrial

Beneficiarios:

Los beneficiarios será el personal operativo de Logistica.

Ubicación:

Panamericana Norte Km 10, Parque Industrial Ambato Etapa 4

Tiempo Estimado para la Ejecución:

Es de seis meses, inicial el 01 de enero y finaliza en junio del 2016.

Equipo Técnico Responsable

Consultor: Carlos Muñoz

Director de Tesis: Ing. Carlos Matehu

Trabajadora Social: Diana Alarcon

Investigador: Doris Verdezoto

6.2 Antecedentes de la propuesta

Plasticaucho Industrial S.A. Está ubicada en la ciudad de Ambato y se dedica a: Comercializar, Diseñar y producir Calzado, materiales para manualidades de producción didáctica, accesorios para vehículos, revestimiento para pisos.

Tienen como misión liderar el sector del calzado con procesos ágiles, eficientes e innovadores.

Debido a la actividad que tiene la empresa y el compromiso por mantener lugares de trabajo seguros se ha investigado “Los riesgos psicosociales y su incidencia en la afectación a la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial”

Concluyendo que la empresa necesita implementar un plan de intervención del riesgo psicosocial con el personal operativo de Logística, con la finalidad de minimizar, controlar este riesgo que afecta a la salud de los trabajadores de Logística.

6.3 Justificación

La propuesta que se ha elaborado responde a la necesidad de un plan de intervención para atacar el riesgo psicosocial y la incidencia a la salud del personal operativo de Logística de Plasticaucho Industrial.

La empresa tiene como objetivos del sistema de gestión mantener lugares de trabajo seguros precautelando la seguridad y salud de los colaboradores, por lo cual la propuesta que se plantea tiene apertura con el fin de proteger la salud de los empleados generar bienestar en las familias y evitar bajar la productividad por los permisos que necesitan.

Al realizar la propuesta de intervención de Riesgos Psicosocial el personal podrá conocer cuáles son los elementos estresores presentes en el lugar de trabajo y podrá a través del consultor de gestión humana tratarlos y evitar se vea a largo plazo afectado con enfermedades. Por lo tanto esta propuesta ayuda a minimizar y controlar la presencia de enfermedades por los riesgos psicosociales.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

Detallar un programa de intervención de los riesgos psicosociales para el personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial

6.4.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar medidas preventivas para controlar los riesgos críticos encontrados en el área logística.
- Ejecutar planes de acción que permitan minimizar el riesgos de las dimensiones críticas

6.5 Análisis de factibilidad

La propuesta es factible ya que la empresa promueve a precautelar la seguridad y salud de los trabajadores a través de la vigilancia de la salud, por lo cual el Programa de Intervención de riesgos psicosociales en el personal operativo de Logistica Plasticaucho Industrial es factible ya que como trabajador de Plasticaucho industrial puedo involucrarme en los planes de acción para controlar el riesgos y minimizar las afectaciones a la salud, ya que la empresa siempre cumple con los temas legales que dicta el instituto ecuatoriano de seguridad social como se menciona en el Resolución del Iess CD 513 “Art. 55 Mecanismos de la prevención de riesgos del trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de

Prevención de Riesgos del Trabajo como medios de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de Riesgos
- Evaluación de los factores de Riesgos
- Control Operativo Integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas”

(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016a).

6.6. Factibilidad Organizacional:

Existe apertura por parte de la empresa, ya que como trabajador de la misma trabajo directamente con el área de estudio, y existe apertura por parte de la gerencia y línea de supervisión siempre convencidos en trabajar en pos de la seguridad y salud para evitar accidentes y enfermedades en personal operativo de la empresa.

6.7 Factibilidad socio Cultural:

La factibilidad de la propuesta es muy importante ya que la empresa siempre se ha caracterizado por ser solidariamente responsable con su personal así también como por la ciudad, de tal manera que siempre busca que el personal se Plasticaucho sea feliz en su entorno de trabajo y esto se lo consigue cumpliendo con todos los temas legales y programas de prevención que se plantean para ser siempre conocida como una empresa sólida y humana con su equipo de trabajo.

6.8 Factibilidad Económica:

Plasticaucho Industrial se ha caracterizado por siempre brindar el recurso necesario para que se puedan llevar a cabo todos los planes de mejora que permita alcanzar objetivos estratégicos de la compañía. Cabe mencionar que la empresa cuenta con un equipo multidisciplinario que permite llevar a cabo esta investigación.

6.9 Fundamentación Legal

Para la presente propuesta se tiene la siguiente fundamentación legal:

Resolución 957- Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad

Art 1 Los países miembros desarrollarán Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos

a) Gestión administrativa:

1. Política
2. Organización
3. Administración
4. Implementación
5. Verificación
6. Mejoramiento continuo
7. Realización de actividades de promoción en seguridad y salud en el trabajo
8. Información estadística

b) Gestión Técnica

Identificación de factores de riesgos

Evaluación de Factores de Riesgos

Control de Factores de Riesgos

Seguimiento de medidas de control

c) Gestión del Talento Humano:

1. Selección
2. Información
3. Comunicación
4. Formación
5. Capacitación
6. Adiestramiento
7. Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

d) Procesos Operativos Básicos:

- 1 Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- 2 Vigilancia de la salud de los trabajadores (vigilancia epidemiológica)
- 3 Inspecciones y auditorías
- 4 Planes de emergencia
- 5 Planes de prevención y control de accidentes mayores
- 6 Control de incendios y explosiones
- 7 Programas de mantenimiento
- 8 Usos de equipos de protección individual
- 9 Seguridad en la compra de insumos
- 10 Otros específicos, en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2005).

6.10 Metodología, Modelo Operativo

Plasticaucho Industrial actualmente está certificada con las normas de calidad, Iso 9001 en la cual se exige en apartado 4.2.3 que se establezcan en la empresa un control documental para vigilar los cambios de versiones y evitar que se manejen

documentos obsoletos en el sistema de gestión. Por lo cual se manejará la siguiente estructura en el programa.

Alcance del programa:

Tiempo: El tiempo que tendrá el programa es de 6 meses.


Unidades de Ejecución: En la ejecución del programa de intervención se contará con el apoyo de:

- Línea de supervisión
- Consultor de Gestión Humana
- Trabajador Social
- Médico Ocupacional

El mismo que serán los encargados de coordinar todas las actividades del Plan de Intervención de los Riesgos Psicosociales para prevenir la aparición de enfermedades en el trabajo.

Antecedentes

Los antecedentes del programa se basan en una evaluación del riesgo psicosocial que se realizó al personal operativo de logística de Plástica industrial, utilizando el cuestionario de Evaluación Ista 21, obteniendo resultados críticos en las siguientes dimensiones: Conflicto en el Rol: 88.8%, Ritmo de Trabajo: 83.3%, Exigencias Emocionales: 69.7% Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo: 68.9%, Claridad del Rol: 65.6% Previsibilidad: 62.2%, Exigencias Cuantitativas: 54.4%, al igual que la estadística de morbilidad menciona las siguientes afectaciones: Trastornos Digestivos 16%, Tensión muscular 33%, Trastornos del sueño 17%, Dolores de Cabeza 11%, Úlceras Gástricas 31%. Por lo cual es urgente intervenir el riesgo para controlarlo y precautelar la seguridad y salud de los trabajadores.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

INTRODUCCIÓN

Plasticaucho Industrial tiene grandes desafíos en materia de seguridad y salud ocupacional en las cuales participa las Gerencias, Jefaturas y Trabajadores en general siempre comprometidos hacia la mejora continua de sus procesos, ya sea en calidad, seguridad o ambiente, por lo cual ante la presencia de las dimensiones psicosociales críticas, que están afectando en forma negativa el bienestar y la salud (Física, Psíquica o Social) del empleado se ha propuesto un programa de intervención de riesgos psicosociales como el fin prevenir afectaciones a la salud a través de acciones que se puedan controlar y prevenir el riesgo para tener colaboradores sanos y felices en su lugar de trabajo.

OBJETIVO

Definir un programa de intervención de los riesgos psicosociales en el área Operativa de logística de la empresa Plasticaucho Industrial que permita establecer planes de acción para intervenir y minimizar los estresores en el área de trabajo para precautelar la seguridad y salud de los colaboradores.


ALCANCE

El alcance del programa es para el personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial,

BASE LEGAL

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 584

Artículo 11.-

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa, prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2006).

Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo


Art. 11.- Obligación de los empleadores

Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

CD 513 Mecanismos para la prevención de los Riesgos del Trabajo

“Art. 55 las empresas deberán implementar mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

- Acción Técnica:
- Identificación de Peligros y factores de riesgos
- Medición de factores de riesgos
- Evaluación de factores de riesgos

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

- Control de factores de riesgos
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016b).

TERMINOLOGÍA


La terminología se la revisara en el Anexo “1”

METODOLOGIA: ISTAS 21

La metodología de evaluación Iastas 21 es una herramienta internacional para evaluación y prevención los riesgos psicosociales en el trabajo a la cual se puede acceder a través de la plataforma virtual. Este método originalmente fue creado en Dinamarca en el centro de investigación para el ambiente de trabajo en el año 2000. Método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud , mostrado como ejemplo de buena práctica por a Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el utilizado en investigaciones de la fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo

Intervención Participativa

Se fundamenta en un proceso de intervención participativo formalizado y pautado paso a paso, basado en la lógica preventiva, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.


El grupo de trabajo (Equipos evaluador), es el verdadero motor de todo el proceso de prevención, desde la preparación del trabajo de campo y la interpretación de sus resultados hasta la propuesta e implementación de las medidas preventivas. Así también como la participación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras a distintos niveles. Por una parte, es imprescindible su implicación en la respuesta del cuestionario para que la información recogida sea exhaustiva y veraz.

Marco Teórico del Método Ista 21

La Teoría General de Estrés en relación al ambiente de trabajo, que se desarrolla más adelante, constituye el marco teórico del CoPsoQ-istas21 y define las exposiciones psicosociales que deben ser evaluadas en las empresas ya que existe sobre ellas evidencia científica suficiente acerca de su relación con la salud. De hecho, las 20 dimensiones psicosociales de la versión media de COPSOQ-Ista21 se corresponden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y que utilizadas en la mayoría de encuestas que, como las de condiciones de trabajo, pretenden medir exposiciones psicosociales en el trabajo en Europa 6.

Acción sobre los Orígenes del Riesgo

Actuar sobre el origen de los riesgos es un requerimiento legal y un requisito técnico para la eficacia de la prevención. La ley antepone claramente la acción preventiva sobre el origen de los riesgos a otro tipo de acciones, y se ha demostrado que las acciones más efectivas son las que se dirigen a introducir cambios en el origen de las exposiciones psicosociales o, lo que es lo mismo, en la organización del trabajo y sus aspectos más concretos en las empresas como las prácticas de gestión laboral. En consecuencia, el proceso de evaluación de riesgos de CoPsoQ-istas21 facilita la identificación del origen de las exposiciones para acordar.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Medidas preventivas que cambien las condiciones de trabajo nociva, más allá de su identificación, localización y medida.


Difusión de la evaluación del Riesgo Psicosocial que permitirá que las personas conozcan que el beneficio que va a tener el método y puedan contestar con la verdad, ya que conocen que los datos son confidenciales y que permitirán minimizar el riesgo en el área de Trabajo.

Confidencialidad de la Información: Es importante que el equipo técnico firme el acuerdo de confidencialidad de la información personal de cada colaborador, no se podrá dar a conocer las respuestas que dio cada trabajador ni a la línea de supervisión, solo se presentaran los resultados globales de los riesgos detectados en el área de Trabajo.

Aplicación de la Evaluación: Es importante que se coordine la evaluación con el personal de Tecnología de la información quienes prestaran las computadoras donde se instalara en el ecunet el cuestionario Ista 21 para que los trabajadores puedan ingresar con su clave personal y contestar cada una de las preguntas. Al culminar la aplicación del método se deberá bajar todos los datos de la población para que sean ingresadas en el software Ista 21 por el equipo técnico.

Apoyo en la Aplicación: Es importante que el personal técnico esté presente en cada uno de los grupos, ya que puede existir dudas por parte de los Trabajadores y es necesario que sean aclaradas o solventadas por los mismos.

Focus Group: Es importante que después de saber los resultados se realicen grupos de trabajo para tratar las respuestas del cuestionario con la finalidad de conocer a

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Detalle el porqué de las respuestas y confirmar las mismas, la información que se obtenga en el Focus Group es confidencial solo la conoce el equipo técnico.

Ejecución y Seguimiento:


En esta etapa ya se bajan a piso los planes de acción que levanten en función del Riesgo, el equipo técnico debe realizar seguimiento continuo a los métodos de acción levantados.

Para la ejecución de las medidas preventivas se debe contar con el apoyo de:

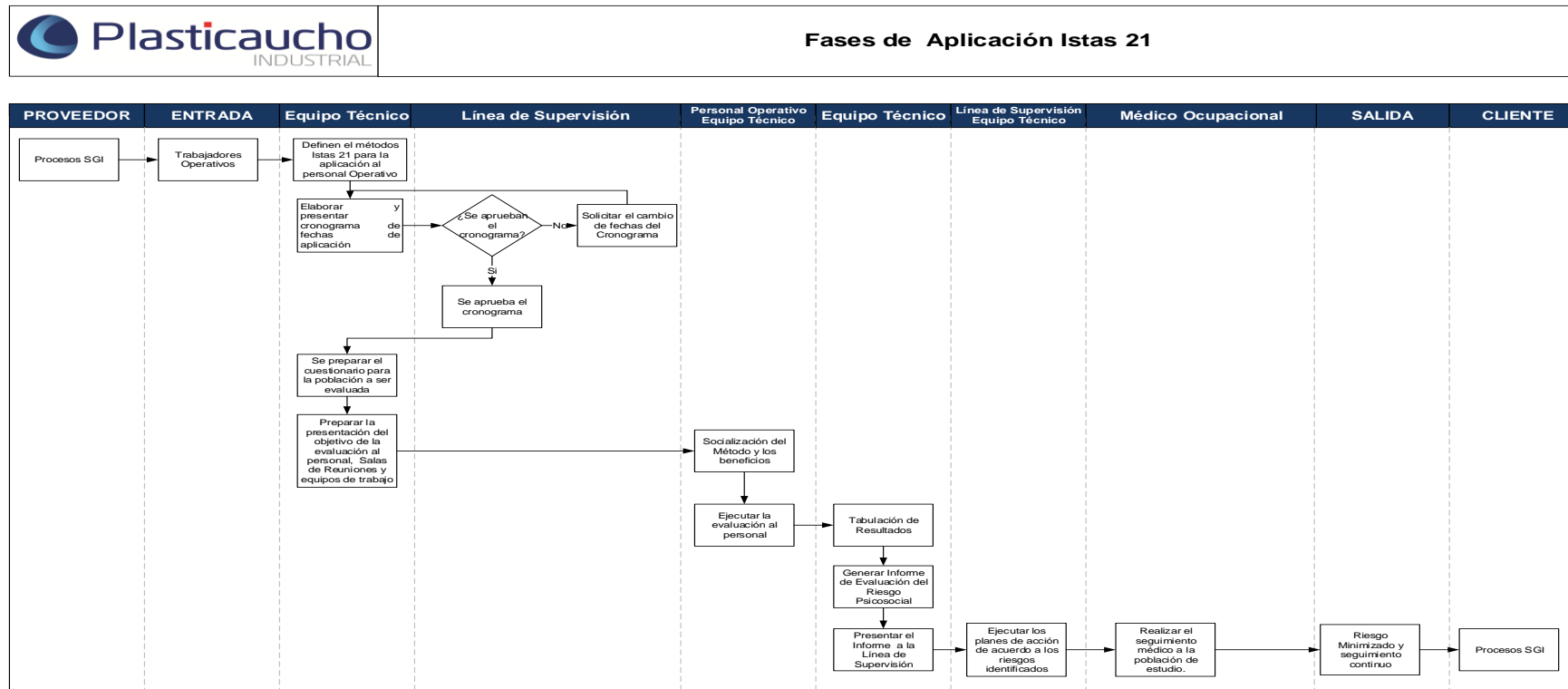
- Gerencia de Operaciones Logística,
- Jefatura
- Supervisión de Área
- Técnico de Seguridad
- Coordinador SGI
- Trabajadora Social
- Médico Ocupacional


La población sobre la que se debe levantar planes de acción para controlar el riesgo son:

- **Población:** Personal Operativo de Logística
- **Número de Población:** 90
- **Lugar:** Ambato- Plasticaucho Industrial
- **Equipo Técnico:** Coordinador SGI, Consultor Gestión Humana

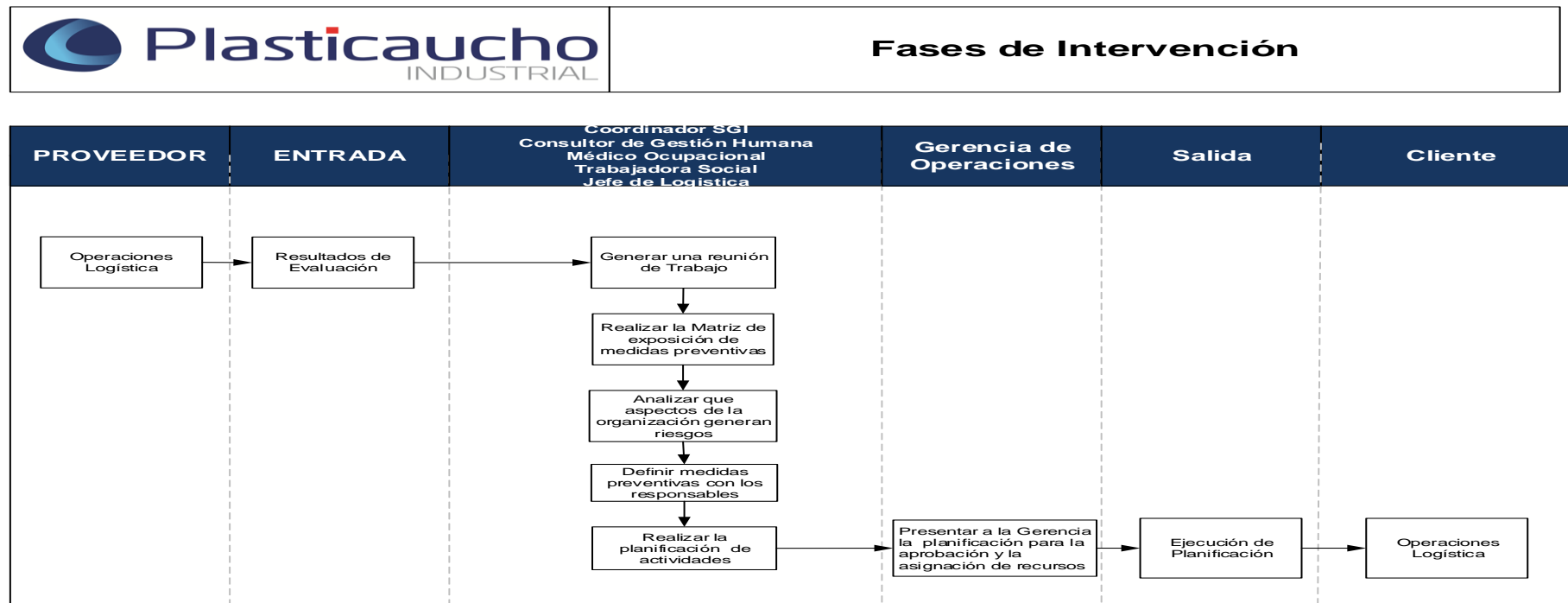
	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.


Fase de Aplicación Ista 21



	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Fases de Intervención



	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

6.11 MATRICES DE EXPOSICIÓN Y ORIGEN.

Tabla 39

Matriz exposición Conflicto en el Rol/ Claridad del Rol.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que actúa: Conflicto en el Rol / Claridad del Rol							
Puesto		Personal Operativo de Logística					
Departamento		Operaciones Logística					
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
88.8% y el 65.6% de trabajadores está en una situación desfavorable	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	Recibir órdenes contradictorias de las líneas de supervisión	Revisar el descriptivo de funciones, las cuales deben ser precisas para que no exista confusión Socializar el descriptivo de funciones al personal, generando un registro del mismo.	Consultor de Gestión Humana Jefe de Área	90 días	Sala de Reuniones Laptop Sap	Descriptivo de Funciones actualizado en Sap
	¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	Realizar las actividades que les correspondes a las líneas de supervisión.	Realizar un Procedimiento de Acreditación en la operación de equipos y socializarlos a la jefatura.	Técnico de Seguridad	30 días	Normativa Legal Laptops	Procedimiento de Acreditación
	¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	Generar varios registros para realizar los despachos o inspecciones	Realizar un instructivo de despachos de PT, para optimizar el tiempo	Jefe de Logística	30 días	Laptop Cámara Fotográfica	Instructivo

Nota: La matriz de exposición explica cuál es el origen de conflicto en el rol y claridad del rol con la finalidad de ver las medidas preventivas. a implementar.

Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.


	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Tabla 40

Matriz de Exposición Ritmo de Trabajo.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:		Ritmo de Trabajo					
Puesto		Personal Operativo de Logístico					
Departamento		Operaciones Logística					
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
83.3% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	Optimización de Recursos	Actualizar el plan de operaciones para el año 2017	Planificador de Operaciones	30 días	Laptop Plan de Operaciones	Plan de Operaciones 2017
	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	Desvinculaciones de personal	Realizar un conversamos con el personal de operaciones para explicar las fechas que culminaran las desvinculaciones.	Jefe de área	90 días	Auditorio PIA Desayunos	Registro de Asistencia del Conversamos

Nota: la matriz de exposición presenta información del origen que pudo generar la dimensión Ritmo de Trabajo.

Elaborador por: D. Verdezoto


	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Tabla 41

Matriz de Exposición Emergencias Emocionales

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:	Exigencias Emocionales						
Puesto	Personal Operativo de Logística						
Departamento	Operaciones Logística						
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
69.7% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	Conflictos familiares que tiene el trabajador	Generar un procedimiento de Visitas domiciliarias. Realizar visitas a los colaboradores para realizar seguimiento.	Trabajadora Social	30 días	laptop Vehículo	Procedimiento de Visitas Registro de Visitas
	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	Indicadores de Productividad	Analizar el indicador de Despachos	Jefe de área	30 días	laptop Plan de Operaciones	Indicadores 2017

Nota: La matriz de exposición presenta información de la dimensión exigencias emocionales sus orígenes y causas.

Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.


	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Tabla 42

Matriz de Exposición Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa: Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo							
Puesto: Personal Operativo de Logística							
Departamento: Operaciones Logística							
Resultados de La exposición	Preguntas	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
	¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o Sección contra tu voluntad?	Cambios de secciones	Establecer los tiempos de rotación de cada sección 6 meses	Jefe de Logística	30 días	laptop	Plan de Operaciones
68.9% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	Rotación en diferentes secciones		Jefe de Logística	30 días	laptop	Registros squarnet
	¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	Rotación de los turnos de trabajo	Definir que el 50% de la población este fija los 6 meses	Supervisor Cedi Jefe de Logística	30 días	laptop	Horarios de Trabajo

Nota: La matriz de exposición informa sobre los orígenes de la dimensión Inseguridad sobre las condiciones de trabajo y sus medidas preventivas.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016.


	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Tabla 43

Matriz de exposición Previsibilidad

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:	Previsibilidad						
Puesto	Personal Operativo de Logística						
Departamento	Operaciones Logística						
Resultados de La exposición	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
62.2% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	Cambio continuo de los procesos, falta de comunicación	Generar reuniones de trabajo una vez al mes	Supervisor Cedi	30 días	Sala de reuniones Refrigerios	Registro de asistencia

Nota: La matriz de exposición presenta información de previsibilidad de la información sus causas y medidas preventivas.

Elaborado por: D. Verdezoto, 2016



	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Tabla 44

Matriz de Exposición Exigencias Cuantitativas

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS							
Dimensión sobre la que se actúa:		Exigencias Cuantitativas					
Puesto		Personal Operativo de Logística					
Departamento		Operaciones Logística					
Resultados de La exposición	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas Preventivas	Responsables	Tiempo de Ejecución	Recursos	Medios de Verificación
54.4% de los trabajadores está en una situación desfavorable	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	Sobrecarga de trabajo	Redistribuir las tareas equitativas en función del historial de despachos	Supervisor Cedi	30 días	laptop	Registros de Despachos en los turnos

Nota: la matriz de exposición exigencias cuantitativas expresa información sobre las causas, origen y medidas preventivas de la dimensión.
Elaborado por: D. Verdezoto. 2016..

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.


VIGILANCIA DE LA SALUD

Con la finalidad que el programa de intervención se ejecute se define conjuntamente con el médico que se realice el seguimiento a los trabajadores operativos para evaluar su recuperación y confirmar la efectividad de los planes de acción.

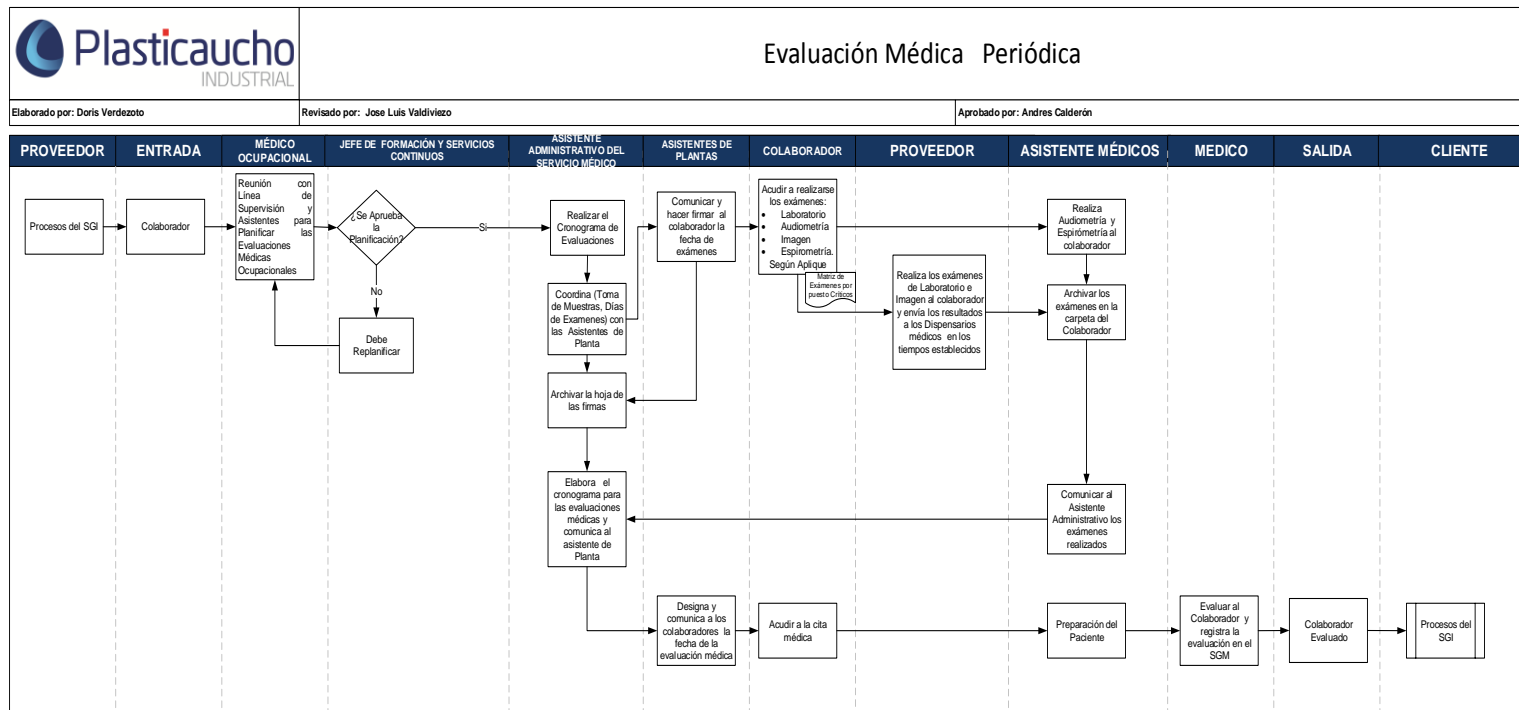
Evaluación Periódica:


Es importante que se trabaje de la mano con el departamento médico quienes apoyaran en las evaluaciones periódicas al personal en función de su cronograma de trabajo, las mismas deben ser apoyadas por las jefaturas de área brindando los permisos necesarios para la valoración.

Una vez realizados todos los exámenes específicos el colaborador acudirá a la cita médica en donde se le dará a conocer los mismos y las recomendaciones necesarias.

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Evaluación Médica Periódica




	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

6.12 Cronograma de Ejecución y Difusión


Tabla 45

Matriz de Planificación de Actividades Preventivas


Matriz de la Planificación de la Actividad Preventiva					
Objetivos:	Implementar acciones concretas de prevención para reducir las dimensiones críticas y promover la salud del personal operativo de logística de Plasticaucho Industrial.				
Ámbito de Aplicación:	Empresa: Plasticaucho Industrial				
	Población Personal de Operaciones Logística				
Medidas Preventivas	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Responsables	Recursos	Observaciones
Revisar el descriptivo de funciones, las cuales deben ser precisas para que no exista confusión.	01/01/2017	04/05/2017	Consultor de Gestión Humana Jefe de Logística	Sala de Reuniones Laptop Sap	N/A
Socializar el descriptivo de funciones al personal, generando un registro del mismo.	12/05/2017	12/05/2017	Consultor de Gestión Humana Jefe de Logística	Sala de Reuniones Laptop Proyector	En la difusión deben estar los supervisores
Hacer un Procedimiento de Acreditación en la operación de equipos y socializarlos a la jefatura.	01/01/2017	30/01/2017	Técnico de Seguridad	Laptop	Procedimiento disponible en Ecunet

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Comunicar el procedimiento de Acreditación de contratistas.	01/02/2017	03/02/2017	Técnico de Seguridad	Sala de Reuniones Laptop Proyectos	En la difusión deben estar los supervisores
Desarrollar un instructivo de despachos de PT, para optimizar el tiempo.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Cámara Fotográfica Laptop	El instructivo debe estar publicado en las carteras
Actualizar plan de operaciones para el año 2017.	01/01/2017	30/01/2017	Planificador de Operaciones	Plan de Operaciones	Debe estar disponible en la Ecunet
Efectuar un conversemos con el personal de operaciones para explicar las fechas que culminaran las desvinculaciones.	01/01/2017	04/05/2017	Jefe de Área Consultor de Gestión Humana	Auditorio Desayunos	Se debe generar los registros de asistencia
Generar un procedimiento de Visitas domiciliarias.	01/01/2017	03/01/2017	Trabajadora Social	Laptop	Procedimiento Disponible en Isotopos
Elaborar un plan de Visitas domiciliarias.	01/02/2017	01/06/2017	Trabajadora Social	Vehículo Laptop	Se debe generar un informe de visita domiciliaria.
Realizar acompañamientos a los casos determinados como críticos de la visita domiciliaria.	01/07/2017	12/07/2017	Trabajadora Social	Vehículo	Información Confidencial.
Actualizar los indicadores de despachos y actualizarlos conforme a la capacidad instalada y recurso disponible.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Laptop	Indicadores Publicados en el Ecunet
Establecer los tiempos de rotación de cada sección (6meses).	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Laptop	N/A

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Definir que el 50% de la población este fija los 6 meses.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Laptop	Squarnet
Generar reuniones de trabajo una vez al mes.	01/01/2017	01/12/2017	Jefe de Logística	Sala de Reuniones	Se debe generar actas de reuniones
Redistribuir las tareas equitativas en función del historial de despachos.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Laptop	Registros de despachos.
Valorar al personal de Logística (Evaluación Periódica).	01/06/2017	30/12/2017	Médico Ocupacional	Dispensario Médico	Historias Clínicas
Llevar a cabo pausas pasivas en el turno de trabajo.	01/01/2017	01/12/2017	Supervisor Cedi	N/A	El área para las pausas debe ser en las salas de reuniones
Crear un plan de comunicación de los riesgos de las áreas logísticas.	01/01/2017	30/12/2017	Técnico de Seguridad	Laptop Pantallas de comunicación Carteleras	N/A
Implementar el programa comunica tu riesgo.	01/01/2017	30/01/2017	Técnico de Seguridad	Carteleras de Comunicación	N/A
Capacitar backups de trabajo para cubrir ausencias de personal.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística	Sala de Reuniones	Registros de Inducción.
Revisar los premios variables.	01/01/2017	30/01/2017	Jefe de Logística Consultor de Gestión Humana	Sala de Reuniones	N/A
Definir el Team Building.	01/01/2017	01/06/2017	Consultor de Gestión Humana	Auditorio áreas verdes	Registro de asistencia

	Programa de Intervención Psicosocial	Código:
		Fecha de Elaboración: 01/07/2016
		Ultima aprobación: 01/07/2016
		Revisión: <u>01</u>
Elaborado por: D. V.	Revisado por: J. A.	Aprobado por: P. R.

Consultor de Gestión

Definir plan de capacitación sobre los riesgos de trabajo. 01/01/2017 30/01/2017 Humana Sala de Reuniones Registro de asistencia

Nota la tabla presenta información del cronograma de actividades preventivas que se implementara para disminuir el riesgo psicosocial.

Elaborador por: D. Verdezoto. 2016.

El presente cronograma tendrá el siguiente indicador de cumplimiento: Actividades planificadas/ Actividades ejecutadas, de esa manera se evaluara el cumplimiento del mismo.

Responsables y Administradores de la Propuesta

- Coordinador SGI
- Consultor Gestión Humana
- Trabajador Social
- Técnico de SSO
- Médico Ocupacional
- Supervisor de Área

6.13 Materiales de Referencia

Bibliografía

F. Javier Llana Álvarez Ergonomía y Psicología Aplicada (2009) Manual para la formación del especialista. Edición Diciembre 2009.

Llana, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista*. Lex Nova.

Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo (2009).

Llana, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista*. Lex Nova.

Lincografía

Asamblea Constituyente. Constitución Del Ecuador (2008). Retrieved from http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Barbosa Contieri, M. E., & Ikeda Sekine, I. M. (n.d.). Depresión Causas, Consecuencias y Tratamiento. Retrieved from <http://www.espiritismo.cc/Descargas/libros/depresion.pdf>

Beleño Herrera Sirly. (2012). La Salud Ocupacional En Una Empresa: S. Ocupacional. Retrieved from <http://sirlybelenoherrera.blogspot.com/p/que-es-la-salud-ocupacional.html>

C Neffa, J. (n.d.). El trabajo Humano, 1. Retrieved from http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf

Cañada Cle Jorge, Díaz Olivares Ignacio, Medina Chamorro Javier, Puebla
Hernández Miguel Angel, Simón Mata José, S. S. M. (n.d.). *Seguridad Y Salud
En El Trabajo Manual para el profesor de*. (Instituto Nacional de Seguridad
e Higiene en el Trabajo, Ed.). Retrieved from
[https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para
_el_empleo.pdf](https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tra/lilibros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf)

Dalgo Ruiz, L., & Mullo Leiva, D. (2008). *Identificación y presentación de
propuesta para prevención de Riesgos Psicosociales en el Área de Bodega
de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A.* Universidad Técnica
Particular De Loja . Retrieved from
[http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6802/1/Trabajo Final.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6802/1/Trabajo%20Final.pdf)

Fidalgo, M., & Licenciado En Psicología, V. (n.d.). NTP 704: Síndrome de estar
quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de
generación. Retrieved from
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/N
TP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf)

Gil Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud
Ocupacional, 5. Retrieved from
<http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>

Guzmán, A. G., Cura Gonzales, M. I., & Fernandez Mendoza Julio. (n.d.). Guía
de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Insomnio en Atención
Primaria, 23. Retrieved from
http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_465_Insomnio_Lain_Entr_compl.pdf

H Congreso Nacional. Código de Trabajo (2012). Retrieved from
[http://www.trabajo.gob.ec/wp-
content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento

De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo (1986). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento Del Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo 957 (2005). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/resolucion957.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2006). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decision584.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016a). Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo, 72. Retrieved from <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/CD513.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo 513 (2016). Retrieved from <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/CD513.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II), 1–2. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf

Istas 21. (n.d.). CoPsoQ - ¿Qué es el CoPsoQ-istas21? Retrieved from http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47

Istas 21. (2016a). CoPsoQ - Principales características del método. Retrieved from http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=49

Istas 21. (2016b). Salud laboral | ISTAS. Retrieved from
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

Jaramillo Echeverri, L. G. (n.d.). ¿Qué es Epistemología? Mi mirar epistemológico y el progreso de la ciencia, 3. Retrieved from
<http://www.redalyc.org/pdf/101/10101802.pdf>

Lescano Solis, G. M. (2013). *“Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial Con El Método Istas 21 Versión Media, Para Determinar Las Manifestaciones Tempranas En La Salud De Los Colaboradores De La Empresa Prodegel S.A Durante El Período Octubre 2012 - Abril 2013.* Retrieved from
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/897/1/80191.pdf>

López Sergio, Moreno MC, Garrido Francisco, Latorre M, H. M. (2000). Desarrollo histórico de la epidemiología: su formación como disciplina científica, 42(2), 1. Retrieved from
<http://www.scielosp.org/pdf/spm/v42n2/2382.pdf>

Martín, F., & Licenciado En Psicología, D. (n.d.). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 2. Retrieved from
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf

Martín Daza Ldo en Psicología Jesús Pérez Bilbao Ldo en Psicología, F., & Antonio López García-Silva Ldo Medicina Esp Medicina del trabajo, J. (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, 1. Retrieved from
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales españa. (2016). NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf
- Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales España. (2000). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, 7. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (n.d.). NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf
- Molina, A. M. (n.d.). Las Enfermedades Psicosociales Como Resultado De Los Nuevos Riesgos Laborales, 10. Retrieved from http://factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf
- Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 4. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Publicaciones Profesionales/factores riesgos psico.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. Retrieved from http://biblioteca.uces.edu.ar/Media/Edocs/Factores_Texto.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2015). OMS | ¿Qué son las enfermedades cardiovasculares? Retrieved October 22, 2016, from http://www.who.int/cardiovascular_diseases/about_cvd/es/
- Recalde, H. (2011). Metodología de la Investigac. Retrieved from http://es.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac
- Sasoec Consultores. (2016). Salud y Medicina Ocupacional. Retrieved from http://www.seguridadysaludocupacionalec.com/index.php?option=com_content&view=article&id=75&Itemid=99
- Solé Gómez Ma Dolores, Solórzano Fábrega, P. A. T. (n.d.). La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales, 1. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/959w.pdf>
- Velásquez Beltrán Alex Javier. (2015). *“Factores De Riesgo Psicosociales Y El Desempeño Laboral Del Personal En La Empresa Imporcalza S.A.* Universidad Técnica De Ambato. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13031/1/FCHE-PSIP-116.pdf>
- Zambrano Jordán, R. M. (2013). *“Factores Psicosociales Y La Salud Laboral En Operadores De Máquinas Inyectoras De Botas De Pvc Del Área De Calzado Plástico De La Empresa Plasticaucho Industrial De La Ciudad De Ambato.* Universidad Técnica De Ambato. Retrieved from http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4328/1/Tesis_t801mshi.pdf
- Asamblea Constituyente. Constitución Del Ecuador (2008). Retrieved from http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

- Barbosa Contieri, M. E., & Ikeda Sekine, I. M. (n.d.). Depresión Causas, Consecuencias y Tratamiento. Retrieved from <http://www.espiritismo.cc/Descargas/libros/depresion.pdf>
- Beleño Herrera Sirly. (2012). La Salud Ocupacional En Una Empresa: S. Ocupacional. Retrieved from <http://sirlybelenoherrera.blogspot.com/p/que-es-la-salud-ocupacional.html>
- Burgos Romero, A. T. (n.d.). Seguridad industrial - Monografias.com. Retrieved from <http://www.monografias.com/trabajos96/seguridadindustrial/seguridadindustrial.shtml>
- C Neffa, J. (n.d.). El trabajo Humano, 1. Retrieved from http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf
- Cañada Cle Jorge, Díaz Olivares Ignacio, Medina Chamorro Javier, Puebla Hernández Miguel Angel, Simón Mata José, S. S. M. (n.d.). *Seguridad Y Salud En El Trabajo Manual para el profesor de*. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ed.). Retrieved from https://www.uco.es/webuco/buc/centros/tral/libros/manual_profesor_fp_para_el_empleo.pdf
- Dalgo Ruiz, L., & Mullo Leiva, D. (2008). *Identificación y presentación de propuesta para prevención de Riesgos Psicosociales en el Área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A.* Universidad Tecnica Particular De Loja . Retrieved from [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6802/1/Trabajo Final.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6802/1/Trabajo%20Final.pdf)

Estacio Jurado, C. E. (2013). *“Necesidad De Incorporar Un Inciso En El Art. 347 Del Código Del Trabajo, Título Iv, Capítulo I, Sobre Los Factores De Riesgos Psicosociales Laborales, Que Ocasianan Estrés O Trastornos En La Salud De Los Trabajadores.* Universidad Nacional De Loja. Retrieved from http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/103/1/Tesis_Cesar_Estacio_Jurado.pdf

Ferrer López, I., Manuel Pérez Pozo, J., Manuel Herrerías Gutiérrez, J., & José Faus, M. (n.d.). *Guía De Seguimiento Farmacoterapéutico Sobre Úlcera Péptica Autores, 5.* Retrieved from http://www.ugr.es/~cts131/esp/guias/Guia_Ulcera.pdf

Fidalgo, M., & Licenciado En Psicología, V. (n.d.). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación.* Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

Gil Monte, P. R. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional, 5.* Retrieved from <http://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/v29n2/a12v29n2.pdf>

Guzmán, A. G., Cura Gonzales, M. I., & Fernandez Mendoza Julio. (n.d.). *Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Insomnio en Atención Primaria, 23.* Retrieved from http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_465_Insomnio_Lain_Entr_compl.pdf

H Congreso Nacional. *Código de Trabajo (2012).* Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo (1986). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento Del Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo 957 (2005). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/resolucion957.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2006). Retrieved from <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decision584.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016a). Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo, 72. Retrieved from <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/CD513.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo 513 (2016). Retrieved from <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/CD513.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II), 1–2. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf

Istas 21. (n.d.). CoPsoQ - ¿Qué es el CoPsoQ-istas21? Retrieved from http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47

Istas 21. (2016a). CoPsoQ - Principales características del método. Retrieved from http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=49

Istas 21. (2016b). Salud laboral | ISTAS. Retrieved from
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

Jaramillo Echeverri, L. G. (n.d.). ¿Qué es Epistemología? Mi mirar epistemológico y el progreso de la ciencia, 3. Retrieved from
<http://www.redalyc.org/pdf/101/10101802.pdf>

Lescano Solis, G. M. (2013). *“Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial Con El Método Istas 21 Versión Media, Para Determinar Las Manifestaciones Tempranas En La Salud De Los Colaboradores De La Empresa Prodegel S.A Durante El Período Octubre 2012 - Abril 2013.* Retrieved from
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/897/1/80191.pdf>

López Sergio, Moreno MC, Garrido Francisco, Latorre M, H. M. (2000). Desarrollo histórico de la epidemiología: su formación como disciplina científica, 42(2), 1. Retrieved from
<http://www.scielosp.org/pdf/spm/v42n2/2382.pdf>

Martín, F., & Licenciado En Psicología, D. (n.d.). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, 2. Retrieved from
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_318.pdf

Martín Daza Ldo en Psicología Jesús Pérez Bilbao Ldo en Psicología, F., & Antonio López García-Silva Ldo Medicina Esp Medicina del trabajo, J. (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, 1. Retrieved from
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

- Ministerio de Trabajo y asuntos sociales españa. (2016). NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf
- Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales España. (2000). NTP 703: El método Copsoq (Istas21, Psqcat21) de evaluación de riesgos psicosociales, 7. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (n.d.). NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. Retrieved from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_471.pdf
- Molina, A. M. (n.d.). Las Enfermedades Psicosociales Como Resultado De Los Nuevos Riesgos Laborales, 10. Retrieved from http://factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf
- Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 4. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Publicaciones Profesionales/factores riesgos psico.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. Retrieved from http://biblioteca.uces.edu.ar/Media/Edocs/Factores_Texto.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2015). OMS | ¿Qué son las enfermedades cardiovasculares? Retrieved October 22, 2016, from http://www.who.int/cardiovascular_diseases/about_cvd/es/
- Recalde, H. (2011). Metodología de la Investigac. Retrieved from http://es.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac
- Sasoec Consultores. (2016). Salud y Medicina Ocupacional. Retrieved from http://www.seguridadysaludocupacionalec.com/index.php?option=com_content&view=article&id=75&Itemid=99
- Solé Gómez Ma Dolores, Solórzano Fábrega, P. A. T. (n.d.). La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales, 1. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/959w.pdf>
- Velásquez Beltrán Alex Javier. (2015). *“Factores De Riesgo Psicosociales Y El Desempeño Laboral Del Personal En La Empresa Imporcalza S.A.* Universidad Técnica De Ambato. Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13031/1/FCHE-PSIP-116.pdf>

6. 14 Anexo 1 Glosario:

Riesgo Psicosocial

Se han definido por la OIT(1986) como las interacciones entre el contenido, organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

Estresores o factores estresantes

Son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo (homeostasis).

Conflicto en el rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Informe (Istas 21)

Ritmo de trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. (Istas 21, 2016a).

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. Informe (Istas 21).

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. (Istas 21).

Claridad del rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. (Istas 21).

Previsibilidad

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

Exigencias cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.(Istas 21).

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. (Istas 21).

Influencia

Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su Actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.(Istas 21).

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. (Istas 21).

Sentido del trabajo

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica. (Istas 21).

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. (Istas 21).

Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. (Istas 21).

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas. (Istas 21).

Sentimiento de Grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día. (Istas 21).

Justicia

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su Trabajo. (Istas 21).

Posibilidades de Desarrollo

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. (Istas 21).

Reconocimiento

Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. (Istas 21).

Confianza Vertical

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas. (Istas 21).

Estrés:

"El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas).(Martín & Licenciado En Psicología, n.d.).

Epidemiología:

La epidemiología es la rama de la salud pública que tiene como propósito describir y explicar la dinámica de la salud poblacional, identificar los elementos que la componen y comprender las fuerzas que la gobiernan, a fin de intervenir en el curso de su desarrollo natural.(López Sergio, Moreno MC, Garrido Francisco, Latorre M, 2000).

Vigilancia de la Salud:

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.(Solé Gómez Ma Dolores, Solórzano Fábrega, n.d.).

Úlceras:

La úlcera péptica (UP) es una enfermedad heterogénea atribuible a una serie de factores, que de forma aislada o en combinación, actúan produciendo un desequilibrio entre los elementos agresivos y defensivos de la mucosa gastroduodenal que conlleva a la aparición de lesiones en el estómago y/o en el duodeno. (Ferrer López, Manuel Pérez Pozo, Manuel Herrerías Gutiérrez, & José Faus, n.d.).

Depresión:

Aurelio Buarque de Holanda Ferreira define a la depresión como: “...disminución del nivel, resultante de presión o de peso; baja de terreno o aún, desaliento moral o físico, letargía. (Barbosa Contieri & Ikeda Sekine, n.d.).

Insomnio:

El insomnio es el trastorno del sueño más frecuente y uno de los que mayor trascendencia sanitaria y social tiene. El paciente con insomnio se queja principalmente de su insatisfacción con la calidad y/o cantidad del sueño. Esta insatisfacción puede provenir de la dificultad que tiene para quedarse dormido o para mantener el sueño a lo largo de la noche, así como del número de despertares precoces que sufre. (Guzmán, Cura Gonzales, & Fernandez Mendoza Julio, n.d.).

Enfermedades Cardiacas:

Son un conjunto de trastornos del corazón y de los vasos sanguíneos. (Organización Mundial de la Salud, 2015).

6.15 Anexo 2 Fotografías



En las imágenes se puede evidenciar la aplicación que se hizo con el personal de operaciones logísticas. Utilizando el cuestionario Ista 21.

6.16 Anexo 3 Matriz de Riesgos INSHT

Actividad	Tarea	Máquina / Equipo	Riesgos asociados	Consecuencias	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo						
					B	M	A	LD	D	ED	T	TO	MO	I	IN		
Personal Operativo de Logística																	
Abastecimiento	Recibir físicamente mercadería proveniente de las plantas de producción.	Carretillas	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X			X					T(9)				
Abastecimiento	Clasificar el calzado por características (número, modelo, talla, color).	N/A	Movimientos repetitivos	Afectación al sistema musculoesquelético	X			X					T(9)				
Abastecimiento	Codificar cajas en función de la Orden de Trabajo.	N/A	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X			X					T(9)				
Abastecimiento	Traslado de producto a ubicación más cercana mediante carretillas eléctricas y doble rich.	Carretillas, Doble Rich	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X			X					T(9)				
Abastecimiento	Ubicar cajas en diferentes posiciones Picking o Reserva.	Elevador o Carretilla	Caída de personas a distinto nivel	Contusiones	X			X									MO (5)

Abastecimiento	Ubicación de reserva de producto a través del elevador en percha.	Elevador o Carretilla	Caída de personas a distinto nivel	Posibles Lesionados o Bajas Humanas con Daños materiales importantes	X	X	TO(7)
Abastecimiento	Unificar pallets del mismo material por falta de ubicaciones disponibles.	Elevador o Carretilla	Pisada sobre objetos	Contusiones	X	X	T(9)
Abastecimiento	Despacho de contenedores de exportación con elevador (dos personas en función de Orden de Trabajo de despacho).	Elevador, carretilla, Doble Rich	Choque contra objetos inmóviles	Fracturas abiertas y/o cerradas	X	X	TO(7)
Abastecimiento	Despacho abastecimiento Guayaquil cajas selladas con coche manual (1 persona en función de la Orden de Trabajo de despacho).	Elevador, carretilla	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones por aplastamiento	X	X	T(9)
Control de Inventarios	Conteo de Producto Terminado con listado de inventario por ubicación.	coches manuales	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)
Control de Inventarios	Comparar cuadro de PT físico versus registr, recabando observaciones.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X	I(2)
Control de Inventarios	Bajar reserva de producto al picking, con Orden de Trabajo.	Elevador, carretilla	Caída de personas a distinto nivel	Fracturas abiertas y/o cerradas	X	X	TO(7)

Despachos	Recibir Orden de Trabajo de despacho.	N/A	Relaciones Personales	Trastorno por estrés	X	X	I(2)
Despachos	Desplazamiento a perchas de ubicación de pedidos con coche manual, para colocación de cinta de embalaje y etiquetas.	coches manuales	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X	X	T(9)
Despachos	Salida del pedido en orden que determina la Orden de Trabajo, según el contenido del documento, colocando etiqueta con datos en cartón.	N/A	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)
Despachos	Bajar producto con Order Picker por solicitud de Orden de Trabajo pedidos por reserva.	Elevador Order Picker o Crow	Caída de personas a distinto nivel	Contusiones	X	X	TO(7)
Despachos	Colocar pedido en cada muelle según la oficina de destino.	Coches Manuales	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)
Despachos	Se suman los pares que contiene cada caja y debe coincidir con la cantidad del pedido y se entrega al líder para que imprima las etiquetas del cliente.	N/A	Carga Mental	Trastorno por estrés	X	X	I(2)
Conteo de Pares	Escoger pedido despachado que se encuentre en el muelle.	N/A	Contenido del Trabajo	Otros	X	X	T(9)

Conteo de Pares	Validar en mesa de conteo PT (par por par) coincida con la Orden de Trabajo.	Mesa de Trabajo/ Coche	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)
Conteo de Pares	Rectificación de errores en el despacho y registrar en hoja de novedades.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X	T(9)
Conteo de Pares	Regresar el pedido validado al muelle.	Coche Manuales	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)
Ruta de Entrega Nacional	Recibir pedidos de las rutas que corresponde.	Carretilla	Golpes por objetos herramientas	Contusiones	X	X	T(9)
Ruta de Entrega Nacional	Generar la hoja de ruta (orden de entrega de los pedidos al cliente).	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X	I(2)
Ruta de Entrega Nacional	Inspección del contenedor o camión con el Check list para la actividad.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X	I(2)
Ruta de Entrega Nacional	Colocar cámara de video en el interior del contenedor del camión previo inicio del cargue de la mercadería.	N/A	Confort térmico	Otros	X	X	T(9)
Ruta de Entrega Nacional	Embarque y/o cargue de mercadería en contenedor con coches manuales o carretilla eléctrica.	Carretilla Eléctrica, Coche Manual	Golpes por objetos herramientas	Contusiones	X	X	T(9)
Ruta de Entrega Nacional	Ubicación de cajas dentro del contenedor.	N/A	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	TO(8)

Ruta de Entrega Nacional	Cierre del contenedor y colocación de precinto.	N/A	Atrapamiento por o entre objetos	Contusiones por aplastamiento	X	X	T(9)	
Ruta de Entrega Nacional	Comunicar vía correo a monitoreo indicando la información del contenedor (datos, cantidad, hora responsable).	Computadora	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Ruta de Entrega Nacional	Entrega de pedidos a clientes en función de los datos de la factura generada.	Coche Manual	Posturas forzadas	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	TO(8)	
Ruta de Entrega Nacional	Consultar al Cliente las devoluciones a retirar	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Ruta de Entrega Nacional	LA DESCARGA: Se recibe los camiones que vienen de rutas o desde las Ovs	N/A	Golpes por objetos herramientas	Contusiones	X	X	T(9)	
Ruta de Entrega Nacional	Descarga de materiales (pallets o encomiendas) en muelle por caso de devoluciones.	Carretilla	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X	X	T(9)	
Ruta de Entrega Nacional	Direccionamiento de producto recibido hacia el área que corresponda.	Carretilla	Choque contra objetos móviles	Contusiones	X	X	T(9)	
Cargue de Contenedores de Exportación	Inspeccionar el contenedor y llenar el registro de control de carga de camiones.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Cargue de Contenedores de Exportación	Movilización de mercadería desde muelles hasta el interior de contenedores con carretilla eléctrica.	Carretilla Eléctrica	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X	X	T(9)	

Cargue de Contenedores de Exportación	Estiba de cajas desde pallets al contenedor (a granel) colocando cajas de manera ordenada.	N/A	Manipulación manual de carga	Lesión de Espalda	X	X		MO (5)
Cargue de Contenedores de Exportación	Retirar del contenedor los pallets de madera que ya hayan sido cargados.	Carretilla Eléctrica.	Golpes por objetos herramientas	Contusiones	X	X	T(9)	
Cargue de Contenedores de Exportación	Cierre de puertas del contenedor y colocación del precinto.	N/A	Atrapamiento por o entre objetos	Contusiones por aplastamiento	X	X	T(9)	
Cargue de Contenedores de Exportación	Entrega de registro de control de carga de camiones a coordinadora de transporte para garantizar el proceso.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		MO (4) I(2)
Etiquetado	Recibir hojas de despacho del Asistente de Logística	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Etiquetado	Recoger pedido en coche manual.	Coche manual	Caída de objetos por desplome	Contusiones por aplastamiento	X	X	T(9)	
Etiquetado	Traslado del pedido en carretilla, al área de etiquetado.	Carretilla	Choque contra objetos inmóviles	Contusiones	X	X	T(9)	
Etiquetado	Apertura de cajas, para validación de cantidades versus la hoja de pedido.	N/A	Movimientos repetitivos	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)	
Etiquetado	Etiquetado del calzado y colocación de gancheras.	N/A	Movimientos repetitivos	Afectación al sistema musculoesquelético	X	X	T(9)	

Etiquetado	Cierre de caja y entrega al líder de etiquetado.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Devoluciones y Digitación	Elaboración de archivo de control de productividad de pares de cada trabajador.	Computadora	Contenido del Trabajo	Síndrome del túnel carpiano	X	X	T(9)	
Devoluciones y Digitación	Entrega de indicador de productividad al jefe de área.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X X		MO (5) I(2)
Devoluciones y Digitación	Archivo de facturas, notas de crédito, guías, hojas de ruta.	N/A	Calidad de aire	Enfermedades broncopulmonares provocadas por partículas	X	X	T(9)	
Devoluciones y Digitación	Se revisa las devoluciones pendientes en el sistema	Computadora	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Devoluciones y Digitación	Validación de devoluciones del sistema versus el producto físico recibido.	N/A	Sobreesfuerzo y/o tensión física	Lesión de Espalda	X	X	T(9)	
Devoluciones y Digitación	Asegurar que el producto ingresado al inventario no tenga gancheras, etiquetas de precios, cumpliendo con la norma INEN 080.	N/A	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Devoluciones y Digitación	Tratamiento a devoluciones en el sistema.	Computadora	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)
Devoluciones y Digitación	Ingreso físico del producto a perchas.	Elevador, Carretilla	Caída de objetos por desplome	Contusiones por aplastamiento	X	X	T(9)	
Devoluciones y Digitación	Envío a plantas de producción las devoluciones de producto no conforme.	Coche Manual	Contenido del Trabajo	Trastorno por estrés	X	X		I(2)

6.17 Anexo 4 Satisfacción del Trabajo de Investigación.



Ambato, 14 de Septiembre del 2016

Sres.
Universidad Técnica de Ambato
FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL
Presente;

SATISFACCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La empresa PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A. informa que está satisfecho con el trabajo de investigación "LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA AFECTACIÓN A LA SALUD DEL PERSONAL OPERATIVO DE LOGÍSTICA DE PLASTICAUCHO INDUSTRIAL". Realizado por la Sra. Doris Daniela Verdezoto Luna portador de la C.I.: 1804148904,

En nuestras instalaciones, que están ubicadas en la Panamericana Norte Km 10

Ing. Juan Ignacio Sevilla
Gerente de Compras y Operaciones Logísticas

6.18 Anexo 5 Informe de Evaluación de Riesgos Psicosocial

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN Plasticaucho Industrial S.A.

Informe generado por: Carlos Muñoz y Doris Verdezoto en fecha: 02 de junio de 2016

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Plasticaucho Industrial S.A.	6
4. RESULTADOS EN Plasticaucho Industrial S.A.	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	18
4.3.1. Exposiciones	20
4.3.2. Localización de las exposiciones	21
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	22
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	22
4.4.2. Conflicto de rol	26
4.4.3. Ritmo de trabajo	29
4.4.4. Exigencias emocionales	32
4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	35
4.4.6. Claridad de rol	38
4.4.7. Previsibilidad	41
4.4.8. Exigencias cuantitativas	44
4.4.9. Doble presencia	47
4.4.10. Influencia	50
4.4.11. Apoyo social de superiores	53

4.4.12. Sentido del trabajo	55
4.4.13. Apoyo social de compañeros	58
4.4.14. Inseguridad sobre el empleo	61
4.4.15. Exigencias de esconder emociones	64
4.4.16. Calidad de liderazgo	67
4.4.17. Sentimiento de grupo	69
4.4.18. Justicia	72
4.4.19. Posibilidades de desarrollo	75
4.4.20. Reconocimiento	78
4.4.21. Confianza vertical	81
ANEXOS	84
ANEXO I. CUESTIONARIO	84
ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	99
ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.	100

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación** de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales**. Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

2. METODOLOGIA

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral **a nivel internacional**.

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

a) Está basado en la Teoría General de estrés, que **integra los modelos** conceptuales

"**demanda-control-apoyo social**" de Karasek, Theorell y Johnson, y "**esfuerzo-compensaciones**" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el **trabajo emocional** (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar **tareas y tiempos** laborales y familiares (Chandola).

b) 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.

c) Focaliza la **identificación** de las **condiciones de trabajo** relacionadas con la **organización** del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.

d) Se fundamenta, operativamente, en la **participación** de los **diferentes agentes** en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del **proceso de intervención** y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).

e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el **porcentaje de trabajadores/as expuestos** (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

f) El cuestionario utilizado está **validado** (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es **fiable** (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).

g) La presentación de los resultados se expone para **distintas unidades de análisis**. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).

h) "Triangula"**los resultados**, es decir, éstos requieren una **interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo**, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

i) Es de utilización **pública y gratuita**.

j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Plasticaucho Industrial S.A.

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en AMBATO 9 MAYO 2016.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: PERSONAL OPERATIVO en calidad de .

- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 16/05/2016 y 16/05/2016.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 16/05/2016 y ha terminado en fecha 16/05/2016.

El Grupo de Trabajo ha informado a la plantilla mediante Circulares.

El Grupo de trabajo ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado Sesiones presenciales.

El Grupo de trabajo ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Sesión presencial.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por DESARROLLO ORGANIZACIONAL, se ha iniciado en fecha 16/05/2016 y finalizado en fecha 01/06/2016.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 02/06/2016.



¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsoq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.

4. RESULTADOS EN Plasticaucho Industrial S.A.

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Plasticaucho Industrial S.A. ha sido del 98.9% (contestaron 90 trabajadores/as de los 91 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Ayudante Logística 0.0% [N=66] (*)
	Ayudante Logística Líder 0.0% [N=14] (*)
	Ayudante Logística Montacargas 0.0% [N=4] (*)
	Ayudante Logística Operador Vehículo 0.0% [N=3] (*)
	Ayudante Logística Validador 0.0% [N=3] (*)
Departamento o sección	CEDI Ambato 0.0% [N=57] (*)
	Logística MP PIA 0.0% [N=15] (*)
	Logística MP Catiglata 0.0% [N=6] (*)
	Logística Industrias Diversas 0.0% [N=7] (*)
	Logística Cuentas Claves (Etiquetado / Vstore) 0.0% [N=5] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por ejemplo, distribuir de nuevo el cuestionario en alguna sección o turno, entre el personal que se reincorpora después de vacaciones, baja o permiso...

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Plasticaucho Industrial S.A. (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	50	55.6%
Entre 31 y 45 años	32	35.6%
Más de 45 años	8	8.9%
No contesta	0	
Total	90	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES.**

Tabla 3: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Ayudante Logística	66	73.3%
Ayudante Logística Líder	14	15.6%
Ayudante Logística Montacargas	4	4.4%
Ayudante Logística Operador Vehículo	3	3.3%
Ayudante Logística Validador	3	3.3%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 4: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
CEDI Ambato	57	63.3%
Logística MP PIA	15	16.7%
Logística MP Catiglatá	6	6.7%
Logística Industrias Diversas	7	7.8%
Logística Cuentas Claves (Etiquetado / Vstore)	5	5.6%
No contesta	0	
Total	90	

Características relativas al DISEÑO DE LA TAREA

Tabla 5: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	34	37.8%
Sí, generalmente de nivel superior	7	7.8%
Sí, generalmente de nivel inferior	3	3.3%
Sí, generalmente del mismo nivel	33	36.7%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	13	14.4%
No lo sé	0	0.0%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 6: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	39	43.3%
Algunas veces	30	33.3%
Sólo alguna vez + Nunca	21	23.3%
No contesta	0	
Total	90	

Características relativas a la CONTRATACIÓN.

Tabla 7: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Plasticaucho Industrial S.A.?	N	%
Tengo un contrato indefinido (más de un año en la Compañía)	74	82.2%
Tengo contrato fijo (menos de un año en la Compañía)	16	17.8%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 8: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Plasticaucho Industrial S.A.?	N	%
De 0 hasta 1 año	16	17.8%
De más de 1 año hasta 2 años	12	13.3%
De más de 2 años hasta 3 años	10	11.1%
De más de 3 años hasta 5 años	15	16.7%
De más de 5 años y hasta 10 años	18	20.0%
Más de 10 años	19	21.1%
No contesta	0	
Total	90	

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 9: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Plasticaucho Industrial S.A.?	N	%
30 horas o menos	5	5.6%
De 31 a 35 horas	3	3.3%
De 36 a 40 horas	38	42.2%
De 41 a 45 horas	25	27.8%
Más de 45 horas	19	21.1%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 10: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Solo Jornada única (De 8h30 a 17h00)	24	26.7%
Solo turno de la mañana (De 6h00 a 14h00)	1	1.1%
Solo turno de la tarde (De 14h00 a 22h00)	1	1.1%
Solo turno de la velada (De 22h00 a 06h00)	0	0.0%
Turnos rotativos excepto el de mañana	4	4.4%
Turnos rotativos excepto el de tarde	3	3.3%
Turnos rotativos excepto el de velada	9	10.0%
Turnos rotativos (incluye todos los horarios: jornada única, mañana, tarde y velada)	48	53.3%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 11, 12 y 13. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 11:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	75	83.3%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	6	6.7%
Tengo hasta 30 minutos de margen	8	8.9%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	1	1.1%
Tengo más de una hora de margen	0	0.0%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 12:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	3.3%
Algunas veces	16	17.8%
Sólo alguna vez + Nunca	71	78.9%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 13:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	3.3%
Algunas veces	16	17.8%
Sólo alguna vez + Nunca	71	78.9%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 14 y 15. Días laborables

Tabla 14:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	20	22.2%
Alguno excepcionalmente	33	36.7%
Un sábado al mes	21	23.3%
Dos sábados	4	4.4%
Tres ó más sábados al mes	12	13.3%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 15:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	55	61.1%
Alguno excepcionalmente	18	20.0%
Un domingo al mes	4	4.4%
Dos domingos	1	1.1%
Tres ó más domingos al mes	12	13.3%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 16 y 17. Exigencias de disponibilidad

Tabla 16:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	6	6.7%
Algunas veces	29	32.2%
Sólo alguna vez + Nunca	55	61.1%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 17:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	26	28.9%
Algún día excepcionalmente	39	43.3%
De 1 a 5 días al mes	14	15.6%
De 6 a 10 días al mes	9	10.0%
11 o más días al mes	2	2.2%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 18: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	23	25.6%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	28	31.1%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	27	30.0%
Sólo hago tareas muy puntuales	12	13.3%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0.0%
No contesta	0	
Total	90	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 19:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	61	68.5%
Algunas veces	18	20.2%
Sólo alguna vez + Nunca	10	11.2%
No contesta	1	
Total	90	

Tabla 20:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	56	64.4%
Algunas veces	21	24.1%
Sólo alguna vez + Nunca	10	11.5%
No contesta	3	
Total	90	

Tabla 21:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	21	23.9%
Algunas veces	35	39.8%
Sólo alguna vez + Nunca	32	36.4%
No contesta	2	
Total	90	

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 22: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	15	16.7%
Entre 301 y 450 dólares	48	53.3%
Entre 451 y 600 dólares	22	24.4%
Entre 601 y 750 dólares	5	5.6%
Entre 751 y 900 dólares	0	0.0%
Entre 901 y 1.200 dólares	0	0.0%
Entre 1.201 y 1.500 dólares	0	0.0%
Entre 1.501 y 1.800 dólares	0	0.0%
Entre 1.801 y 2.100 dólares	0	0.0%
Entre 2.101 y 2.400 dólares	0	0.0%
Entre 2.401 y 2.700 dólares	0	0.0%
Entre 2.701 y 3.000 dólares	0	0.0%
Más de 3.000 dólares	0	0.0%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 23: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	18	20.0%
Una parte fija y otra variable	64	71.1%
Todo variable (a destajo, a comisión)	8	8.9%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 24: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida Salarialmente?	N	%
Sí	56	62.9%
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)	9	10.1%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	5	5.6%
No lo sé	19	21.3%
No contesta	1	
Total	90	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN** .

Tabla 25: Promoción

¿Desde que entraste en Plasticaucho Industrial S.A. ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	52	57.8%
Sí, una vez	24	26.7%
Sí, dos veces	14	15.6%
Sí, tres o más veces	0	0.0%
No contesta	0	
Total	90	

4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la **proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)**. En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Plasticaucho Industrial S.A., para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se **pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Plasticaucho Industrial S.A. y de su localización y posibles desigualdades**. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONES

La tabla 26 presenta la **prevalencia de exposición en Plasticaucho Industrial S.A.** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

Tabla 26: Exposiciones en Plasticaucho Industrial 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			
	Conflicto de rol	88.8	10.1	1.1
	Ritmo de trabajo	83.3	13.3	3.3
	Exigencias emocionales	69.7	24.7	5.6
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	68.9	21.1	10
	Claridad de rol	65.6	28.9	5.6
	Previsibilidad	62.2	27.8	10
	Exigencias cuantitativas	54.4	31.1	14.4
	Doble presencia	36	46.1	18
	Influencia	31.5	31.5	37.1
	Apoyo social de superiores	30	28.9	41.1
	Sentido del trabajo	27	25.8	47.2
	Apoyo social de compañeros	26.7	22.2	51.1
	Inseguridad sobre el empleo	25.6	28.9	45.6
	Exigencias de esconder emociones	12.4	33.7	53.9
	Calidad de liderazgo	11.1	36.7	52.2
	Sentimiento de grupo	10	23.3	66.7
	Justicia	8.9	8.9	82.2
	MENOS PROBLEMÁTICAS			
	Posibilidades de desarrollo	7.8	40	52.2
RECONOCIMIENTO				
Reconocimiento	4.4	6.7	88.9	
FAVORABLES				
Confianza vertical	2.2	15.6	82.2	

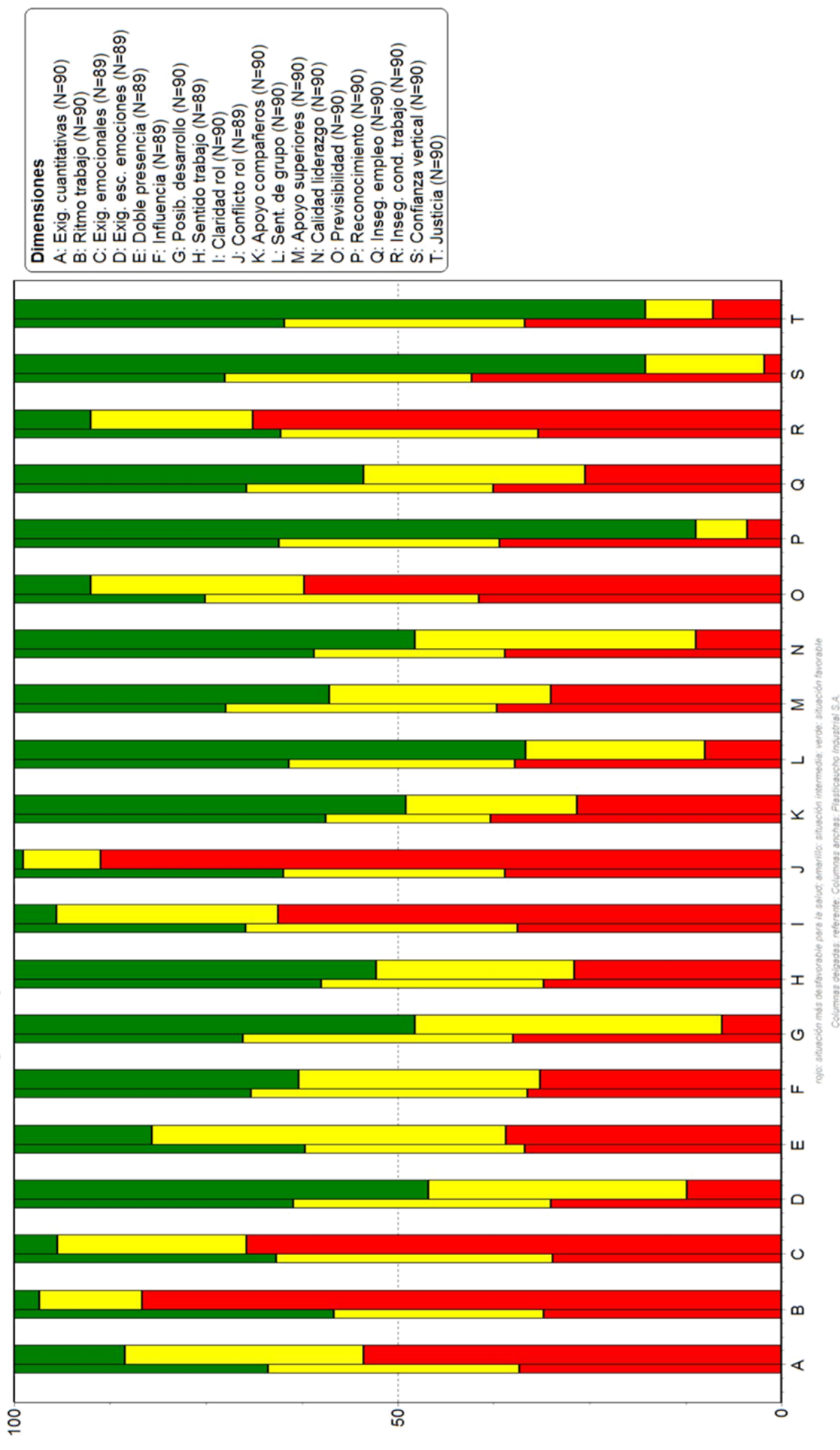
Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

La misma información aparece en el 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, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Tanto la tabla como el gráfico proporcionan **una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas** en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y **qué dimensiones son menos problemáticas** en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla. Para profundizar en el análisis es necesario **trabajar la información del apartado 4.4.**

**Exposiciones psicosociales en Plasticaucho Industrial S.A.
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**



4.3.2. Localización de las exposiciones

En la tabla 27, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado) se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las **desigualdades de exposición** (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

Tabla 27: Localización de las exposiciones en Plasticaucho Industrial S.A.

		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
Puestos	Ayudante Logística	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Ayudante Logística Líder	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Ayudante Logística Montacargas	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Ayudante Logística Operador Vehículo	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Ayudante Logística Validador	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Departamentos	CEDI Ambato	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Logística MP PIA	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Logística MP Catiglata	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Logística Industrias Diversas	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Logística Cuentas Claves (Etiquetado / Vstore)	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.3.1. de este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES** : en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN Plasticaucho Industrial S.A.:** : En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN** : En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en Plasticaucho Industrial S.A., facilitando la determinación de su origen.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO** : Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento ó sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.

Todos estos datos deben ser interpretados en el seno del grupo de trabajo en base al conocimiento derivado de la experiencia de sus miembros, con el fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

Para interpretar los datos de este informe se debe haber leído el epígrafe 5.2. del manual del método y se deben seguir las pautas que a continuación se plantean. Así mismo se utilizará la matriz “exposición, origen y medidas preventivas”, para plasmar los resultados de la discusión de cada dimensión. Esta matriz se encuentra en el anexo II de este informe y se puede descargar en formato electrónico modificable desde la web del método (www.istas21.copsoq.net), está en la pestaña recursos.

PAUTAS

Leed estas pautas a la vez que leéis los resultados (desde el apartado 4.4.2 al 4.4.21), si no es muy difícil seguir las explicaciones.



Se trabajará dimensión a dimensión, es decir, el GT no pasará a la discusión de la siguiente dimensión hasta que no se haya llegado a la discusión de medidas preventivas de la dimensión que se está trabajando.

1) Leed con atención la definición de la dimensión para comprender los resultados de la exposición y obtener pistas sobre sus posibles orígenes.

2) Fijaos en los gráficos. Tienen dos columnas. Las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. 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, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

- En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.

¿CÓMO HACERLO?

- Para cada gráfico, identificad qué columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada). Anotad en la primera columna de la matriz, qué puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones son, las trabajaréis primero. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.

- Fijaos en cada gráfico en las diferencias entre columnas gruesas. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa. Anotad en la primera columna de la matriz los puestos, departamentos y sexo que estén peor (que tengan más rojo o amarillo). Los trabajaréis primero.

3) Análisis de la tabla de respuestas a las preguntas asociadas a la dimensión.

Esta información ayuda a concretar las características de la exposición en Plasticaucho Industrial S.A. y orienta sobre su origen. Para ello tenemos que identificar qué preguntas concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué pregunta/s concentran los mayores porcentajes de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces (ó en gran medida y en buena medida); nunca + casi nunca (ó en alguna medida o en ninguna medida). Mirad también el porcentaje de "algunas veces" (ó en cierta medida).

- Decidid si son respuestas negativas, es decir, si se corresponden con las peores condiciones de trabajo para esa pregunta.

- Anotadlas en la segunda columna de la matriz. Así concretáis cuáles son los aspectos problemáticos de la exposición.

Consultad el punto 4.2. de este informe y buscad las condiciones de trabajo relacionadas con los aspectos problemáticos de la exposición. Anotad los datos de las condiciones de trabajo relacionadas en la segunda columna de la matriz.

5) También han de tenerse en cuenta los resultados de otras exposiciones relacionadas. La mayor parte de las veces las exposiciones que hay que consultar se indican en la definición de la dimensión. Anotad las conclusiones en la segunda columna de la matriz.



Si se considera que para alguna dimensión los datos que se presentan en este informe no son suficientes, existe la posibilidad de obtener los resultados cruzados de las otras unidades de análisis: edad, antigüedad, relación laboral y horario. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado "resultados adicionales"). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos. Será el servicio de prevención quien los facilitará.

6) Teniendo en cuenta la información analizada en los 5 pasos anteriores, se trata de discutir qué condición(es) de trabajo origina(n) esta exposición. A la vista de los resultados y teniendo en cuenta el conocimiento de la empresa derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo, contestar la siguiente pregunta: ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?. Anotad los resultados de la discusión en la tercera columna de la matriz. Puede que se repitan aspectos anotados en la segunda columna y que se añadan otros relativos a condiciones de trabajo que no se identifican en el apartado 4.2. de este informe.

7) Seguidamente se trata de discutir cómo podemos cambiar las condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de eliminarla o reducirla.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué medidas preventivas pueden ser útiles y anotad los resultados de la discusión en la cuarta columna de la matriz.



Tanto para la discusión del origen de las exposiciones como para la de medidas preventivas se recomienda la lectura de los anexos del manual del método, en los que podéis encontrar ejemplos y orientaciones muy útiles.

Para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL: combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

Las medidas preventivas acordadas por el GT se podrán en marcha durante el proceso de evaluación de riesgos. Se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

Las medidas preventivas se planificarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva (anexo III de este informe).

Tras el acuerdo sobre el origen de las exposiciones y las medidas preventivas de todas las exposiciones desfavorables, finalizará la evaluación de riesgos. El informe final de evaluación de riesgos se conformará de este informe más las matrices de exposición, origen y medidas preventivas que se hayan ido rellenando.

Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas por el GT en el plan específico de actividades preventivas, identificando plazos, recursos y responsables

NOTA 1: A lo largo de las fases de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas e implementación de las mismas, el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).

4.4.2. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 88.8% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 10.1% a la intermedia y un 1.1% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 28: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	76.7 [N=69]	15.6 [N=14]	7.8 [N=7]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	52.8 [N=47]	28.1 [N=25]	19.1 [N=17]	[N=1]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	83.3 [N=75]	8.9 [N=8]	7.8 [N=7]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	52.2 [N=47]	27.8 [N=25]	20.0 [N=18]	[N=0]

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

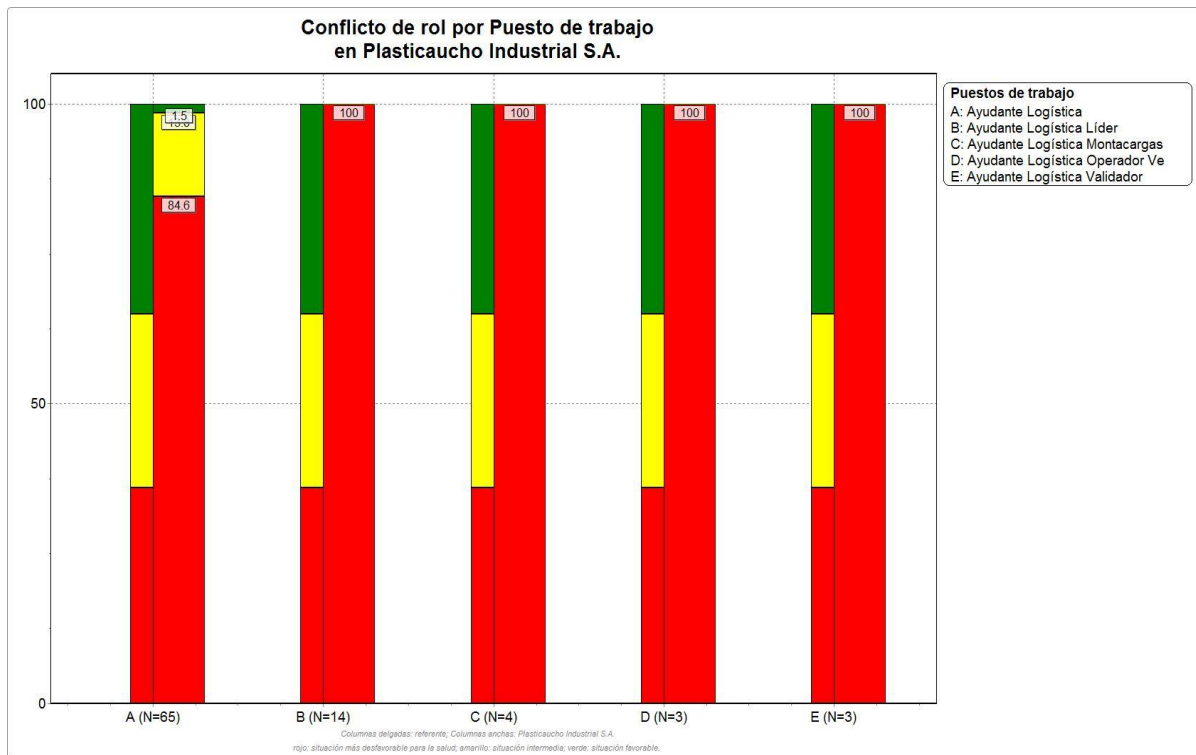
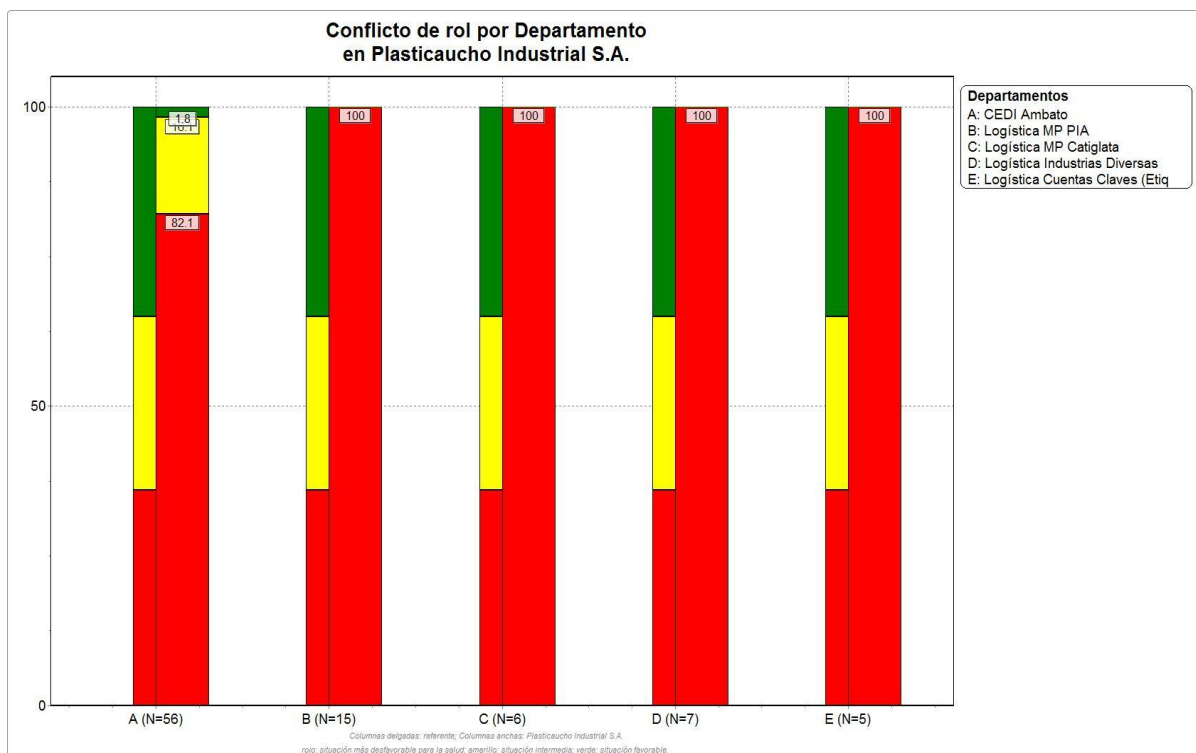


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.3. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 83.3% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 13.3% a la intermedia y un 3.3% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	14.4 [N=13]	15.6 [N=14]	70.0 [N=63]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	70.0 [N=63]	18.9 [N=17]	11.1 [N=10]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	74.4 [N=67]	18.9 [N=17]	6.7 [N=6]	[N=0]

Gráfico 4. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

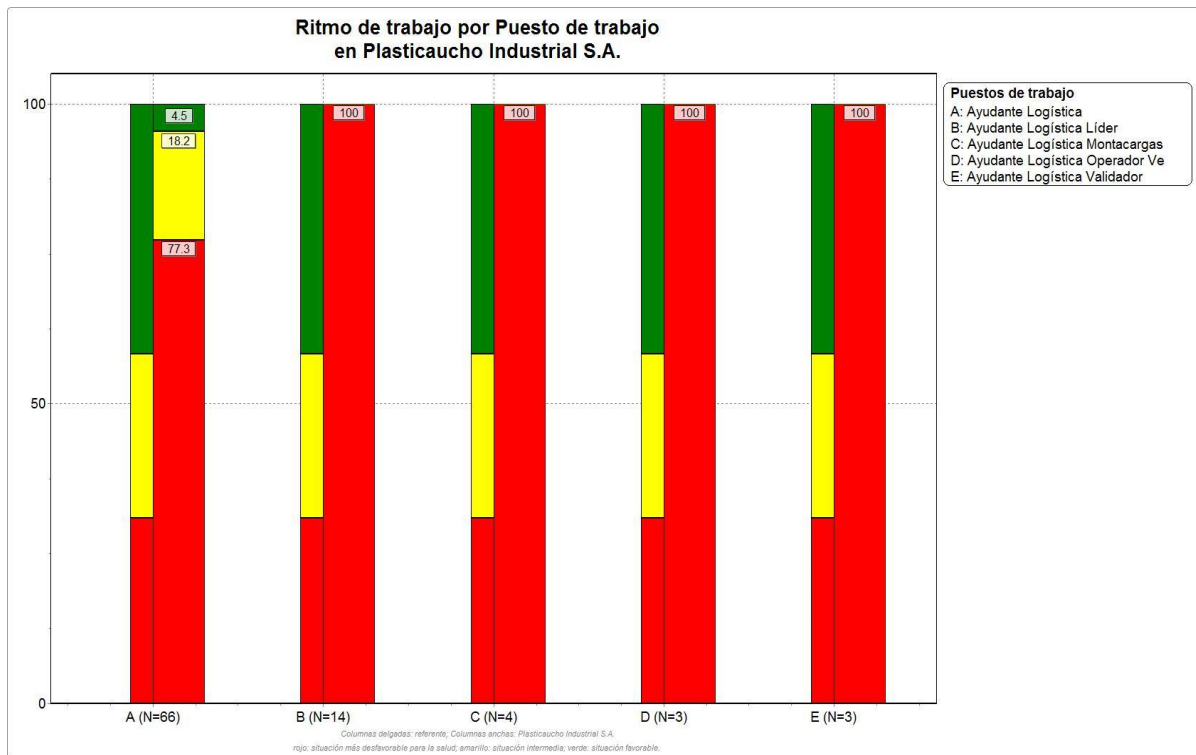
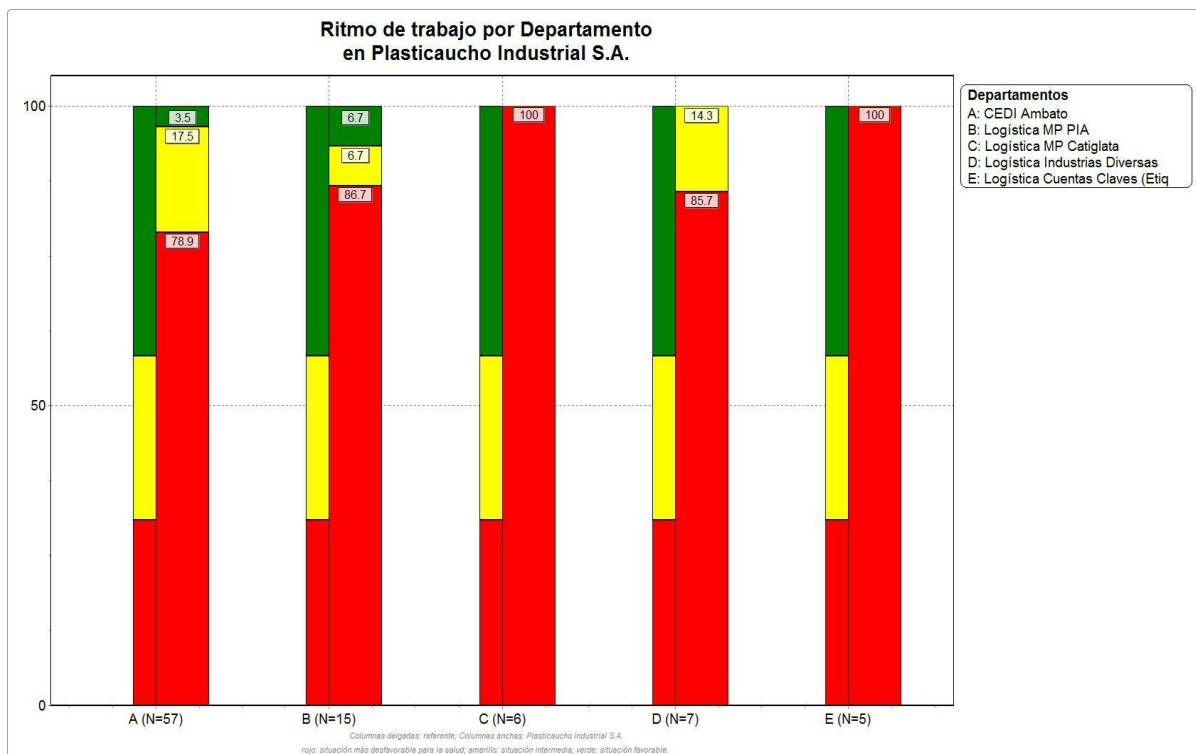


Gráfico 5. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.4. Exigencias emocionales

Definición. 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.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 69.7% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 24.7% a la intermedia y un 5.6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	7.9 [N=7]	11.2 [N=10]	80.9 [N=72]	[N=1]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	51.1 [N=46]	32.2 [N=29]	16.7 [N=15]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	28.9 [N=26]	25.6 [N=23]	45.6 [N=41]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	74.4 [N=67]	14.4 [N=13]	11.1 [N=10]	[N=0]

Gráfico 6. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

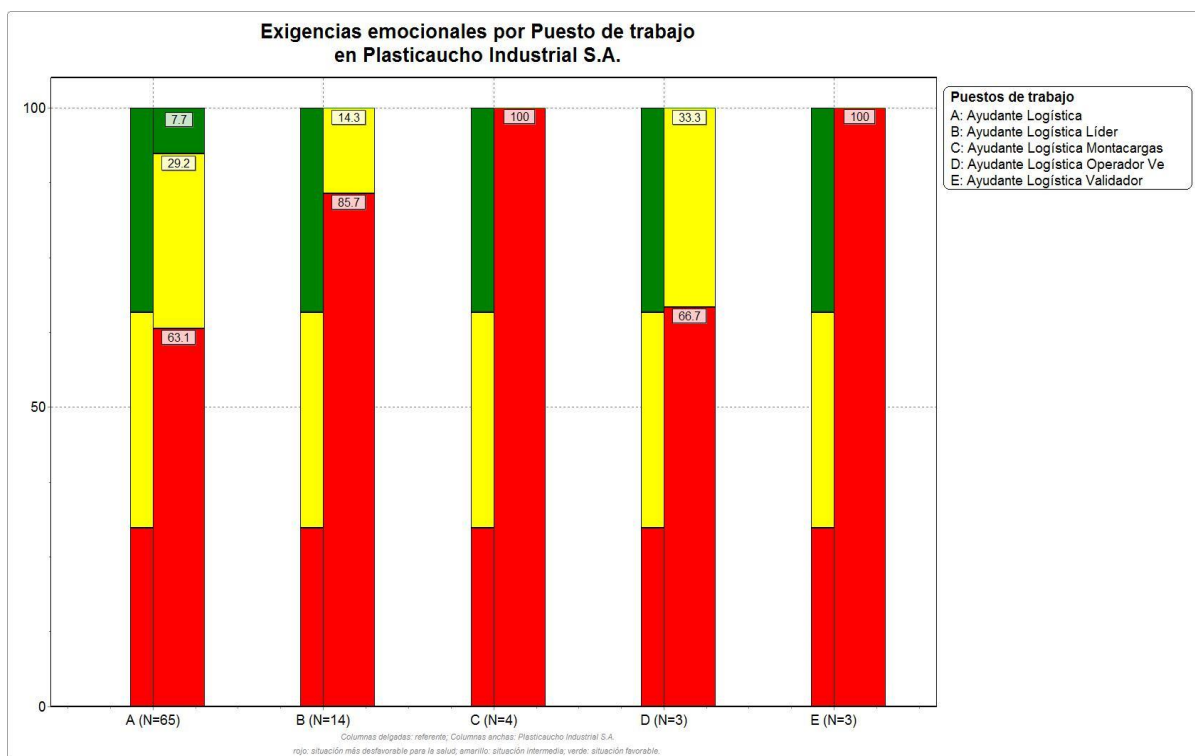
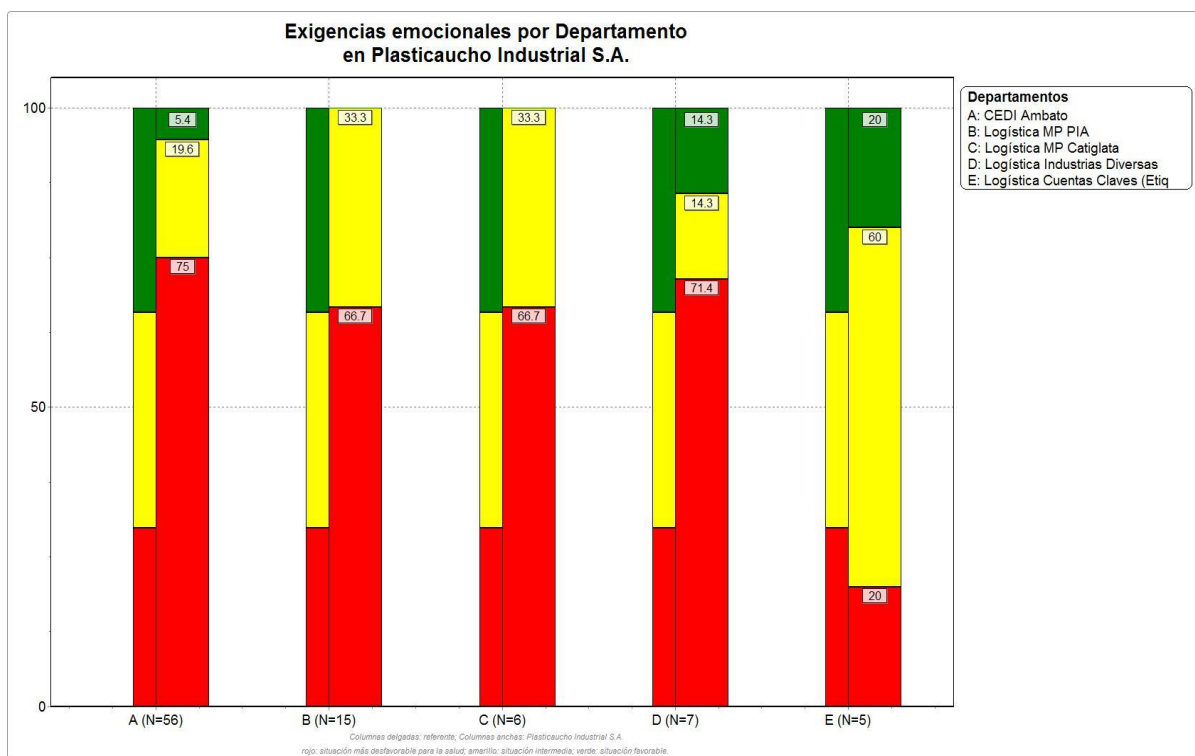


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 68.9% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.1% a la intermedia y un 10% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	68.9 [N=62]	15.6 [N=14]	15.6 [N=14]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	56.7 [N=51]	10.0 [N=9]	33.3 [N=30]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	57.8 [N=52]	10.0 [N=9]	32.2 [N=29]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	32.2 [N=29]	17.8 [N=16]	50.0 [N=45]	[N=0]

Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

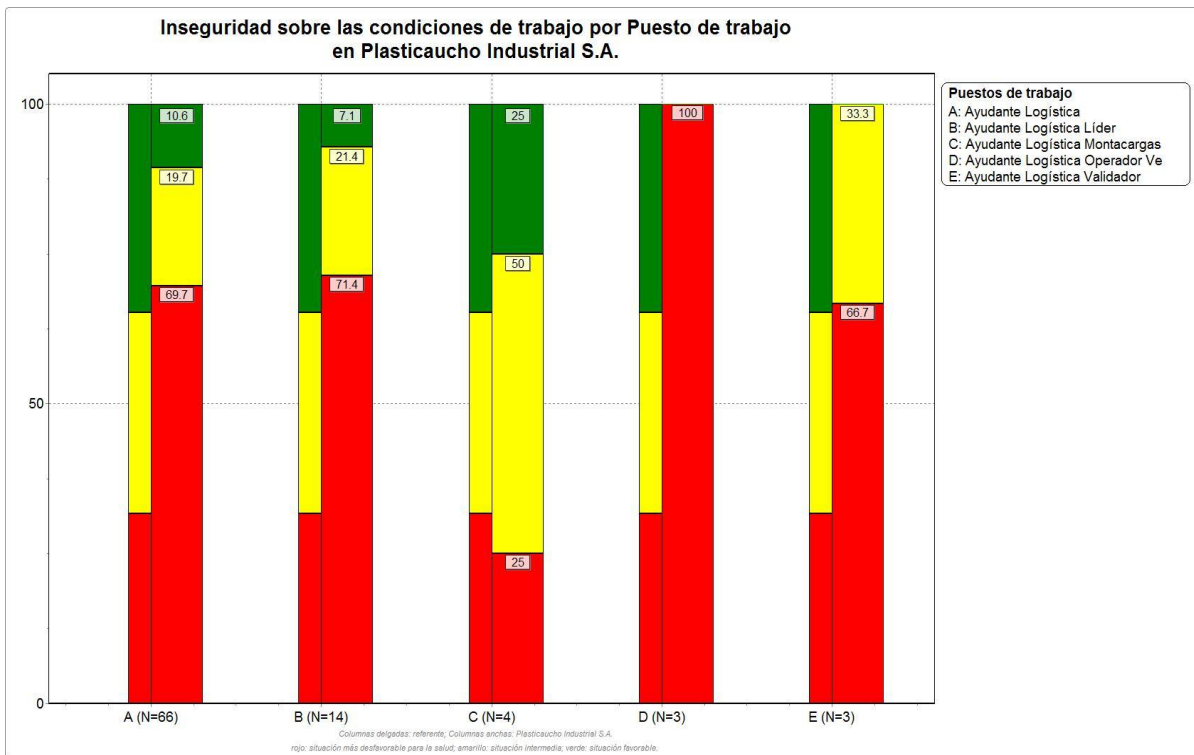
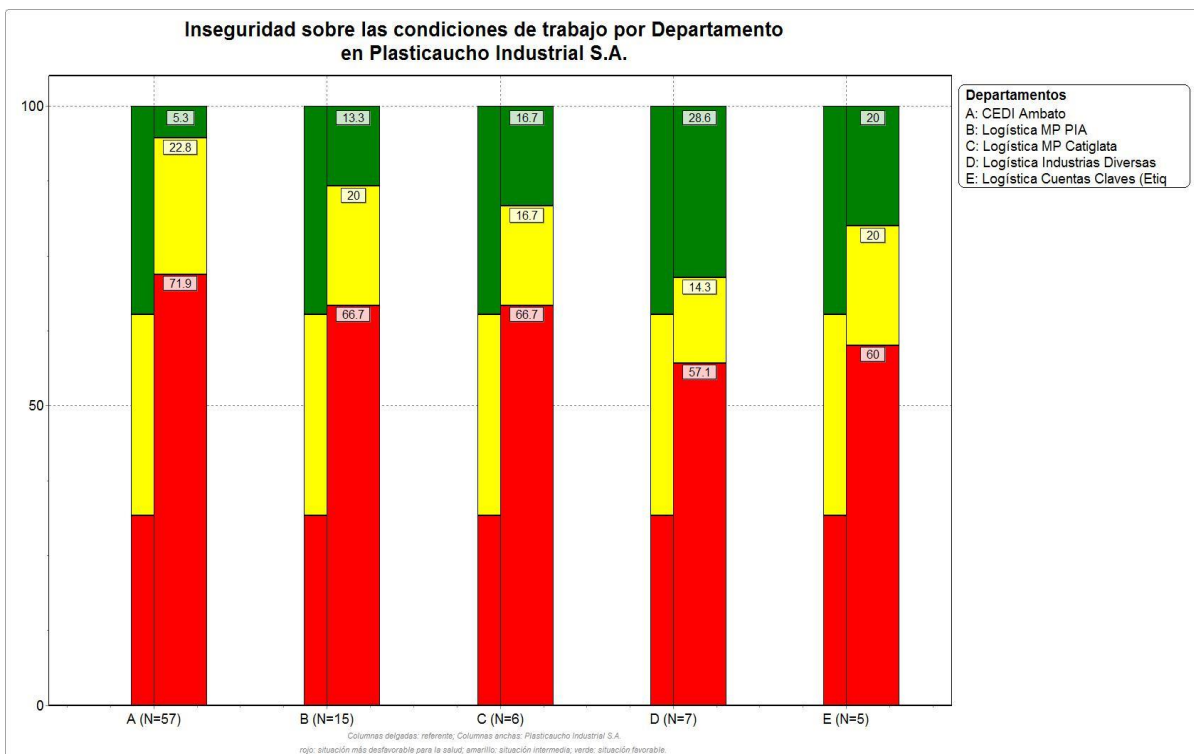


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.6. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

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

Prevalencia de la exposición. Un 65.6% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 28.9% a la intermedia y un 5.6% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	45.6 [N=41]	26.7 [N=24]	27.8 [N=25]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	81.1 [N=73]	6.7 [N=6]	12.2 [N=11]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	87.8 [N=79]	8.9 [N=8]	3.3 [N=3]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	17.8 [N=16]	25.6 [N=23]	56.7 [N=51]	[N=0]

Gráfico 10. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

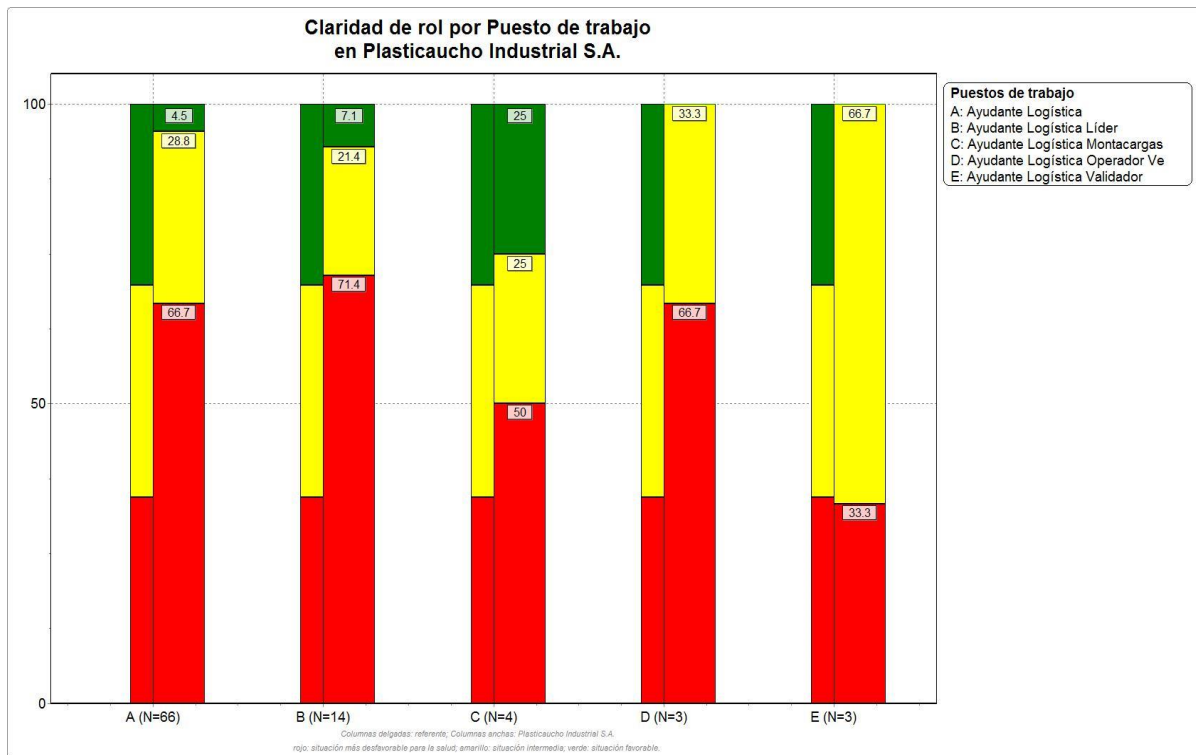
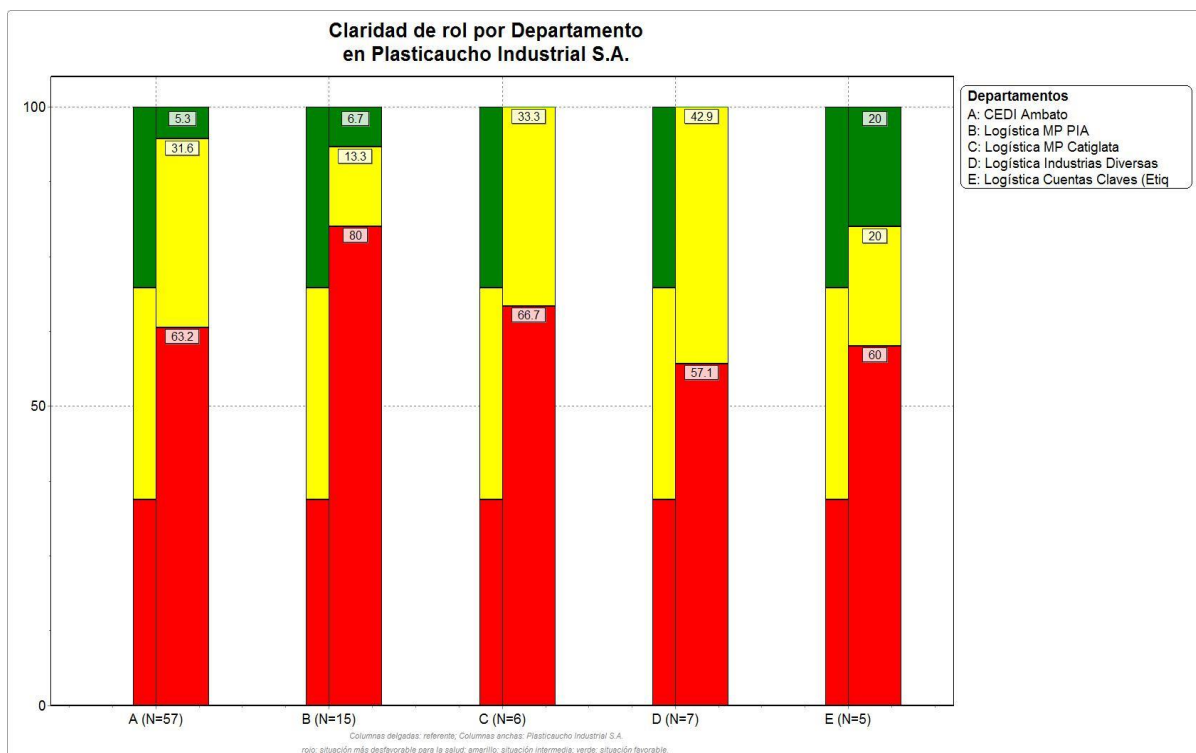


Gráfico 11. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.7. Previsibilidad

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 62.2% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 27.8% a la intermedia y un 10% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	21.1 [N=19]	23.3 [N=21]	55.6 [N=50]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	52.2 [N=47]	28.9 [N=26]	18.9 [N=17]	[N=0]

Gráfico 12. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

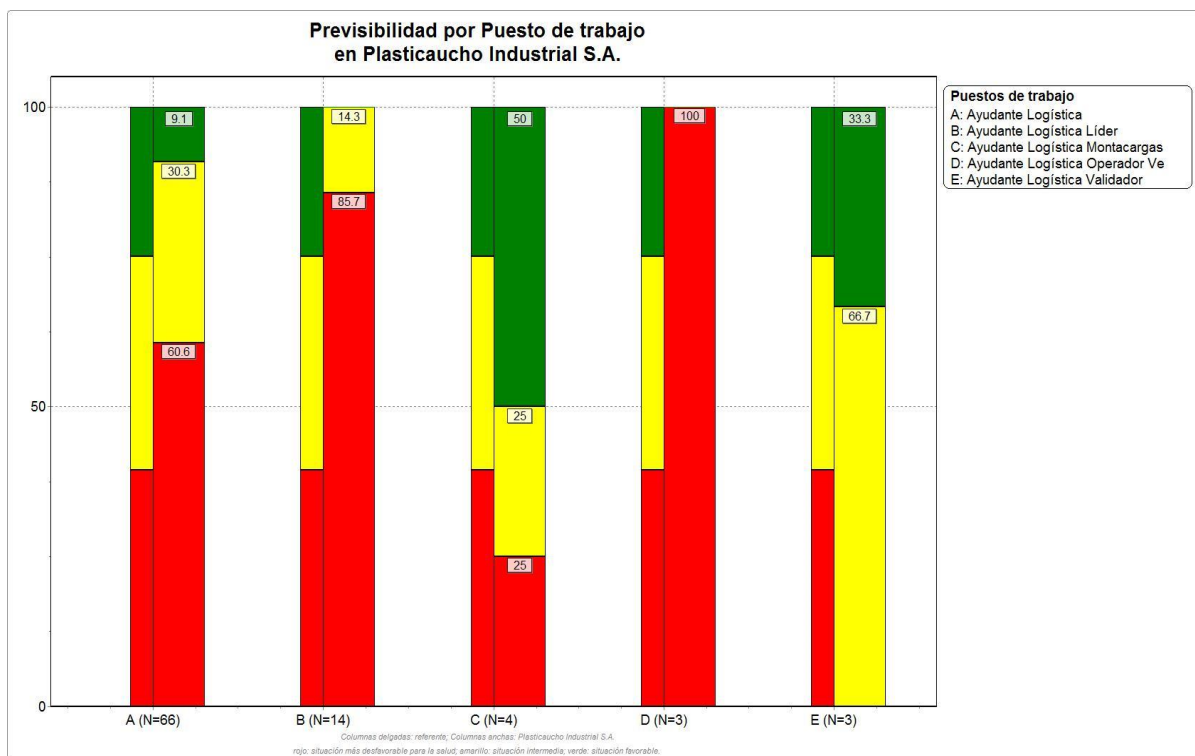
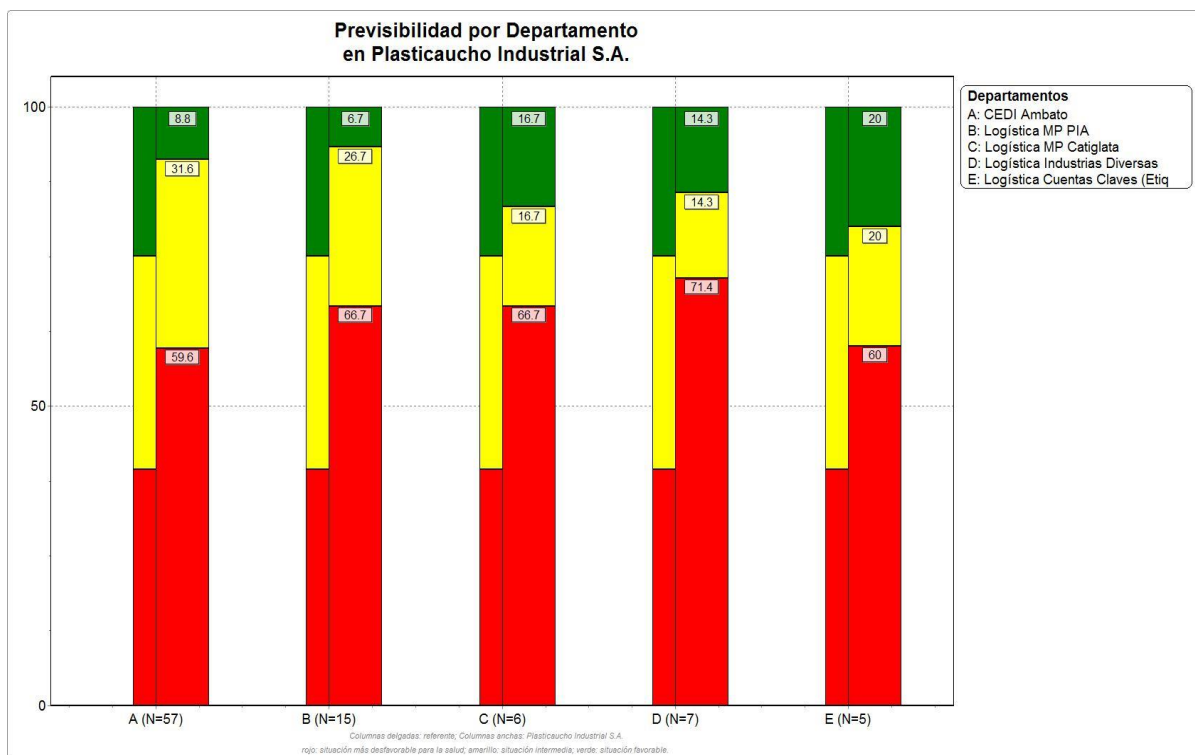


Gráfico 13. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.8. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 54.4% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 31.1% a la intermedia y un 14.4% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	16.7 [N=15]	27.8 [N=25]	55.6 [N=50]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	32.2 [N=29]	30.0 [N=27]	37.8 [N=34]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	13.3 [N=12]	15.6 [N=14]	71.1 [N=64]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	50.0 [N=45]	14.4 [N=13]	35.6 [N=32]	[N=0]

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

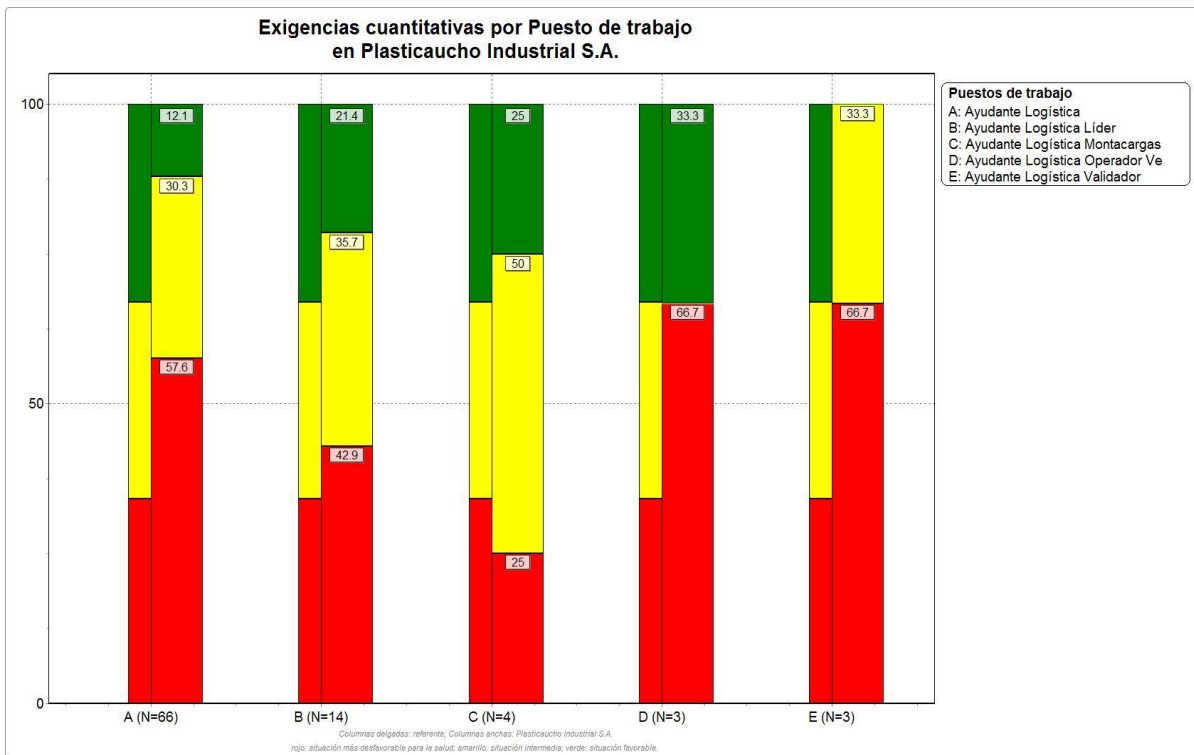
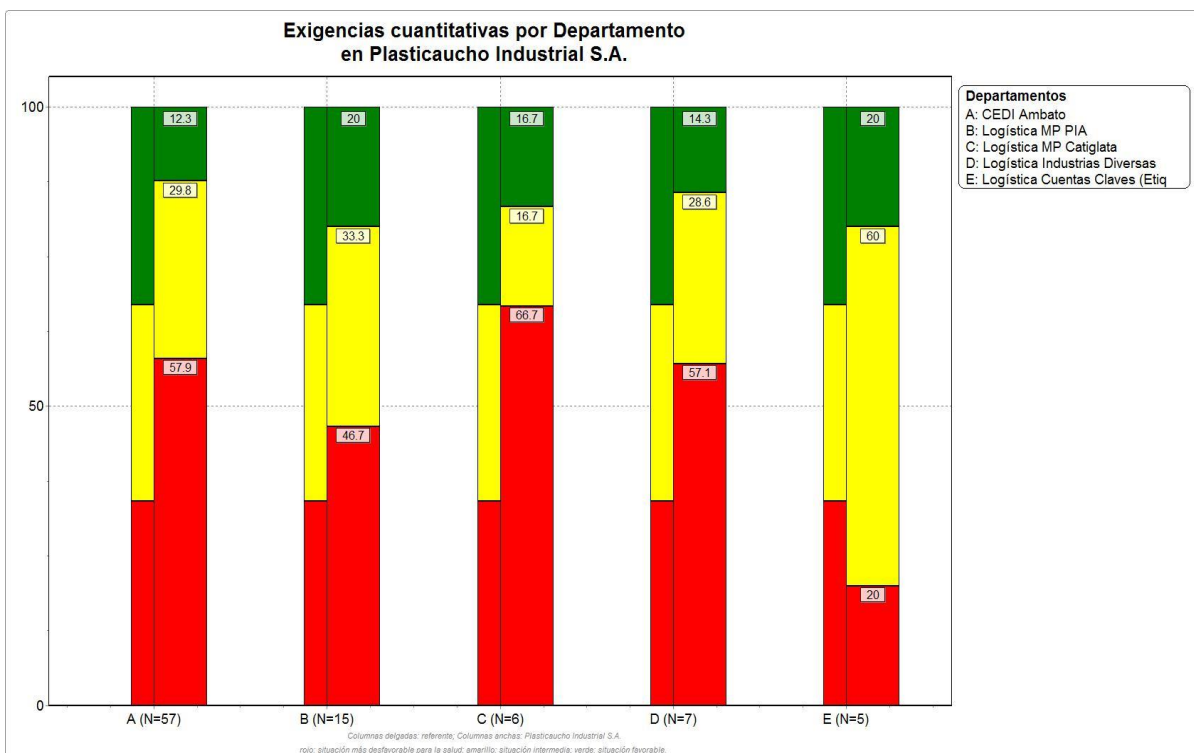


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.9. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 36% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 46.1% a la intermedia y un 18% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	6.7 [N=6]	18.9 [N=17]	74.4 [N=67]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	55.1 [N=49]	13.5 [N=12]	31.5 [N=28]	[N=1]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	23.3 [N=21]	26.7 [N=24]	50.0 [N=45]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	7.8 [N=7]	24.4 [N=22]	67.8 [N=61]	[N=0]

Gráfico 16. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

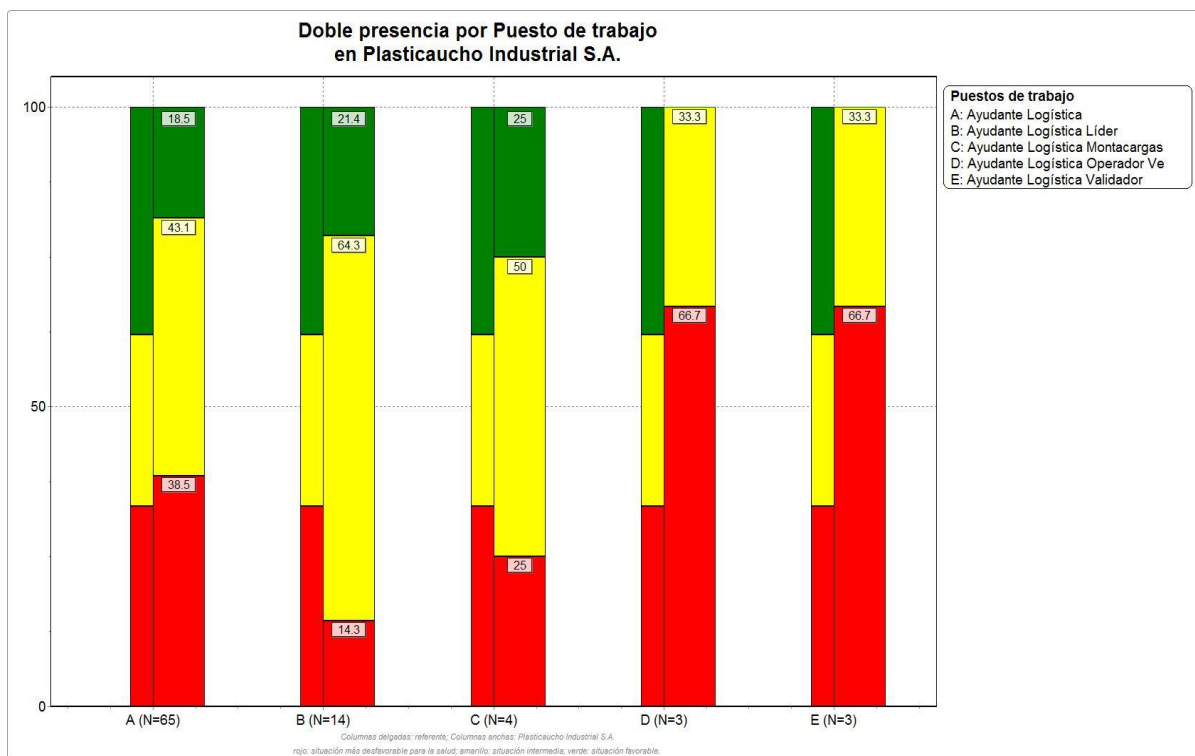
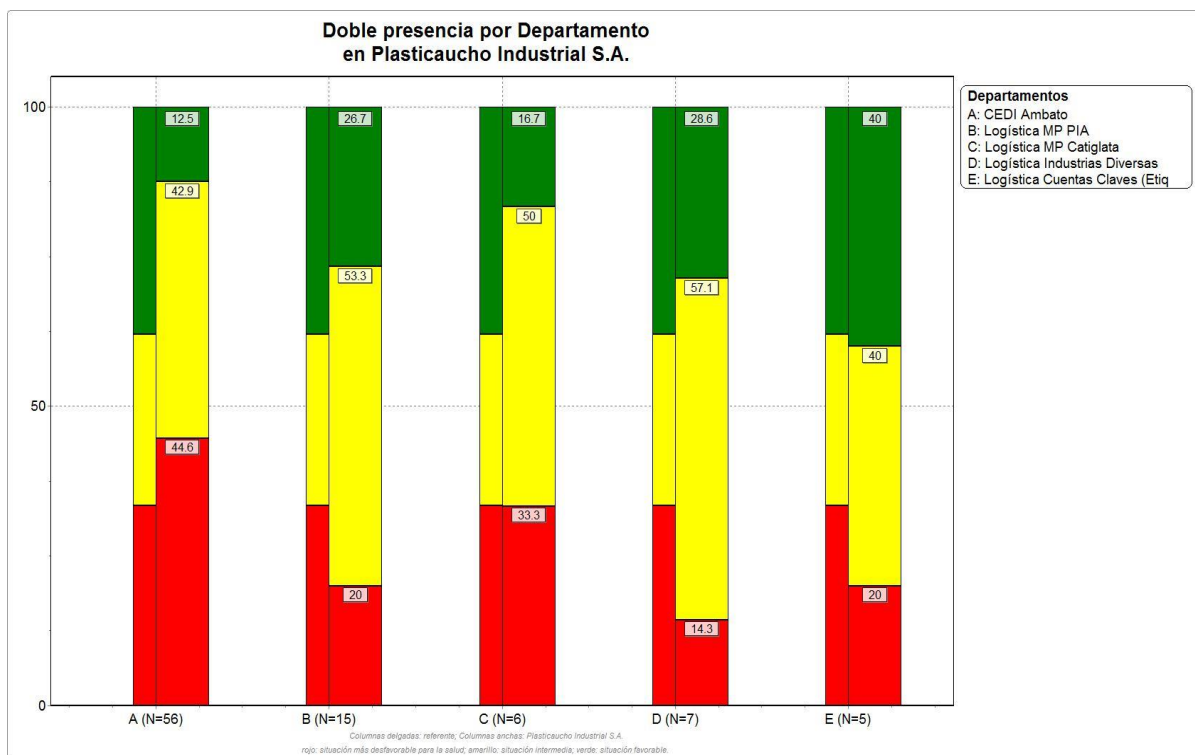


Gráfico 17. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.10. Influencia

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 31.5% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 31.5% a la intermedia y un 37.1% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	42.7 [N=38]	21.3 [N=19]	36.0 [N=32]	[N=1]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	25.6 [N=23]	28.9 [N=26]	45.6 [N=41]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	44.9 [N=40]	23.6 [N=21]	31.5 [N=28]	[N=1]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	71.1 [N=64]	15.6 [N=14]	13.3 [N=12]	[N=0]

Gráfico 18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

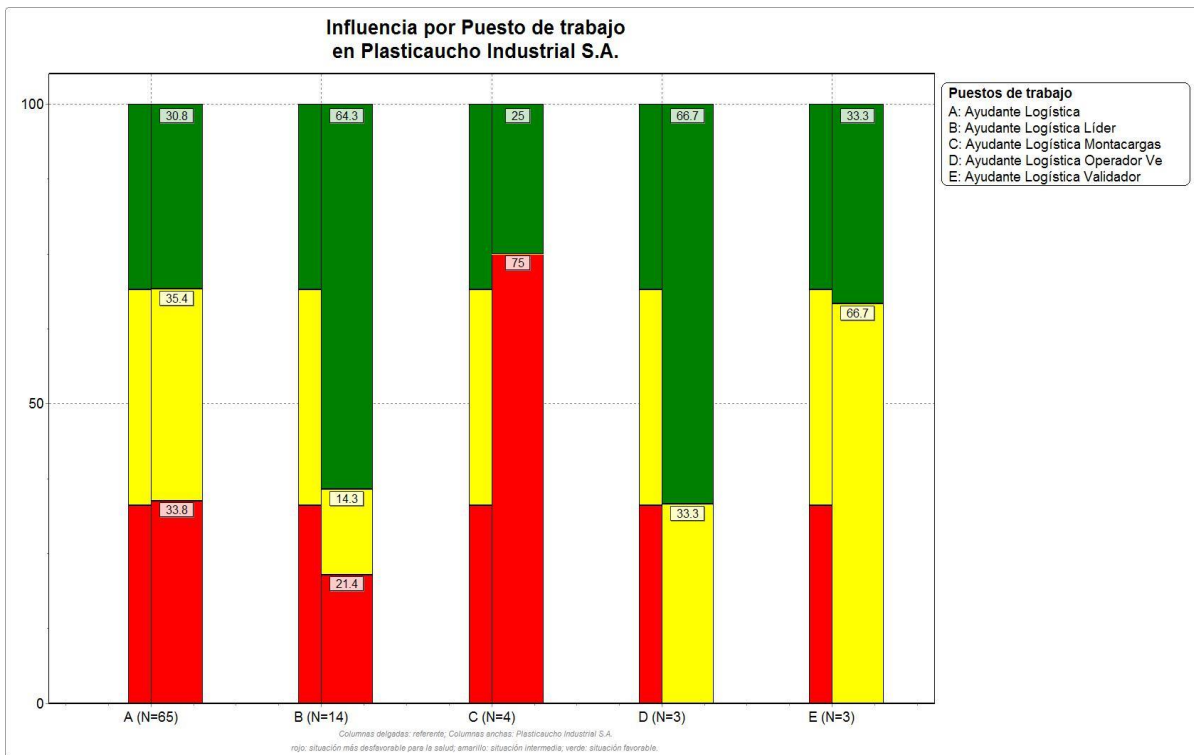
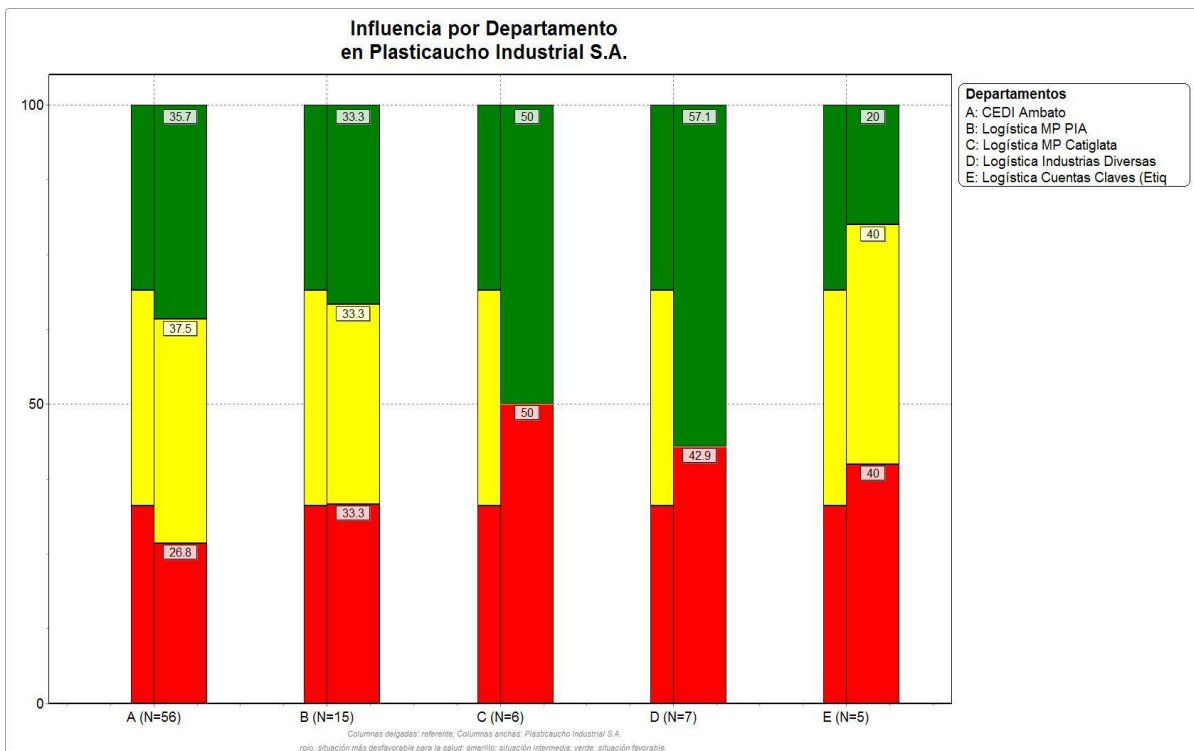


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.11. Apoyo social de superiores

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

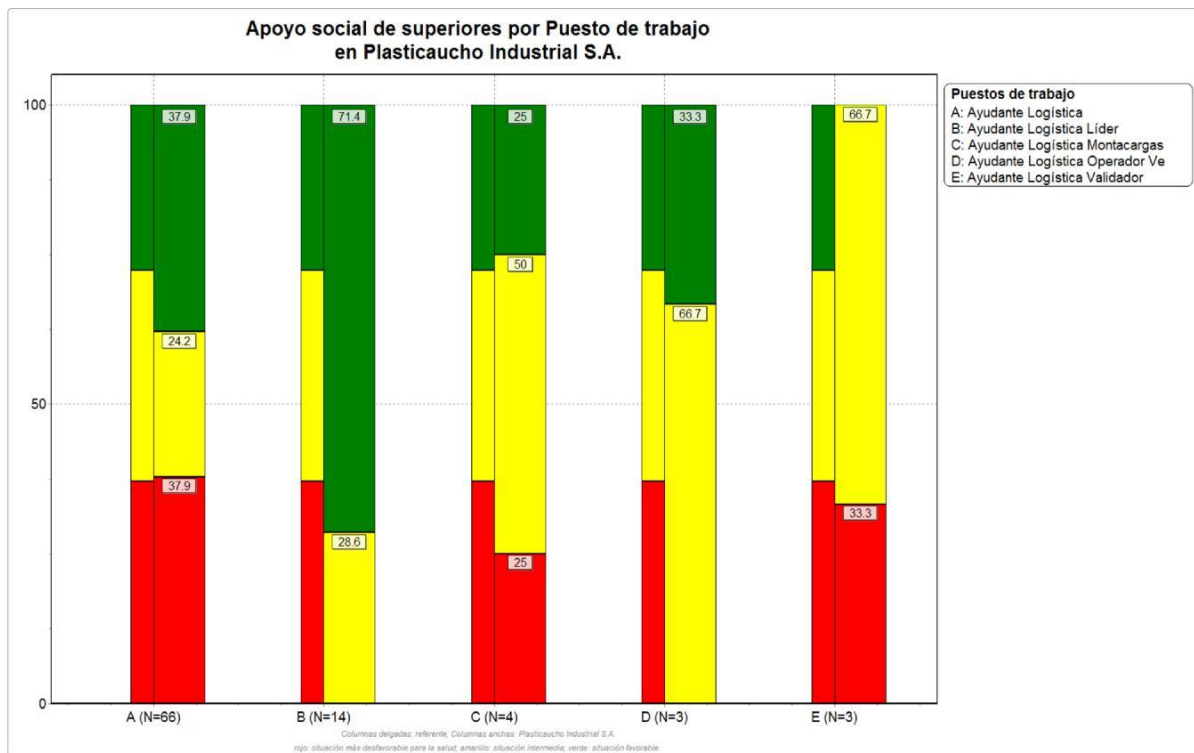
Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 30% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 28.9% a la intermedia y un 41.1% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	60.0 [N=54]	25.6 [N=23]	14.4 [N=13]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	56.7 [N=51]	30.0 [N=27]	13.3 [N=12]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	65.6 [N=59]	27.8 [N=25]	6.7 [N=6]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.12. Sentido del trabajo

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 27% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 25.8% a la intermedia y un 47.2% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	76.7 [N=69]	8.9 [N=8]	14.4 [N=13]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	63.3 [N=57]	12.2 [N=11]	24.4 [N=22]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	80.9 [N=72]	12.4 [N=11]	6.7 [N=6]	[N=1]

Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

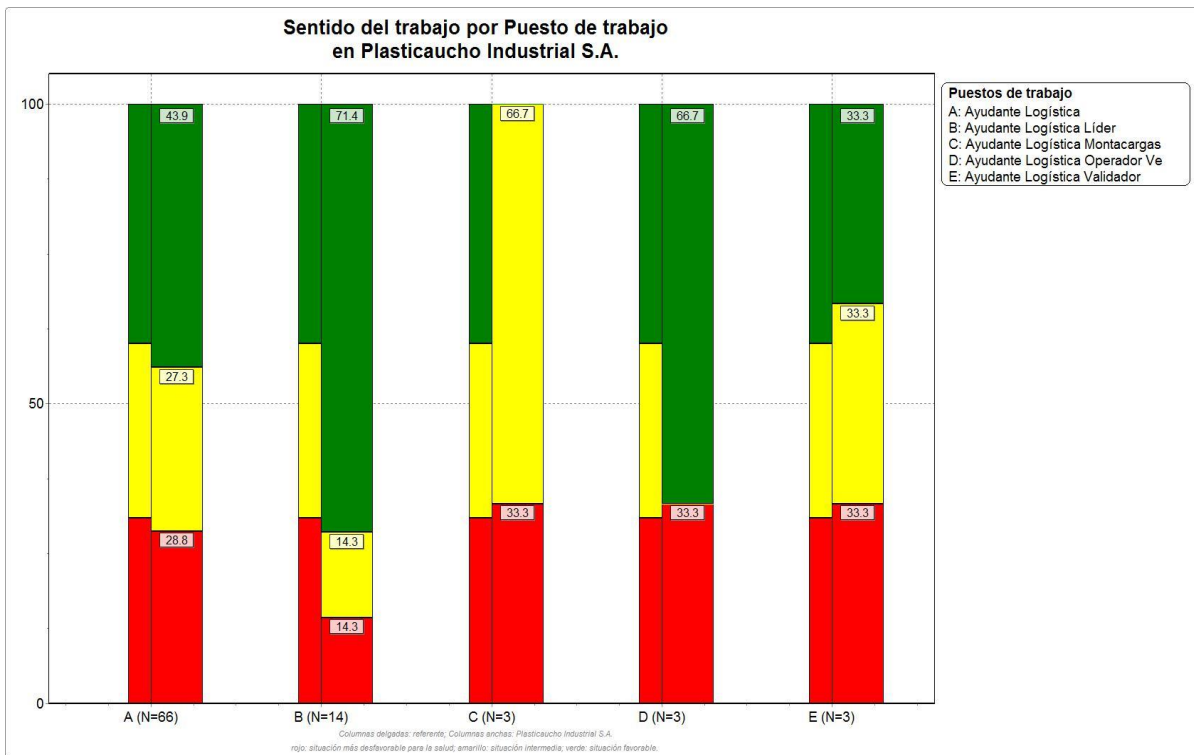
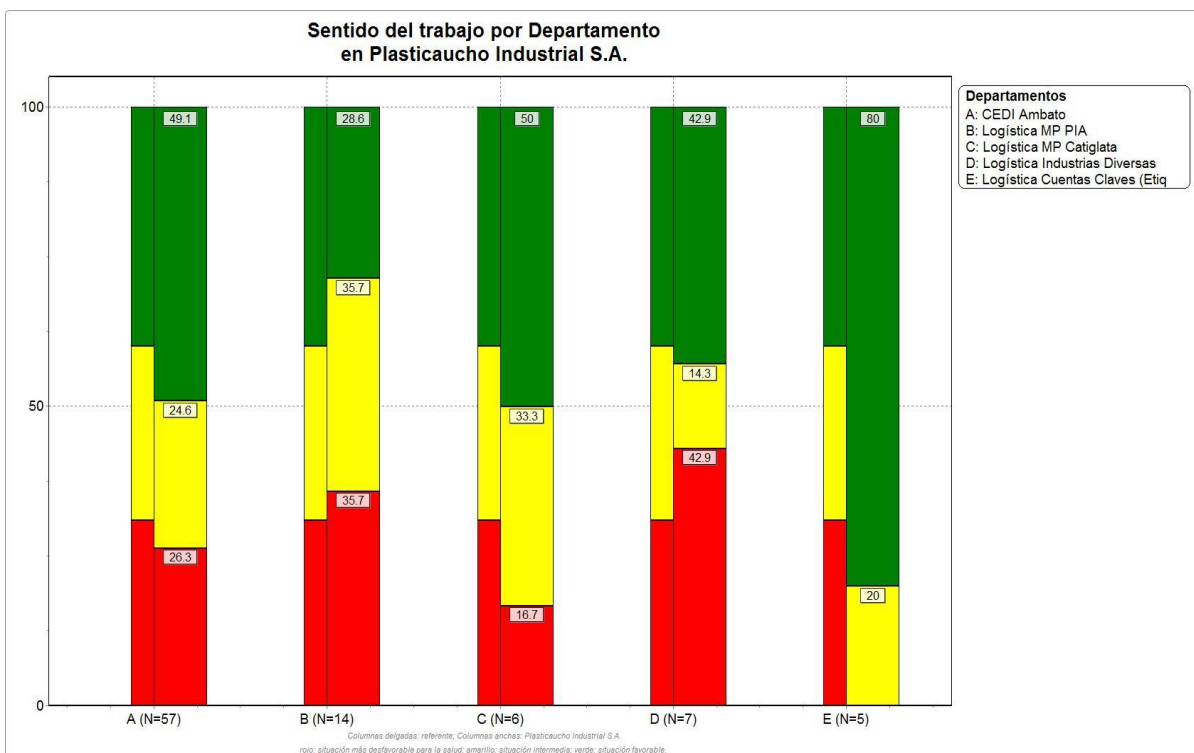


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.13. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 26.7% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 22.2% a la intermedia y un 51.1% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	64.4 [N=58]	23.3 [N=21]	12.2 [N=11]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	63.3 [N=57]	25.6 [N=23]	11.1 [N=10]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	68.9 [N=62]	12.2 [N=11]	18.9 [N=17]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

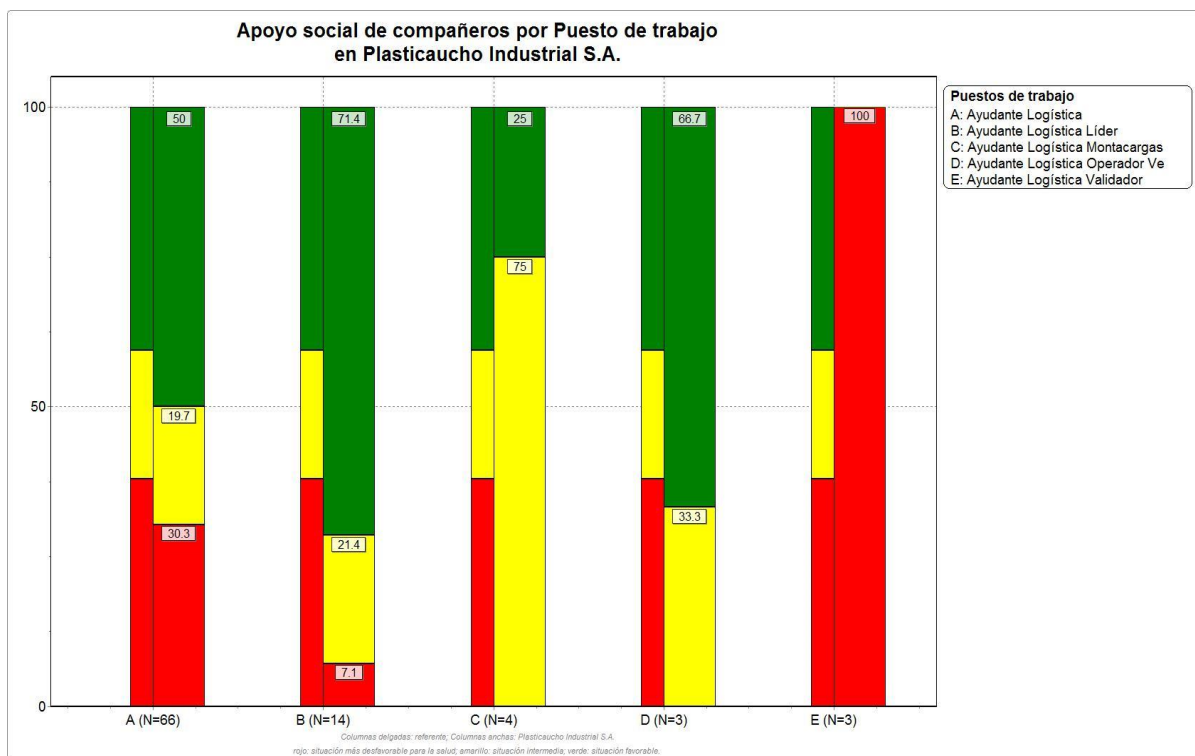
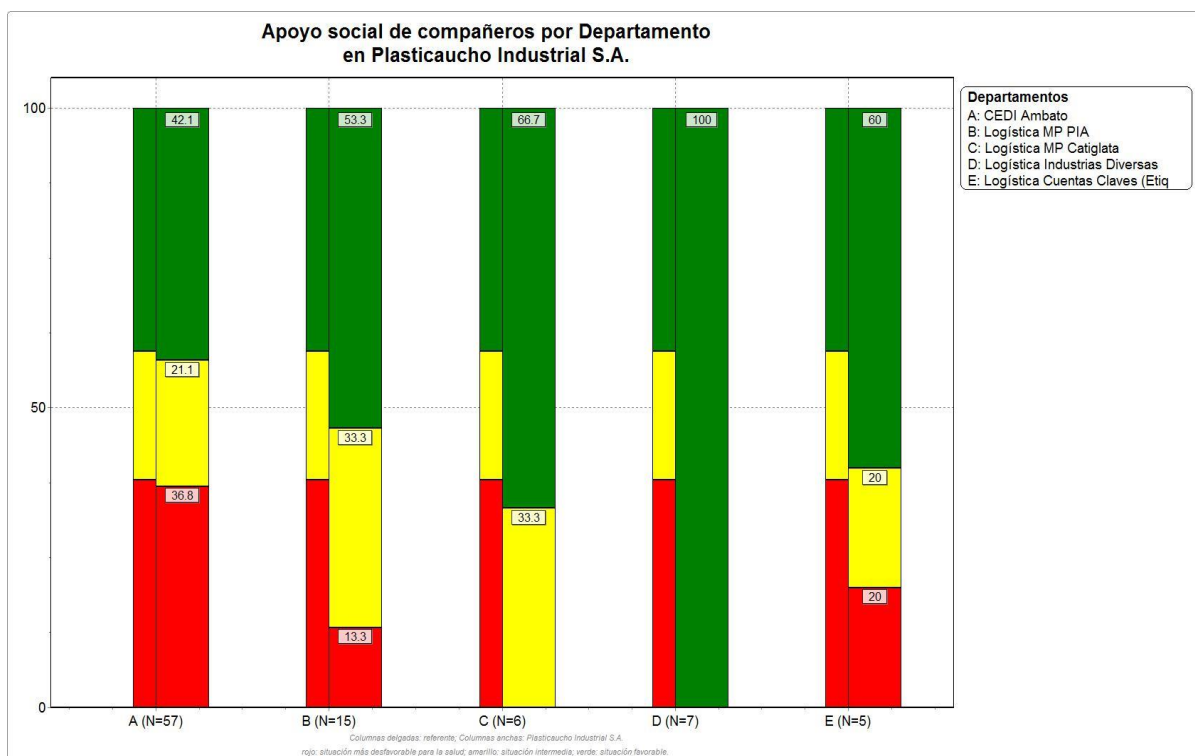


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.14. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 25.6% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 28.9% a la intermedia y un 45.6% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	32.2 [N=29]	15.6 [N=14]	52.2 [N=47]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	40.0 [N=36]	16.7 [N=15]	43.3 [N=39]	[N=0]

Gráfico 25. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

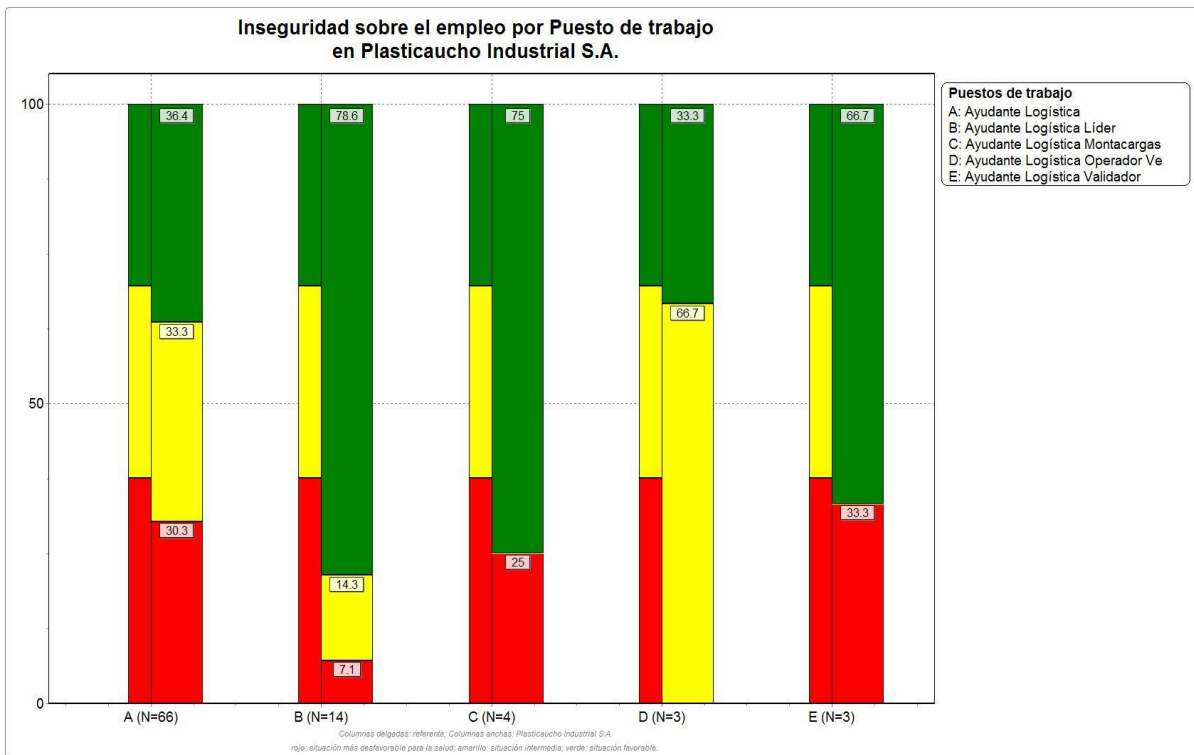
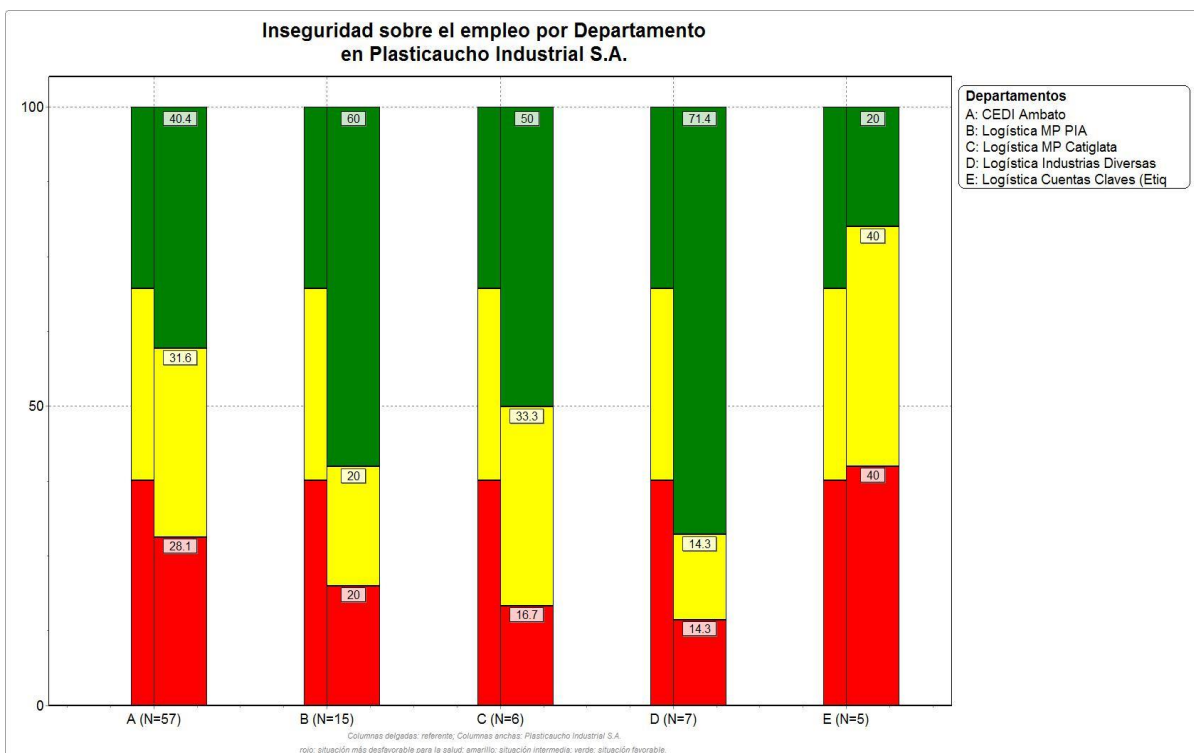


Gráfico 26. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.15. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 12.4% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 33.7% a la intermedia y un 53.9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	15.6 [N=14]	30.0 [N=27]	54.4 [N=49]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	85.6 [N=77]	6.7 [N=6]	7.8 [N=7]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	10.1 [N=9]	23.6 [N=21]	66.3 [N=59]	[N=1]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	20.0 [N=18]	20.0 [N=18]	60.0 [N=54]	[N=0]

Gráfico 27. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

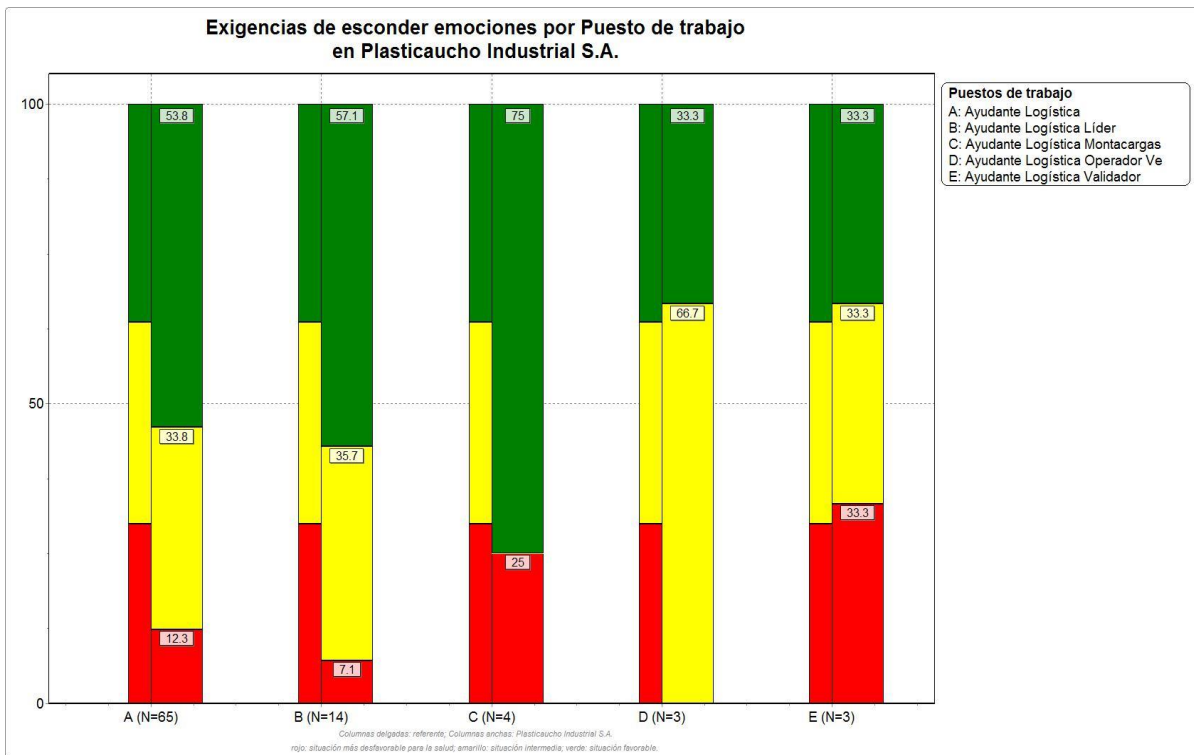
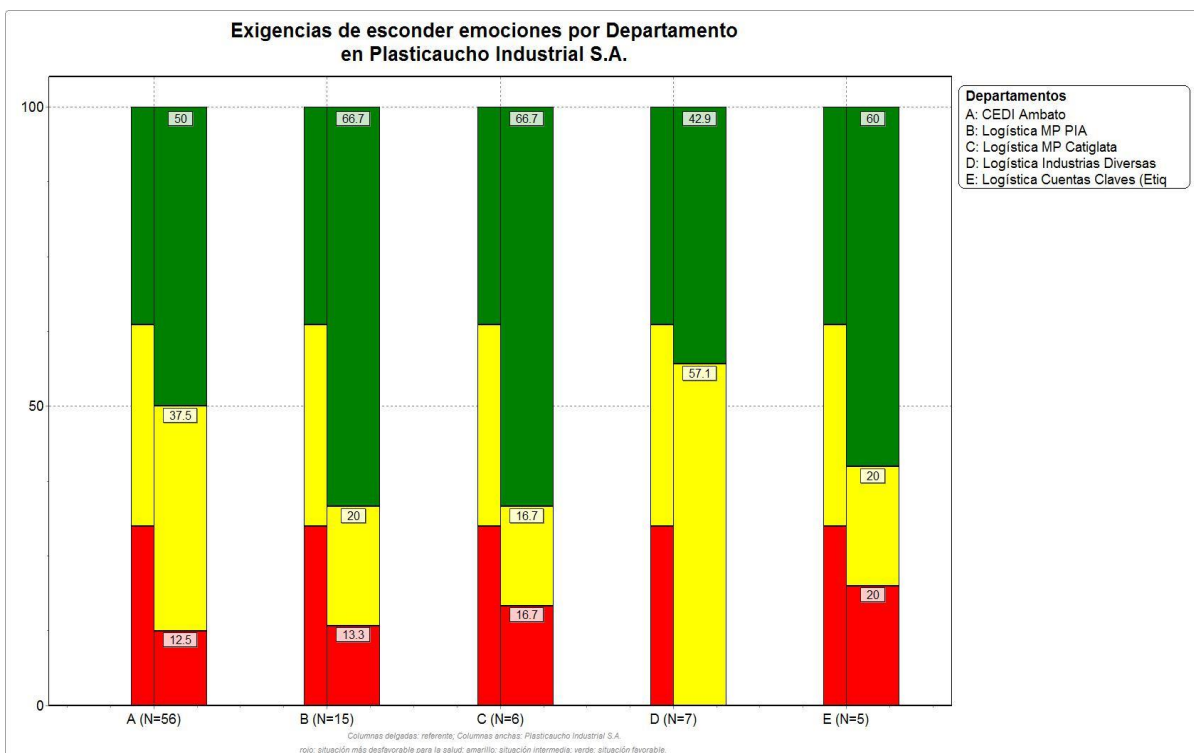


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.16. Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

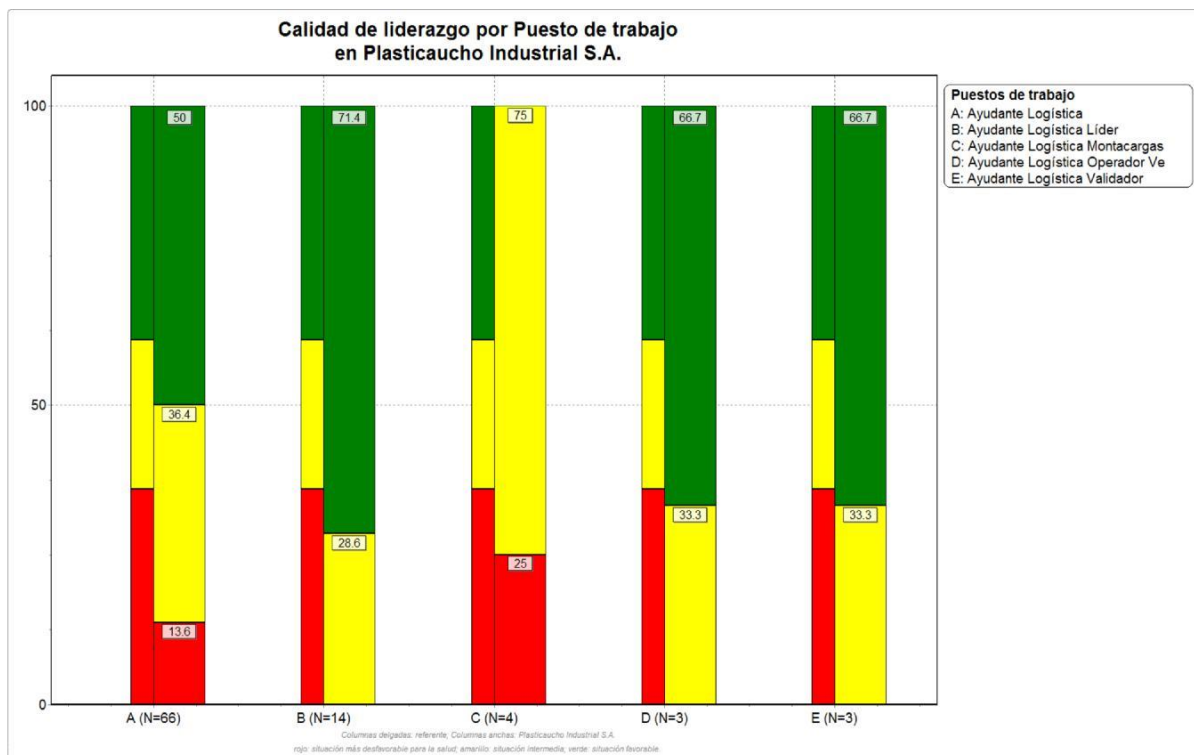
Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 11.1% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 36.7% a la intermedia y un 52.2% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	71.1 [N=64]	22.2 [N=20]	6.7 [N=6]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	80.0 [N=72]	15.6 [N=14]	4.4 [N=4]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	80.0 [N=72]	14.4 [N=13]	5.6 [N=5]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	67.8 [N=61]	23.3 [N=21]	8.9 [N=8]	[N=0]

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.17. Sentimiento de grupo

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

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

Prevalencia de la exposición. Un 10% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 23.3% a la intermedia y un 66.7% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	92.2 [N=83]	7.8 [N=7]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	86.7 [N=78]	11.1 [N=10]	2.2 [N=2]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	82.2 [N=74]	12.2 [N=11]	5.6 [N=5]	[N=0]

Gráfico 30. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

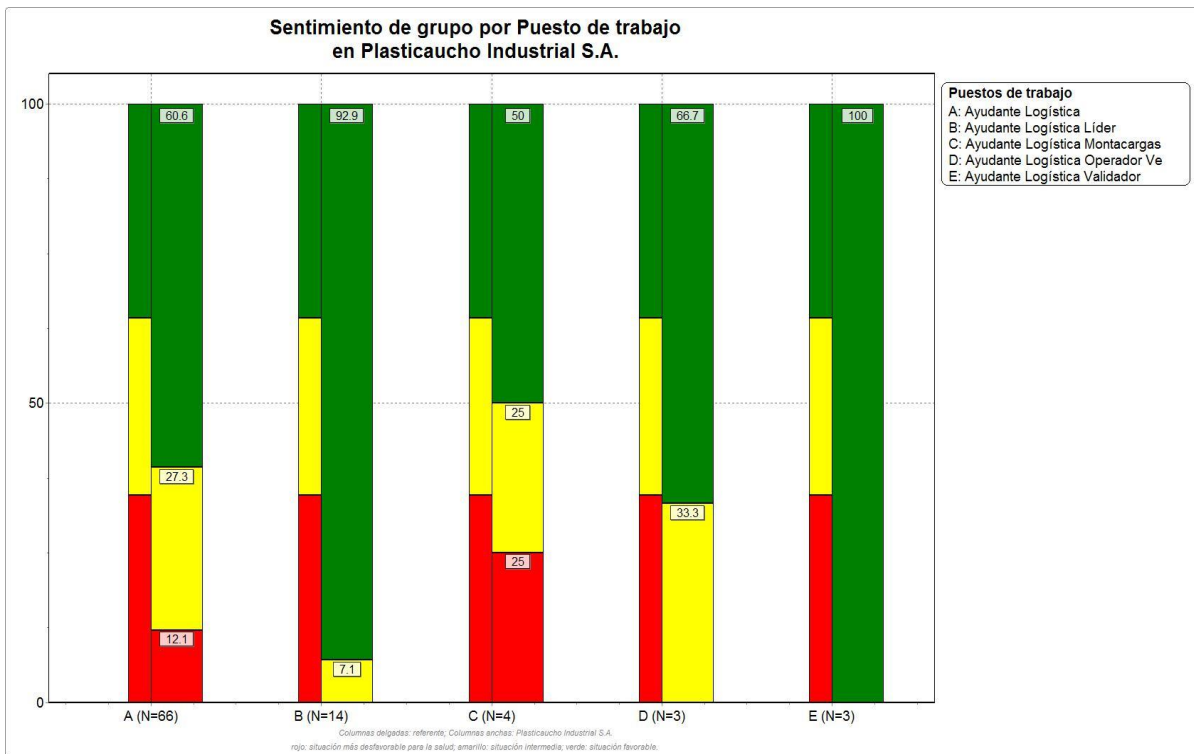
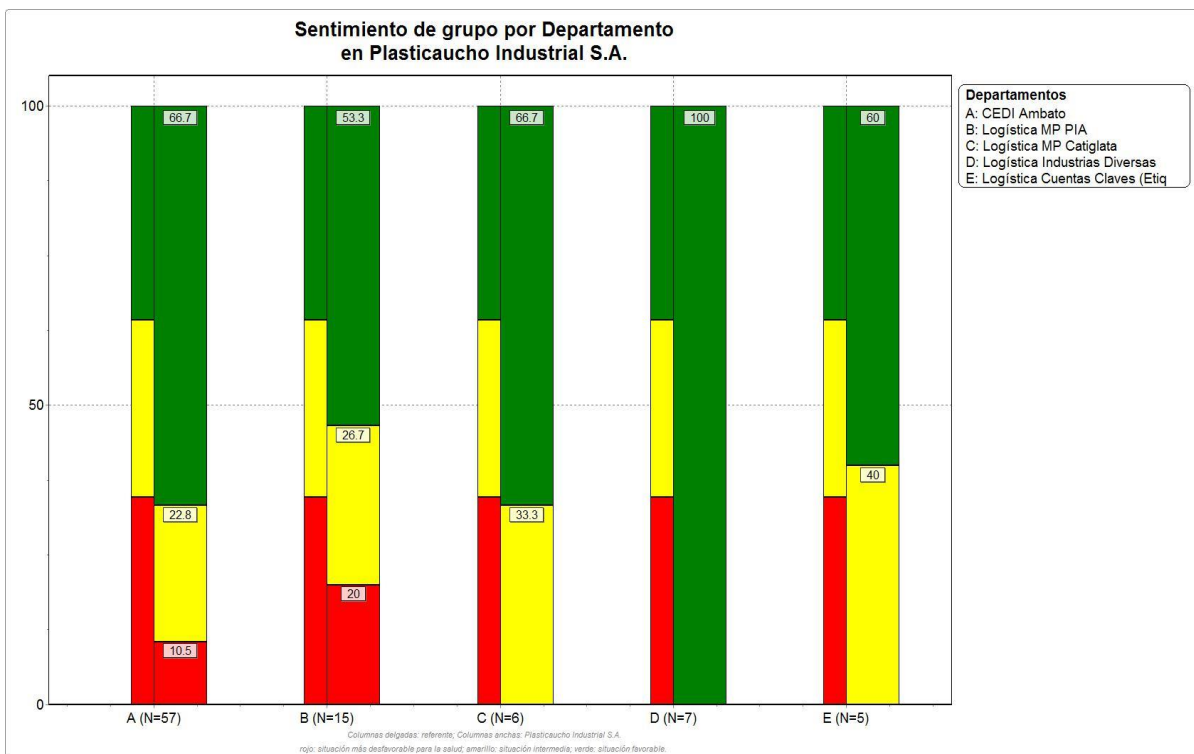


Gráfico 31. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.18. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 8.9% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 8.9% a la intermedia y un 82.2% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	65.6 [N=59]	20.0 [N=18]	14.4 [N=13]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	58.9 [N=53]	27.8 [N=25]	13.3 [N=12]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	58.9 [N=53]	17.8 [N=16]	23.3 [N=21]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	64.4 [N=58]	23.3 [N=21]	12.2 [N=11]	[N=0]

Gráfico 32. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

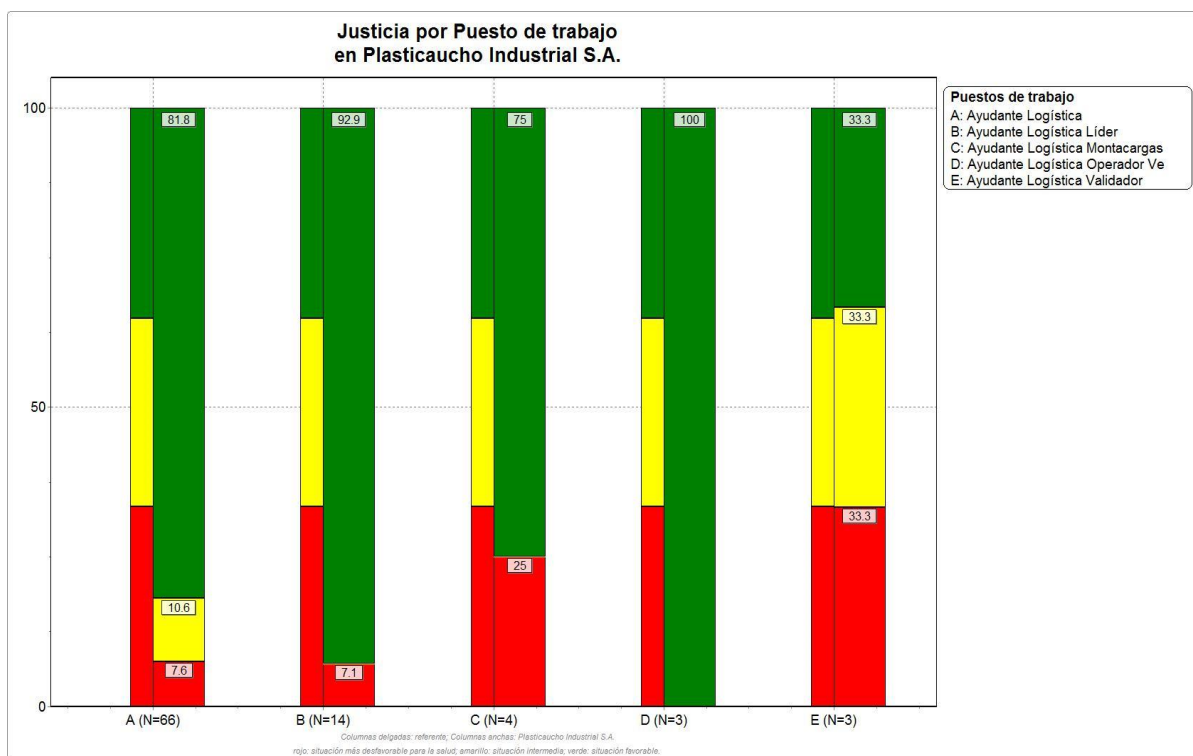
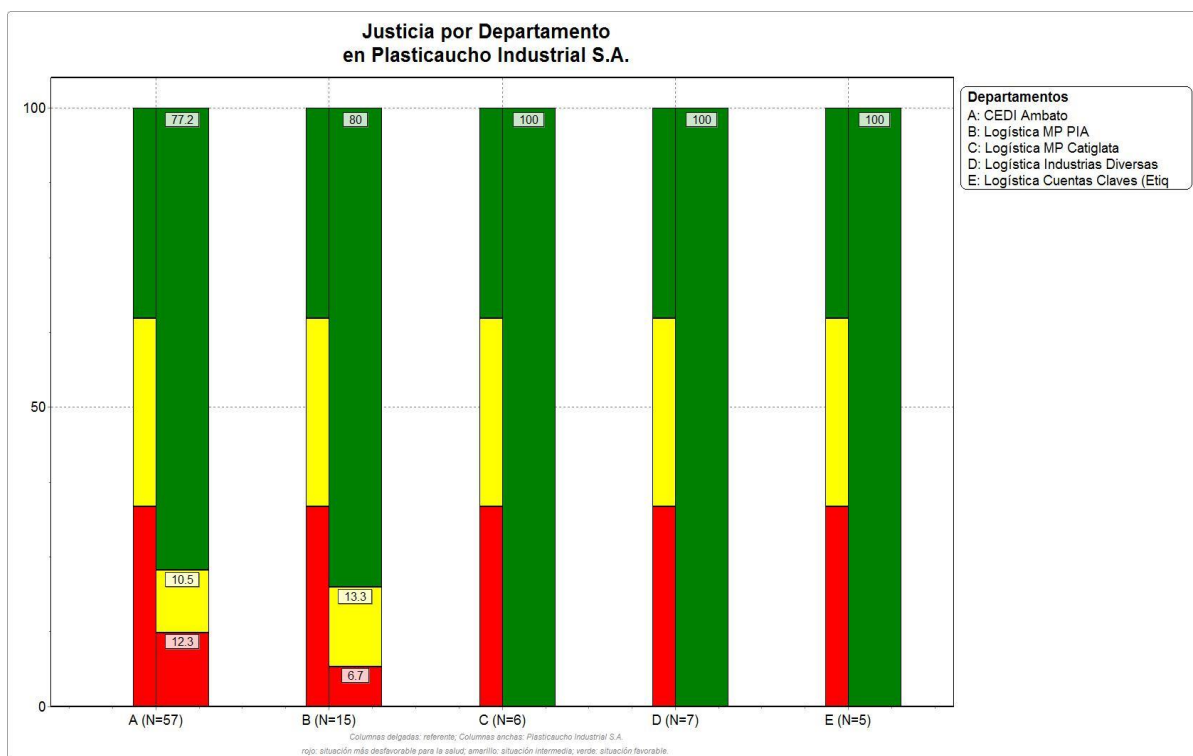


Gráfico 33. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.19. Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 7.8% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 40% a la intermedia y un 52.2% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	63.3 [N=57]	24.4 [N=22]	12.2 [N=11]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	27.8 [N=25]	32.2 [N=29]	40.0 [N=36]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	76.7 [N=69]	17.8 [N=16]	5.6 [N=5]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	87.8 [N=79]	5.6 [N=5]	6.7 [N=6]	[N=0]

Gráfico 34. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

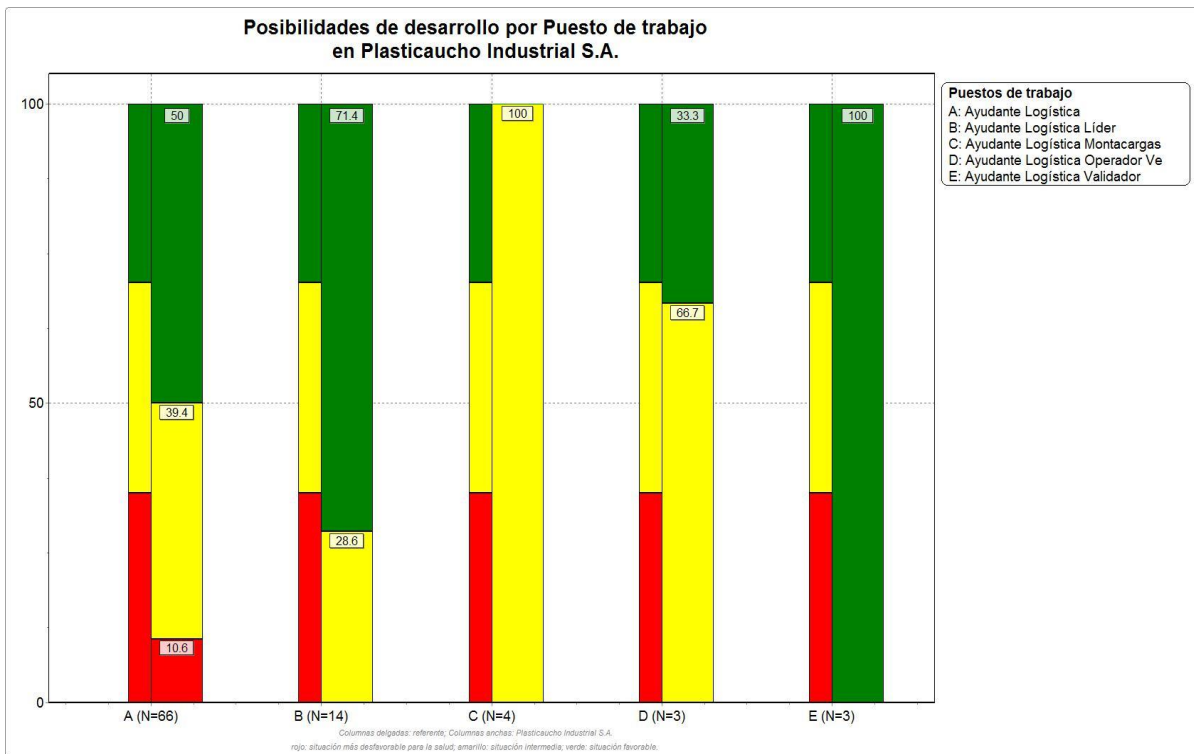
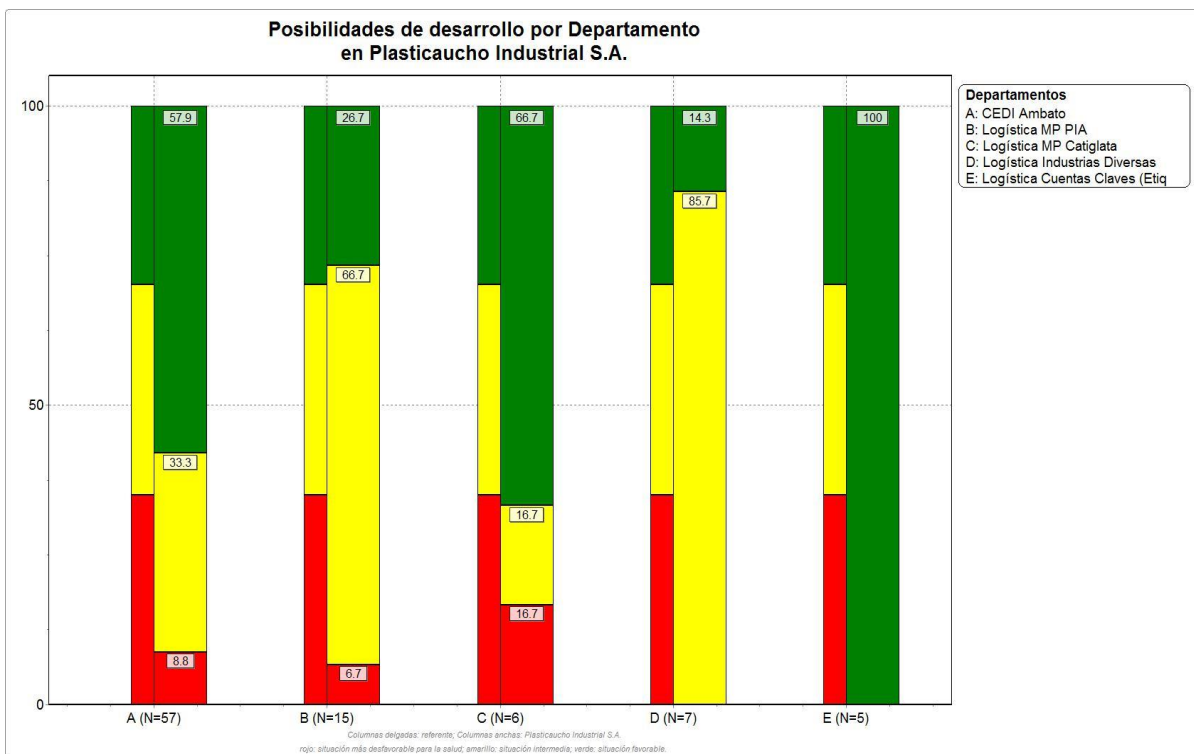


Gráfico 35. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.20. Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 4.4% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 6.7% a la intermedia y un 88.9% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

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

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	68.9 [N=62]	20.0 [N=18]	11.1 [N=10]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	64.4 [N=58]	20.0 [N=18]	15.6 [N=14]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	73.3 [N=66]	17.8 [N=16]	8.9 [N=8]	[N=0]

Gráfico 36. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

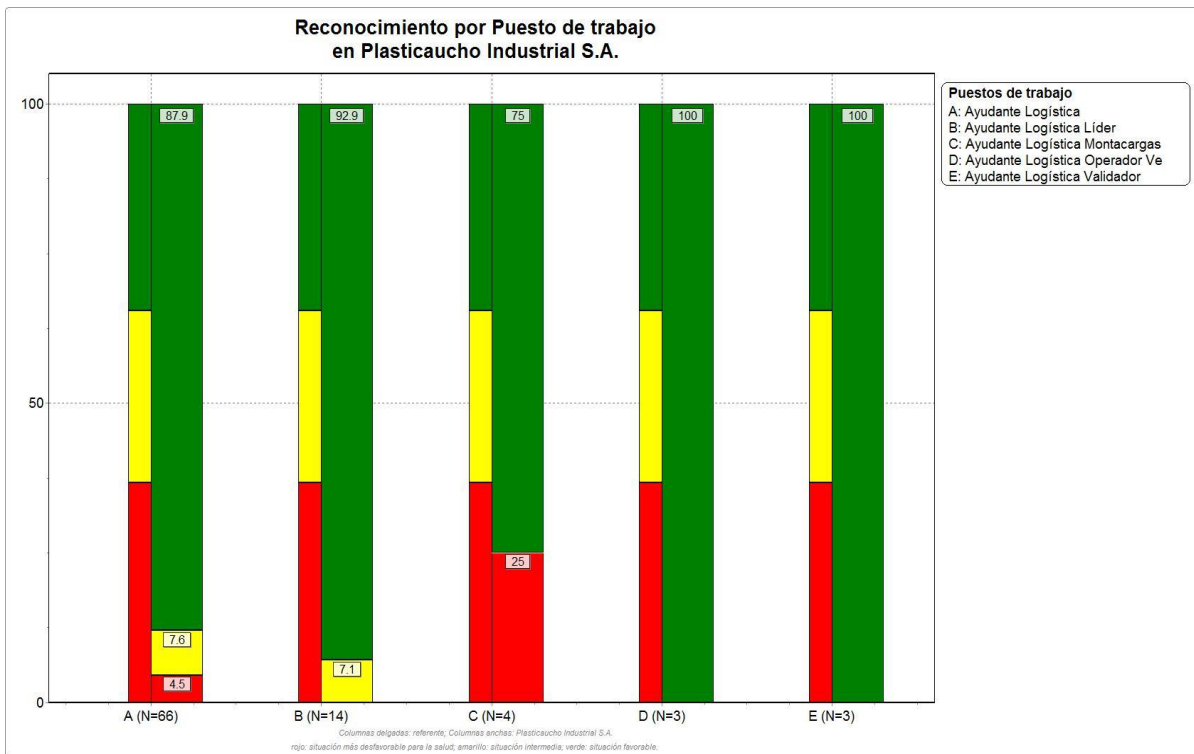
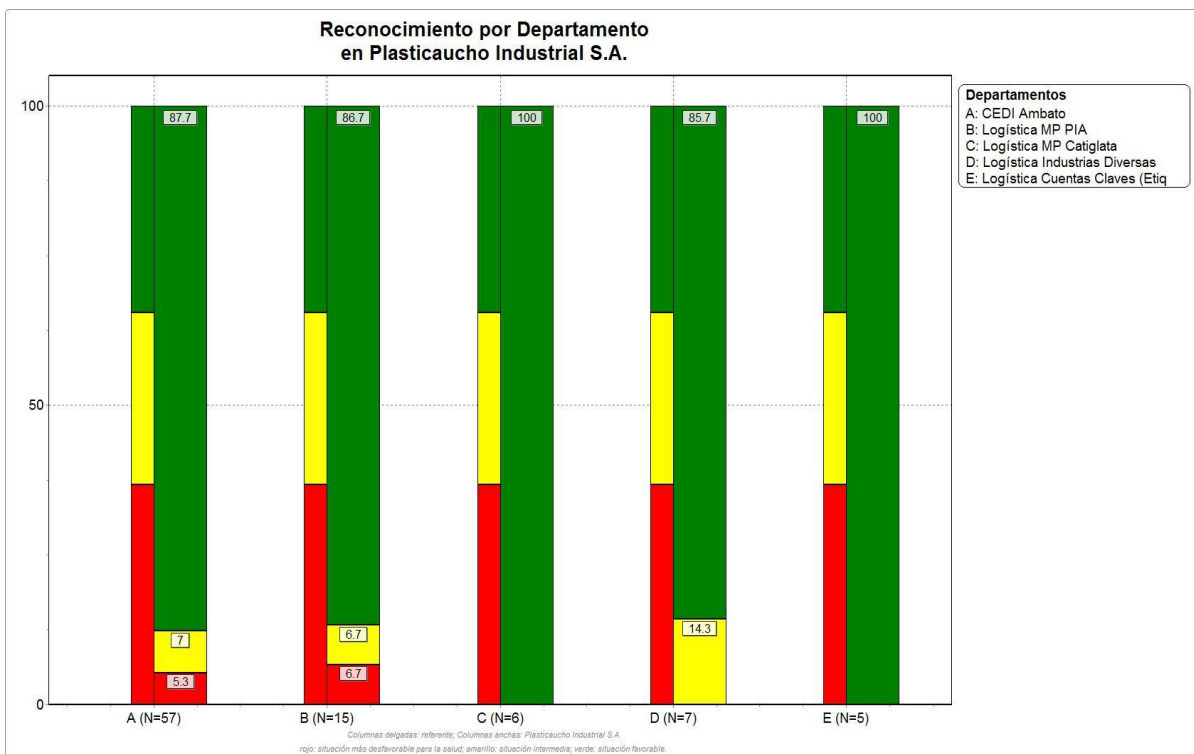


Gráfico 37. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.21. Confianza vertical

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 2.2% de trabajadores/as de Plasticaucho Industrial S.A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 15.6% a la intermedia y un 82.2% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	60.0 [N=54]	20.0 [N=18]	20.0 [N=18]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	55.6 [N=50]	26.7 [N=24]	17.8 [N=16]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	61.1 [N=55]	27.8 [N=25]	11.1 [N=10]	[N=0]

Gráfico 38. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

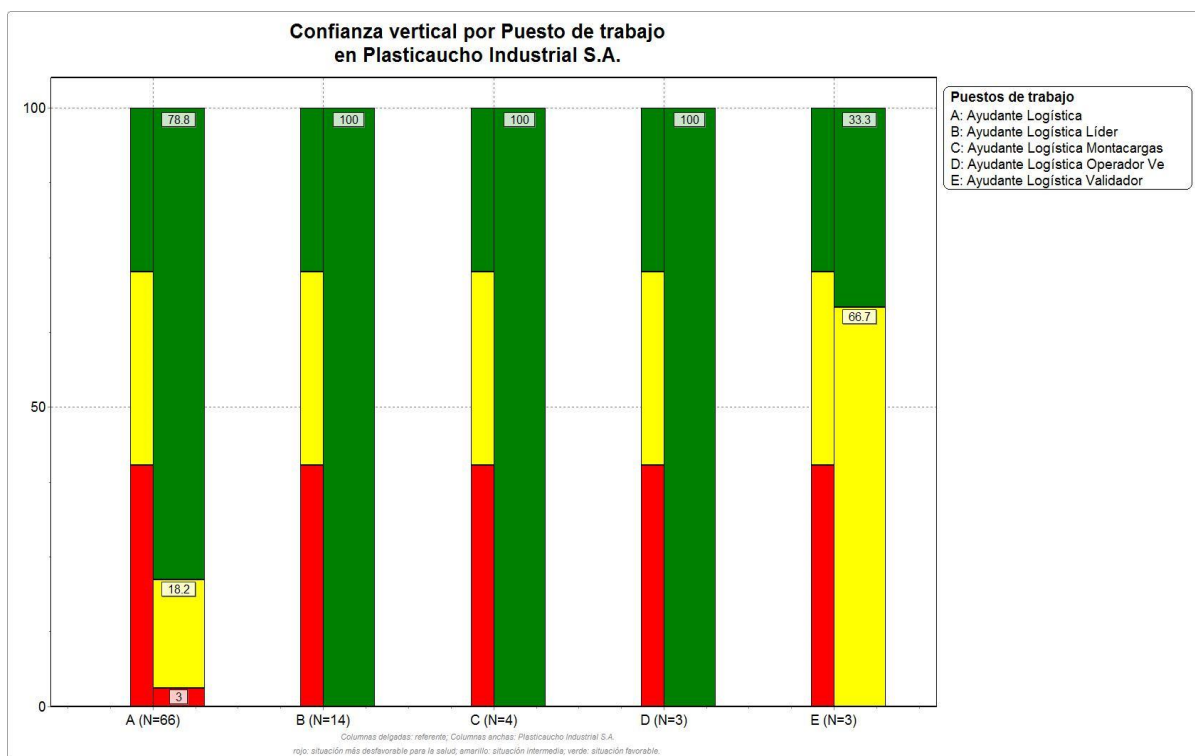
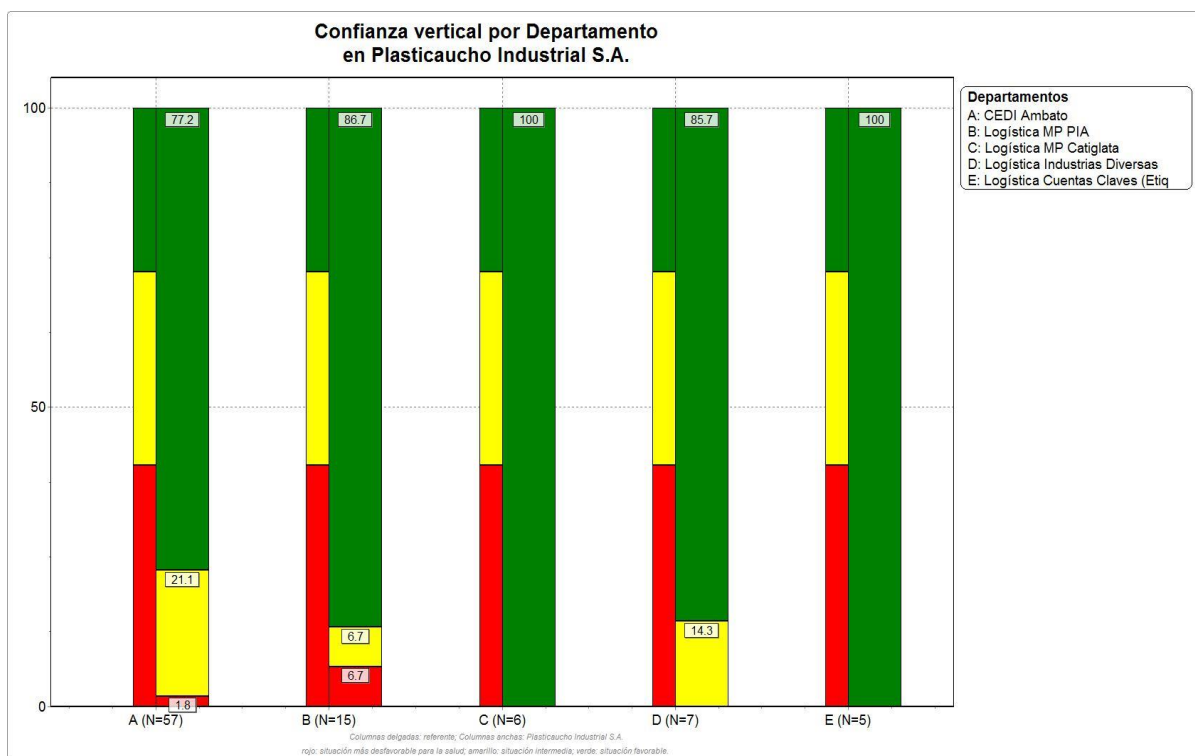


Gráfico 39. Prevalencia de exposición por departamento





El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

ANEXO I. CUESTIONARIO

CoPsoQ **istas21**

versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

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

Empresa: **Plasticaucho Industrial S.A.**

Fecha de respuesta: **mayo 2016**

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

INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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: **Sesiones presenciales en computador o papel en casos que amerite. El día de recogida será el lunes, 16 de mayo de 2016.**

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, Carlos Muñoz y Doris Verdezoto, representantes de los trabajadores/as, Carlos Muñoz y Doris Verdezoto, y personal técnico del Servicio de Prevención, Carlos Muñoz y Doris Verdezoto. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

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

2) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- CEDI Ambato
- Logística MP PIA
- Logística MP Catiglata
- Logística Industrias Diversas
- Logística Cuentas Claves (Etiquetado / Vstore)

3) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- Ayudante Logística
- Ayudante Logística Líder
- Ayudante Logística Montacargas
- Ayudante Logística Operador Vehículo
- Ayudante Logística Validador

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- Generalmente no
- Sí, generalmente de nivel superior
- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente del mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

- No lo sé

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

- Sí
- 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)
- 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)
- No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Plasticaucho Industrial S.A.?

- De 0 hasta 1 año
- De más de 1 año hasta 2 años
- De más de 2 años hasta 3 años
- De más de 3 años hasta 5 años
- De más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Plasticaucho Industrial S.A.?

- Tengo un contrato indefinido (más de un año en la Compañía)
- Tengo contrato fijo (menos de un año en la Compañía)

4

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

9) Desde que entraste en Plasticaucho Industrial S.A. ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres ó más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres ó más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Solo Jornada única (De 8h30 a 17h00)
- Solo turno de la mañana (De 6h00 a 14h00)
- Solo turno de la tarde (De 14h00 a 22h00)
- Solo turno de la velada (De 22h00 a 06h00)
- Turnos rotativos excepto el de mañana
- Turnos rotativos excepto el de tarde
- Turnos rotativos excepto el de velada
- Turnos rotativos (incluye todos los horarios: jornada única, mañana, tarde y velada)

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

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

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

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

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

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

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Plasticaucho Industrial S.A.?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

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

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

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

19) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 300 dólares o menos
- Entre 301 y 450 dólares
- Entre 451 y 600 dólares
- Entre 601 y 750 dólares
- Entre 751 y 900 dólares
- Entre 901 y 1.200 dólares
- Entre 1.201 y 1.500 dólares
- Entre 1.501 y 1.800 dólares
- Entre 1.801 y 2.100 dólares
- Entre 2.101 y 2.400 dólares
- Entre 2.401 y 2.700 dólares
- Entre 2.701 y 3.000 dólares
- Más de 3.000 dólares

22) Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

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

¿Con qué frecuencia...

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

24) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) las tareas que haces te parecen importantes? d)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) si se 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).

PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

28) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?
Elige

UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!