



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA
CARROCERA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de

Psicólogo Organizacional

Línea de Investigación:

Recursos Humanos y/o riesgo laboral

Autor:

WILSON DAVID AMORES CARVAJAL

Director:

MG. LUIS CEVALLOS TERNEUS

Ambato-Ecuador

OCTUBRE 2018

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA
CARROCERA DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Línea de investigación:

Recursos Humanos y/o Riesgos Laboral

Autor:

WILSON DAVID AMORES CARVAJAL



BIBLIOTECA

Luis Eduardo Cevallos Terneus Mg.

f.

CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

f.

CALIFICADORA

Segundo Gónzalo Pazmay Ramos, M.A.

f.

CALIFICADOR

María Isabel Ramos Noboa, Psc. Cl. Ms.

f.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador

Octubre 2018

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: WILSON DAVID AMORES CARVAJAL, con CC. 050345592-5, autor del trabajo de graduación intitulado: "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA CARROCERA DE LA CIUDAD DE AMBATO", previa a la obtención del título profesional de PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL, en la escuela de PSICOLOGÍA.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, octubre 2018



WILSON DAVID AMORES CARVAJAL

CC. 050345592-5



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios y a la vida por permitirme seguir luchando y valorando todo lo que la vida me ha dado. Gracias a Él por darme la sabiduría y jamás rendirme ante la situación que ahora para mí es mi mejor regalo.

A mi madre por hacer de mí una persona perseverante, siempre con el don de la sencillez y la humildad.

A mi padre por ser un apoyo fundamental en mi formación personal y profesional.

A mi ángel que está en el cielo que sin la ayuda de mi abuelito Rafael por su incansable labor de enseñarme a ser una persona de bien, manteniendo siempre las esperanzas en mí de que llegare a ser una gran persona y un excelente profesional.

A mis hermanas que de una u otra manera me han apoyado a seguir adelante.

A mi compañera de vida María José quien ha sido la persona que jamás ha dejado de creer en mí, que me ayudado a ser mejor persona, que ha compartido día a día, y a pesar de todos los altibajos jamás me dejó lanzar la toalla.

Por ultimo agradezco a todos mis profesores que han compartido conmigo toda mi carrera universitaria y que su principal objetivo siempre fue aportar a mi crecimiento personal y profesional. De manera especial a Luis Cevallos, Eleonor Pardo y Gonzalo Pazmay, quienes siempre estuvieron prestos para ayudarme hacer esto realidad.

DEDICATORIA

Dedico de manera especial lo realizado a mi abuelito Rafael María Carvajal que siempre creyó en mí y mantuvo siempre las esperanzas firmes de lograr esta meta.

A mis padres, por darme y confiar en mí siempre, por tener toda la predisposición de que salga adelante, ya que sin su ayuda hubiese sido imposible llegar a cumplir este sueño tan anhelado.

RESUMEN

El presente proyecto de desarrollo tiene como objetivo principal diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato. Por lo tanto, es una investigación no experimental de corte transversal, que presenta un alcance descriptivo, de enfoque cuantitativo, para lo cual, se consideró a una población de 97 colaboradores tanto en puestos administrativos y operativos de la empresa CEPEDA CIA LTDA., quienes fueron evaluados por medio de la aplicación de la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 versión media instrumento que permitió identificar la prevalencia de exposición a los riesgos psicosociales existentes en la organización. A través de los resultados obtenidos se estableció las dimensiones que requieren tener un seguimiento y control del riesgo existente en el lugar de trabajo, por consiguiente la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales, el cual será ejecutado conforme el tiempo establecido en su estructura y contenido, de esta manera ser una herramienta útil y confiable para el tratamiento de los riesgos psicosociales que aquejan a los colaboradores y la organización misma.

Palabras clave: riesgos psicosociales, plan de prevención, gestión de talento humano.

ABSTRACT

The main goal of this project is to design a prevention plan for psychosocial risks in a bus body building company from Ambato. Therefore, it is a non-experimental, cross-sectional study that is quantitative and descriptive. A sample of 97 workers of the administrative and operational staff of CEPEDA CIA LTDA. were considered for this study. The staff was evaluated with the application of the CoPsoQ ISTAS 21 average version tool which made it possible to identify the psychosocial risk incidence in the company. Based on the findings, the dimensions that require control and monitoring of the risks in the workplace were established. Consequently the prevention plan for psychosocial risks will be developed and put into practice specified within the time period and structure. Conclusively, this plan is a useful and reliable tool for the treatment of psychosocial risks that afflict employees and the company itself.

Keywords: *psychosocial risks, prevention plan, human talent management.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	3
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	3
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Problema	5
1.2.1 Descripción del problema.....	5
1.2.2 Preguntas básicas	7
1.3 Delimitación del Problema	7
1.3.1 Delimitación del contenido.....	7
1.3.2 Delimitación espacial	8
1.3.3 Delimitación Temporal.....	8
1.4 Justificación	9
1.5 Objetivos:	9
1.5.1 Objetivo General.....	9
1.5.2 Objetivos Específicos	9
1.6 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo	10
1.6.1 Meta	10
1.7 Delimitación funcional	10
CAPITULO II.....	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Psicología Organizacional	11

2.2 Gestión de Talento Humano	12
2.3. Seguridad e Higiene en el Trabajo	13
2.4. Salud Ocupacional	15
2.5. Condiciones de trabajo	15
2.5.1. Tipos de condiciones de trabajo	16
2.6. Riesgo Laboral.....	17
2.6.1. Tipos de riesgos laborales	18
2.7. Riesgos Psicosociales	19
2.7.1. Definición	19
2.7.2. Características.....	20
2.8. Principales riesgos psicosociales	22
2.8.1. Estrés laboral	22
2.8.2. <i>Burnout</i>	24
CAPITULO III	25
MARCO METODOLÓGICO	25
3.1. Tipo y diseño de la investigación	25
3.2 Enfoque de la investigación.....	25
3.3 Alcance de la investigación	26
3.4 Población	26
3.5. Instrumento de evaluación.....	27
3.5.1 Dimensiones CoPsoQ ISTAS 21 versión 2.0	27
3.5.2 Concepto de dimensiones según la herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21	29
3.5.3 Tabulación de datos herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21	30
3.6 Análisis mediante semaforización	31
3.7 Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21	32
3.8 Validez del Instrumento	32
CAPITULO IV	33
RESULTADOS	33
4.1 Análisis de resultados	33
4.1.1 Factores de riesgo psicosocial	33

4.1.2 Ritmo de trabajo	34
4.1.3 Conflicto de Rol	35
4.1.4 Calidad de liderazgo	37
4.1.5 Apoyo social de los superiores	39
4.1.6 Exigencias cuantitativas	41
4.1.7 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	43
4.1.8 Inseguridad sobre el empleo	45
4.1.9 Apoyo social de compañeros	47
4.1.10 Previsibilidad	49
4.1.11 Claridad de rol	51
4.1.12 Sentimiento de grupo	53
4.1.13 Doble presencia	55
CAPITULO V	57
PROPUESTA	57
5.1. Tema	57
5.2. Reseña CEPEDA CIA LTDA.	57
5.2.1. Antecedentes metodológicos del Plan	57
5.3. Objetivo	59
5.4. Pasos de ejecución Plan de prevención	59
5.5. Valoración de la propuesta	59
5.6. Fases desarrolladas para la elaboración del plan de prevención	60
Plan de implementación de la propuesta	61
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Clasificación de riegos.....	13
Gráfico 4.1. Ritmo de trabajo.....	34
Gráfico 4.2. Conflicto de rol.....	35
Gráfico 4.3. Calidad de liderazgo.....	37
Gráfico 4.4. Apoyo social.....	39
Gráfico 4.5. Exigencias cuantitativas.....	41
Gráfico 4.6. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	43
Gráfico 4.7. Inseguridad sobre el empleo.....	45
Gráfico 4.8. Apoyo social de compañeros.....	47
Gráfico 4.9. Previsibilidad.....	49
Gráfico 4.10. Claridad de rol.....	51
Gráfico 4.11. Sentimiento de grupo.....	53
Gráfico 4.12. Doble presencia.....	55

Tablas

Tabla 2.1. Tipos de condiciones de trabajo.....	16
Tabla 2.2. Tipos de Riesgos laborales.....	18
Tabla 3.1. Población por departamentos.....	26
Tabla 3.2. Dimensiones Psicosociales CoPsoQ ISTAS 21.....	27
Tabla. 3.3. Concepto de las dimensiones.....	29
Tabla 3.4. Simbología para la interpretación de resultados.....	32
Tabla 5.1. Implementación de la propuesta.....	62
Tabla 5.2. Dimensión ritmo de trabajo 1.....	63
Tabla 5.3. Dimensión ritmo de trabajo 2.....	63
Tabla 5.4. Dimensión ritmo de trabajo 3.....	64
Tabla 5.5. Dimensión ritmo de trabajo 4.....	64
Tabla 5.6. Dimensión ritmo de trabajo 5.....	65
Tabla 5.7 Dimensión previsibilidad.....	66
Tabla 5.8. Dimensión Calidad de Liderazgo.....	67
Tabla 5.9. Dimensiona apoyo social.....	68
Tabla. 5.10. Dimensión apoyo social de compañeros.....	69

INTRODUCCIÓN

El proyecto de desarrollo se centró en la evaluación, análisis e interpretación de los datos que se obtuvieron a través de la aplicación de la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 versión media a los colaboradores de la empresa CEPEDA CIA LTDA. A través de ello se estableció las diferentes dimensiones que requieren atención, focalizado todo en el producto final diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato.

Se desarrolló en seis capítulos, en el capítulo I se detalla los antecedentes de la investigación el cual avala el presente proyecto, seguido de la problemática, las preguntas básicas, delimitaciones tanto del problema, de contenido, espacial y temporal y finalmente los objetivos, los mismo que sirvieron para la elaboración de la propuesta.

Dentro del II capítulo, se ha desarrollado el marco teórico en el cual se estableció la fundamentación teórica y estado del arte. Por lo tanto se han desarrollado temas como Seguridad e Higiene en el trabajo, condiciones de trabajo, riesgos psicosociales y tipos de riesgos psicosociales por lo que el último tema se dio mayor relevancia en su descripción.

Seguido del desarrollo del capítulo III, el cual corresponde al marco metodológico en el que se establece tipo, diseño, enfoque y alcance de la investigación, además de esto se describe la población e instrumento de evaluación con que se trabajó para la obtención de información.

En el capítulo IV señalado como resultados, se presentan los datos obtenidos a través de medios visuales como son las barras arrojadas por la misma herramienta informática la cual ayudo a recabar los datos; cabe señalar que se tomó en cuenta las dimensiones con más prevalencia a exposición negativa a la presencia de riesgos psicosociales.

Para el desarrollo de capítulo V, se establece como el producto final el cual es el desarrollo de la propuesta para la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales, en el mismo que se establece las actividades con las que se pretende reducir, minimizar y eliminar a largo plazo el riesgo en la organización.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones se exponen en el capítulo VI, en donde se da respuesta a los objetivos planteados al inicio del desarrollo de la propuesta, además las recomendaciones para estudios posteriores.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1 Antecedentes

Los factores psicosociales en los que se encuentra inmerso el trabajador en las organizaciones, pueden ser favorables o perjudiciales a las actividades laborales que desempeñan en su lugar de trabajo. En el primer caso promueven el desarrollo personal de los individuos, al contrario de lo que sucede cuando estos son perjudiciales, ya que afectan la salud y en bienestar de los mismos (Gil-Monte, 2012).

En consecuencia todo factor psicosocial se entiende como el conjunto de elementos interactivos del trabajo mismo, tales como el medio ambiente, organización y situación personal que está presente en la organización y el manejo adecuado puede minimizar el impacto en cada trabajador expuesto a los mismos, además las actividades laborales llevan consigo un sin número de factores que pueden afectar o no al momento de realizar un trabajo para preservar el bienestar de los colaboradores.

En la VII encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), afirma que varios de los indicadores que comprenden los factores psicosociales del trabajo como: exigencias del trabajo, falta de autonomía, apoyo social y reconocimiento y conducta violentas en el trabajo han empeorado en los últimos cuatro años, siendo una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales

Así también, en los últimos años el manejo de los riesgos psicosociales ha sido un tema que ha quedado en segundo plano por parte de las empresas, como consecuencia las organizaciones están vulnerables a dichos riesgos, por lo que es importante acotar lo siguiente:

La Organización Internacional del Trabajo («Seguridad y salud en el trabajo», s. f.) señala “Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que conlleva a más de 2.3 millones de muerte por año” (p.1). Ahora bien las Organizaciones Internacionales tienen como finalidad generar conciencia en las empresas sobre la magnitud de accidentes ocurridos durante estos últimos años, y con ello crear medidas preventivas y correctivas para minimizar estos actos en los lugares de trabajo. Es por esta razón que el Ministerio del Trabajo («informativo laboral no. 17-015», 2017) establece:

Todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con mas de 10 trabajadores deberán implementar el mismo, en base a los parámetros y formatos establecidos por entidad pertinente, el cual deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ambito laboral.(s.d)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los trabajadores están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones en las que desempeñan sus labores; por esta razón el Ministerio del Trabajo desarrolló un programa de prevención de riesgos psicosociales mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2017 0082, publicado en el Registro Oficial N°16.

Es evidente que no existe un adecuado manejo y control para mitigar los riesgos existentes en el puesto de trabajo, he ahí la intervención del Ministerio de Trabajo, el ente regulador del buen

funcionamiento y el encargado de hacer cumplir a toda organización, las condiciones optimas para el desarrollo de actividades laborales.

Las empresas están sujetas al desarrollo de mejoras permanentes e integrales que permitan gestionar los riesgos psicosociales, los cuales benefician de manera directa al empleado y al empleador, ya que actúa como un intermediario con la salud y el bienestar del trabajador, incremento de la capacidad productiva, disminución a la ocurrencia de accidentes laborales, enfermedades profesionales, relaciones interpersonales, ausentismo, falta de motivación y trastornos psicosomáticos.

A la vez el proyecto de desarrollo busca esparcir la ideología planteada por el plan toda una vida en el eje numero 1: Derechos para todos durante la vida, en donde establece en el objetivo 1 “garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas ” CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN (2017).

1.2 Problema

1.2.1 Descripción del problema

En la ciudad de Ambato existe la producción y venta de carrocerías , una de estas empresas es CEPEDA CIA LTDA., que cuenta con más de 50 años de trayectoria en el mercado metalmecánico y que en estos últimos años ha sufrido una serie de transiciones tanto productivas, normativas, legales y administrativas. Debido a esto se puede apreciar la existencia de riesgos psicosociales sin tomarse la atención pertinente para su manejo, control y prevención. Los riesgos psicosociales se generan por la falta de autonomía al no poder desarrollar con su criterio los objetivos y formas de realizar su trabajo lo que puede llegar a producir ansiedad.

Otra causa es el inadecuado manejo de relaciones interpersonales ya que si no se tiene un adecuado manejo de relación con su pares o una falta de comunicación no va tener el apoyo fundamental para el desarrollo de actividades; además un exceso de carga mental que son el conjunto de demandas psíquicas a las que se ve sometida la persona a la ejecución, jornada laboral y esfuerzo deliberado por el trabajo mismo. Todo esto puede producir en los colaboradores de la organización baja productividad, accidentes laborales, insatisfacción laboral hasta *Burnout*. Por otra parte puede causar multas y sanciones al empleador por no disponer de un plan de prevención.

Es así que se pretende diseñar un plan de prevención que ayude a prevenir, reducir y minimizar los riesgos psicosociales presentes en la organización, lo que se realizará mediante la recolección de información con una herramienta validada que ayude a determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la organización. Además planificar las actividades que se llevaran a cabo para mitigar estos riesgos a través del departamento de talento humano. Por otro lado se cumplirá con la normativa vigente en cuanto a la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, al implementar un programa que será reportado cada año al Ministerio de Trabajo y tienen como obligación las empresas con más de 10 colaboradores.

1.2.2 Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

En la interacción del ámbito psicológico y social que tienen los empleados de CEPEDA CIA LTDA.

¿Por qué se origina?

Por el inadecuado diseño y gestión del trabajo en CEPEDA CIA LTDA.

¿Qué lo origina?

La inadecuada prevención de riesgos laborales como las condiciones y la organización del trabajo.

¿Cuándo se origina?

Se origina cuando se no se toman las medidas preventivas adecuadas.

¿Dónde se origina?

En cada uno de los puestos de trabajo.

¿Dónde se detecta?

En el departamento de Gestión de Talento Humano y Centro médico.

1.3 Delimitación del Problema

1.3.1 Delimitación del contenido

Campo: Seguridad Industrial

Área: Recursos Humanos

Especialización: Riesgos Psicosociales

1.3.2 Delimitación espacial

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Lugar: CEPEDA CIA LTDA.

Área o Departamento: Gestión de Talento Humano

Dirección: Av. José Peralta y Pompilio Llona Vía a Guaranda

1.3.3 Delimitación Temporal

El presente trabajo se desarrollará en el periodo comprendido entre los meses de Abril 2018 – Julio 2018.

1.4 Justificación

Es así que se pretende diseñar un plan de prevención que ayude a prevenir, reducir y minimizar los riesgos psicosociales presentes en la organización, lo que se realizará mediante la recolección de información con una herramienta validada que ayude a determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA. Además planificar y elaborar las actividades para lo cual se utilizó el método de la 5M propio de la organización en donde de acuerdo a los índices de prevalencia negativos se realizara una actividad en torno a la mano de obra, medio ambiente, método, materiales y herramientas, y de esta manera mitigar estos riesgos a través del departamento de talento humano conjuntamente con Sistemas integrados de gestión. Por otro lado se cumplirá con la normativa vigente en cuanto a la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, al implementar un programa que será reportado cada año al Ministerio de Trabajo y tienen como obligación las empresas con más de 10 colaboradores. Es por ello que a través de las actividades y el efectivo manejo de los procesos obtener resultados a largo plazo.

1.5 Objetivos:

1.5.1 Objetivo General

- Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa carrocera.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Establecer los referentes teóricos y metodológicos para el plan de prevención de riesgos psicosociales.
- Determinar los tipos de riesgos psicosociales existentes en la empresa carrocera.
- Identificar las fases necesarias del plan de prevención de riesgos psicosociales.

- Validar el plan de prevención de riesgos psicosociales.

1.6 Pregunta de Estudio, Meta y/o Hipótesis de Trabajo

1.6.1 Meta

Mitigar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa carrocera.

1.7 Delimitación funcional

¿Qué será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

Mitigar los riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa carrocera, además prevenir la exposición a los mismos, para que de alguna manera mejorar su calidad de vida de los trabajadores dentro de la organización.

¿Qué no será capaz de hacer el producto final del proyecto de titulación?

No aplica.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Psicología Organizacional

Uno de los ideales de toda organización es que todos sus colaboradores presenten un sentido de pertenencia, amor por su trabajo, autonomía y sobretodo el entusiasmo para laborar un día más. Además contar con la capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de manera excepcional, siendo éste el objetivo esencial de la Psicología Organizacional.

Como concuerda el autor Landy, Frank J., y Conte, J. (2005):

La psicología organizacional [...]. Se dirige al lado emocional y motivacional del trabajo. Incluyendo tópicos tales como actitudes, equidad, motivación, estrés, liderazgo, equipos, y aspectos más amplios del diseño del trabajo y de la organización. En cierto sentido, se concentra en las reacciones de las personas hacia el trabajo y los planes de acción que se desarrollan como resultado de tales acciones. (p. 8)

Es por ello la importancia de las diferencias individuales de cada colaborador, las cuales hacen que el grupo sea un ente compacto, y además ayude al fortalecimiento de la organización, por esta y por muchas razones más son las que el Psicólogo Organizacional es la persona que ayuda a gestionar los procesos en cuanto a la organización.

He ahí los desafíos constantes a las que la psicología organizacional se enfrenta día tras día, ya que se trata de dar un valor agregado con cada persona que ingresa a la organización siendo este un aporte fundamental para la misma, además de dar un

seguimiento, capacitación y principalmente un estadio de bienestar al momento de realizar su trabajo.

2.2 Gestión de Talento Humano

Al hablar de la gestión de talento humano refiere a un proceso integral el cual dependerá del eficaz y eficiente desenvolvimiento de los colaboradores para alcanzar los objetivos empresariales, es por eso que la finalidad, es buscar el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas personales y profesionales que garantice su estancia en la organización.

Es así que según Saldarriaga (2008), la gestión del talento humano es el pilar fundamental de toda organización, ya que engloba a todo el conjunto administrativo y productivo, sin dejar de lado la toma de decisiones. A todo esto las nuevas condiciones de trabajo obligan a cada empresa a estudiar, comprender y establecer nuevas estrategias para gestionar el talento humano y así brindar la oportunidad a sus colaboradores de aprender y crear un espacio de trabajo, para engrandecer su desenvolvimiento.

Es por ello que la gestión de talento humano no será un ente aislado en la organización, ya que siempre buscara y encaminara a todos sus colaboradores a empoderar y solidificar sus capacidades y habilidades en beneficio propio y de la empresa.

2.3. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Al hablar de seguridad industrial en el trabajo refiere a las condiciones, situaciones y riesgos a las que el colaborador se encuentra expuesto al momento de realizar las actividades relacionadas con su trabajo. Es por ello que la OIT (2014), menciona que la seguridad en el trabajo trata de “La protección de las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación o el control de los riesgos en el ambiente de trabajo o en el sistema de trabajo en el que operan los trabajadores”. Es por eso que ayuda a la determinación y evaluación de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, tales como: de seguridad, del medio ambiente físico, contaminantes, ergonómicos y psicosociales como se pueden presentar a continuación con el Grafico 2.1, los cuales deberán tener una gestión de seguridad adecuada para prevenir, reducir y eliminar dicho riesgo que pueden tener como resultado un accidente en el trabajo.



Gráfico 2.1 Clasificación de riesgos que se encuentran en interacción permanente del colaborador.

Fuente: El gráfico fue obtenido de un estudio realizado por la organización internacional del trabajo (2014)

Como se evidencia en el gráfico la seguridad industrial se encarga de precautelar al colaborador de aquellos riesgos que se encuentre expuesto por la naturaleza misma de su trabajo. Es decir que la seguridad según Cortés (2007) es el “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes” (p. 45). E la importancia de gestionar, controlar y manejar la seguridad dentro de los centros de trabajo para un mejor desenvolvimiento de sus colaboradores.

Además Cortés (2007), menciona que la higiene en el trabajo es el “conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo” (p. 45). En consecuencia en cuenta que la higiene en el trabajo precautela de manera integral al trabajador en cuanto a situaciones ambientales y condiciones de trabajo se trata, basado en la mejora continua de procedimientos, evaluación y control de los factores que pueden perjudicar la salud del trabajador en su área de trabajo.

Es por ello que la Seguridad industrial e higiene en el trabajo en la actualidad se la conoce como “Seguridad integrada”, ya que se trata del conjunto de procesos, medidas y medios para el mejoramiento continuo y preventivo de la salud física, biológica y psicológica de los colaboradores de la organización, puesto que se encuentran expuestos a riesgos laborales que pueden afectar su integridad. Sin dejar de lado el hecho de asumir responsabilidades del manejo técnico de materiales, herramientas y recursos suministrados por la organización para el pleno desenvolvimiento de su trabajo.

2.4. Salud Ocupacional

El tema de salud es un tema que presenta múltiples enfoques y perspectivas refiriéndose al tema el cual se quiere tratar, es por eso que al referir salud trata de una concepción del bienestar físico, psíquico, biológico y social de la persona en el contexto que se desarrolle. Por otro lado salud también es ausencia de enfermedad.

Cabe señalar que la salud ocupacional trata de que toda las organizaciones deben precautelar de manera integral al colaborador, siempre en la intensa búsqueda de nuevos procesos, medios y herramientas adecuadas que sirvan para el desenvolvimiento del individuo en su lugar de trabajo, y solo de esta manera tener plena confianza que los trabajadores van a ser un ente fundamental para el desarrollo de la organización. Contribuyendo a mejorar la calidad de vida laboral, personal y profesional de los trabajadores.

2.5. Condiciones de trabajo

Respecto a las condiciones de trabajo, la OIT señala que son aquellas características que puedan afectar de manera significativa al desarrollo de riesgos tanto para la seguridad como para la salud del trabajador. Para lo cual, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales citado por Díaz, P. (2013), considera las siguientes características:

- Las condiciones de las instalaciones, máquinas y herramientas existentes en el lugar de trabajo.
- La naturaleza de los agentes químicos, físicos y biológicos existentes en el lugar del trabajo, así como sus respectivos niveles de intensidad y concentración.

- Procedimientos para el manejo adecuado de los agentes de riesgo mencionados anteriormente.
- Todas aquellas características del trabajo mismo que influyen en la generación de riesgos a los que el trabajador esté expuesto.

Como se puede evidenciar, las condiciones de trabajo pretenden dar a conocer las mejoras del ambiente de trabajo y los mecanismos que permiten reducir, mitigar, y eliminar los riesgos que se generan , propiciando un ambiente seguro y adecuado que garantice la salud e integridad física, psíquica y biológica de los trabajadores dentro de la organización. Es así, como se corrobora la importancia de las condiciones de trabajo, pues constituyen el principal organizador de la práctica profesional.

2.5.1. Tipos de condiciones de trabajo

Para Menéndez, F. (2009), los tipos de condiciones de trabajo se desarrollan en tres aspectos generales: ambiente orgánico, ambiente psíquico y ambiente social, los cuales serán descritos a continuación en la siguiente tabla 2.1.:

Tabla 2.1

Tipos de condiciones de trabajo

TIPOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	
Ambiente mecánico	Refiere a las instalaciones, máquinas y herramientas necesarias para el desarrollo del proceso productivo.
Ambiente físico	Se consideran diferentes tipos de energía en el ambiente, como por ejemplo: la temperatura, vibraciones, humedad, fluidos y velocidad de aire.

Ambiente Orgánico	Ambiente químico	Se caracteriza por la presencia de sustancias químicas, pueden ser: sólidas, líquidas y en forma de gas.
	Ambiente biológico	Se determina la existencia de bacterias, virus y parásitos que pueden ocasionar infecciones y epidemias.
Ambiente psíquico	Los constantes y repentinos cambios empresariales en beneficios de los procesos productivos, perfeccionamientos y desarrollos tecnológicos, traen consigo repercusiones que afectan a los trabajadores, debido a la inadaptación y deshumanización del trabajo.	
Ambiente social	Fortifica la insatisfacción que produce el ambiente psíquico, por lo cual las relaciones sociales se ven afectadas, originando estrés laboral, <i>burnout</i> y <i>Mobbing</i> .	

Fuente: Estos datos fueron obtenidos del estudio realizado por Menéndez, F. (2009). Ver la cuarta edición del texto *Formación superior en prevención de riesgos laborales* publicado en 2009 por la Editorial LEX NOVA, S.A (España). Derechos de autor Faustino Menéndez, Florentino Fernández, Francisco Llaneza, Ignacio Vázquez, José Ángel Rodríguez & Minerva Espeso (2009)

Por tal razón que dentro de la organización existen varios factores desencadenantes que pueden afectar a la integridad sea física o psicológica del trabajador, por tal motivo se deben tomar la medidas preventivas y correctivas para minimizar el impacto en los colaboradores de la empresa.

2.6. Riesgo Laboral

Relacionado al riesgo laboral, destaca el criterio de Menéndez, F. (2009), que señala que el riesgo se refiere a toda situación de la cual pueda derivarse un daño para el trabajador. Es innegable que en todo lugar de trabajo, independientemente del tamaño y tipo de actividad que se desempeñe, los trabajadores estarán expuestos a factores que generen riesgos. Dichos factores pueden ser ambientales, culturales, sociales, físicos y psíquicos que actúan y tienen incidencia alguna sobre el individuo. Estos efectos constituyen el origen de la enfermedad ocupacional.

Existen múltiples orígenes de los riesgos laborales, sin embargo la causa más frecuente se debe principalmente al estado en el que se encuentran los agentes materiales, instalaciones de la empresa, maquinaria, superficie de tránsito, entre otros.

Dentro de este contexto, es importante señalar que toda actividad humana implica un riesgo, ya sea leve o grave, es por ello que las organizaciones han concentrado sus esfuerzos en la adopción de medidas preventivas orientadas a la protección del trabajador. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos implementados en aminorar los riesgos laborales, estos se han incrementado; debido a la aparición de nuevos factores que los originan. Existen varios tipos de riesgos laborales, los mismos que son expuestos en el siguiente epígrafe.

2.6.1. Tipos de riesgos laborales

A respecto Díaz, P. (2013) afirma que los factores de riesgos pueden deberse a varios factores como se detallan a continuación en la siguiente tabla 2.2.:

Tabla 2.2.

Tipos de riesgos laborales

TIPOS DE RIESGOS LABORALES	
Riesgos de las condiciones de seguridad de la estructura del centro de trabajo o del proceso productivo, maquinaria y equipos.	Las malas adecuaciones de infraestructura y de las instalaciones pueden ocasionar sucesos como: incendios golpes, caídas, accidentes mecánicos y eléctricos, además de otros accidentes que pueden afectar a la salud del colaborador.
Riesgos físicos.	Mecánico: se deriva de la utilización de máquinas y herramientas o como consecuencias de las mismas, como por ejemplo: vibraciones y ruido.
	Luminoso o calorífico: Se deriva de la exposición que el colaborador sufre a la iluminación con una intensidad establecida o variaciones de temperatura.
	Tipos de energía: En caso muy puntual a la exposición de radiaciones o ultrasonidos.

Riesgos químicos.	Aquel riesgo que se deriva de la exposición a agentes contaminantes que se hallan en el ambiente de trabajo sea estos en forma líquida, sólida o gaseosa.
Riesgos biológicos.	Son los agentes derivados de la exposición a seres vivos tales como virus, bacterias, parásitos y hongos que pueden generar infecciones y epidemias dentro de los lugares de trabajo.
Riesgos de la organización y adaptación del puesto de trabajo.	Viene establecido por causas internas de la organización del trabajo. Por ejemplo: la mala organización de turnos de trabajo, inducciones ineficientes al puesto de trabajo, medios, herramientas y materiales en mal estado.
Riesgos factor humano	Es la intervención principal del hombre en el accionar de su trabajo diario, se debe a las prácticas inseguras y peligrosas.
Riesgos psicológicos.	Se trata de la manera en que ejerce el ser humano su trabajo, principalmente depende de las características de la persona y del puesto de trabajo. Es por ello que la carga laboral e insatisfacción laboral pueden desencadenar factores de riesgos tales como estrés, agotamiento o fatiga, lo conlleva a provocar daños psíquicos, depresiones, ansiedad e incapacidad laboral.

Fuente: Estos datos fueron obtenidos del estudio realizado por Díaz, P. (2013). Ver el libro *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en mantenimiento de vehículos* publicado en 2013 por la Editorial Paraninfo, SA (España). Derechos de autor Pilar Díaz Zazo (2013)

2.7. Riesgos Psicosociales

2.7.1. Definición

Dentro de un entorno de trabajo, los colaboradores se encuentran expuestos a condiciones laborales difíciles de tolerar, dando como origen la aparición de riesgos psicosociales. En la investigación realizada por los autores Moreno Jiménez, B., y Báez, C. (2010) definen a los riesgos psicosociales como: “El hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, por lo cual tiene una alta probabilidad de afectar a la salud física, mental o social del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes”(p.18).

Por otro lado, el autor Gil-Monte, Pedro R. (2012) señala que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial, no se encuentra en el individuo, sino en el entorno en donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Los

riesgos sociales pueden estar ocasionados por un deterioro o mal funcionamiento de cuatro aspectos:

- Características de la tarea: monotonía, automatización cantidad del trabajo, presión, entre otros.
- Características de la organización: estructura jerárquica, relaciones interpersonales, entre otros.
- Características del empleo: salario, estabilidad en el puesto de trabajo, condiciones físicas del trabajo, entre otros.
- Organización del tiempo de trabajo: duración de jornada, trabajo en días festivos, entre otros.

Es evidente que los riesgos psicosociales son producto de los factores derivados de las inadecuadas condiciones de trabajo, las mismas que pueden influir de manera significativa en la salud de los trabajadores, mientras que si éstas son las adecuadas, trae consigo resultados de éxito y productividad.

2.7.2. Características

Al referirse a las características de los riesgos psicosociales Moreno Jiménez, B., y Báez, C. (2010) exponen lo siguiente:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajo: trata que los riesgos psicosociales no son un ente marginal, sino más bien un agente fundamental en el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, por lo que tienen derecho a una integridad psíquica y física en su lugar de trabajo.

- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador: el riesgo afecta de manera integral a la salud del colaborador, por lo que se tiene repercusiones dentro del desarrollo laboral, organizacional y personal.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores: los riesgos psicosociales traen consigo afecciones a nivel mental, físico y biológico, y por su naturaleza misma afectan a los procesos de estabilidad, adaptación y equilibrio emocional y mental del individuo, derivando en estrés, ansiedad y depresión, por lo que la exposición a los mismo hace que el colaborador sienta insatisfacción dentro de su lugar de trabajo.
- Tienen formas de cobertura legal: la importancia de tratar los riesgos psicosociales, y los niveles de incidencia y prevalencia de los mismos en los lugares de trabajo, el Ministerio de Trabajo a través de un acuerdo ministerial y la normativa vigente, obliga a toda institución sea pública o privada a tomar las medidas preventivas y correctivas en cuanto a riesgos psicosociales se trata, para de esta manera garantizar la estabilidad física, mental y social de los colaboradores de las organizaciones del país. (pp. 19-21)

Cabe señalar que los riesgos psicosociales se los debe tratar con la responsabilidad que demanda cualquier proceso dentro de la organización, ya que trata de mantener un bienestar integral de cada colaborador de la empresa, es por eso que se deben buscar y encontrar las mejores alternativas para minimizar, controlar y eliminar la exposición a los mismos.

2.8. Principales riesgos psicosociales

Dentro de la organización y del estudio realizado es muy difícil realizar un listado de los principales riesgos psicosociales existentes, por tal motivo se va a puntualizar sobre los tres más importantes que son: el estrés laboral y *burnout* o síndrome del trabajador quemado.

2.8.1. Estrés laboral

La palabra estrés procede de la palabra de origen inglés *stress*, además del verbo latino que según la Real Academia de la Lengua. (2017) *estringere* que significa presionar o tensionar. El estrés ha sido sujeto de estudio a lo largo del paso de tiempo, ya que afectado la salud y bienestar de los colaboradores en sus lugares de trabajo.

Quizás el estrés laboral es el principal de los riesgos psicosociales que aqueja al colaborador, puesto que a partir del siglo XX, ha tomado lugar en el ámbito laboral y social. De esta manera la Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo (2007) afirma “es un elemento común en los lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas” (s.d). Lo que se establece una idea clara del manejo y prevención que se debe tener dentro de las organizaciones para su posible aparición.

Por otro lado Cólica, P. R. (2010) afirma que “el estrés laboral además es una de las condiciones que aumentan la irritabilidad, el decrecimiento, la agresividad y, en definitiva, el estrés psicosocial en que vivimos cotidianamente” (p. 22). Por dichas razones da como resultado que el estrés en las personas afecte a nivel mental, físico y biológico, acrecentando el desarrollo de trastornos psicofisiológicos.

Siendo el estrés laboral la principal causa para que la organización sufra los siguientes síntomas afirma la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2009) tales como:

- Absentismo laboral
- Rotación de personal
- Menor productividad
- Errores y accidentes

Sin embargo dentro de las organizaciones no existe un manejo adecuado del estrés sea este positivo o negativo, por lo que se debería tener en cuenta las consecuencias que traen consigo.

2.8.2. *Burnout*

Dentro de los riesgos psicosociales relacionados directamente con un excesivo nivel de exigencia laboral y, que a su vez genera enfermedades que afecta la salud del trabajador, se destaca el *burnout*. El síndrome *burnout*, también conocido el síndrome de “quemarse por el trabajo” o “desgaste profesional”, se refiere a un proceso lento y considerable del compromiso con las actividades laborales que desempeña, por lo que se considera como un nivel de estrés avanzado, pues se origina debido a un desequilibrio entre las expectativas del trabajo y la realidad del trabajo diario.

En este contexto, el autor Forbes (2011) menciona que el *burnout* “es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo” (p.1). Por otro lado, los autores Pines y Aronson citado por El Sahili (2015), definen al *burnout* como “un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes” (p.6).

En base a lo expuesto, el *burnout* constituye más que un cansancio que puede ser resuelto de manera sencilla, pues abarca una serie de problemas tanto psicológicos, físicos, emocional y social, que conducen al deterioro de la calidad de las actividades laborales que desempeña, altos índices de rotación, absentismo laboral y abandono del trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez abordados los elementos dentro del proyecto de desarrollo, tales como la revisión bibliográfica y la aplicación de la herramienta, para la obtención del resultado final que fue: El plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato. En este capítulo se detallan los métodos utilizados para el fortalecimiento del proyecto de desarrollo.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de corte transversal debido a que la información se recabo en un momento único de tiempo. Por otro lado trató de una investigación no experimental, que según Hernández Sampieri, R. (2014), “es observar fenómenos tal y como se da en su contexto natural para analizarlos” (p. 152). Es decir que en este tipo de investigaciones no se forja una situación, mucho menos se induce, solo se observa que ocurran sin tener ningún control a manipularlas.

3.2 Enfoque de la investigación

Además se utilizó un enfoque cuantitativo, en donde Hernández Sampieri, R., y Fernández Collado, C. (2010) menciona “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5); de esta manera determina de manera numérica los factores críticos de los resultados una vez tabulados.

3.3 Alcance de la investigación

Fue de alcance descriptivo. El mismo que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri, R. 2014, p. 92). De manera que trata de detallar las características, propiedades, dicho propio de la investigación trata de establecer las causas que genera el inadecuado manejo de los riesgos psicosociales.

3.4 Población

La investigación se llevó a cabo en la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., se desarrolla al personal del área administrativa y productiva; el cual en su totalidad se evaluaron a 97 colaboradores de la organización. Como se puede visualizar en la Tabla 3.1, a continuación la división en cuanto a departamentos dentro de la organización

Tabla 3.1

Población por departamentos

DEPARTAMENTO	Nº DE COLABORADORES
Administrativos	13
Producción	84
Total	97

3.5. Instrumento de evaluación

El tratamiento de los datos obtenidos se utilizó un software que proporciona la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 2.0.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales en este proyecto. Como lo menciona Hernández Sampieri, R (2014) en cuanto a la recolección de datos requiere seleccionar uno o más métodos o instrumentos según la necesidad de la investigación una vez adaptándolos y desarrollándolos para fines que se lo requieran.

- **Test:** Con el objetivo de obtener resultados, más acordes a la realidad de la empresa se utilizó el test CoPsoQ-ISTAS 21 versión media 2.0, el cual trata de una herramienta conocida en el medio, que se utiliza para evaluar a colaboradores de organizaciones que contengan de 25 a más trabajadores, por lo que la herramienta misma proporciona un software el cual ayuda a generar la encuesta de acuerdo a la realidad de la organización, como se puede ver en el Anexo 1.

3.5.1 Dimensiones CoPsoQ ISTAS 21 versión 2.0

Tabla 3.2

Dimensiones Psicosociales CoPsoQ ISTAS 21

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencias de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia

Conflicto sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	Apoyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
Compensaciones de trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

Fuente: Manual del método CoPsoQ ISTAS 21 2.0

3.5.2 Concepto de dimensiones según la herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21

Para el análisis de los resultados es importante tener en claro lo que significa cada una de las dimensiones que se van a tratar, por lo que en la Tabla 3.3 se detalla a continuación los conceptos establecidos por la herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21

Tabla 3.3 *Conceptos de las dimensiones*

DIMENSIONES	CONCEPTOS
Ritmo de trabajo	Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo
Conflicto de rol	Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
Calidad de liderazgo	Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que se realizan los mandos medios. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión apoyo social de los superiores.
Apoyo social de los superiores	Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
Exigencias cuantitativas	Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
	Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación

Inseguridad sobre el empleo	
Apoyo social de compañeros	Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesite por parte de compañeros y compañeras para realizar bien 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)
Claridad de rol	Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo
Sentimiento de grupo	Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultaneas del ámbito doméstico familiar.

Fuente: Manual del método CoPsoQ ISTAS 21 2.0

3.5.3 Tabulación de datos herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21

En cuanto a la tabulación de datos en la herramienta CoPsoQ ISTAS 21, se crea un “Nuevo fichero”, en donde se establece una serie de información que permite crear el instrumento de acuerdo a la realidad de la organización en cuanto a ciertas características importantes, tales como: sociodemográficas, departamentos, puestos, antigüedad, relación laboral y horario, por otro lado, este fichero es modificable para la persona que va a realizar la investigación, en caso de existir la necesidad de hacerlo. Una vez finiquitado la información que requiere el programa, el mismo genera la herramienta de evaluación en un archivo de formato PDF, el cual sirve para levantar la información necesaria de la población descrita anteriormente.

La información obtenida por medio del instrumento, se la trata a través de la herramienta informática, ya que los datos son ingresados de manera directa para procesarlos y proporcionar un análisis pormenorizado de la población en conjunto.

3.6 Análisis mediante semaforización

En cuanto a la interpretación de los resultados arrojados por la herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21, utiliza el método de la semaforización establecido por la misma herramienta el cual permite determinar por colores los niveles de prevalencia de cada dimensión en este caso; el color rojo se determina como punto crítico o desfavorable para el bienestar del colaborador, por otro lado el color amarillo se establece como un punto intermedio en cuanto a los resultados, finalmente el color verde constituye resultados de bienestar y estabilidad de los colaboradores de la organización. Como se puede visualizar en la Tabla 3.4, la interpretación en cuanto a la semaforización:

Tabla 3.4 Simbología para la interpretación

INTERPRETACIÓN	COLOR
Situación más desfavorable	
Situación intermedia	
Situación más favorable	

3.7 Confiabilidad CoPsoQ ISTAS 21

El método CoPsoQ ISTAS 21 versión media basa su marco conceptual en la teoría general de estrés, además en el uso del método epidemiológico siendo este método una estrategia de análisis preventivo y a la vez una comparación de acuerdo al marco poblacional. La confiabilidad de uso de cuestionarios estandarizados que abaliza la ejecución del método siendo este el más utilizado en evaluación y prevención de riesgos psicosociales, siendo utilizado por instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y el *Institute of Work, Health and Organisations*.

3.8 Validez del Instrumento

La validez del instrumento CoPsoQ ISTAS 21 versión media se la realizó por medio de criterio de especialistas conocedores en el tema el cual consta de un cuestionario de cumplimiento técnico general y pertenencia, además una hoja de información y consentimiento informado, para lo cual se escogió a un docente de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato la Mg. Dayamy Lima, y a la vez al representante de los beneficiarios de la organización como lo fue el Coordinador de Sistemas Integrados de Cepeda Cía. Ltda., es importante el recalcar que para el uso del mismo se consensuó conjuntamente tanto con el Coordinador de TTHH y Sistemas Integrados de Gestión para aplicar un instrumento acorde a la realidad de la organización.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

En el siguiente capítulo se presentarán los resultados a través de grafico obtenidos mediante la herramienta CoPsoQ ISTAS 21. La información recogida a través del cuestionario tiene como objetivo principal el diseño de la propuesta. Además en base al análisis e interpretación de resultados obtenidos se determinaran los factores que deben prevalecer al diseñar el plan de prevención de riesgos psicosociales.

4.1.1 Factores de riesgo psicosocial

En este apartado se exponen los resultados más relevantes de la población en base a la prevalencia de exposición por departamento; es por eso que en de acuerdo a los resultados obtenidos se pretende diseñar el plan de prevención de riesgos psicosociales en la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., el cual servirá para prevenir, reducir y minimizar la exposición de los colaboradores a agentes que pueden perjudicar su salud.

4.1.2 Ritmo de trabajo

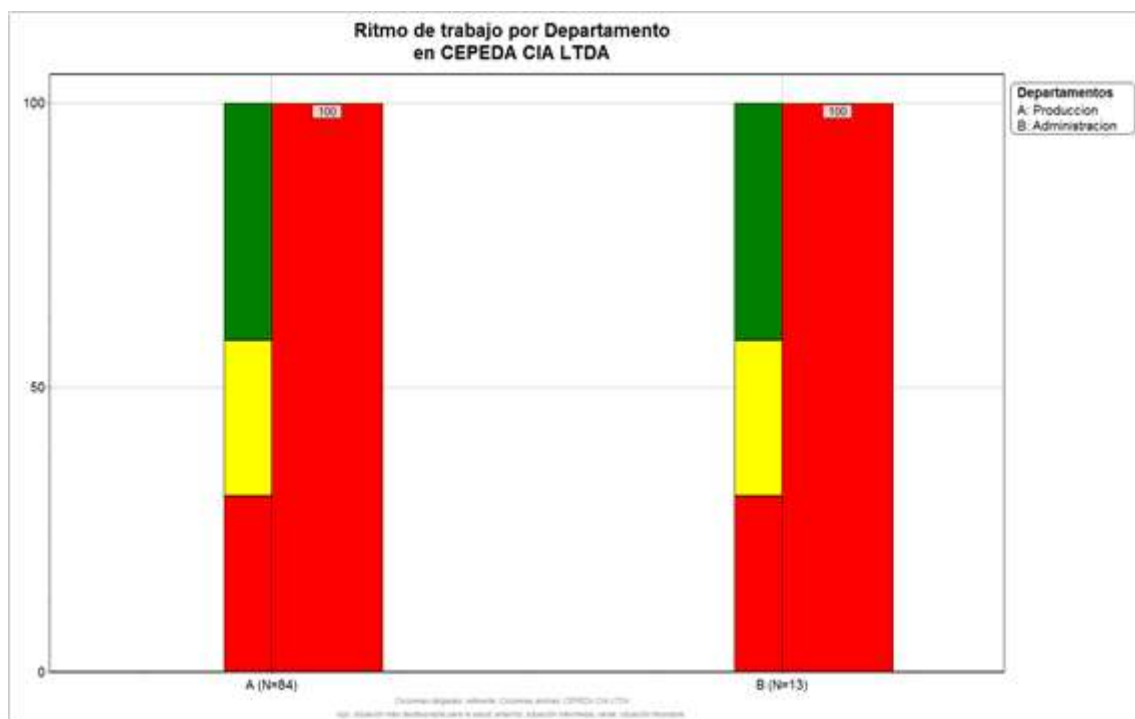


Gráfico 4.1 Resultados de ritmo de trabajo. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

De acuerdo a la dimensión ritmo de trabajo lo que constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo, en el gráfico 3 se puede visualizar que el 100% de los colaboradores tanto del área administrativa y productiva se encuentran expuestos a situaciones desfavorables en cuanto a lo que refiere el ritmo de trabajo. Es importante mencionar que en ningún departamento existe situación favorable para su salud en cuanto a la dimensión ya mencionada anteriormente.

4.1.3 Conflicto de Rol

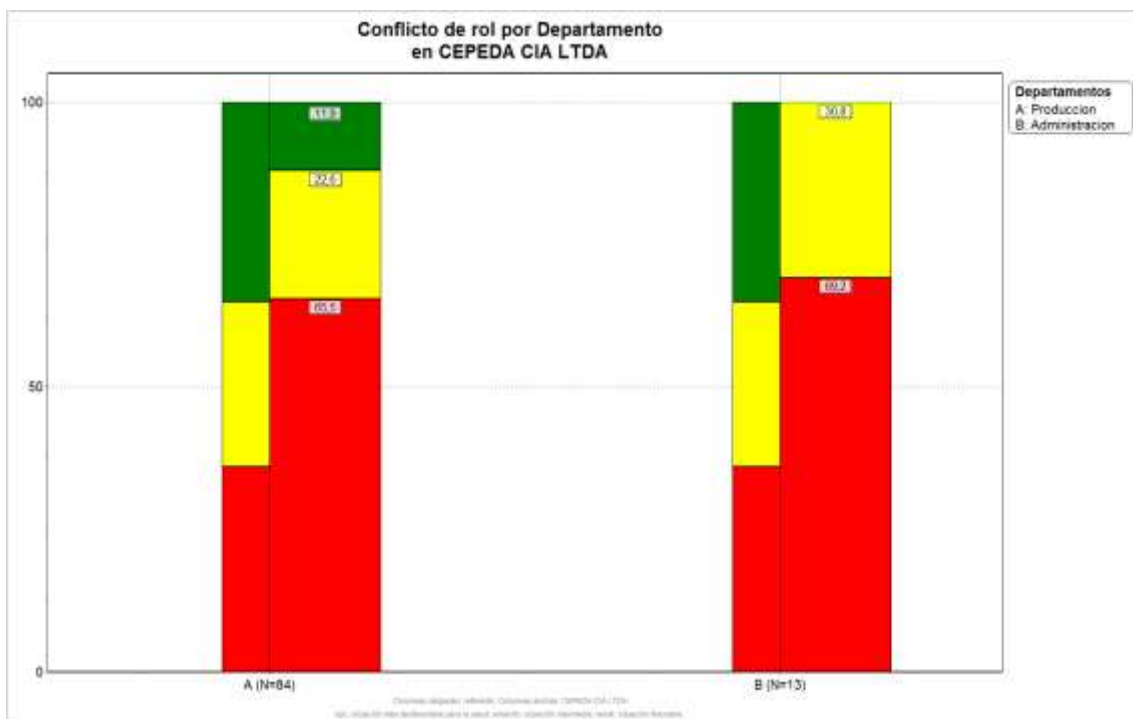


Gráfico 4.2. Resultados conflicto del rol por departamento. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Se da importancia a los porcentajes en cuanto a conflicto de rol que tiene que ver con las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético, a lo antes mencionado los resultados muestran lo siguiente: mayor situación desfavorable tanto para el departamento de producción con un 65,5% y el departamento administrativo con 69,2%, para presentar un mayor realce a la elaboración del plan. De igual manera se puede visualizar que en dentro de la zona intermedia en el caso de

producción es medianamente baja con un 22,6% en relación al área administrativa que presenta un 30,8%. Finalmente dentro de los porcentajes favorables para los colaboradores de producción se visualiza con 11,9%, lo cual puede ser beneficioso para los mismos.

4.1.4 Calidad de liderazgo

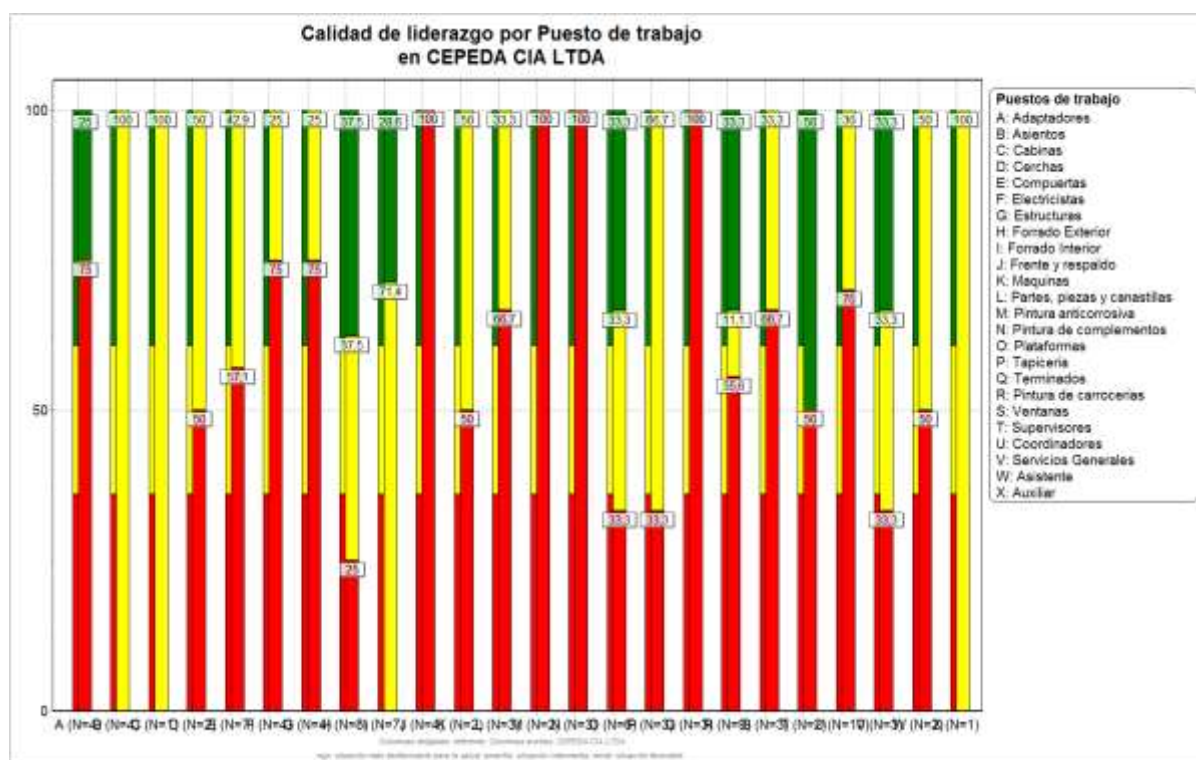


Gráfico 4.3. Calidad de Liderazgo. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Por otro lado es importante mencionar que en el Grafico 3.2 se establece la calidad de liderazgo por puesto de trabajo, ya que para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. De tal manera se determinan tres puestos de trabajo críticos en los cuales se trabajaran tales como: frente y respaldo, pintura anticorrosiva y pintura de complementos con un 100% de exposición más desfavorable. Es claro evidenciar que muchos de los puestos de trabajo presentan puntos desfavorables; por otro lado existen puestos de trabajo que presenta situaciones más favorables en cuanto a la calidad de liderazgo, se puede

mencionar algunos de estos: forrado exterior que presenta una exposición de un 37,5 de situación más favorable, de igual manera sucede con plataformas, pintura de carrocerías y servicios general con un 33,3% de exposición más favorable para la salud del trabajador, sin dejar de lado un 50 % de exposición más favorable para el puesto de trabajo de los supervisores.

4.1.5 Apoyo social de los superiores

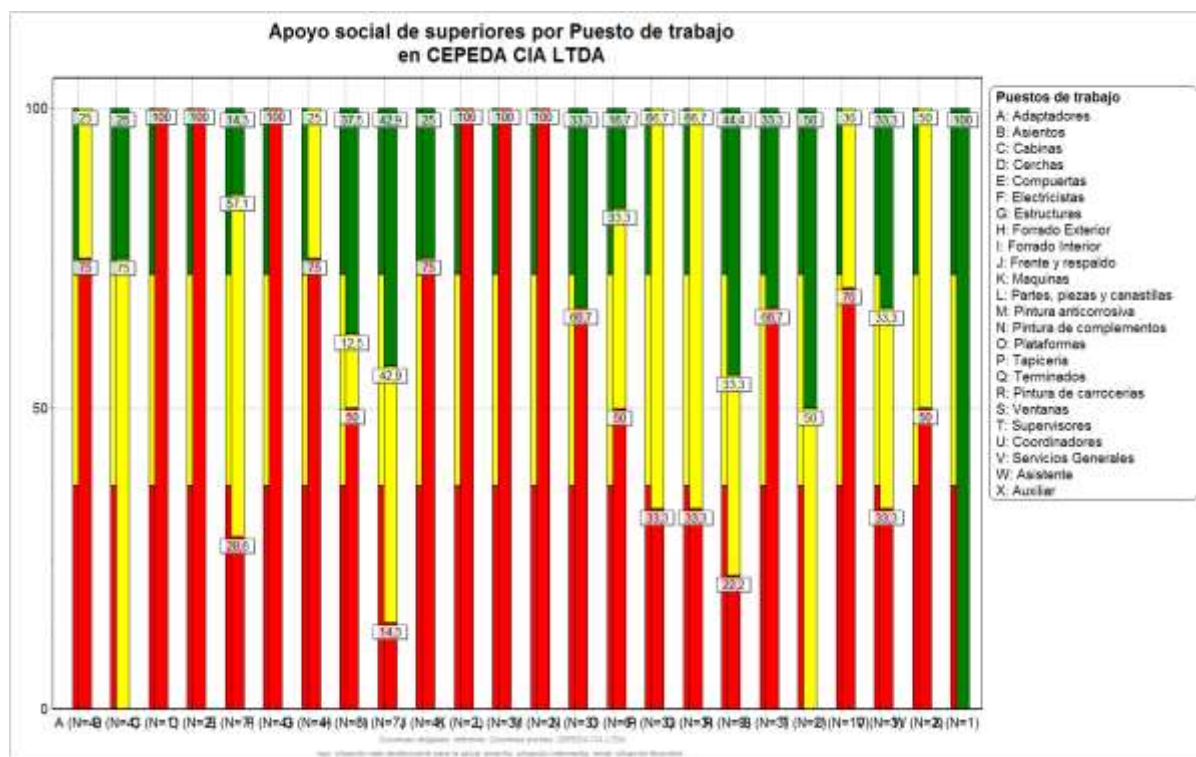


Gráfico 4.4. Apoyo social de los superiores. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Otro punto de interés trata sobre la dimensión de apoyo social de superiores por puesto de trabajo al igual que en el grafico anterior, dentro del gráfico 3.3 específica que puestos de trabajo tiene un alto grado de incidencia más desfavorable. Por lo que la herramienta informática para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. Es importante mencionar que dentro de la estructura de la organización existen dos líneas de producción, una par y una impar la cual, en cada puesto de trabajo existe un líder de grupo, quienes se vendrían a considerarse como apoyo social de los superiores. De tal manera

se determina que los siguientes puestos de trabajo: cabinas, cerchas, electricistas, maquinas, partes, piezas y canastillas y pintura anticorrosiva presentan un 100% de grado más desfavorable al apoyo social de superiores.

4.1.6 Exigencias cuantitativas

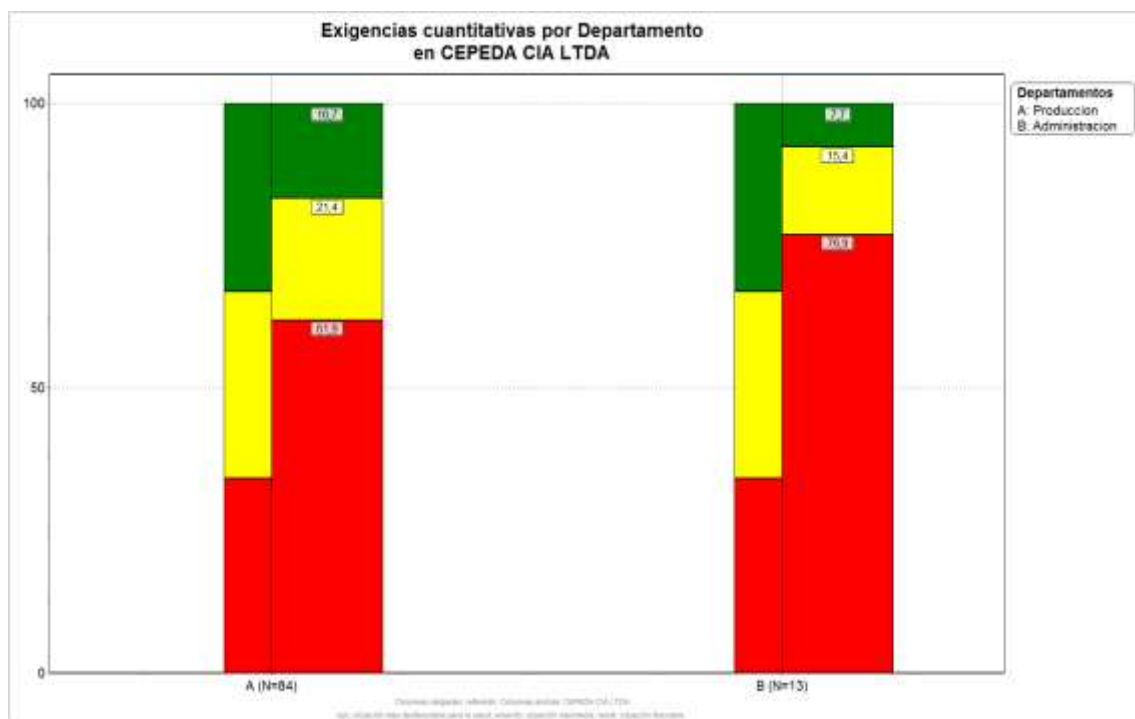


Gráfico 4.5. Exigencias cuantitativas. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

De igual manera en el Gráfico 3.4., se consideran las exigencias cuantitativas a las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado en mención de esto se denota que con un 61,9% en zona desfavorable para el área productiva y un 76,9% en cuanto al área administrativa. Por otro lado se puntualiza que con porcentajes no muy considerables en zona intermedia, el área productiva muestra un 21,4% mientras tanto en el área administrativa con un 15,4% en relación al porcentaje total. Además es importante mencionar que cierto porcentaje del área productiva se

encuentra en zona favorable para el bienestar de los colaboradores con un 16,7% y de igual manera el área administrativa con un 7,7%.

En general la prevalencia de exposición a riesgos un 63,9% de trabajadores de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 20,6% a la intermedia y un 15,5% a la más favorable para la salud en relación a las exigencias cuantitativas.

4.1.7 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

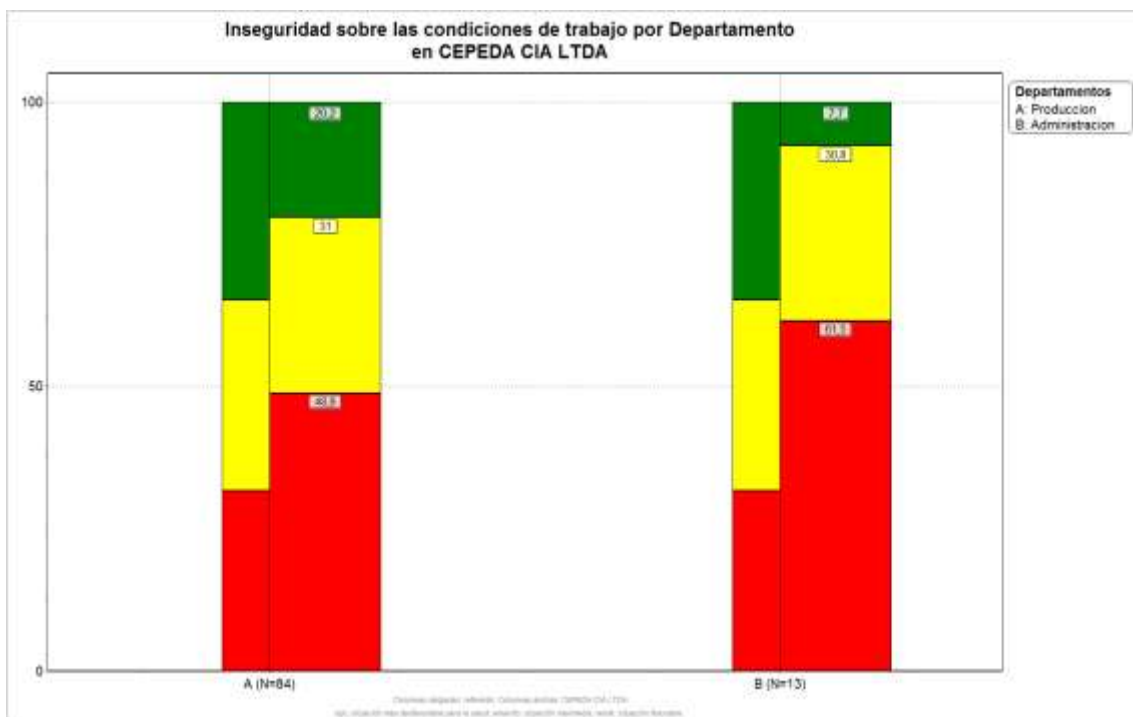


Gráfico 4.6. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Al realizar el análisis de la dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo, esto se puede deber a varios factores los cuales serán consensuados en la conclusiones, por el momento el gráfico 3.5 muestra una diferencia significativa en lo que refiere el área operativa de la administrativa ya que en este departamento existe un 61,5% de exposición más desfavorable en cuanto a la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de trabajo, se puede puntualizar ciertos puestos de trabajo con alto grado de exposición como son: auxiliar, asistentes, coordinadores y supervisores. En el área productiva existe un 48,8% de exposición

más desfavorable es por ello que se determinan los siguientes puestos de trabajo: asientos, compuertas, forrado exterior, partes, piezas y canastillas, pintura de complementos y plataformas.

4.1.8 Inseguridad sobre el empleo

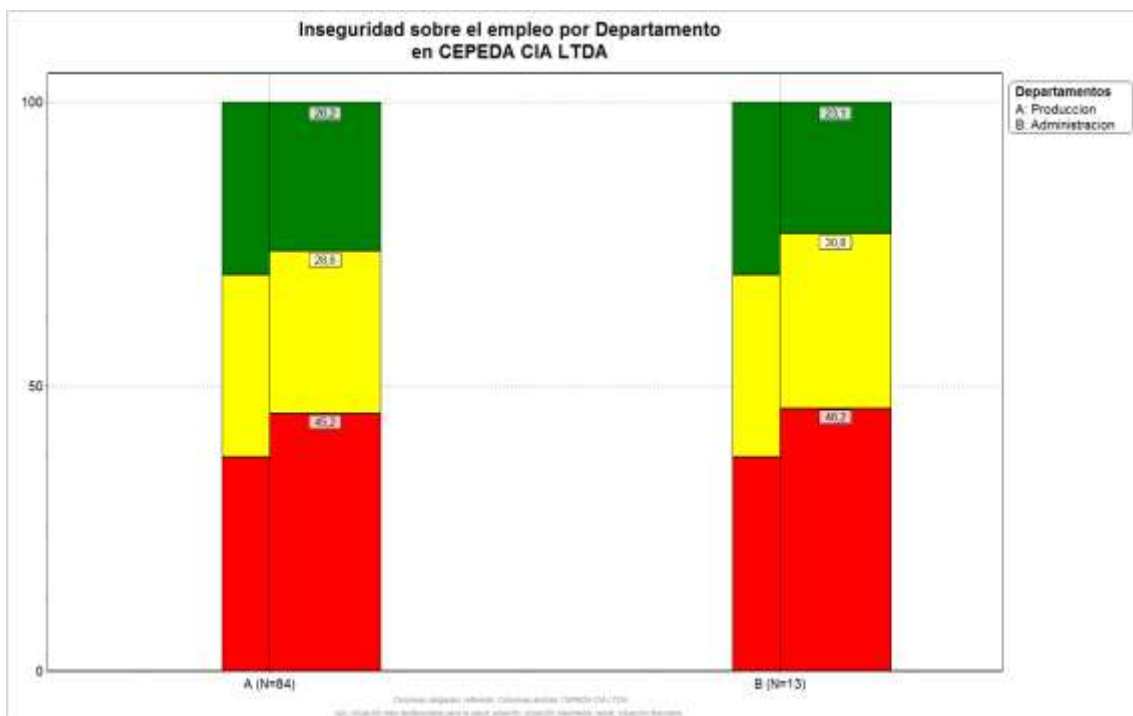


Gráfico 4.7. Inseguridad sobre el empleo. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

De acuerdo al análisis se determina en el gráfico 3.6 acerca de la inseguridad sobre el empleo que en un 46,2% el departamento administrativo se encuentra en zona más desfavorable en relación a la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral, de igual manera el departamento de producción con un 45,2% en zona más desfavorable. Aunque también hay que tener en cuenta que existe gran porcentaje en relación a la media total en los dos departamentos, por consiguiente el departamento de producción presenta un 28,6%, en zona intermedia y de la misma manera el departamento administrativo con un 30,8%. Además es importante recalcar que existen porcentajes positivos, en cuanto a la seguridad que

tienen en relación al empleo es así que el personal del departamento administrativo se establece con un 23,1% en zona más favorable, al igual que el personal del departamento de producción.

En general un 45,4% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,9% a la intermedia y un 25,8% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

4.1.9 Apoyo social de compañeros

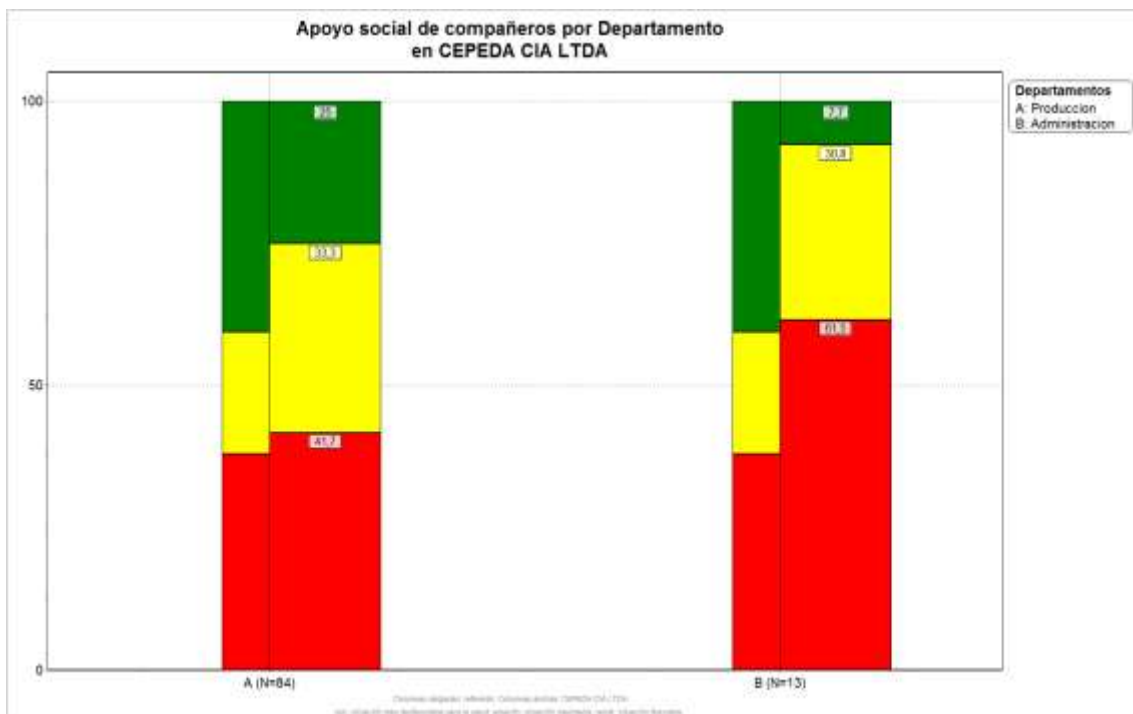


Gráfico 4.8. Apoyo social de los compañeros. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

De esta manera en el gráfico 3.7 se establecen los porcentajes significativos de incidencia sobre el apoyo social de compañeros, por lo que se da énfasis a los porcentajes de mayor incidencia como son en el departamento administrativo con un 61,5%, por otro lado en el departamento de producción presenta un 41,7% en zona más desfavorable en cuanto a la falta de apoyo entre compañeros lo que puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, para fomentar la competitividad individual. Además se denota que existen porcentajes similares dentro de la zona intermedia.

Por otro lado, se establece un porcentaje significativo en la zona más favorable en el departamento de producción con un 25%, al contrario del departamento administrativo con un 7,7% en zona más favorable. Por lo que deberá tomar en cuenta dichos porcentajes al momento de la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales.

En general Un 44,3% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 33% a la intermedia y un 22,7% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

4.1.10 Previsibilidad

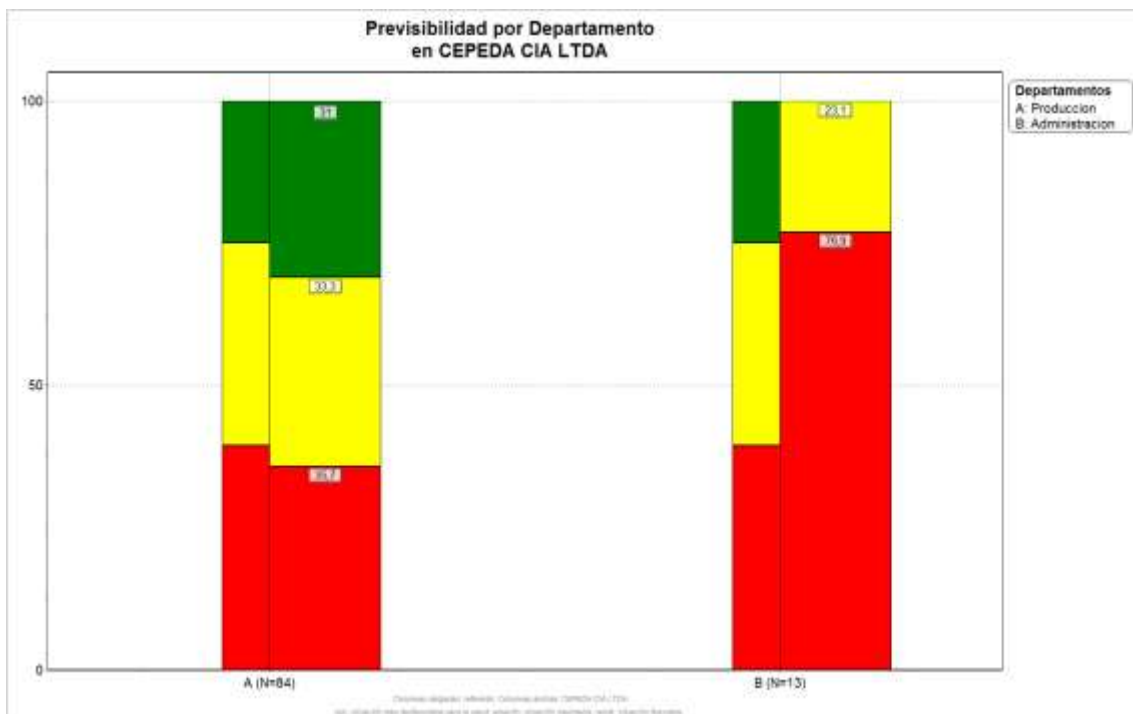


Gráfico 4.9. Previsibilidad. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Se describe en el gráfico 3.8 sobre la dimensión de previsibilidad a cerca de disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios. Es por eso que la mayor incidencia de porcentaje en el departamento administrativo con un 76,9%, sin presentar porcentaje positivo en zona más favorable, sino más bien un porcentaje significativo en zona intermedia con un 23,1%. De manera similar en el departamento de producción no existen porcentajes significativos por lo que en zona más desfavorable se presenta un 35,7%, de igual manera en zona intermedia 33,3%

y en zona más favorable un 31%. De tal manera se deberá tomar mayor importancia en el departamento administrativo al momento de la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales. En general Un 41,2% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 26,8% a la más favorable para la salud respecto a previsibilidad.

4.1.11 Claridad de rol

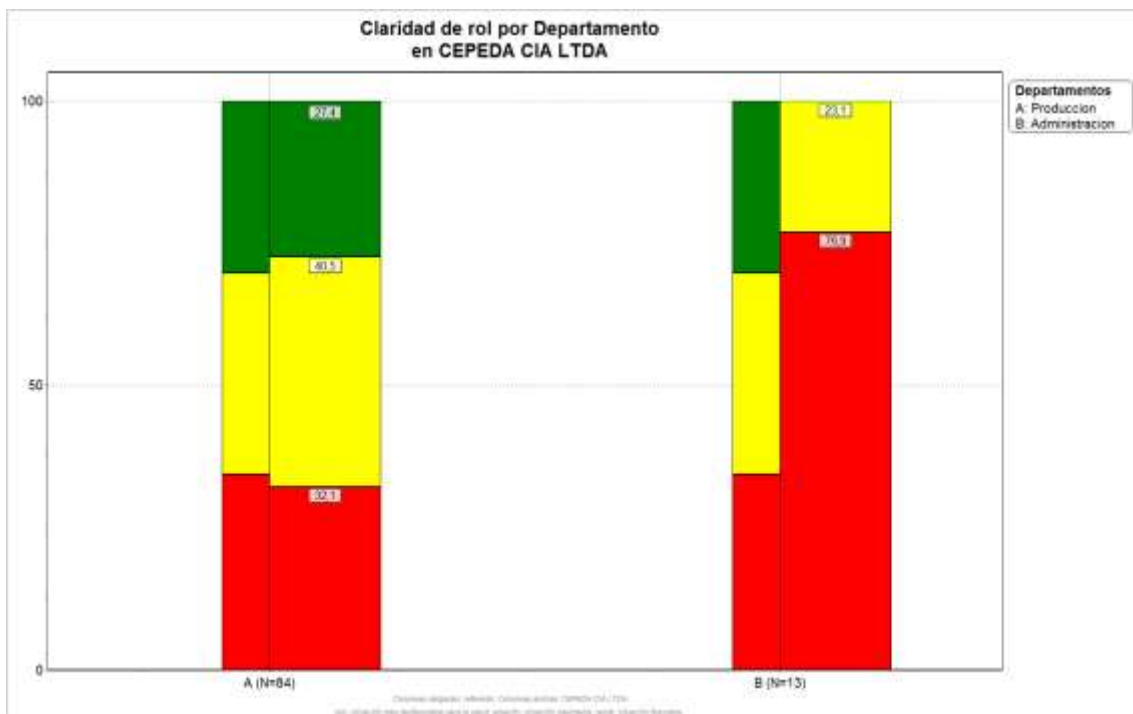


Gráfico 4.10. Claridad de rol. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Según los datos obtenidos a través de la herramienta informática con relación a la claridad de rol tiene como objetivo el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo, por lo que el personal administrativo denota mayor índice de incidencia en cuanto a la zona más desfavorable con un 76,9% al contrario del departamento operativo que presenta un 35,7%, además dentro de la zona intermedia existe mayor prevalencia en el departamento de producción con un 40,5%, en relación al área administrativa con un 23,1% pero se debe a que dentro de este departamento

existe mayor índice de zona más desfavorable. Mientras en zona más favorable se encuentra el departamento de producción con un 27,4%. En general un 38,1% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA está expuesto a la situación más desfavorable, un 38,1% a la intermedia y un 23,7% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

4.1.12 Sentimiento de grupo

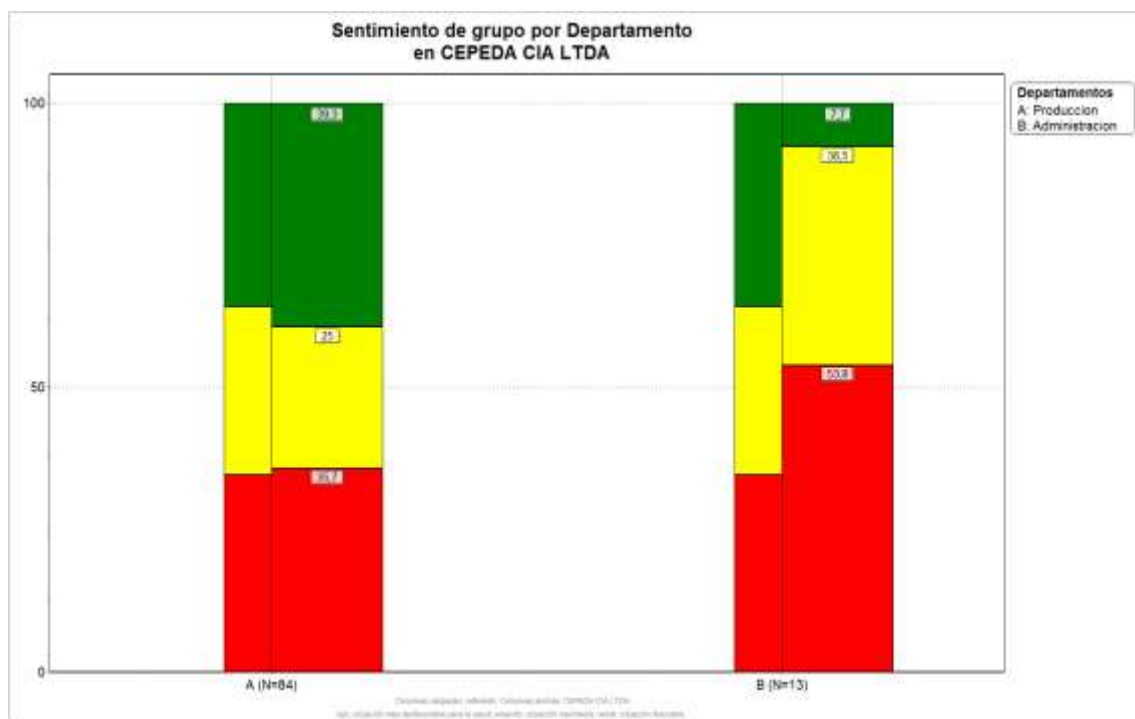


Gráfico 4.11. Sentimiento de grupo. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

En cuanto a la prevalencia de exposición de sentimiento de grupo por departamento se establece en el grafico 3.10., prevalencia más desfavorable al área administrativa con un 53,8%, lo que se determina en ciertos puestos de trabajo mayor exposición a dicha dimensión, tales como coordinadores, supervisores y auxiliares. Además dentro del mismo departamento se determina un porcentaje considerable de 38,5% en zona intermedia, y con un porcentaje mínimo de 7,7 % en zona más favorable para la salud y bienestar de los colaboradores. En el área de producción el porcentaje que prevalece es el 39,3% en zona más favorable al sentimiento de formar parte

del colectivo humano en el que trabaja, determinando así tres puestos de trabajo tales como frente y respaldo, tapicería y ventanas con mayor prevalencia positiva, también se puede apreciar en zona más desfavorable con un 35,7% dentro del área productiva los puestos de trabajo más vulnerables son: electricistas, cabinas, partes, piezas, canastillas y pintura de complementos.

En general un 38,1% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,8% a la intermedia y un 35,1% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

4.1.13 Doble presencia

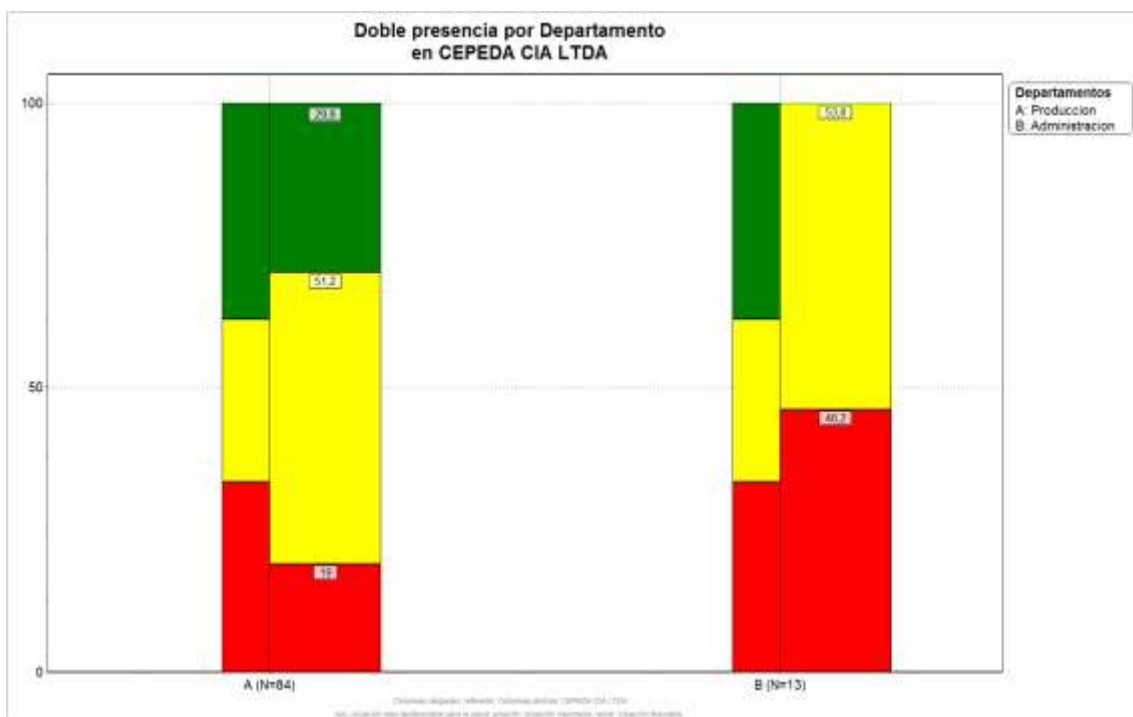


Gráfico 4.12. Doble presencia. Los valores muestran los porcentajes generales en cuanto a las dimensiones, por lo que se da a entender cuáles son los departamentos que se deben fortalecer y cuales necesitan mejorar.

Análisis

Finalmente en el gráfico 3.11. Acerca de la dimensión doble presencia por departamento, se establece algo muy particular en el área administrativa ya que no existe porcentaje en zona más favorable dentro del ámbito laboral y doméstico – familiar, más bien se puede apreciar un porcentaje considerable de 53,8% en zona intermedia, y de igual manera en zona más desfavorable con un 46,8% en donde se determinan los puestos de trabajo con mayor exposición negativa tales como coordinadores y asistentes. Por otro lado en el área productiva el porcentaje

que prevalece es 51,2% en zona intermedia he aquí donde se debe prestar la atención pertinente. Lo contrario sucede en zona más desfavorable en donde se puede apreciar un índice porcentual bajo de 19%, lo cual se debe tener en cuenta dos puestos de trabajo: partes, piezas, canastillas y ventanas con prevalencia negativa. En zona más favorable se aprecia un 29,8% de sincronía en el ámbito laboral y doméstico familiar, dicho esto los puestos de trabajo con más exposición desfavorable son: cerchas, frente y respaldo, pintura anticorrosiva, tapicería y ventanas.

En general la prevalencia de la exposición un 22,7% de trabajadores/as de CEPEDA CIA LTDA., está expuesto a la situación más desfavorable, un 51,5% a la intermedia y un 25,8% a la más favorable para la salud respecto a la doble presencia.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Tema

Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato.

5.2. Reseña CEPEDA CIA LTDA.

CEPEDA CIA LTDA., es una empresa privada la cual se dedica al diseño, fabricación y comercialización de carrocerías y autobuses en el mercado nacional, con proyección internacional para contribuir al desarrollo del país. Como prioridad la mano de obra calificada para lo cual entregar un producto final como uno de los mejores en el mercado, además con principios y objetivos estratégicos para de esta manera llegar a ser la empresa ecuatoriana líder en el mercado metalmecánico.

5.2.1. Antecedentes metodológicos del Plan

A través de la evaluación de factores de riesgos psicosociales mediante la herramienta CoPsoQ ISTAS 21 versión media, se puede llegar a determinar que la mayor cantidad de los resultados y porcentajes arrojados se encuentran en zona desfavorable para los colaboradores (color rojo), de la misma manera se puede llegar a determinar en la zona intermedia (color amarillo), por otro lado se puede visualizar que existe ciertos factores favorables que contribuyen en gran parte a la salud de los colaboradores (color verde).

Es decir que los colaboradores de la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., se encuentran en gran exposición a factores desfavorables que afectan al desenvolvimiento y ejecución de sus laborales, sin dejar de lado su salud y bienestar dentro de la organización.

Es por eso que la empresa se ve en la obligación de tomar medidas preventivas y correctivas de aquellos factores de riesgos psicosociales, que se deberán ejecutar conforme lo establecido. Con esto se pretende reducir la exposición desfavorable aquellos riesgos que pueden llegar afectar a los colaboradores de la organización. Esto conlleva a la elaboración de un plan de prevención de riesgos psicosociales, el cual se trabajará específicamente en aquellos factores críticos, determinados a través del proyecto de desarrollo realizado dentro de la empresa carrocera.

En dicho plan se señalan las actividades en torno a cada factor de exposición, además su estrategia, conjuntamente con la meta y el tiempo conforme la necesidad de la organización, sin dejar de lado y no menos importante los responsables, participantes y recursos que se utilizaran para la ejecución de las actividades.

De tal manera el plan de prevención de riesgos psicosociales es un modelo de una herramienta para la prevención y corrección de aquellos factores críticos, adaptado a la realidad de la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA.

5.3. Objetivo

Reducir, minimizar y eliminar la exposición a riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., además fortalecer el monitoreo y seguimiento de los casos de mayor relevancia para así eliminar el riesgo en su totalidad, y de esta manera obtener una mejor perspectiva en cuanto a la ejecución de su trabajo.

5.4. Pasos de ejecución Plan de prevención

1. Difusión del objetivo y el propósito del plan de prevención.
2. Retroalimentación de actividades a realizar.
3. Monitoreo y seguimiento de la prevalencia del riesgo.

5.5. Valoración de la propuesta

Una vez concluido el desarrollo de la propuesta, en cuanto al diseño de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato, se realizó la validación de la misma. Dicha validación se realizó por medio de la revisión de un especialista conocedor en el tema como lo es el Mg. Aitor Larzabal, docente e investigador de la escuela de psicología de la PUCESA.

Además como representante de los beneficiarios fue Marcelo José Masías Toapanta, Ing. Mg. Coordinador de Sistemas integrados de gestión en la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., quien verificó la viabilidad y funcionalidad del plan para de esta manera ejecutar las actividades y cumplirlas en el tiempo establecido inicialmente.

5.6. Fases desarrolladas para la elaboración del plan de prevención

El desarrollo de los capítulos anteriores permitió determinar las fases relevantes para poder alcanzar uno de los objetivos propuestos, las cuales constituyen la base para el diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales, mismas que se detallan a continuación:

- Establecer los referentes bibliográficos y metodológicos la el plan de prevención de riesgos psicosociales.
- Determinar la herramienta de evaluación, la cual ayude a la recolección de datos en este caso por las características de la población se utilizó la herramienta CoPsoQ ISTAS 21.
- Una vez obtenida la información establecer y determinar los riesgos psicosociales existentes en la organización.
- Se procede a determinar los resultados de la evaluación y las dimensiones que se encuentran en puntos críticos, para de esta manera mediante el diagrama de ISHIKAWA establecer las causas y efectos a través de las 5 M como son: la mano de obra, medio ambiente, materiales, máquinas y método, las mismas que constituyen las bases para el desarrollo el plan de prevención de riesgos psicosociales

Plan de implementación de la propuesta

Tabla 5.1 Implementación de la propuesta

OBJETIVO	REGISTRO VERIFICABLE	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Fin:		Registro de verificación
Elaborar las estrategias en base a las dimensiones críticas para reducir, minimizar y eliminar los riesgos psicosociales de la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA.	Aplicación de estrategias elaboradas para la empresa carrocera CEPEDA CIA LTDA., y así minimizar la exposición al riesgo.	Actas de reunión Informes de Seguimiento
Propósito:		Registro de verificación
Emplear las estrategias en la organización para que sean un nexo en cuanto a la capacitación, aprendizaje y crecimiento de todos los colaboradores a nivel empresarial y personal.	Seguimiento del plan de prevención de riesgos psicosociales.	Actas de reunión Informes de Seguimiento
Mejorar y solucionar puntos débiles de las áreas de trabajo y así aumentar la satisfacción y rendimiento de los colaboradores.	Actividades y acciones de mejora a tomar.	Registro de verificación Actas de reunión Informes de Seguimiento
Proporcionar a la organización una herramienta de ayuda para la reducción de los riesgos psicosociales existentes.	Registro de actividades.	Registro de verificación Actas de reunión Informes de Seguimiento

Plan de prevención

Tabla 5.2 Dimensión ritmo de trabajo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Ritmo de trabajo	Aumentar bahías de trabajo	Mejorar los espacios de trabajo y flujo de procesos.	Manufactura	Diciembre 2018	Área Productiva Departamento SIG.	Propios de la empresa

Tabla. 5.3 Dimensión ritmo de trabajo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Ritmo de trabajo	Definir política de permisos	Disminuir el ausentismo del personal en cuanto a motivos personales.	Talento Humano	Indicador mensual de ausentismo	Área Productiva Área Administrativa	Humanos: Personal del SIG. y de Talento Humano Materiales: Laptop Suministros de oficina

Tabla 5.4 Dimensión ritmo de trabajo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Ritmo de trabajo	Crear una política de contratación en base al puesto de trabajo	Incentivar al trabajo juvenil	Talento Humano	Necesidad de la empresa	Área administrativa	Hojas de vida
					Área Productiva	Bases de datos
						Suministros de oficina

Tabla 5.5 Dimensión ritmo de trabajo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Ritmo de trabajo	Reinducción de los colaboradores para establecer deberes y derechos dentro de la organización.	- Estimular la autonomía a los colaboradores a través de la designación de roles diferentes.	Talento Humano	Cada seis meses	Área Productiva	Laptop
			Unidad de Seguridad		Área Administrativa	Folletos
	Rotación interna	- Generar nuevos aprendizajes por parte del proceso productivo al trabajador - Ayudar al colaborador a reducir la tensión del ritmo de trabajo a través de ejercicios de relajación				Suministros de oficina

Tabla 5.6 Dimensión de trabajo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Ritmo de trabajo	Planificación de pedidos	Disminuir el estrés y la tensión de los colaboradores del proceso productivo	Manufactura Adquisiciones	Mensual (unidades de trabajo)	Coordinadores (Manufactura Adquisiciones)	- Solicitudes de compra - Llamadas telefónicas - Medios electrónicos

Tabla 5.7 Dimensión Previsibilidad

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Previsibilidad		- Implantar canales de participación empresarial tales como buzones de sugerencias y reuniones de trabajo.				Gráficos
		- Organizar capacitaciones sobre temas puntuales que sirvan para el fortalecimiento empresarial como valores, manejo de comunicación eficiente, liderazgo y temas afines.				Suministros de oficina.
				Diciembre		Empresas capacitadoras.
	Comunicación eficiente Adecuado manejo de la información	- Crear boletines y murales informativos en los cuales expongan de manera clara y concisa la información de trabajo, capacitaciones y recordatorios a los colaboradores para de esta manera la información no presente ningún filtro y sea de manera directa. - Socializar de manera continua a los colaboradores sobre los objetivos, actividades esenciales/funciones, conocimientos y destrezas/habilidades de cada uno de sus puestos de trabajo.	Talento Humano	2018	Área productiva Área Administrativa	

Tabla 5.8 Dimensión calidad de liderazgo

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Calidad de liderazgo	Empoderamiento	-Incentivar a los trabajadores a que creen planes de trabajo en torno a su área, además que exista una organización y planificación de tareas con sus responsables.	Talento Humano	Necesidad de la empresa	Área productiva Área Administrativa	Técnicos
	Relaciones interpersonales	-Planificar reuniones de trabajo referentes al área correspondiente para así solucionar puntos débiles.				Suministros de oficina

Tabla 5.9 Dimensión apoyo social

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Apoyo social	Plan social	Crear un plan social empresarial que ayude a levantar información sobre la realidad socio-económica de cada colaborador.	Trabajadora Social Talento Humano	Necesidad de la empresa	Área Productiva Área Administrativa	Fichas Socio Económicas de cada colaborador. Suministro de oficina. Ficha de personal.

Tabla 5.10 Dimensión Apoyo social de compañeros

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	PARTICIPACIÓN	RECURSOS
Apoyo social de compañeros	Mejorar el Compromiso de los colaboradores	-Socializar el plan social en donde se especifiquen actividades recreativas; tales como mañanas deportivas, paseos de integración y agasajos.	Talento Humano Departamento SIG.	Diciembre 2018	Área Administrativa Área Productiva	
		-Crear reuniones de compañeros en donde se compartan ideas, puntos de vista, en relación al trabajo para de esta manera consensuar los puntos negativos y de esta manera mejorarlos.				
		-Reconocer el trabajo de cada colaborador por medio de incentivos, empleados del mes, con el fin de crear un vínculo entre los mandos altos, medios y bajos.				

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El proyecto de titulación se desarrolló en base a la fundamentación teórica sobre el tema propuesta inicialmente, dicha fundamentación ayudo a desarrollar aquellos elementos que son importantes en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales, además así tener una base amplia, confiable y sobretodo respaldar el proyecto para que la empresa CEPEDA CIA LTDA., cuente con una herramienta para su gestión en cuanto a los riesgos psicosociales.
- Una vez consensuada, aplicada y analizada la herramienta CoPsoQ ISTAS 21, se procedió a la evaluación conociendo los 21 factores de riesgos psicosociales, de los cuales 12 factores presentaron mayor exposición desfavorable tales como; Ritmo de trabajo, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Apoyo social, Exigencias cuantitativas, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Apoyo social de compañeros, Previsibilidad, Claridad de rol, Sentimiento de grupo y Doble presencia, dichos factores anteriormente mencionados se obtuvieron de la evaluación a 97 personas divididas en personal administrativo y operativo de la empresa CEPEDA CIA LTDA., analizado mediante la semaforización y evidenciado en cada uno de los gráficos propuestos. Existe un gran nivel de prevalencia desfavorable, a su vez en zona intermedia, sin dejar de lado los factores con niveles de prevalencia favorable para los colaboradores de la empresa.

- Posteriormente tabulados y analizados cada uno de los datos arrojados por la herramienta informática CoPsoQ ISTAS 21, se desarrolla la identificación de las fases necesarias para la construcción del plan de prevención de riesgos psicosociales, las mismas que se establecieron conforme el avance del proyecto para posteriormente elaborar el plan de prevención de riesgos psicosociales para la empresa CEPEDA CIA LTDA., con aquellos factores de mayor prevalencia, en donde se detalla un plan de implementación general en donde se establece un objetivo, un fin, un pronóstico, un registro verificable y una fuente de verificación, para poder manejar y gestionar de mejor manera cada actividad desarrollada para el manejo, control y eliminación del riesgo psicosocial presente en cada uno de los colaboradores de la organización.
- Una vez concluida la elaboración del plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato, el mismo fue valorado por criterios de especialistas y un representante de los beneficiarios, quienes conjuntamente con la herramienta verificaron su validez y originalidad, para su implantación en la organización. Pertinentemente la constancia de dicha validación se emitió un certificado de validación.

Recomendaciones

- Para el desarrollo de un proyecto en cuanto lo que refiere a riesgos psicosociales es importante primero tener en cuenta la población a quien va a ser dirigida la evaluación, ya que es muy diferente evaluar a una empresa de servicios o de producción es por ello que el manejo de la información sobre algún tipo de riesgo debe ser manejada con absoluta responsabilidad y profesionalismo para así tomar las medidas preventivas y correctivas eficientes y fiables.
- Se recomienda a la empresa CEPEDA CIA LTDA., tener mayor control sobre aquellos factores de riesgo psicosocial que están afectando a los colaboradores de la organización y así tomar ciertas medidas para precautelar la aparición de riesgos que puedan afectar el desenvolvimiento de los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo.
- Es recomendable que al momento del desarrollo del plan de prevención, se consensue y sea verificado por conocedores en el tema para de esta manera la herramienta sea un apoyo y un soporte al momento del manejo de los riesgos psicosociales y solo de esta manera ayudar a los colaboradores a tener una estabilidad a nivel bio, psico y social, para problemas en un futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo (2007). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Recuperado el 5 de septiembre de 2018 de <https://goo.gl/qJVcXv>
- Alba Hidalgo, M. (2015). *Manual de higiene industrial*. 2e. España, Madrid: Fundación Mapfre.
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Cólica , P. R. (2010). *Estrés laboral y bournout: el síndrome de estrés de los call center* .
Cordoba : Brujas .
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene del Trabajo* (Novena ed.). Madrid: Tébar.
- CNP. (2017). Consejo nacional de planificación. Recuperado el 3 de Octubre de 2018, Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021: <https://bit.ly/2hrQrcp>
- Díaz , P. (2013). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en mantenimiento de vehículos*.1e. España, Madrid: Paraninfo SA.
- El Sahili González, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México, D.F.: El Manual Moderno.
- Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, 4.

- Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. Recuperado el 13 de agosto de 2018, de <https://goo.gl/zg5QRr>
- INSHT. (2011). *VII encuesta nacional de condiciones de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Hernández Sampieri, R., y Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5e México D.F.: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6e. México :Mc Graw Hill Education.
- Landy, Frank J., y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional* . México, D.F., México :McGraw-Hill.
- Menéndez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales : parte obligatoria y común*. 4e. Valladolid, España: Lex Nova, S.A.
- Moreno Jiménez, B., y Báez, C. (11 de Noviembre de 2010). *Universidad Autónoma de Madrid*. Recuperado de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el 5 de septiembre de 2018, de <https://goo.gl/yrGCKt>
- Registro Oficial, Órgano del Gobierno del Ecuador (2017). Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral MDT-2017-0082. De fecha 2017.16.06. Ministerio del Trabajo. Recuperado de <https://goo.gl/yckz5P>.

Red Regional de Bibliotecas de la OIT para América Latina y el Caribe. (10 de diciembre de 2010). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 8 de agosto de 2016, de <https://goo.gl/oKZS5d>

El Sahili González, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México, D.F.: El Manual Moderno.

Saldarriaga Ríos, Juan Guillermo. (2008). Gestión Humana: Tendencias Y Perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159. Recuperado el 22 de mayo de 2018, de <https://bit.ly/2s106MJ>

SENPLADES. (2011). Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Recuperado el 08 de Abril del 2018, de Buen Vivir: Plan Nacional 2013 2017: <https://goo.gl/HJzzlZ>

ANEXOS



Ambato, 04 de Julio del 2018

A quien corresponda:

Yo, Marcelo José Masías Toapanta, con número de cédula 1803804036, Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, Coordinador de Sistemas Integrados de Gestión de la empresa CEPEDA CIA LTDA., por medio del presente me permito validar la propuesta denominada "Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato", desarrollado por el Sr. Wilson David Amores Carvajal, estudiante del décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

Una vez analizado el documento considero firmemente que el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, cuenta y cumple con los criterios de pertenencia y validez para su aplicación dentro de la organización.

Cordialmente,

Marcelo José Masías Toapanta

CI: 1803804036

**COORDINADOR SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION
CEPEDA CIA LTDA.**





Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el producto final del proyecto de desarrollo, "Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocería", desarrollado por Wilson David Amores Carvajal, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La propuesta que se elaboró está dirigida a la prevención de riesgos psicosociales direccionada a los colaboradores en puestos administrativos y operativos, de CEPEDA CIA LTDA. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de sus elementos, con lo cual se espera garantizar la utilidad del producto final.

PLANTILLA CRITERIO DE ESPECIALISTAS

Objetivo: Validar la propuesta por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder a las interrogantes sobre los aspectos teóricos y metodológicos que se presenta la propuesta. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la propuesta					X	
Formato de la propuesta					X	
Formato de los reactivos						X
Procedimiento de la propuesta					X	
Criterios de aplicación de la propuesta					X	
Formas de utilización de la propuesta						X

Comentario:

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre d la propuesta	X		X		
2	El formato de la propuesta	X		X		
3	Cantidad de elementos planteados	X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características de la población.	X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica		X	X		Es un instrumento que se aplicó con carácter laboral
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		
14	Se ha determinado parámetros de aplicación	X		X		
15	Se brinda facilidad para comprender las directrices	X		X		
16	Constituye un instrumento para gestionar un proceso	X		X		
17	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de la propuesta	X		X		



ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos, la pertinencia y el lenguaje de la propuesta del diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Objetivo	X		X		X		
2	Alcance	X		X		X		
3	Formato (Anexos)	X		X		X		
4	Procedimiento	X		X		X		
5	Dimensiones	X		X		X		
6	Actividades	X		X		X		
7	Estrategia	X		X		X		
8	Tiempo	X		X		X		
9	Participación	X		X		X		
10	Recursos	X		X		X		

Observaciones: _____

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE
ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el producto final del proyecto de desarrollo, "Diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera", desarrollado por Wilson David Amores Carvajal, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La propuesta que se elaboró está dirigida a la prevención de riesgos psicosociales direccionada a los colaboradores en puestos administrativos y operativos, de CEPEDA CIA LTDA. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de sus elementos, con lo cual se espera garantizar la utilidad del producto final.

PLANTILLA CRITERIO DE ESPECIALISTAS

Objetivo: Validar la propuesta por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder a las interrogantes sobre los aspectos teóricos y metodológicos que se presenta la propuesta. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Formato de los reactivos						X
Procedimiento de la propuesta						X
Criterios de aplicación de la propuesta						X
Formas de utilización de la propuesta						X

Comentario:

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario de satisfacción sobre el proceso de selección interna, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre d la propuesta		X		X	
2	El formato de la propuesta	X		X		
3	Cantidad de elementos planteados	X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características de la población.	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		
14	Se ha determinado parámetros de aplicación	X		X		
15	Se brinda facilidad para comprender las directrices	X		X		
16	Constituye un instrumento para gestionar un proceso	X		X		
17	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de la propuesta		X		X	

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos, la pertinencia y el lenguaje de la propuesta del diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Objetivo	X		X		X		
2	Alcance	X		X		X		
3	Formato (Anexos)	X		X		X		
4	Procedimiento	X		X		X		
5	Dimensiones	X		X		X		
6	Actividades	X		X		X		
7	Estrategia	X		X		X		
8	Tiempo	X		X		X		
9	Participación	X		X		X		
10	Recursos	X		X		X		

Observaciones: _____



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: ANDR CARTAGNA FERNANDEZ

Empresa: PUE - AMBATO

Cargo que ocupa: COORDINADOR/ INVESTIGADOR

Tiempo dentro del cargo: 4 AÑOS

Ultimo grado académico alcanzado: MAESTRIA

Firma y sello de la institución.

Anexo Validación del Test ISTAS CoPsoQ ISTAS 21



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN POR CRITERIO DE ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **ISTAS 21 versión media**, que es parte del proyecto de investigación "Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocería", desarrollado por Wilson David Amores Carvajal, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de CEPEDA CIA LTDA. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test ISTAS 21 versión media.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		<i>El test fue adecuado para la realidad de la empresa Adaptación a la empresa</i>
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X	Donde fácil comprensión
12	La sintaxis es apropiada	X		X	Se adapta al lenguaje de nivel de educación del personal
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	Con las debidas adaptaciones se puede aplicar a cualquier empresa.
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		X	X	

Observaciones: El test es bastante versátil y se puede adaptar a cualquier empresa con la debida revisión y análisis.

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Marcelo José Alvarado Escobar

Empresa: CEPEDA Cía. Ltda.

Cargo que ocupa: Coordinador de Sistemas Integrados de Gestión

Tiempo dentro del cargo: 1 año - 1 mes

Ultimo grado académico alcanzado: Maestría

Firma y sello de la institución.

CEPEDA
Cía. Ltda.



HOJA DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Como parte del **"Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocería"**, proyecto de titulación que está realizando el señor Wilson David Amores Carvajal, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional y está siendo guiado por el Luis Cevallos Terneus, docente de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato, solicitamos su colaboración en dicho Proyecto.

El objetivo del proyecto de investigación es Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la empresa CEPEDA CIA LTDA., con el fin de determinar los riesgos existentes presentes y, además presentar las medidas preventivas y correctivas para los mismos. Por esta razón, se espera contar con el apoyo voluntario y sin recompensa material de los distintos trabajadores que han formado parte de estos procesos.

El presente estudio consta de la ejecución de un test que incluye diversas preguntas respecto a los riesgos psicosociales. Se estima que el tiempo que se requiere no exigirá más de 30 minutos.

Es pertinente señalar que toda la información que se consiga será utilizada únicamente para la obtención de los objetivos del proyecto de desarrollo, garantizando la absoluta confidencialidad de los datos de los participantes en el estudio. Este estudio es de carácter anónimo y no se preguntará por nombres de los participantes.

Por este motivo, se informa que:

- Los cuestionarios que contengan las respuestas se almacenarán en un fichero de datos identificados con códigos alfa-numéricos, sin conocer la identidad de las personas encuestadas. Dicho fichero quedará bajo la custodia y responsabilidad del investigador del estudio.
- Por lo tanto, ninguna información recabada será facilitada a personas u organizaciones externas, que no formen parte del equipo de investigación.

Cabe mencionar que la participación es voluntaria, por lo que si él o la participante se siente incómodo/a durante el transcurso del cuestionario, es libre en abandonar su participación si así lo considera. El equipo investigativo responsable, habida cuenta sus conocimientos y experiencias en este tipo de estudios, consideran que su participación no genera perjuicio alguno para usted. Por el contrario, su aporte contribuirá para tener una visión clara de los riesgos psicosociales existentes y además tener medidas preventivas y correctivas para futuros inconvenientes.

No dude en realizar las preguntas necesarias que considere oportunas. Si lo prefiere, puede contactarse por correo electrónico con el director de la investigación Luis Cevallos Terneus (lcevallos@pucesa.edu.ec), o con el responsable de la investigación David Amores (wilson.d.amores.c@pucesa.edu.ec). Si está Ud. de acuerdo, conserve ésta hoja, en caso de querer contactar con los responsables del Proyecto. Por favor, complete y firme a continuación la página siguiente.

Gracias por su colaboración.



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

Consentimiento informado de/la participante

Yo Manuel José Mañas Escobar, con cédula de ciudadanía
No. 1803804036, me he notificado que he sido debidamente informado/a de las
condiciones de participación en el desarrollo del “Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa
carrocera”, que forma parte del trabajo de titulación en Psicología Organizacional del estudiante Wilson David
Amores Carvajal, dirigida por el docente Luis Cevallos; acepto proceder con el cuestionario y a su vez autorizo
a que dicha información sea procesada de acuerdo a los objetivos trazados para la investigación, de los cuales
he sido previamente informado/a.

Firmado en Ambato a 14 del mes de marzo del 2018.


Firma



**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN POR CRITERIO DE
ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **ISTAS 21 versión media**, que es parte del proyecto de investigación "Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocería", desarrollado por Wilson David Amores Carvajal, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por colaboradores en puestos administrativos y operativos, de CEPEDA CIA LTDA. También es importante mencionar que el personal administrativo se caracteriza por tener formación de tercer nivel, por otra parte el operativo presenta una formación de primaria y secundaria según sea el caso.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test ISTAS 21 versión media.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		


ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCE Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 1 año

Último grado académico alcanzado: Maister en Dirección


 Firma y sello de la institución.

Anexo 1. Formato del Test



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: CEPEDA CIA LTDA	Fecha de respuesta: abril 2018
--------------------------	--------------------------------

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.

Informe preliminar istas21



Página 90



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

1) Eres:

- ☐ Mujer
☐ Hombre

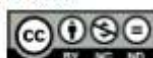
2) ¿Qué edad tienes?

- ☐ Menos de 31 años
☐ Entre 31 y 45 años
☐ Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en CEPEDA CIA LTDA y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- ☐ Producción
☐ Administración



4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- ☐ Adaptadores
- ☐ Asientos
- ☐ Cabinas
- ☐ Cerchas
- ☐ Compuertas
- ☐ Electricistas
- ☐ Estructuras
- ☐ Forrado Exterior
- ☐ Forrado Interior
- ☐ Frente y respaldo
- ☐ Maquinas
- ☐ Partes, piezas y canastillas
- ☐ Pintura anticorrosiva
- ☐ Pintura de complementos
- ☐ Plataformas
- ☐ Tapicería
- ☐ Terminados
- ☐ Pintura de carrocerías
- ☐ Ventanas
- ☐ Supervisores
- ☐ Coordinadores
- ☐ Servicios Generales
- ☐ Asistente
- ☐ Auxiliar

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- ☐ Generalmente no
- ☐ Si, generalmente de nivel superior
- ☐ Si, generalmente de nivel inferior
- ☐ Si, generalmente del mismo nivel
- ☐ Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- ☐ No lo sé



6) 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

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

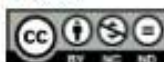
- ☐ Sí
- ☐ No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- ☐ No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en CEPEDA CIA LTDA?

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

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con CEPEDA CIA LTDA?

- ☐ Estoy a prueba
- ☐ Soy fijo
- ☐ Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal)
- ☐ Soy temporal
- ☐ Soy tiempo parcial permanente





10) Desde que entraste en CEPEDA CIA LTDA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- ☐ No
- ☐ Si, una vez
- ☐ Si, dos veces
- ☐ Si, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- ☐ Ninguno
- ☐ Alguno excepcionalmente
- ☐ Un sábado al mes
- ☐ Dos sábados
- ☐ Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

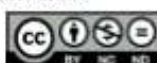
- ☐ Ninguno
- ☐ Alguno excepcionalmente
- ☐ Un domingo al mes
- ☐ Dos domingos
- ☐ Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- ☐ Jornada parcial permanente
- ☐ Jornada completa
- ☐ Turno fijo de tarde

14) ¿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





15) 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

16) ¿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

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

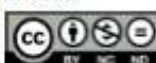
- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para CEPEDA CIA LTDA?

- ☐ 30 horas o menos
- ☐ De 31 a 35 horas
- ☐ De 36 a 40 horas
- ☐ De 41 a 45 horas
- ☐ Más de 45 horas

19) 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



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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- ☐ 300 euros o menos
- ☐ Entre 301 y 450 euros
- ☐ Entre 451 y 600 euros
- ☐ Entre 601 y 750 euros
- ☐ Entre 751 y 900 euros
- ☐ Entre 901 y 1.200 euros
- ☐ Entre 1.201 y 1.500 euros
- ☐ Entre 1.501 y 1.800 euros
- ☐ Entre 1.801 y 2.100 euros
- ☐ Entre 2.101 y 2.400 euros
- ☐ Entre 2.401 y 2.700 euros
- ☐ Entre 2.701 y 3.000 euros
- ☐ Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

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

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

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

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

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

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

¿En qué medida...

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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

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

¿En qué medida...

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- ☐ Excelente
- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
 Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

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

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

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



33) ¿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!

