INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar ***la evaluación de riesgos psicosociales.*** Su objetivo es identificar, localizar ymedir y valorar la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo de naturaleza psicosocial. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

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

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

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige con sinceridad, para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada sin debatirla con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta. La respuesta del cuestionario es individual. Todas las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debes señalar con una "X" o encerrar en un círculo la respuesta que consideres que describe mejor la situación en la que te encuentras, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*".

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

En primer lugar, nos interesa conocer algunos datos de información general:

- Eres:
  [ ] 1 Mujer
  [ ] 2 Hombre

- ¿Qué edad tienes?
  [ ] 1 Menos de 31 años
  [ ] 2 Entre 31 y 45 años
  [ ] 3 Más de 45 años

- ¿En qué ciudad laboras?
  [ ] 1 Quito
  [ ] 2 Santo Domingo

- Indica en qué área o sección trabajas en la actualidad.
  [ ] 1 Administración
  [ ] 2 Operaciones
  [ ] 3 Logística

- ¿Cuánto tiempo llevas laborando en Arca Continental?
  [ ] 1 Menos de 1 año
  [ ] 2 Entre 1 y 3 años
  [ ] 3 Más de 3 años

- ¿Cuál es tu horario de trabajo?
  [ ] 1 Turno fijo de mañana
  [ ] 2 Turno fijo de tarde
  [ ] 3 Turno fijo nocturno
  [ ] 3 Turnos rotativos

- ¿Cuál es tu estado civil actual?
  [ ] 1 Soltero
  [ ] 2 Casado
  [ ] 3 Divorciado
  [ ] 4 Viudo

- ¿Tienes hijos?
  [ ] 1 Sí
  [ ] 2 No

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia…?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastante emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
21. … si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22. …si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23. …si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24. …lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras desempleado?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
25. ¿Confía la Dirección en que los colaboradores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE KARASEK

Instrucciones: Las siguientes preguntas conciernen a su trabajo y a las relaciones de su entorno profesional.

- ✓ Marcar con una "X" o un visto en la casilla que Usted considere.
- ✓ Solamente puede marcar una casilla por ítem.

	Totalmente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**De acuerdo**	**Completamente de acuerdo**
1. Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas.				
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de cualificación.				
3. En mi trabajo debo ser creativo.				
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo.				
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes.				
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales.				
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma.				
5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo.				
8. Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo.				
10. Mi trabajo exige ir muy deprisa.				
11. Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental.				
12. No se me pide hacer una cantidad excesiva de trabajo.				
13. Tengo suficiente tiempo para hacer mi trabajo.				
14. No recibo peticiones contradictorias de los demás.				
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo.				
16. Mi tarea es a menudo interrumpida antes de haberla acabado y debo finalizarla más tarde.				
17. Mi trabajo es muy dinámico.				
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás.				
19. Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.				

20. Mi jefe presta atención a lo que digo.				
21. Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí.				
22. Mi jefe facilita la realización del trabajo.				
23. Mi jefe consigue hacer trabajar a la gente unida.				
24. Las personas con las que trabajo están cualificadas para las tareas que efectúan.				
25. Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí.				
26. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.				
27. Las personas con las que trabajo son amigables.				
28. Las personas con las que trabajo se animan mutuamente a trabajar juntas.				
29. Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo.				

Adicional, nos gustaría que nos ayudes respondiendo las siguientes preguntas relacionadas a la situación actual de Arca Continental:

	1	**2**	**3**	**4**
	Totalmente en desacuerdo	**En desacuerdo**	**De acuerdo**	**Completamente de acuerdo**
30. Tiendo a sentirme estresado o preocupado cuando la organización implementa cambios que afectan directa o indirectamente a mis labores (Cambios de infraestructura, de tecnología, de procesos, etc.)				
31. A raíz de la decisión de la organización de trasladar sus operaciones a la ciudad de Machachi, he considerado buscar nuevas opciones laborales o en abandonar mi trabajo.				
32. Siento que estas circunstancias de cambio pueden llegar a afectar a la estabilidad y bienestar mía y de mi familia				

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

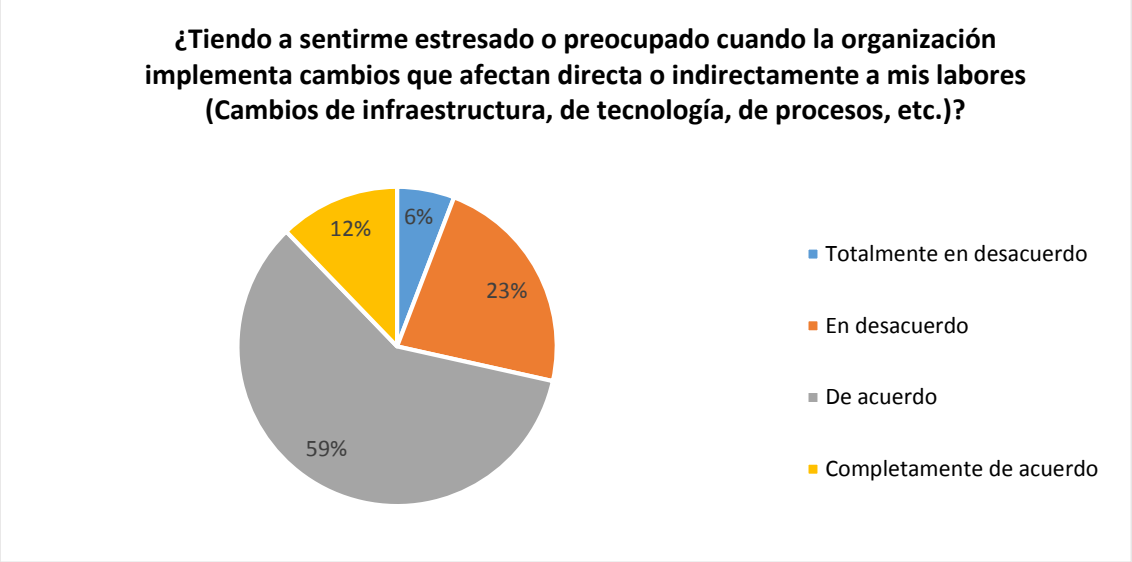
CUESTIONARIO SÍNTOMAS DE ESTRÉS

Instrucciones: Del siguiente listado de síntomas asociados a la presencia de estrés, seleccione la opción que corresponda en caso de haberlos experimentado o no durante los últimos tres meses.

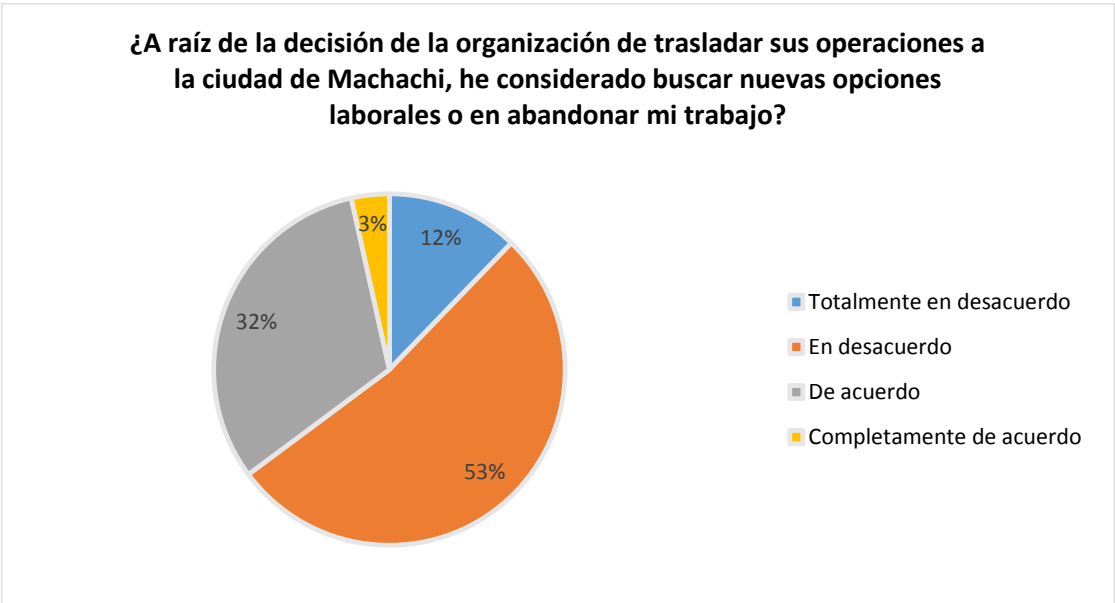
- ✓ Marcar con una "X" o un visto en la casilla que Usted considere.
- ✓ Solamente puede marcar una casilla por ítem.

	1	2
	Sí	**No**
1. Imposibilidad para conciliar el sueño.		
2. Dolores de cabeza o mareos.		
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales.		
4. Sensación de cansancio o agotamiento.		
5. Dificultades para concentrarse o mantener la atención.		
6. Tendencia a comer, fumar o beber más de lo habitual.		
7. Disminución de la actividad sexual o pérdida del interés sexual.		
8. Respiración entrecortada o sensaciones de ahogo.		
9. Disminución del apetito.		
10. Dolores musculares.		
11. Dolores de espalda o de columna.		
12. Sudoración excesiva.		
13. Palpitaciones o taquicardias.		
14. Temblores (musculares, de manos, tics nerviosos).		

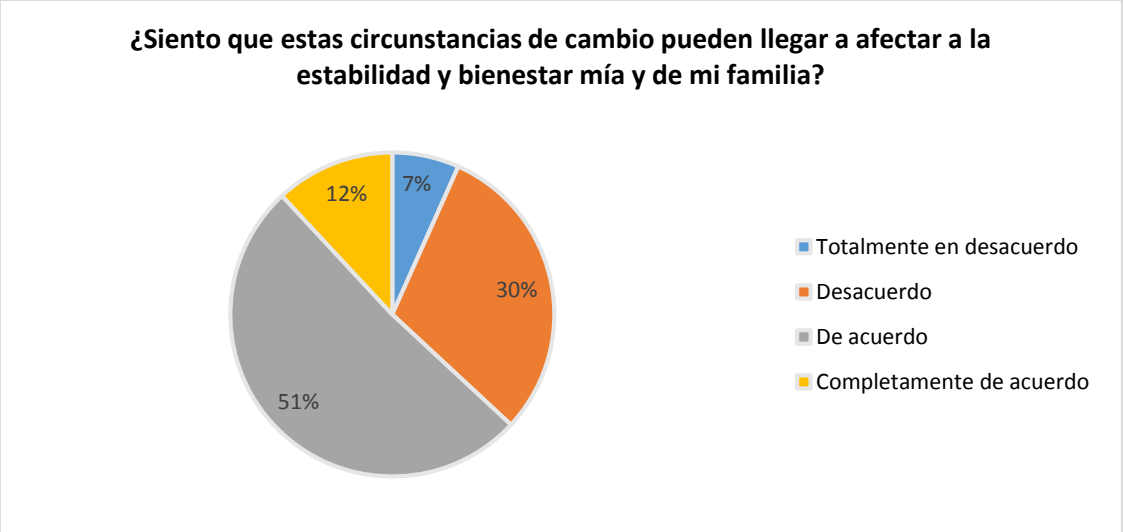
ANEXO 4 - PREGUNTAS ADICIONALES



El 71% de los colaboradores encuestados manifiestan sentirse estresados cuando la empresa toma decisiones relacionadas a cambios a nivel organizacional, mientras que un 29% considera no sentirse preocupados por este tipo de situaciones. Esto hace dar cuenta que el cambio en cuanto a la unión y traslado de las sucursales de Quito y Santo Domingo se constituye como un hecho estresante para los colaboradores de Arca Continental Región Norte.



El 35% de los colaboradores sostiene haber pensado en renunciar o buscar otras oportunidades laborales por motivo del traslado de ciudad de la organización, por el contrario, el 65% manifiesta no haber considerado dicha posibilidad.



Un 63% de los colaboradores considera que el bienestar personal y el de su familia puede llegar a verse amenazado por motivo de las circunstancias de cambio que ha sufrido la organización en el último tiempo y que se tiene previsto seguir implementando en un futuro, por su parte, el 37% no necesariamente considera que dichas situaciones de cambio afecten a su estabilidad personal, laboral y familiar.

COMBATE EL ESTRÉS

EL ESTRÉS LABORAL ES MANEJABLE



Planifica el tiempo

- Escribe una lista de tus actividades, agenda los compromisos y prioriza lo que debes hacer.



Comunícate

- Expón siempre tus inquietudes e inconformidades sin enfadarte.



Haz deporte

- Practicarlo de modo regular nos hace liberar endorfinas (hormona antiestrés) y nos ayuda a descansar mejor por las noches.



Duerme las horas necesarias

- Se recomienda entre 7 y 8 horas diarias de sueño. Una mente descansada es una mente preparada para manejar las responsabilidades diarias.



Aliméntate sano

- Incorpora a tu dieta vitaminas, minerales y fibras que tu cuerpo necesita para su correcto funcionamiento.



Respira y Relájate

- De modo lento y profundo, unas cuantas veces, intentando relajar tu mente y concentrándote en tu respiración. Así obligarás a tu corazón a latir más lentamente y se reducirán tus niveles de ansiedad.



Ayuda a otros

- Genera altos niveles de satisfacción.

MANEJA EL ESTRÉS LABORAL CON ESTOS CONSEJOS



El **manejo del estrés laboral** engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto **mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral**, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar **sus consecuencias** en nuestro organismo.

Aquí van algunos consejos al respecto:

- **Comunícate** con las personas que compartes tu entorno laboral, siendo amable y asertivo frente a lo que necesitas.
- Practica técnicas de **relajación**: ¡entrena a tu mente!
- Haz **deporte** para liberar endorfinas
- Tómate un **descanso**, camina o practica "mindfulness" ... solo despeja tu mente
- **Duerme** las horas necesarias entre 7 a 8 horas diarias
- Deja el **tabaco y el alcohol**: disminuyen la oxigenación del cuerpo y aumentan las toxinas que hacen que tu energía decaiga
- **Come sano**: procura alimentos frescos y una dieta balanceada rica en vitaminas, minerales y fibra

Y si nada de esto funciona...

Si el **estrés laboral hace su aparición** y la ansiedad se apodera de ti... **¡RESPIRA!** Hazlo conscientemente, a un ritmo constante y pausado. De este modo, **obligarás a tu corazón a latir más lentamente y se reducirán tus niveles de ansiedad**. Ésta sencilla pero efectiva técnica de relajación, puede ayudarte **en caso de emergencia con el manejo del estrés laboral.**

Hábitos diarios
que mejoran tu vida

1 hora de ejercicio



2 litros de agua



3 tazas de café



4 frutas



5 comidas



6 canciones que te inspiren



7 minutos de risa



8 horas de sueño



9 paginas de un buen libro



10 minutos de reflexión



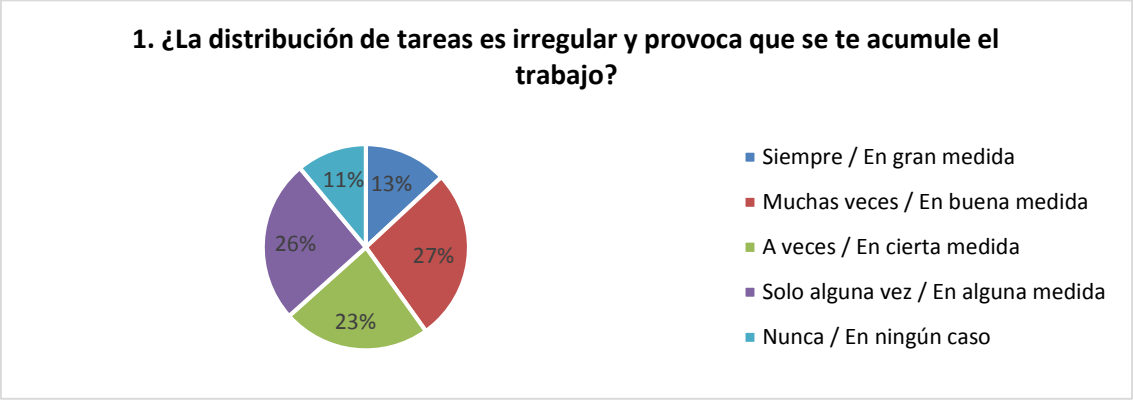
Clarity


¿QUÉ PASA EN TU CUERPO
SI ESTÁS SENTADO TODO EL DÍA?
*MÁS DE 8 HORAS CONTINUAS
EL CEREBRO
NO SE OXIGENA
LO SUFICIENTE
DISMINUYE EL RITMO
DE LAS FUNCIONES
CEREBRALES
SE DEBILITA
LA COLUMNA
SE ELEVAN
EL COLESTEROL
Y LA PRESIÓN
ARTERIAL
PRODUCES MÁS
INSULINA DE LA
NECESARIA
MALA
CIRCULACIÓN
EN PIERNAS
LOS MÚSCULOS
Y HUESOS
SE DEBILITAN

ANEXO 8

Dimensión exigencias cuantitativas

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	234	68,02
Riesgo Medio	87	
Riesgo Bajo	23	



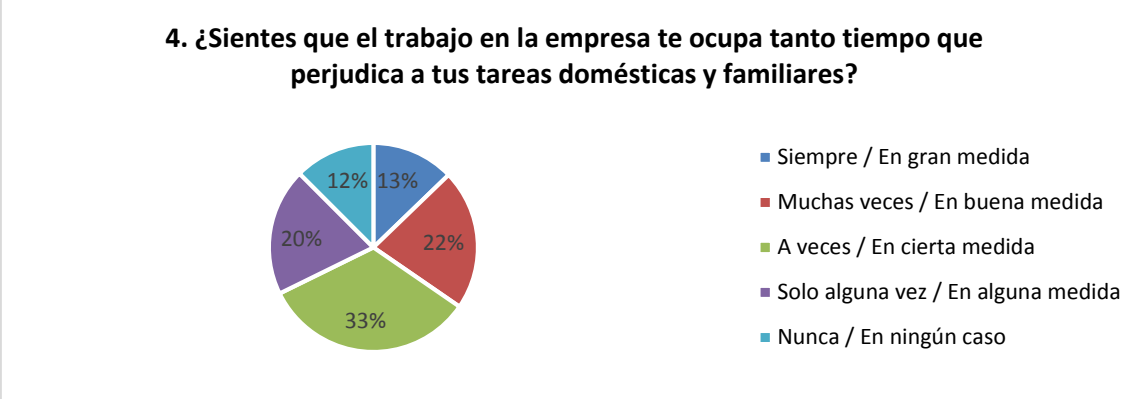


La dimensión exigencias cuantitativas presenta un índice de prevalencia alto, esto se debe a que los colaboradores consideran que la carga laboral en ocasiones tiende a ser excesiva ya que la distribución de las tareas no es la más adecuada e incluso demanda de mayor tiempo del que en realidad se posee para poder cumplirlas.

Dimensión doble presencia

DOBLE PRESENCIA		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	83	24,13
Riesgo Medio	137	
Riesgo Bajo	124	

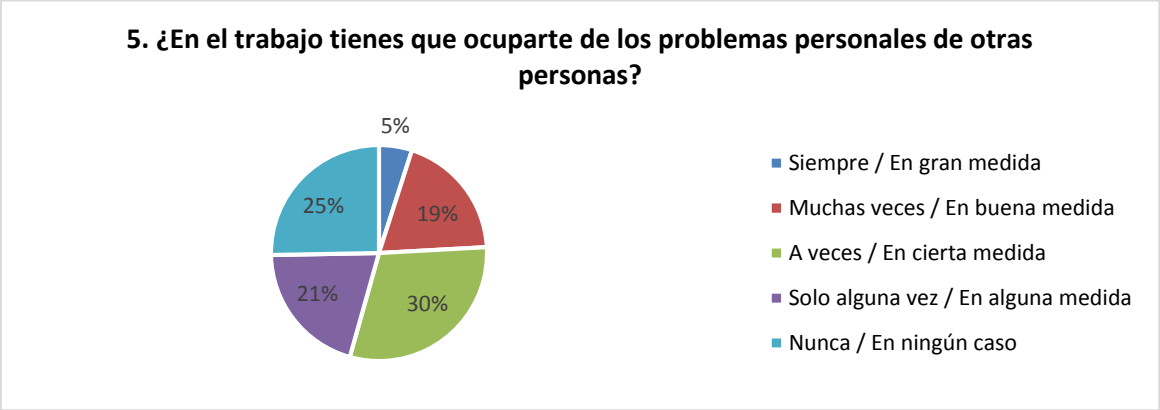


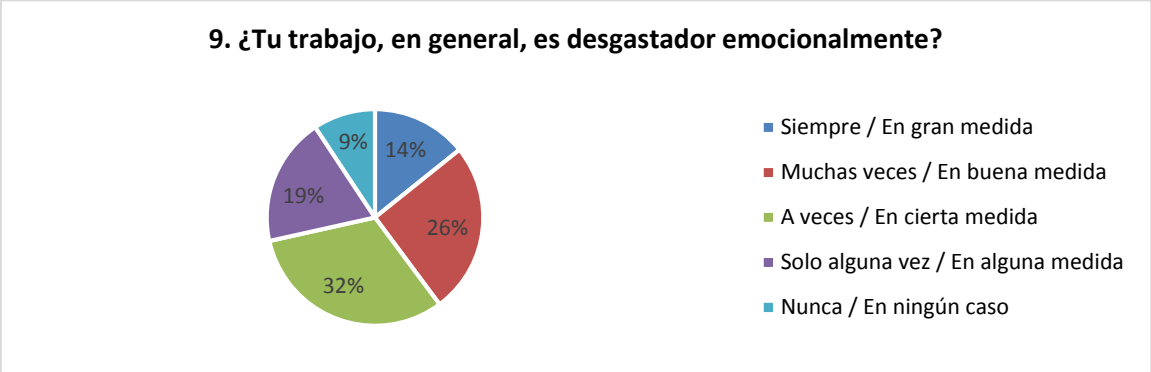


En cuanto a la doble presencia se puede observar que a pesar de que el 54% de la población es casada y un 72% tiene hijo/as, el nivel de prevalencia que presenta este factor es medianamente bajo, concluyendo que si bien la mayoría de las veces el trabajo demanda buena parte del tiempo de los colaboradores, no necesariamente interfiere de gran manera con los asuntos domésticos y familiares de estos.

Dimensión exigencias emocionales

EXIGENCIAS EMOCIONALES		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	59	17,15
Riesgo Medio	132	
Riesgo Bajo	153	

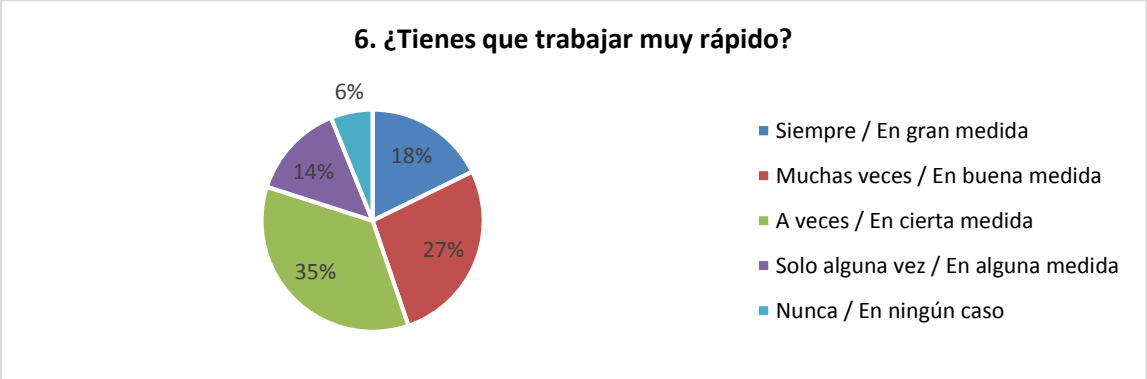


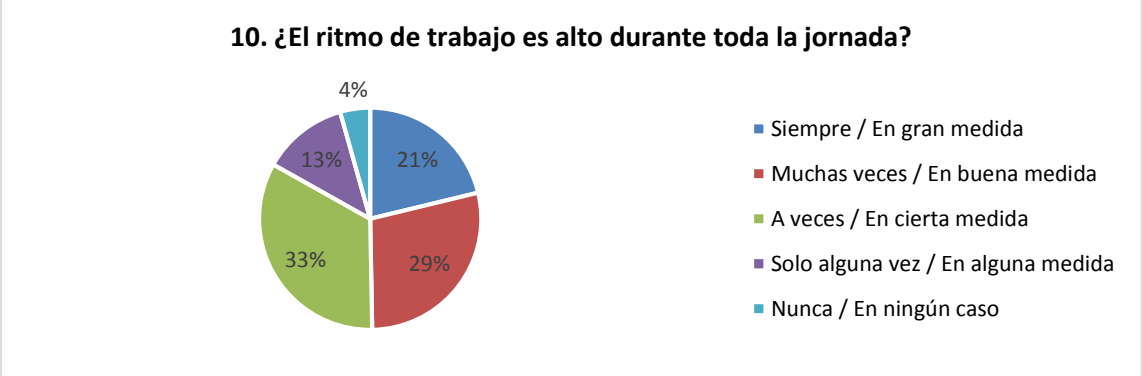


Este factor presenta un riesgo relativamente bajo para los trabajadores ya que se observa que tanto en las relaciones interpersonales dentro del trabajo, así como también, en las labores que realizan, no necesariamente conllevan a involucrar aspectos emocionales que favorezcan al aparecimiento de estrés u otros riegos relacionados.

Dimensión ritmo de trabajo

RITMO DEL TRABAJO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	264	76,74
Riesgo Medio	67	
Riesgo Bajo	13	

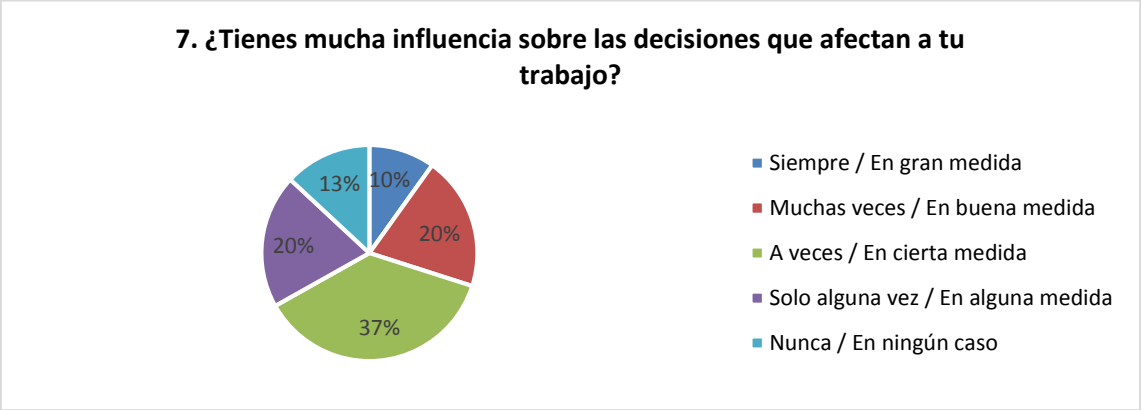


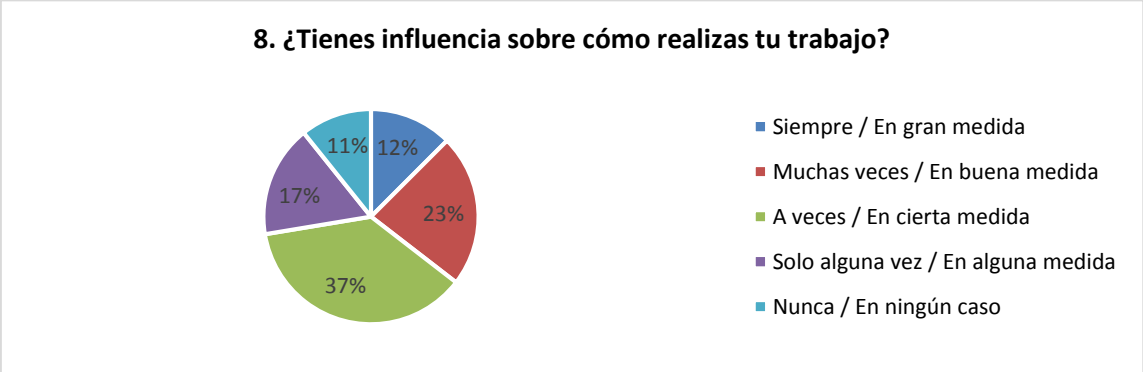


En cuanto al ritmo de trabajo, la prevalencia de este factor es significativamente alta, ya que más del 50% de la población encuestada refleja que el ritmo de trabajo durante la jornada de labores es bastante acelerado, hecho que concuerda con los resultados reflejados en el factor exigencias cuantitativas.

Dimensión influencia

INFLUENCIA		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	126	36,63
Riesgo Medio	137	
Riesgo Bajo	81	

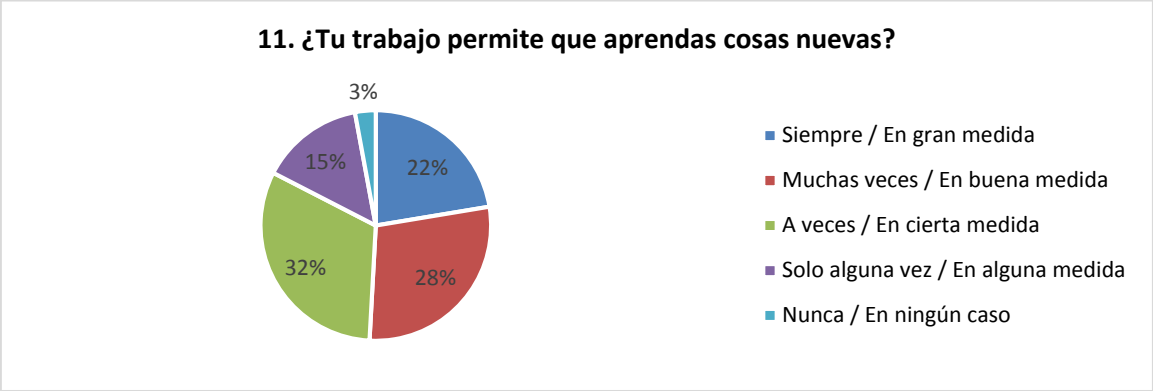


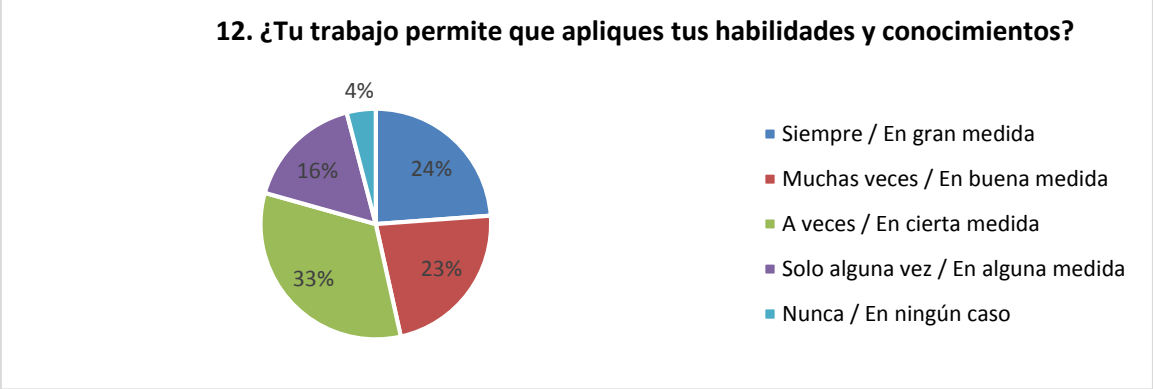


La dimensión influencia denota un nivel de prevalencia medianamente baja ya que por lo general las personas sienten que gozan de cierto grado de autonomía a la hora de realizar las tareas en sus puestos de trabajo, tanto en la forma en cómo las realizan, así como también, en el nivel de participación con el que cuentan a la hora de expresar opiniones, ideas o sugerencias acerca de aspectos que influyen directamente en sus labores.

Dimensión posibilidades de desarrollo

POSIBILIDADES DE DESARROLLO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	82	23,84
Riesgo Medio	116	
Riesgo Bajo	146	



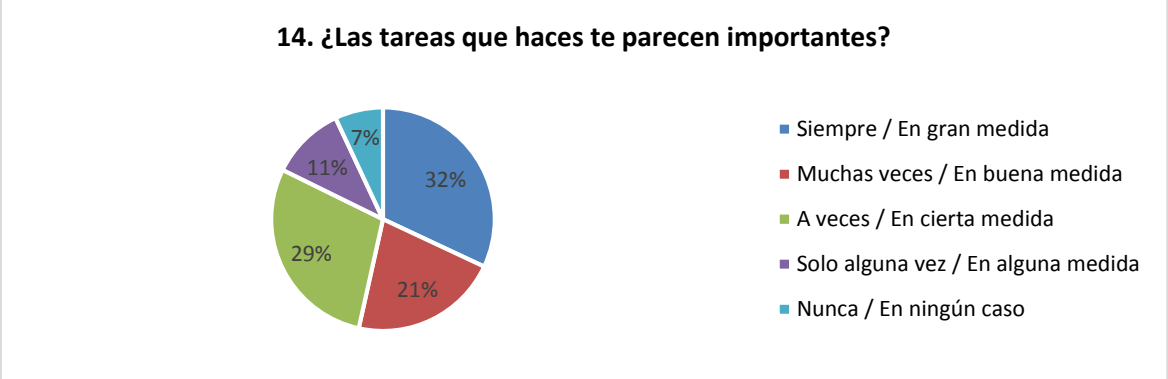


De igual forma, se aprecia que las posibilidades de desarrollo constituyen un aspecto de poco riesgo para los colaboradores, ya que se observa que estos consideran que la empresa les brinda las oportunidades y facilidades necesarias para adquirir, actualizar e implementar nuevos conocimientos en relación a las actividades que realizan, a más de ofrecerles una importante estabilidad.

Dimensión sentido del trabajo

SENTIDO DEL TRABAJO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	170	49,42
Riesgo Medio	62	
Riesgo Bajo	112	



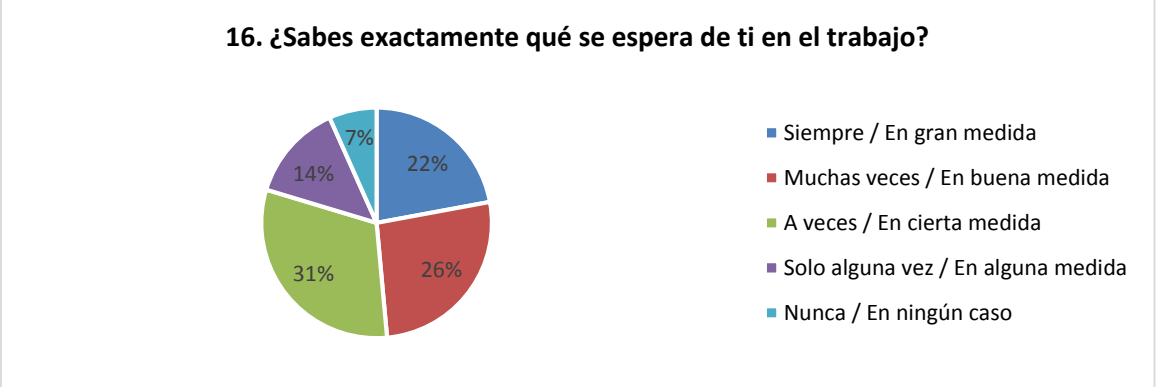


En lo referente al sentido del trabajo, existe un nivel medio de presencia de riesgo ya que un número considerable de personas (un poco menos del 50%) consideran que las tareas o actividades que realizan carecen de sentido o importancia, esto posiblemente puede deberse a que las labores que realizan en ocasiones pueden llegar a ser percibidas como monótonas, tomando en cuenta que las características de las funciones, especialmente del personal operativo, así lo requieren.

Dimensión claridad de rol

CLARIDAD DE ROL		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	184	53,49
Riesgo Medio	101	
Riesgo Bajo	59	



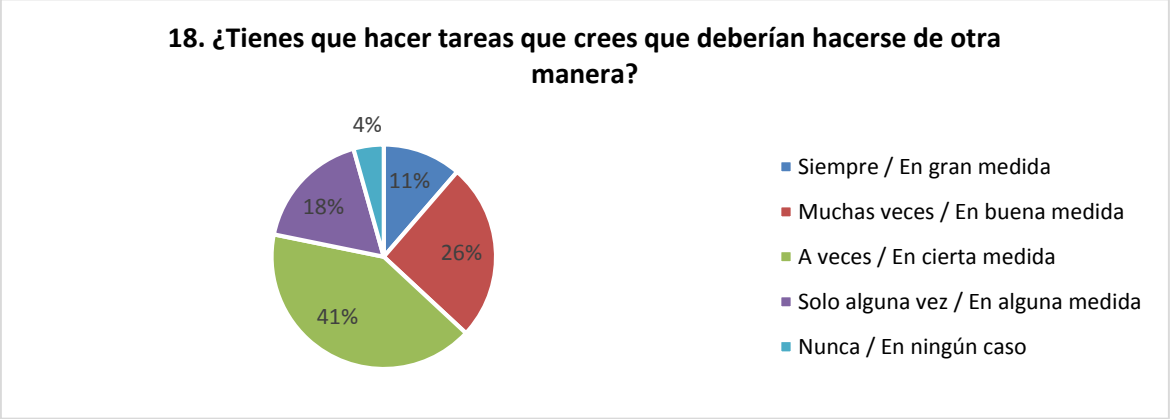


La claridad en el rol es otro aspecto que se manifiesta como un factor de riesgo medianamente alto para los colaboradores, se aprecia la existencia de cierta confusión o poca claridad respecto a las tareas, objetivos y expectativas que se tiene en torno al trabajo que realiza cada persona.

Dimensión conflicto de rol

CONFLICTO DE ROL		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	228	66,28
Riesgo Medio	95	
Riesgo Bajo	21	





Al igual que en el factor claridad de rol, el conflicto de rol también presenta un nivel de riesgo alto en relación a la forma en que se ejecuta el trabajo, ya que las personas consideran que en ocasiones se les solicita realizar actividades con las que ello/as no están de acuerdo o consideran que podrían llevarse a cabo de otra manera, mucho más eficiente y sin la necesidad de beneficiar o perjudicar a nadie.

Dimensión previsibilidad

PREVISIBILIDAD		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	192	55,81
Riesgo Medio	95	
Riesgo Bajo	57	

19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?



20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

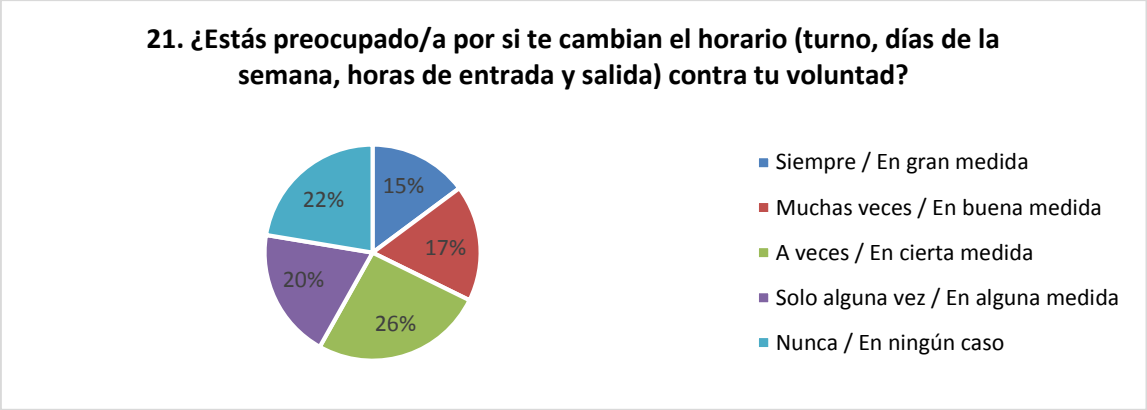


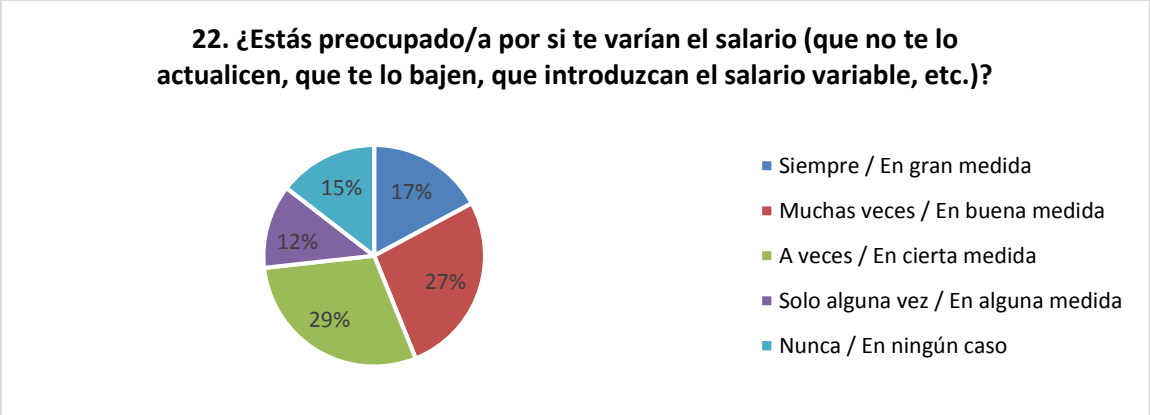
Más del 50% de la población encuestada presenta un riesgo alto en este aspecto, pues consideran que la empresa no les comunica con la anticipación del caso cuando se producen cambios a nivel organizacional o cuando se toman decisiones de importancia en cuestión de aspectos que se encuentran directamente ligados a las condiciones de trabajo.

De igual forma consideran no recibir suficiente información para cumplir adecuadamente con su trabajo.

Dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo

INSEGURIDAD CONDICIONES DE TRABAJO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	202	58,72
Riesgo Medio	93	
Riesgo Bajo	49	





Factor con un nivel de incidencia moderadamente alto y muy ligado al anterior, los colaboradores consideran tener cierta preocupación por aspectos de su trabajo tales como sus horarios de labores, la carga de trabajo e incluso su salario, todo esto en cuanto a la posibilidad que se realicen cambios en estos casos puntuales.

Dimensión inseguridad sobre el empleo

INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	162	47,09
Riesgo Medio	114	
Riesgo Bajo	68	

23. ¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?



24. ¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases desempleado?

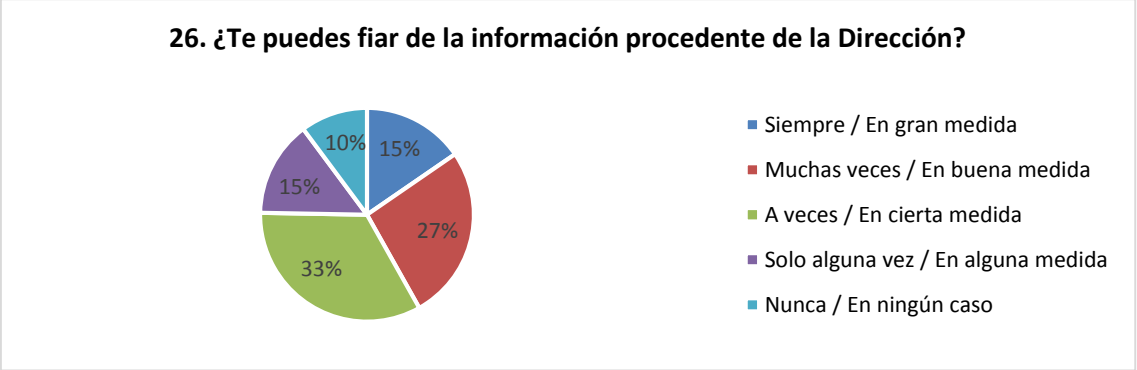


Las personas manifiestan no sentirse del todo preocupadas respecto a la posibilidad de tener que abandonar su trabajo o ser despedidos, sin embargo, es un factor con un número considerable de riesgos altos y medios por lo que se debe tomar en cuenta que existen varias casos que actualmente sienten preocupación por la estabilidad de su trabajo.

Dimensión confianza vertical

CONFIANZA VERTICAL		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	175	50,87
Riesgo Medio	99	
Riesgo Bajo	70	

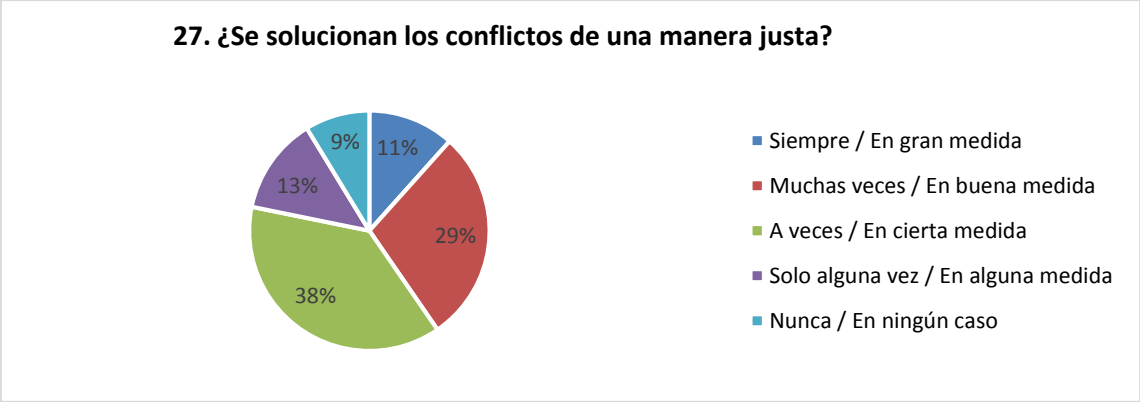


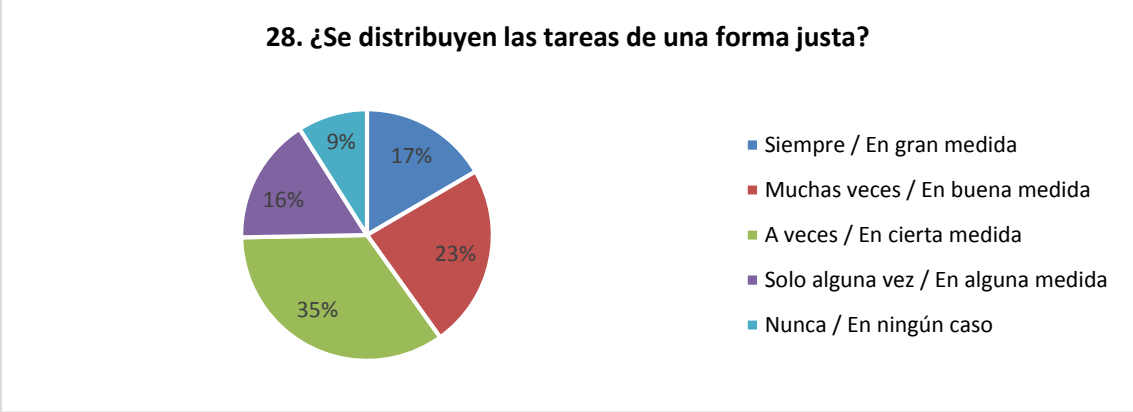


Más de la mitad de encuestados considera que la Dirección o los altos mandos de la empresa muestran poco interés e involucramiento con el resto de los colaboradores, factor que influye también en el hecho de que a la Dirección no se le atribuya la suficiente credibilidad a la hora de comunicar información de importancia.

Dimensión justicia

JUSTICIA		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	173	50,29
Riesgo Medio	115	
Riesgo Bajo	56	

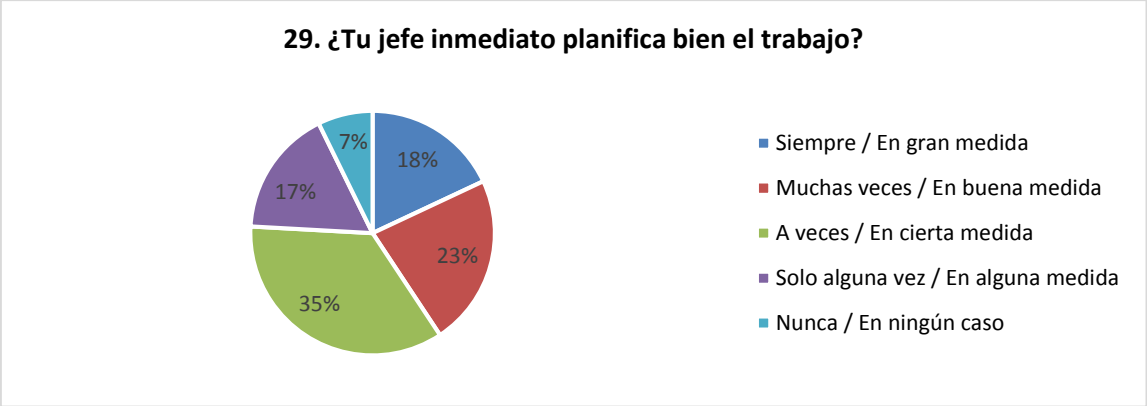


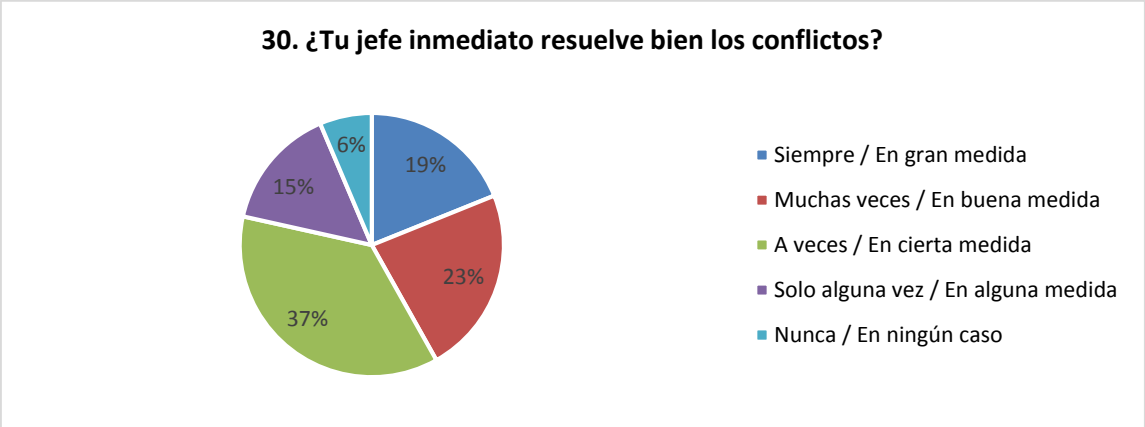


En relación a la equidad en el trato dentro del trabajo, se puede observar que las personas consideran que no siempre los conflictos, discrepancias, la distribución de tareas, o la toma de decisiones se resuelven de forma justa e igualitaria.

Dimensión calidad del liderazgo

CALIDAD DEL LIDERAZGO		
Nivel de Riesgo	**N° de Respuestas**	**% de Prevalencia**
Riesgo Alto	181	52,62
Riesgo Medio	96	
Riesgo Bajo	67	





Finalmente, el factor calidad de liderazgo representa también un riesgo modestamente alto ya que los colaboradores consideran que sus jefes inmediatos no disponen de un estilo de liderazgo adecuado para gestionar y direccionar a los equipos de trabajo, ni para solucionar de manera adecuada los problemas que se presentan en el día a día.

ANEXO 9

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según sexo													
Dimensiones	**Masculino**						Total	**Femenino**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	21	6,5	83	26	220	***68***	324	2	10	4	20	14	***70***	20
2. Doble presencia	117	36	128	40	79	24	324	7	35	9	45	4	20	20
3. Exigencias emocionales	146	45	124	38	54	17	324	7	35	8	40	5	25	20
4. Ritmo de trabajo	13	4	63	19	248	***77***	324	0	0	4	20	16	***80***	20
5. Influencia	75	23	132	41	117	36	324	6	30	5	25	9	45	20
6. Posibilidades de desarrollo	142	44	107	33	75	23	324	4	20	9	45	7	35	20
7. Sentido del trabajo	107	33	56	17	161	***50***	324	5	25	6	30	9	45	20
8. Claridad de rol	57	18	94	29	173	***53***	324	2	10	7	35	11	***55***	20
9. Conflicto de rol	20	6,2	87	27	217	***67***	324	1	5	8	40	11	***55***	20
10. Previsibilidad	56	17	85	26	183	***56***	324	1	5	10	50	9	45	20
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	43	13	88	27	193	***60***	324	6	30	5	25	9	45	20
12. Inseguridad sobre el empleo	63	19	109	34	152	47	324	5	25	5	25	10	***50***	20
13. Confianza vertical	67	21	91	28	166	***51***	324	3	15	8	40	9	45	20
14. Justicia	53	16	105	32	166	***51***	324	3	15	10	50	7	35	20
15. Calidad del liderazgo	63	19	88	27	173	***53***	324	4	20	8	40	8	40	20

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según sucursal													
Dimensiones	**Quito**						Total	**Santo Domingo**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	23	7,3	79	25	214	***68***	316	0	0	8	29	20	***71***	28
2. Doble presencia	117	37	125	40	74	23	316	7	25	12	43	9	32	28
3. Exigencias emocionales	146	46	119	38	51	16	316	7	25	13	46	8	29	28
4. Ritmo de trabajo	12	3,8	63	20	241	***76***	316	1	3,6	4	14	23	***82***	28
5. Influencia	72	23	125	40	119	38	316	9	32	12	43	7	25	28
6. Posibilidades de desarrollo	132	42	108	34	76	24	316	14	50	8	29	6	21	28
7. Sentido del trabajo	101	32	55	17	160	***51***	316	11	39	7	25	10	36	28
8. Claridad de rol	55	17	90	28	171	***54***	316	4	14	11	39	13	46	28
9. Conflicto de rol	20	6,3	85	27	211	***67***	316	1	3,6	10	36	17	***61***	28
10. Previsibilidad	52	16	87	28	177	***56***	316	5	18	8	29	15	***54***	28
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	45	14	86	27	185	***59***	316	4	14	7	25	17	***61***	28
12. Inseguridad sobre el empleo	63	20	104	33	149	47	316	5	18	10	36	13	46	28
13. Confianza vertical	68	22	84	27	164	***52***	316	2	7,1	15	54	11	39	28
14. Justicia	53	17	99	31	164	***52***	316	3	11	16	57	9	32	28
15. Calidad del liderazgo	64	20	82	26	170	***54***	316	3	11	14	50	11	39	28

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según edad																			
Dimensiones	**Menos de 31**						Total	**Entre 31 y 45**						Total	**Más de 45**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	8	7,5	25	24	73	***69***	106	14	8,3	39	23	116	***69***	169	1	1,4	23	33	45	***65***	69
2. Doble presencia	43	41	38	36	25	24	106	55	33	70	41	44	26	169	26	38	29	42	14	20	69
3. Exigencias emocionales	51	48	36	34	19	18	106	67	40	68	40	34	20	169	35	51	28	41	6	9	69
4. Ritmo de trabajo	9	8,5	18	17	79	***75***	106	2	1,2	30	18	137	***81***	169	2	2,9	19	28	48	***70***	69
5. Influencia	27	25	32	30	47	44	106	41	24	74	44	54	32	169	13	19	31	45	25	36	69
6. Posibilidades de desarrollo	45	42	36	34	25	24	106	83	49	53	31	33	20	169	18	26	27	39	24	35	69
7. Sentido del trabajo	38	36	21	20	47	44	106	62	37	31	18	76	45	169	12	17	10	14	47	***68***	69
8. Claridad de rol	16	15	38	36	52	49	106	38	22	48	28	83	49	169	5	7,2	15	22	49	***71***	69
9. Conflicto de rol	5	4,7	30	28	71	***67***	106	14	8,3	50	30	105	***62***	169	2	2,9	15	22	52	***75***	69
10. Previsibilidad	18	17	32	30	56	***53***	106	30	18	49	29	90	***53***	169	9	13	14	20	46	***67***	69
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	13	12	21	20	72	***68***	106	31	18	42	25	96	***57***	169	5	7,2	30	43	34	49	69
12. Inseguridad sobre el empleo	13	12	37	35	56	***53***	106	37	22	58	34	74	44	169	18	26	19	28	32	46	69
13. Confianza vertical	18	17	44	42	44	42	106	43	25	44	26	82	49	169	9	13	11	16	49	***71***	69
14. Justicia	16	15	38	36	52	49	106	33	20	59	35	77	46	169	7	10	18	26	44	***64***	69
15. Calidad del liderazgo	21	20	31	29	54	***51***	106	34	20	51	30	84	***50***	169	12	17	14	20	43	***62***	69

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según antigüedad																			
Dimensiones	**Menos de 1**						Total	**Entre 1 y 3**						Total	**Más de 3**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	5	5,4	17	18	71	***76***	93	3	2,7	36	33	71	***65***	110	15	11	34	24	92	***65***	141
2. Doble presencia	29	31	37	40	27	29	93	42	38	44	40	24	22	110	53	38	56	40	32	23	141
3. Exigencias emocionales	35	38	40	43	18	19	93	49	45	43	39	18	16	110	69	49	49	35	23	16	141
4. Ritmo de trabajo	4	4,3	14	15	75	***81***	93	5	4,5	22	20	83	***75***	110	4	2,8	31	22	106	***75***	141
5. Influencia	22	24	39	42	32	34	93	21	19	41	37	48	44	110	38	27	57	40	46	33	141
6. Posibilidades de desarrollo	34	37	38	41	21	23	93	45	41	41	37	24	22	110	67	48	37	26	37	26	141
7. Sentido del trabajo	22	24	17	18	54	***58***	93	29	26	26	24	55	***50***	110	61	43	19	13	61	43	141
8. Claridad de rol	12	13	30	32	51	***55***	93	20	18	30	27	60	***55***	110	27	19	41	29	73	***52***	141
9. Conflicto de rol	8	8,6	28	30	57	***61***	93	1	0,9	29	26	80	***73***	110	12	8,5	38	27	91	***65***	141
10. Previsibilidad	18	19	29	31	46	49	93	15	14	32	29	63	***57***	110	24	17	34	24	83	***59***	141
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	10	11	14	15	69	***74***	93	9	8,2	38	35	63	***57***	110	30	21	41	29	70	***50***	141
12. Inseguridad sobre el empleo	16	17	32	34	45	48	93	17	15	37	34	56	***51***	110	35	25	46	33	60	43	141
13. Confianza vertical	17	18	34	37	42	45	93	19	17	30	27	61	***55***	110	34	24	35	25	72	***51***	141
14. Justicia	16	17	35	38	42	45	93	13	12	38	35	59	***54***	110	27	19	42	30	72	***51***	141
15. Calidad del liderazgo	17	18	29	31	47	***51***	93	17	15	28	25	65	***59***	110	33	23	39	28	69	49	141

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según horario de trabajo																											
Dimensiones	**Turno de mañana**						Total	**Turno de tarde**						Total	**Turno nocturno**						Total	**Turnos rotativos**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	7	2,6	66	25	194	***73***	267	0	0	0	0	6	***100***	6	0	0	2	17	10	***83***	12	16	27	19	32	24	41	59
2. Doble presencia	91	34	104	39	72	27	267	3	50	3	50	0	0	6	0	0	7	58	5	42	12	30	51	23	39	6	10	59
3. Exigencias emocionales	114	43	105	39	48	18	267	0	0	4	67	2	33	6	1	8,3	8	67	3	25	12	38	64	15	25	6	10	59
4. Ritmo de trabajo	10	3,7	57	21	200	***75***	267	1	17	1	17	4	***67***	6	0	0	0	0	12	***100***	12	2	3,4	9	15	48	***81***	59
5. Influencia	61	23	101	38	105	39	267	0	0	3	50	3	***50***	6	3	25	8	67	1	8,3	12	17	29	25	42	17	29	59
6. Posibilidades de desarrollo	101	38	89	33	77	29	267	0	0	5	83	1	17	6	5	42	7	58	0	0	12	40	68	15	25	4	6,8	59
7. Sentido del trabajo	67	25	48	18	152	***57***	267	0	0	0	0	6	***100***	6	2	17	4	33	6	***50***	12	43	73	10	17	6	10	59
8. Claridad de rol	29	11	75	28	163	***61***	267	0	0	1	17	5	***83***	6	1	8,3	7	58	4	33	12	29	49	18	31	12	20	59
9. Conflicto de rol	15	5,6	75	28	177	***66***	267	0	0	2	33	4	***67***	6	0	0	1	8,3	11	***92***	12	6	10	17	29	36	***61***	59
10. Previsibilidad	33	12	69	26	165	***62***	267	0	0	3	50	3	***50***	6	5	42	3	25	4	33	12	19	32	20	34	20	34	59
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	33	12	80	30	154	***58***	267	0	0	1	17	5	***83***	6	0	0	1	8,3	11	***92***	12	16	27	11	19	32	***54***	59
12. Inseguridad sobre el empleo	51	19	89	33	127	48	267	0	0	3	50	3	***50***	6	2	17	4	33	6	***50***	12	15	25	18	31	26	44	59
13. Confianza vertical	41	15	72	27	154	***58***	267	1	17	3	50	2	33	6	0	0	8	67	4	33	12	28	47	16	27	15	25	59
14. Justicia	37	14	84	31	146	***55***	267	1	17	3	50	2	33	6	1	8,3	7	58	4	33	12	17	29	21	36	21	36	59
15. Calidad del liderazgo	43	16	71	27	153	***57***	267	1	17	2	33	3	***50***	6	0	0	6	50	6	***50***	12	23	39	17	29	19	32	59

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales según estado civil																									
Dimensiones	**Soltero/a**						Total	**Casado/a**						Total	**Divorciado/a**						Total	**Viudo/a**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	4	4,2	24	25	67	***71***	95	17	9	48	26	123	***65***	188	2	4,5	14	32	28	***64***	44	0	0	1	5,9	16	***94***	17
2. Doble presencia	35	37	39	41	21	22	95	73	39	67	36	48	26	188	10	23	23	52	11	25	44	6	35	8	47	3	18	17
3. Exigencias emocionales	44	46	40	42	11	12	95	86	46	65	35	37	20	188	17	39	17	39	10	23	44	6	35	10	59	1	5,9	17
4. Ritmo de trabajo	6	6,3	19	20	70	***74***	95	6	3,2	37	20	145	***77***	188	0	0	7	16	37	***84***	44	1	5,9	4	24	12	***71***	17
5. Influencia	23	24	39	41	33	35	95	45	24	69	37	74	39	188	8	18	21	48	15	34	44	5	29	8	47	4	24	17
6. Posibilidades de desarrollo	31	33	31	33	33	35	95	94	50	59	31	35	19	188	16	36	20	45	8	18	44	5	29	6	35	6	35	17
7. Sentido del trabajo	28	29	14	15	53	***56***	95	72	38	33	18	83	44	188	10	23	11	25	23	***52***	44	2	12	4	24	11	***65***	17
8. Claridad de rol	16	17	22	23	57	***60***	95	38	20	61	32	89	47	188	3	6,8	16	36	25	***57***	44	2	12	2	12	13	***76***	17
9. Conflicto de rol	7	7,4	27	28	61	***64***	95	13	6,9	53	28	122	***65***	188	1	2,3	9	20	34	***77***	44	0	0	6	35	11	***65***	17
10. Previsibilidad	15	16	26	27	54	***57***	95	34	18	47	25	107	***57***	188	4	9,1	15	34	25	***57***	44	4	24	7	41	6	35	17
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	11	12	29	31	55	***58***	95	33	18	49	26	106	***56***	188	3	6,8	13	30	28	***64***	44	2	12	2	12	13	***76***	17
12. Inseguridad sobre el empleo	24	25	25	26	46	48	95	34	18	67	36	87	46	188	5	11	18	41	21	48	44	5	29	4	24	8	47	17
13. Confianza vertical	18	19	27	28	50	***53***	95	44	23	54	29	90	48	188	5	11	15	34	24	***55***	44	3	18	3	18	11	***65***	17
14. Justicia	14	15	33	35	48	***51***	95	35	19	60	32	93	49	188	4	9,1	15	34	25	***57***	44	3	18	7	41	7	41	17
15. Calidad del liderazgo	22	23	20	21	53	***56***	95	40	21	58	31	90	48	188	2	4,5	11	25	31	***70***	44	3	18	7	41	7	41	17

	Resumen de exposición a riesgos psicosociales de los colaboradores que tienen (o no) hijo/as													
Dimensiones	**Con hijos**						Total	**Sin hijos**						Total
	Baja	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**		**Baja**	**%**	**Media**	**%**	**Alta**	**%**	
1. Exigencias cuantitativas	20	8	68	27	162	***65***	250	3	3,2	19	20	72	***77***	94
2. Doble presencia	89	36	98	39	63	25	250	35	37	39	41	20	21	94
3. Exigencias emocionales	115	46	97	39	38	15	250	38	40	35	37	21	22	94
4. Ritmo de trabajo	10	4	45	18	195	***78***	250	3	3,2	22	23	69	***73***	94
5. Influencia	57	23	102	41	91	36	250	24	26	35	37	35	37	94
6. Posibilidades de desarrollo	113	45	82	33	55	22	250	33	35	34	36	27	29	94
7. Sentido del trabajo	94	38	38	15	118	47	250	18	19	24	26	52	***55***	94
8. Claridad de rol	50	20	72	29	128	***51***	250	9	9,6	29	31	56	***60***	94
9. Conflicto de rol	17	6,8	65	26	168	***67***	250	4	4,3	30	32	60	***64***	94
10. Previsibilidad	40	16	75	30	135	***54***	250	17	18	20	21	57	***61***	94
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	37	15	63	25	150	***60***	250	12	13	30	32	52	***55***	94
12. Inseguridad sobre el empleo	45	18	83	33	122	49	250	23	24	31	33	40	43	94
13. Confianza vertical	55	22	67	27	128	***51***	250	15	16	32	34	47	***50***	94
14. Justicia	46	18	81	32	123	49	250	10	11	34	36	50	***53***	94
15. Calidad del liderazgo	48	19	78	31	124	***50***	250	19	20	18	19	57	***61***	94

ANEXO 10

Resumen de los niveles de estrés presentados según sexo							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Hombres	0	0	284	87,7	40	12,3	324
Mujeres	0	0	17	85	3	15	20

Resumen de los niveles de estrés presentados según sucursal							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Quito	0	0	276	87,3	40	12,7	316
Santo Domingo	0	0	25	89,3	3	10,7	28

Resumen de los niveles de estrés presentados según edad							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Menos de 31 años	0	0	92	86,8	14	13,2	106
Entre 31 y 45 años	0	0	144	85,2	25	14,8	169
Más de 45 años	0	0	65	94,2	4	5,8	69

Resumen de los niveles de estrés presentados según antigüedad							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Menos de 1 año	0	0	83	89,2	10	10,8	93
Entre 1 y 3 años	0	0	96	87,3	14	12,7	110
Más de 3 años	0	0	122	86,5	19	46,3	141

Resumen de los niveles de estrés presentados según horario de trabajo							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Turno fijo de mañana	0	0	230	86,1	37	13,9	267
Turno fijo de tarde	0	0	6	100	0	0	6
Turno fijo nocturno	0	0	11	91,7	1	8,3	12
Turnos rotativos	0	0	54	91,5	5	8,5	59

ANEXO 10

Resumen de los niveles de estrés presentados según estado civil							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Soltero/a	0	0	78	82,1	17	17,9	95
Casado/a	0	0	167	88,8	21	11,2	188
Divorciado/a	0	0	40	90,9	4	9,1	44
Viudo/a	0	0	16	94,1	1	5,9	17

Resumen de los niveles de estrés de los colaboradores que tienen (o no) hijo/as							
	Bajo	**%**	**Intermedio**	**%**	**Alto**	**%**	Total
Con hijo/as	0	0	218	87,2	32	12,8	250
Sin hijo/as	0	0	83	88,3	11	11,7	94

ANEXO 11

Título: Guía de implementación del Tai Chi como rutina de relajación

"TAI CHI"

1. Determinar si dentro del personal existe algún colaborador con conocimientos en la práctica del Tai Chi a fin de que pueda desempeñar la función de Instructor inicialmente; de no ser así se podría considerar la posibilidad de contactar eventualmente a un instructor externo que enseñe los fundamentos básicos de esta práctica a los colaboradores con el fin de que posteriormente estos puedan realizar los ejercicios de manera autónoma.
2. Establecer una fecha de inicio, así como también, un lugar y espacio de tiempo durante la jornada laboral para la realización de los ejercicios, para ello sería ideal que se lo realice en un espacio amplio y abierto, durante el lapso de las 10 y las 11 am.
3. Convocar a los trabajadores con la debida anticipación al lugar y a la hora designada para la realización de los ejercicios de Tai Chi, haciendo uso de canales de comunicación al que se tenga fácil acceso (correos electrónicos, carteleras, etc.).
4. Se debe permitir a los colaboradores llevar una vestimenta cómoda en los días en que se decida llevar a cabo la práctica del Tai Chi, para ello es necesario evitar la ropa formal y el uso de zapatos incómodos como tacos en el caso de las mujeres o zapatos de suela en el caso de los hombres.
5. Determinar sesiones de trabajo, para ello se sugiere realizar el siguiente esquema de ejercicios:
Sesión de postura y relajamiento:
- En postura de pie, relajar el cuerpo en su totalidad y soltar los brazos verticalmente.
- Mantener la cabeza erguida y la columna alineada.
- Respirar por la nariz de manera natural sin forzar la respiración y centrándola en el abdomen.
- Levantar los brazos en forma horizontal hasta hacer contacto con las manos e inspirar el aire.
- Dejar caer los brazos horizontalmente al mismo tiempo que se exhala el aire.
- Repetir este movimiento al menos unas 10 veces.

Sesión de Tai Chi: Se realizará la rutina de movimientos que el instructor o el colaborador independientemente considere oportuno efectuar, sin embargo es indispensable cumplir con estas recomendaciones:
- Concentrar la mente en el aquí y ahora, eliminando cualquier tipo de pensamiento externo, de tal manera que la energía circule libre y con fluidez por todo el cuerpo.
- Realizar movimientos suaves, lentos, coordinados y continuos, con las articulaciones dobladas y respirando fluidamente.

6. Al finalizar la sesión es importante otorgar un par de minutos para que los colaboradores puedan prepararse y reintegrarse a sus lugares de trabajo.

Véase los siguientes videos explicativos:

- ✓ https://www.youtube.com/watch?v=l9D6Jb2nFrQ
- ✓ https://www.youtube.com/watch?v=ovXxJPZsZgk
- ✓ https://www.youtube.com/watch?v=oXxYkqjLz8o&t=177s