



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TITULACIÓN**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA INDUSTRIAL**

**ÁREA
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN**

**TEMA
“IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE
TRANSPORTE INTERPROVINCIALES E
INTERCANTONALES CASO DE ESTUDIO DE LA
COOPERATIVA DE TRANSPORTE PEDRO CARBO.”**

**AUTORA
GRANOBLE CEDEÑO MARÍA ISABEL**

**DIRECTOR DEL TRABAJO
ING. IND. MONTERO FIERRO MARCIAL ARNULFO, MSC.**

**2018
GUAYAQUIL - ECUADOR**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“La responsabilidad del contenido de este trabajo de titulación, me corresponde exclusivamente; y el Patrimonio intelectual del mismo a la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil”.

GRANOBLE CEDEÑO MARÍA ISABEL

C.C. 0950291013

DEDICATORIA

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, le dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarle, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, dame fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres Ángel Granoble y María Cedeño por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos años.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la empresa y a la Facultad de Ingeniería Industrial, en especial a mi tutor Ing. Marcial Montero por su ayuda desinteresada y por su aporte en mi desarrollo pre profesional.

ÍNDICE GENERAL

Descripción	Pág.
PRÓLOGO	1

CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Nº	Descripción	Pág.
1.1	Antecedentes	2
1.2	Objeto de estudio	3
1.3	Campo de acción	3
1.4	Justificación	4
1.5	Planteamiento del problema	5
1.5.1	Delimitación del problema	6
1.5.2	Causas del problema	6
1.6	Objetivos	7
1.6.1	Objetivo general	7
1.6.2	Objetivos específicos.	7
1.7	Formulación de la hipótesis y variables.	7
1.7.1	Hipótesis general.	7
1.7.1.1	Hipótesis	8
1.8	Marco teórico	8
1.9	Marco referencial	10
1.10	Marco conceptual	11
1.11	Metodología de la investigación	13
1.11.1	Tipo de estudio	14
1.11.2	Población y muestra	15

CAPÍTULO II

RESULTADOS Y DIAGNOSTICO

N°	Descripción	Pág.
2.1	Análisis de la situación actual	16
2.2	Riesgos propios asociados a la actividad.	19
2.3	Análisis comparativo, evaluación, tendencias y perspectivas.	20
2.3.1	Proceso de intervención para la evaluación de riesgos	20
2.3.2	Análisis de datos y presentación de resultados.	23
2.4	Cuestionario ISTAS 21	25
2.5	Presentación de resultados y diagnóstico.	28
2.6	Diagnóstico	40

CAPITULO III

PROPUESTA

N°	Descripción	Pág.
3.1	Introducción	41
3.2	Plan de Prevención	41
3.2.1	Evaluación de Riesgos Laborales	42
3.2.2	Planificación de actividades preventivas	42
3.2.3	Medidas organizativas: entre las que destacan:	43
3.2.4	Medidas técnicas, entre las que destacan:	43
3.2.5	Medidas de trabajador	43
3.3	Propuesta enfocada en las ISTAS21	44
3.4	Plan de prevención de seguridad industrial para los factores de riesgos encontrados en los conductores de transporte de pasajeros.	46
3.5	Cronograma	49
3.6	Costos de implementación de la propuesta	50
3.6.1	Costo beneficio	50

N°	Descripción	Pág.
3.6.1.1	Costo	50
3.6.1.1	Beneficio	50
3.7	Conclusiones	51
3.8	Recomendaciones	52
	ANEXOS	53
	BIBLIOGRAFÍA	75

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	Descripción	Pág.
1	Fases del proceso de intervención	22
2	Dimensiones que mide el cuestionario copsoq (istas21, psqcat21)	24
3	Dimensiones del istas	26
4	Resultados	29
5	Identificación de las exposiciones	30
6	Descripción de propuesta	45
7	Cronograma	49

INDICE DE GRÁFICOS

Nº	Descripción	Pág.
1	Ritmo de trabajo	30
2	Exigencias emocionales	31
3	Exigencias de esconder emociones	31
4	Inseguridad sobre el empleo	32
5	Conflicto de rol	32
6	Previsibilidad	33
7	Exigencias cuantitativas	33
8	Doble presencia	34
9	Claridad de rol	34
10	Influencia	35
11	Posibilidades de desarrollo	35
12	Sentido del trabajo	36
13	Apoyo social de compañeros	36
14	Sentimiento de grupo	37
15	Apoyo social de superiores	37
16	Calidad de liderazgo	38
17	Reconocimiento	38
18	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	39
19	Confianza vertical	39
20	Justicia	40

INDICE DE ANEXOS

N°	Descripción	Pág.
1	Encuesta	54
2	Introduccion de datos al sistema	67

AUTOR: GRANOBLE CEDEÑO MARIA ISABEL
TEMA: “IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE INTERPROVINCIALES E INTERCANTONALES CASO DE ESTUDIO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE PEDRO CARBO.”
DIRECTOR: ING. IND. MONTERO FIERRO MARCIAL ARNULFO, MSC.

RESUMEN

Este proyecto propone identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales, enfocado a los conductores de la Cooperativa de transporte Pedro Carbo. Ya que es necesario reducir y controlar, a los riesgos q se exponen los conductores, y mejorando las condiciones de trabajo, con el objetivo de analizar los riesgos psicosociales presentes en las operaciones rutinarias a las que acuden los conductores. Por lo cual se procedió a identificar estos riesgos, utilizando la metodología de identificación y evaluación de Riesgos Laborales del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS21, promoviendo el control de posibles riesgos psicosociales de trabajo. Este estudio plantea mejoras, para identificar y prevenir riesgos asociados a las tareas rutinarias, adicionalmente para elaborar un cronograma de capacitaciones, a fin de involucrar al personal en el tema de riesgo psicosocial, mejorando la cultura en prevención y el debido control de Riesgos Laborales de la Empresa.

PALABRAS CLAVE: Identificación, Factores, Riesgo, Psicosocial, Conductores, Transporte, Seguridad, Salud, Ocupacional, Plan.

AUTHOR: GRANOBLE CEDEÑO MARIA ISABEL
SUBJECT: "IDENTIFICATION OF THE PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE INTERPROVINCIAL AND INTERCANTONAL TRANSPORTATION DRIVERS CASE STUDY OF THE PEDRO CARBO TRANSPORTATION COOPERATIVE."
DIRECTOR: IND. ENG. MONTERO FIERRO MARCIAL ARNULFO, MSC.

ABSTRACT

This project proposes to identify and evaluate the psychosocial risk factors, focused on the drives of Pedro Carbo Transport Cooperative. Since it is necessary to reduce and control the risks the drives are exposed, and, improving working conditions, with the objective of analyzing the psychosocial risks present in the routine operations to which drivers go. Therefore, was proceeded to identify these risks, using the methodology of identification and assessment of occupational risks of the Trade Union Institute for Work, Environment and Health, ISTAS21, promoting the control of possible psychosocial work risks. This study proposes improvements to identify and prevent risks associated with routine tasks, in addition to preparing a training schedule, in order to involve staff in the psychosocial risk issue, improving the culture of prevention and due control of occupational risks, in the company.

KEY WORDS: Identification, Factors, Risk, Psychosocial, Drivers, Transportation, Security, Health, Occupational, Plan

PRÓLOGO

El presente trabajo de Tesis fue realizado en la COOPERATIVA DE TRANSPORTE PEDRO CARBO, y el cual está estructurado por tres capítulos que a continuación se exponen:

Capítulo I, se refiere a la introducción, antecedentes, contexto del problema, se describe de manera general a la empresa con su filosofía estratégica; objetiva, justificativo, marco teórico, metodología con que se va a elaborar la Tesis.

Capítulo II, se describe un análisis general de la empresa, se estudia su situación actual, la transportación es uno de los trabajos que presentan riesgos por lo cual se hace uso de la herramienta ISTAS21. También encontramos un análisis interno de la empresa, utilizando la encuesta para diagnosticar los riesgos significativos, se presenta un diagnóstico analizando e identificando los principales problemas el origen y sus causas.

Capítulo III, se presenta el planteamiento de alternativas de solución a los problemas, sus costos, la evaluación y selección de la alternativa de solución.

Comprende la evaluación económica y financiera del proyecto, el Flujo de caja, Tasa Interna de Retorno, Valor Actual Neto, Coeficiente Beneficio/Costo, y por culminar las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

En el Ecuador existen pocos estudios sobre los factores de riesgos psicosociales a los que están cada día expuestos los transportistas, operadores de autobuses u choferes de vehículos de transporte de pasajeros y de carga, esto se debe a la poca importancia que se le da a este gremio de trabajadores y que trabajan legalizados de acuerdo a lo que establecen los organismos de control, como son: El Ministerio de Transporte y Obras Públicas, La Comisión de Transito del Ecuador, la Agencia Nacional de Transito de acuerdo a su jurisdicción.

El trabajo de investigación está centrado en la detección y análisis de los riesgos y factores de riesgos psicosociales que se evidencia en todos los sectores de la transportación terrestre, tanto provincial e interprovincial, la investigación está centrada especialmente en los conductores y usuarios de estos servicios, tomando como caso de estudio a los choferes y usuarios de la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo. En la que se identificaran y valoraran los riesgos a los que están expuestos los conductores de las unidades de transporte, para que se tomen las medidas de prevención necesarias y mejorar las condiciones de trabajo de los mismos y lo más importante elevar el nivel de vida de estos conductores de vehículos de transporte público.

Los resultados de la investigación y su aplicación serán importante para la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo, para que tanto los conductores de las unidades, así como también los usuarios desarrollen

sus actividades en un entorno laboral saludable con políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de sus colaboradores, convirtiéndose en una empresa saludable.

“las empresas saludables realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas practicas relacionada con la mejora de las tareas”. (Sanalova y Schaufeli, 2009)

1.2 Objeto de estudio

La exposición a factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo donde desarrollan sus actividades los conductores de las unidades de transporte publico Pedro Carbo, constituye un tema prioritario de salud de los conductores de vehículos de transporte de pasajeros, siendo su objeto de estudio la estimación de los factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y la protección de la salud y siniestralidad laboral en los conductores de las unidades de transporte.

1.3 Campo de acción

En el Ecuador no hay una normativa legal que exija evaluar todos los riesgos psicosociales a los que están expuestos los conductores de la transportación terrestre, solo para cumplir con lo que determina la legislación nacional vigente en el país en temas de seguridad y salud laboral, suele evaluarse de manera mínima sin darle la mayor importancia o casi nunca se lo hace porque se la considera una actividad sin importancia dentro de la gestión de riesgos en esta área de trabajo, además la metodología de evaluación contemplan solo aspectos generales del entorno psicosocial, el entorno físico, las exigencias de la tarea, características de la personas.

El campo de acción entonces está direccionado a analizar, y evaluar las tareas que desempeñan los conductores de vehículos de transporte de pasajeros Pedro Carbo, los mismos que conllevan una serie de riesgos desde accidentes de tránsito, como volcamientos, choques, incendios, agresiones, asaltos, etc., y los riesgos psicosociales.

1.4 Justificación

La transportación urbana, cantonal y como interprovincial, que unen a diferentes barrios, ciudades, cantones, etc., son muy útiles e imprescindibles en nuestra sociedad, solo el hecho de conducir y salir a la carretera se debe lidiar con el tránsito, el ruido, la bulla de las bocinas de los autos, los gritos de los usuarios, los choques, la circulación, etc., y lo más impórtate la jornada laboral de ocho horas diarias y en la mayoría de los casos hasta 12 horas diarias de trabajo de lunes a domingo, causa diversas reacciones físicas y emocionales que se conocen como estrés.

Dentro de los síntomas se puede mencionar la dificultad para dormir concentración, los músculos rígidos, la sensación de ahogo la irritabilidad, ansiedad etc., si no son controladas estas manifestaciones pueden causar accidentes de grandes proporciones.

La evaluación de los riesgos psicosociales en la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo, debe ser un tema de gran interés para toda la transportación pública en la prevención de los riesgos laborales y la importancia de los factores psicosociales para la salud de los conductores de la transportación de pasajeros.

El trabajo de investigación entonces se justifica por que se hará un análisis de los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo de los conductores de transporte masivo de pasajeros de la cooperativa, el mismo que se derivan de las interacciones con:

- a) Medio ambiente de trabajo
- b) Condiciones de organización
- c) Insatisfacción en el trabajo
- d) Capacidades y necesidades del trabajador
- e) Costumbres y cultura
- f) Condiciones personales fuera del trabajo

Y que pueden repercutir e influir en:

- a) El rendimiento del trabajo
- b) La salud
- c) La satisfacción en el trabajo

1.5 Planteamiento del problema

Las condiciones de trabajo que presentan los conductores de transporte público de pasajeros, tiene cierta relación con la actividad propia que realizan y con la organización, el contenido de trabajo, la realización de la tarea y que tienden en gran medida en afectar la salud de los conductores de transporte.

El cansancio, la fatiga, el ritmo de trabajo acelerado, la falta de formación, el trabajo en horarios no determinados, las elevadas temperaturas, e incluso las dificultades en el ámbito familiar, la vida en pareja, el rol de padre, las patologías de mayor incidencia en esta actividad como; hernias, lumbalgias en que las partes del cuerpo más afectadas son las manos, muñecas, hombro espalda rodillo y cadera, cuando no son correctamente controlados son precursores de accidentes y enfermedades laborales.

Con respecto a las condiciones laborales es muy frecuente observar a nivel de toda la población de este gremio los horarios de trabajo con

elevadas horas de conducción de las unidades, siestas que toman en las mismas unidades después de llegar a su lugar de destino hasta que le toque el siguiente turno, en muchas de las ocasiones no tiene ninguna pausa entre turnos y por la demanda de unidades tienen que hacer esfuerzos para salir otra vez sin descanso previo, los múltiples turnos en una jornada de trabajo hacen que laboren hasta las 23H00, limitándose para el descanso y prepararse para la siguiente jornada de trabajo. Este gremio de la transportación pública de pasajeros presenta situaciones variables que se producen por la falta de una cultura en la forma de contratación, la informalidad, la autonomía, el trabajo a presión y otros factores que influyen negativamente en el rendimiento de trabajo, en muchas ocasiones realizan actividades de mantenimiento y limpieza de los vehículos, comunicación, carga y descarga de equipajes de los usuarios que no son parte de su trabajo pero contribuyen al aumento de la carga laboral y que llegan a producir fatiga por el exceso de trabajo y en muchas de las ocasiones sueño que son fatales al momento de conducir.

1.5.1 Delimitación del problema

- **Campo:** Sistemas Integrados de gestión.
- **Área:** Seguridad Industrial.
- **Aspecto:** Tecnológico, documental, ambiental.
- **Tiempo:** Mayo a diciembre del 2017.
- **Unidad de observación:** Personal, ejecutivo.

1.5.2 Causas del problema

Una de las principales causas a los que están expuestos los conductores de las unidades de transporte de la cooperativa a más de los factores psicosociales a los que están expuesto se consideran también la exposición a vibraciones, ruido, posturas estáticas prolongadas, manipulación manual de cargas y manipulación mecánica de cargas,

inhalación de vapores y gases tóxicos producidos por los combustibles, exposición al polvo de las carreteras, condiciones climáticas adversas, la fatiga física y mental la violencia y el acoso laboral, etc.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los conductores de Transporte de la cooperativa Pedro Carbo, para contribuir al desarrollo de programas de prevención y control y al mejoramiento de la productividad laboral, así como también el bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

1.6.2 Objetivos específicos

- Identificar los riesgos psicosociales presentes en las actividades de los conductores de transporte de vehículos de pasajeros.
- Evaluar los factores de riesgos psicosociales encontrados
- Determinar la incidencia de los factores psicosociales en los conductores.
- Proponer un plan de prevención para combatir los riesgos psicosociales en los conductores de transporte de pasajeros.

1.7 Formulación de la Hipótesis y variables

1.7.1 Hipótesis general

Se espera evidenciar que los factores de riesgos que afectan a los conductores de unidades de transporte de pasajeros públicos son los psicosociales, por lo tanto se deben implementar medidas de prevención que permitan evitar el desmejoramiento de la salud de los conductores de

las unidades de transporte y por ende bajar la productividad por ausentismo de los mismos.

1.7.1.1 Hipótesis

¿Cómo afectan los Riesgos Psicosociales en la salud laboral de los conductores de transporte de pasajeros de la Cooperativa Pedro Carbo?

- Variable Dependiente: Factores de Riesgo Psicosocial.
- Variable Independiente: Salud de los conductores.

1.8 Marco teórico

Para el desarrollo del marco teórico se procedió a la consulta de la bibliografía y otros documentos relacionados al tema de la investigación, así como extraer y recopilar la información de interés sobre el tema.

El Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010), según Bernardo Moreno Jiménez, nos indica que “La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos:

- 1) factores psicosociales,
- 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y

- 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables.

En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello". (Jiménez, 2010, pág. 4)

De acuerdo a lo que nos dice Israel García Gonzáles (2016) en su publicación titulada: Aproximación y abordaje al acoso laboral, manifiesta, "Dentro de las Administraciones Públicas existen diferentes tipos de maltrato hacia el trabajador/a, y en función del ámbito al que se pertenezca, puede darse un caso u otro. Pero al final el maltrato, la víctima, los daños, etc., lo padecen igualmente los propios afectados, familiares y amigos; y en otras ocasiones son los propios ciudadanos los que pierden la confianza con los poderes públicos debido a que no reciben un servicio de calidad.

En el caso de los policías locales, normalmente, el maltrato suele venir de sus jefes funcionales directos, al que el político le delega dichas competencias administrativas para crear proyectos y organizar al colectivo profesional de la policía. El propio alcalde de la corporación municipal suele nombra jefe de la policía (no siempre), sin que sea necesario cumplir todos los requisitos para ocupar y desempeñar un puesto que, además de experiencia, requiere de otras dotes; y que lamentablemente en muchas ocasiones se echa en falta esas virtudes. A partir de ese momento y a través de las competencias legislativas que le confiere la Ley, es nombrado jerárquicamente "el jefe", y de él dependerá un colectivo que ocupa normalmente, bajo su potestad, la representación de profesionales más numerosa del municipio si lo comparamos con otros departamentos o

puestos que ocupa el resto de empleados públicos. Es decir, existe toda una responsabilidad funcional, que a veces son incapaces de poner en práctica su propia valía, de la que nunca antes habían tenido, existen, por supuesto, casos muy excepcionales donde el máximo jerárquico se convierte en un referente”. (González, 2016, pág. 16)

Julio Cesar Neffa (2015) en su libro titulado: Los riesgos Psicosociales en el Trabajo, manifiesta que:

“El trabajo es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo. Consiste en la aplicación de la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo (la materia prima, los insumos y/o la información), ya sea manualmente o utilizando medios de producción (máquinas, herramientas, software). Estos aumentan la fuerza productiva del trabajo y permiten producir mayor cantidad de bienes, servicios, información o conocimientos, que previamente han sido concebidos o procesados mentalmente y cuya finalidad es satisfacer necesidades personales o sociales. O como se diría parafraseando a Marx “es una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad”. (Neffa, 2015, pág. 10)

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal.” Heinz Leymann

1.9 Marco referencial

Para el desarrollo del marco referencial se investigó tesis de tercer nivel y maestría sobre riesgos psicosociales de diversas fuentes como:

Bibliotecas, Internet, etc.

Tesis de grado para obtener el Título de Licenciatura en Psicología, realizada por: Guillermo Daniel Coyoy, cuyo Título es “Ansiedad y estrés en conductores de transporte urbano de la cabecera departamental de Quetzaltenango”, año 2014, en que hace un estudio detallado de la ansiedad y estrés a los que están expuestos los trabajadores y conductores de transporte urbano, y sus consecuencias en la salud.

Tesis Impacto del acoso laboral y los conflictos interpersonales en la salud de los trabajadores del poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. Realizada por la médica María Gabriela Escudero, año 2011, hace un detalle del número creciente de conflictos y acoso emergentes de la dinámica laboral del Poder Judicial y el frecuente uso de licencias médicas con el consiguiente ausentismo derivadas de las mismas y constituyen un problema en la productividad del Poder Judicial.

1.10 Marco conceptual.

En este punto se detallan los principales conceptos empleados en la investigación del trabajo de titulación:

Factores de riesgos psicológicos: Los factores o riesgos psicosociales son funciones en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales (las otras áreas son el riesgo biomecánico, la seguridad y la higiene).

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo”. (Wikipedia, s.f.)

Ausentismo Laboral: Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela.

Burnout: La definición de síndrome de **burnout** más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que “es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal”. (www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml, s.f.)

Estrés Laboral: Entendemos por Estrés Laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es).

Índice de Rotación: Relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo.

Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividades de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo cause enfermedad o lesión.

Riesgo: Combinación de la probabilidad (s) y la consecuencia (s) de

ocurrencia de un evento identificado como peligroso.

Riesgos Ergonómicos: Originados en la posición, sobreesfuerzo, levantamiento de cargas y tareas repetitivas. En general por uso de herramienta, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.

Riesgos Psicosociales: Los generados en organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Es la disciplina que determina las normas y técnicas para prevención de riesgos laborales, que afectan el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo.

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.

Trabajo Nocturno: De acuerdo al Código de Trabajo la jornada nocturna, la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

1.11 Metodología de la investigación.

Será un trabajo de tipo Exploratorio descriptivo ya que permitirá al familiarizarse con el fenómeno que se investiga.

Es el punto de partida para la formulación de otras investigaciones con

mayor nivel de profundidad. Pero también será Descriptivo permitiendo identificar características del universo de estudio, y señala formas de conducta, estableciendo comportamientos concretos ya que descubre y comprueba asociación entre variables.

1.11.1 Tipo de estudio

Será Exploratorio, descriptivo, explicativo.

Se empleara el Método de Síntesis, cuyo proceso de conocimiento que procede de lo simple a lo complejo, de la causa o los efectos, de la parte al todo, de los principios a las consecuencias.

- Fuentes y técnicas para la recolección de información.

La información se recopilara directamente de información de los involucrados en la investigación, observaciones propias y las obtenidas por los formularios de encuestas realizadas a los trabajadores; de fuentes secundaria en la que se involucra a la gerencia de la Cooperativa de Transporte.

- Tratamiento de la información.

La información será ingresada y tabulada en la plataforma de evaluación de **ISTAS 21** sometiéndose a una metodología descriptiva y estadística, para poder tabular los datos obtenidos e identificar los parámetros obtenidos en el trabajo de investigación que se está desarrollando. Además se hará un diagnóstico inicial se realizara una evaluación cuantitativa de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, se realizara en cuentas empleando lo que establece ISTAS 21, un instrumento conocido por su validez y fiabilidad, ya que cumple con los requerimientos señalados. Entre las particularidades que presenta este método tenemos:

Evalúa las características de la organización del trabajo.

- a) Se puede usar para cualquier tipo de trabajo y en cualquier sector de actividad económica.
- b) Caracteriza muy bien el problema de exposición, lo que permite diseñar soluciones preventivas adecuadas.
- c) La participación se considera esencial en todo el proceso de intervención preventiva. La licencia de uso del método exige la participación de las tres partes (empresario y sus representantes, trabajadores y sus representantes y técnicos), hasta la participación con los técnicos en la adaptación del cuestionario a la empresa, en el informe de interpretación de resultados y en el diseño de las medidas preventivas.
- d) Es una metodología de utilización pública y gratuita (no se requiere nada a cambio). (Castela, 2005)

1.11.2 Población y muestra

La investigación se realizó con una muestra del total de la población, se consideró pequeña la población y por lo tanto se realizó la encuesta a todos los conductores de la Cooperativa de Transportes Pedro Carbo.

CAPÍTULO II

RESULTADOS Y DIAGNOSTICO

2.1 Análisis de la situación actual

En nuestro país es común ver a transportistas de vehículos tanto privados como públicos, hacer jornadas que van más de las ocho horas como lo establece el Código de Trabajo, además trabajan en ambientes no saludables y están expuestos muchos factores riesgo de seguridad industrial como son; el ruido, las vibraciones, el estrés térmico, los gases ocasionados por los vehículos que circulan en malas condiciones, las calles o carreteras en malas condiciones, el tráfico en ciertos puntos son insoportables, etc., y que en lo posterior terminaran afectando a las condiciones físicas y psicológicas de los conductores, la acumulación de estos factores de riesgos a los que esta expuestos los conductores terminan en estrés, como consecuencia del cansancio, la monotonía, la fatiga, etc.,

En el año 2017 la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo, abrió una nueva ruta por la demanda de usuarios de este servicio, lo cual genera mayor exigencia en los choferes ya que deberán cumplir con un turno adicional, esto trae como consecuencia la desvinculación de la familia por más tiempo, desvinculación de la sociedad en general ya que deberá cumplir su jornada de trabajo de lunes a sábados e inclusive los domingos y días festivos, sin tener un día de descanso por lo menos para departir con la familia y amistades.

Al empresario de la transportación no le interesa que los conductores de sus unidades tengan dos días o por lo menos un día de descanso ya

que ellos lo consideran como pérdida por que la unidad está paralizada y no genera un rédito económico.

Además en la actualidad los conductores de la Cooperativa de Transportes de Pasajeros Pedro Carbo, deberán cumplir ciertas actividades que se detallan a continuación:

- **Mantenimiento de la unidad.-** Será el responsable del mantenimiento preventivo de la unidad, esto es cambios de aceite, filtros, etc., y deberá llevar los controles de esta actividad de mantenimiento.
- **Daños de la Unidad.-** Cuando una unidad se daña en medio de la ruta, tendrá que dar la solución necesaria arreglando la unidad, si no es posible llamar a un mecánico especializado en el área, perdiendo el turno y por consecuencia el día de trabajo.
- **Cobradores en la vía.-** Cuando se recoge pasajeros en el trayecto, el conductor, si no tiene ayudante se convierte en recaudador de los pasajes, esto muchas veces genera desconfianza en los dueños de las unidades ya que se piensa que el conductor no le declara correctamente lo recaudado.
- **Inestabilidad en el empleo.-** En la mayoría de los casos que se ha investigado los conductores de este tipo de unidades no tienen un contrato definido de trabajo, por lo tanto están desprotegidos en el ámbito legal.
- **Seguridad social.-** Muchos de los dueños de las unidades no afilian a los conductores al sistema de salud del IESS, lo que causa molestias a los conductores y a los propietarios de las unidades en casos de accidentes en el trabajo.
- **Exposición a agresiones.-** Los conductores muchas de las ocasiones por no decir todos los días están expuestos a las agresiones de los usuarios del transporte, por muchos

factores, como por ejemplo, el que no le para donde el usuario quiere, agresiones de vendedores dentro de las unidades, y lo que es más está expuesto a los asaltos que en muchas ocasiones por defender a los usuarios expone su vida.

- **Exposición a accidentes.**- Todo conductor está expuesto a diversos accidentes ya sea por, agotamiento, imprudencia de otros conductores, fallas mecánicas u otros que afectarían en gran medida la salud.

Todas estas actividades extras que deben cumplir los conductores de las unidades a más de las expuestas durante la transportación de pasajeros desde los terminales y estar expuestos a diversos riesgos de seguridad industrial, afectan en gran medida la salud física y psicología de los conductores y que si no hay los controles y medidas preventivas necesarias se puede generar en una enfermedad profesional, en que el perjudicado no solo será el conductor de la unidad sino también su familia ya que esta depende del trabajo del jefe del hogar.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico sufren muchos de los conductores de las unidades de transporte de pasajeros, esto es producto de la mala organización del trabajo por parte de los gerentes de las cooperativas, así como de los dueños de las unidades.

Estas condiciones de trabajo y las buenas prácticas de seguridad industrial deberán ser parte de la organización del trabajo de la cooperativa de transporte para que se prevenga a sus colaboradores a la exposición nociva a los riesgos psicosociales.

Como no existe una buena organización del trabajo actualmente en la cooperativa de transporte, es evidente el ausentismo de los conductores por afecciones a su salud, lo que motiva un decrecimiento en el rendimiento del trabajador y también es perjudicial a su salario ya que día no trabajado

es no pagado, por parte del dueño de la unidad no es problema porque busca un reemplazo inmediatamente.

2.2 Riesgos propios asociados a la actividad.

Entre los principales mencionamos los siguientes:

- Acondicionamiento inadecuado del vehículo (asiento, volante, espejos), Aparición de fatiga, estrés, ansiedad, sueño, desmotivación por factores diversos, etc.
- Tránsito de personas u otros vehículos en las zonas reservadas al autobús.
- Deslumbramientos provocados por las luminarias de la calzada, el sol u otros vehículos distintas causas que pueden provocar un accidente de tráfico:
- Pavimento en mal estado.
- Fallo en los elementos de seguridad y aviso del vehículo (frenos, luces, claxon).
- Mala visibilidad o escasa iluminación.
- Velocidad inadecuada al tipo de vía.
- Distracción con elementos ajenos a la conducción:
- Uso de teléfono móvil, GPS, cambio de emisoras durante la conducción.
- Anuncios y objetos circundantes al vehículo.
- Consumo de alcohol o ciertos fármacos.
- Cansancio y somnolencia debido al exceso de horas al volante.
- Existencia de ruido ambiental: producido por el propio motor del vehículo, generado en las calles, por existencia de obras, resto del tráfico rodado (claxon, camiones, etc.)
- Aparatos de radio, emisoras a un volumen excesivamente alto

2.3 Análisis comparativo, evaluación, tendencias y perspectivas.

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales? El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:
- La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:
- Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.

2.3.1 Proceso de intervención para la evaluación de riesgos

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se deberá utilizar métodos adecuados y que estén reglamentados en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto 2393, que rige actualmente en el país, pero como es conocido no hay una reglamentación para este tipo de actividad, se aplicara un método que apunten al origen de los problemas encontradas en las actividades de conducción de transporte público de pasajeros, no solamente a la organización sino también a las características de los conductores, los conductores de vehículos son trabajadores por lo tanto

tienen derecho a exigir la protección de su salud por los riesgos psicosociales que son un problema para este tipo de actividad.

Según Fernández García (2013) afirma: “El método ha sido diseñado partiendo de la base de la metodología epidemiológica y el uso de cuestionarios estandarizados, la participación de los agentes de prevención en la empresa y la triangulación de los resultados”. (Fernández GARCÍA, 2013).

Además menciona: “La metodología se basa en el funcionamiento de un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes de la dirección de la empresa, de los trabajadores (delegados de prevención) y de los técnicos de prevención. Se considera que el conocimiento técnico y el conocimiento fundamentado en la experiencia son complementarios ya ambos necesarios en el proceso de intervención preventiva”. (Fernández GARCÍA, 2013).

La metodología propone también una forma de priorizar objetivos y proponer intervenciones concretas sobre los riesgos evaluados, mediante cuestionarios, siendo su objetivo principal identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que puedan presentar un riesgo para la salud, los resultados se usaran para conocer los riesgos psicosociales en los conductores de las unidades de la cooperativa de transportes y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para tratar en lo posible de eliminarlos o reducirlos.

El cuestionario que se empleara es un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es

INDIVIDUAL. Se pedirá que responda con toda sinceridad a cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas. Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una “X” la respuesta que considere que describe mejor tu situación.

La propuesta de proceso de intervención que se presenta cumple las condiciones de utilización del método. La siguiente tabla muestra el proceso de intervención y puede utilizarse como un check-list.

TABLA N° 1
FASES DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

1.	Presentación del método a dirección de la empresa y representantes de los trabajadores.
2.	Firma del acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para la utilización del método COPSOQ y el alcance de la evaluación.
3.	Designación del Grupo de Trabajo (GT): representantes de trabajadores, de la dirección empresa, Servicio de Prevención y/o técnicos externos.
4.	Decisión de las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato.
5.	Adaptación del cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato.
6.	Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.
7.	Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato.
8.	Preparación de proceso de información-sensibilización (circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores y mandos intermedios).
9.	Difusión de los materiales y celebración de reuniones informativas

con la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.
10. Distribución, y recogida del cuestionario.
11. Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.
12. Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.
13. Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.
14. Interpretación de resultados.
15. Redacción informe de interpretación de resultados.
16. Presentación e interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.
17. Importancia de las exposiciones problemáticas.
18. Propuesta de medidas preventivas.
19. Oportunidad de las intervenciones.
20. Propuesta de prioridades.
21. Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización con dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.
22. Aprobación de las medidas preventivas y priorización.
23. Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva.
24. Aplicación y seguimiento medidas preventivas.
25. Evaluación de la eficacia medidas preventivas.

Fuente: (Fernández GARCÍA, 2013)

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

2.3.2 Análisis de datos y presentación de resultados.

Hay tres etapas principales en el análisis e interpretación de los resultados a saber:

- Las puntuaciones: la misma que se expresa para cada una de las dimensiones psicosociales de 0 a 100. Las

dimensiones psicosociales se dividen en positivas aquellas que están cerca de los 100 puntos y negativas aquellas que tienden a bajar a cero.

- La prevalencia de la exposición y
- La distribución de frecuencias de las respuestas.

En lo que respecta a los cuestionarios o check-list se ha aplicado procesamiento estadístico elemental, calculando frecuencias de respuesta y porcentajes que representan estas. Las preguntas abiertas han sido leídas para reducirlas a las categorías que aparecen en los cuadros y calcular las frecuencias.

TABLA N° 2
DIMENSIONES QUE MIDE EL CUESTIONARIO COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)

Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión Media del COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4

Influencia y desarrollo de habilidades	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
Compensaciones	Inseguridad	4
	Estima	4
Doble presencia	Doble presencia	4

Fuente: (Fernández GARCÍA, 2013).

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

2.4 Cuestionario ISTAS 21

Los factores de riesgo psicosocial según Cabaleiro Protela (2010): “Los factores psicosociales y los factores de riesgo derivados de estos hacen referencia a la interacción entre la organización del trabajo y las características de las personas que realizan ese trabajo” (Cabaleiro Protela, 2010, pág. 56), Estos factores de riesgos de trabajo a los que están expuestos los conductores de las unidades de transporte de la cooperativa son de gran relevancia en su atención prioritaria para poder minimizar el daño a la salud.

Al identificar los factores psicosociales de una organización se pueden identificar las causas de los trastornos en la salud, y al ser identificados se pueden buscar mecanismos para controlar y disminuir estos índices, para beneficiar a la colaboradores de la empresa.

Los factores de riesgo psicosocial, al realizarse un proceso de análisis,

permite mejorar el desempeño de los colaboradores, mejorando el entorno basado en los aspectos de mayor importancia de la empresa.

Es importante la participación de todos los que pertenecen al área en estudio, para comprender la situación presente de la empresa. Permitiendo el uso de la teoría como de la técnica, yendo más allá de un informe, si no presentar recomendaciones para disminuir los índices elevados.

El método de evaluación ISTAS, nos permite identificar las 20 dimensiones.

TABLA N° 3
DIMENSIONES DEL ISTAS

#	DESCRIPCIÓN
1	CALIDAD DE LIDERAZGO
2	RITMO DE TRABAJO
3	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS
4	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO
5	PREVISIBILIDAD
6	EXIGENCIAS CUANTITATIVAS
7	INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
8	EXIGENCIAS EMOCIONALES
9	APOYO SOCIAL DE SUPERIORES
10	EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES
11	DOBLE PRESENCIA
12	INFLUENCIA
13	POSIBILIDADES DE DESARROLLO
14	SENTIDO DEL TRABAJO
15	CLARIDAD DE ROL
16	CONFLICTO DE ROL
17	SENTIMIENTO DE GRUPO

18	RECONOCIMIENTO
19	CONFIANZA VERTICAL
20	JUSTICIA

Fuente: Informe preliminar istas21

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Las principales características son:

“Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), (riesgolab, s.f.); la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola)", (istas, s.f.).

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

“Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad”,(istas, s.f.).

“Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa”, (istas, s.f.).

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

Es importante identificar que los colores relevantes son el rojo como resultados desfavorables, verde como favorable y amarillo como intermedio.

Los datos ingresados en el programa se encuentran en los anexos

2.5 Presentación de resultados y diagnóstico.

Para la presentación de los datos primeramente se hace un análisis de los datos ingresados a la plataforma ISTAS21, las preguntas en este caso fueron 20 y se califica de acuerdo al grado que presenten de estrés laboral y la misma que reflejaran los resultados de acuerdo a los intervalos que se presentan a continuación:

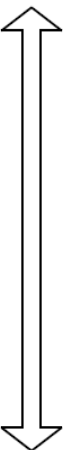
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en la COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO, en la que se muestra con claridad en color rojo el ritmo de trabajo de los conductores de las unidades representando un nivel desfavorable para la salud, además se muestra una inseguridad en el empleo y en una menor escala los conflictos familiares, encontrándose en una situación desfavorable.

Para el nivel psicosocial intermedio color amarillo se aprecia claramente la inseguridad en las condiciones de trabajo.

Para el nivel verde nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud se puede apreciar el apoyo total de compañeros, los sentimientos de grupo y la calidad de liderazgo hacen que ellos tengan apoyo entre compañeros del volante a nivel cantonal.

TABLA N° 4
RESULTADOS

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Exigencias emocionales	100	0	0
	Exigencias de esconder emociones	100	0	0
	Inseguridad sobre el empleo	96	0	4
	Conflicto de rol	20	80	0
	Previsibilidad	10	0	90
	Exigencias cuantitativas	6	2	92
	Doble presencia	6	94	0
	Claridad de rol	4	4	92
	Influencia	0	0	100
	Posibilidades de desarrollo	0	4	96
	Sentido del trabajo	0	2	98
	Apoyo social de compañeros	0	0	100
	Sentimiento de grupo	0	0	100
	Apoyo social de superiores	0	94	6
	Calidad de liderazgo	0	0	100
	Reconocimiento	0	0	100
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0	96	4
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	0	100

Fuente: Informe preliminar istas21

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Esta información también se la presenta en el orden por los grupos de importancia, en este grafico se identifican dos columnas que presentan la exposición con su respectivo color de relevancia e influencia en los evaluados.

Identificación de las exposiciones

La siguiente tabla presenta la exposición o afectación por los puestos de trabajo identificándolo con la prioridad de relevancia de colores.

TABLA N° 5
IDENTIFICACIÓN DE LAS EXPOSICIONES

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Chofer																				
Departamentos	Socio																				
	Contratado																				

Fuente: Informe preliminar istas21

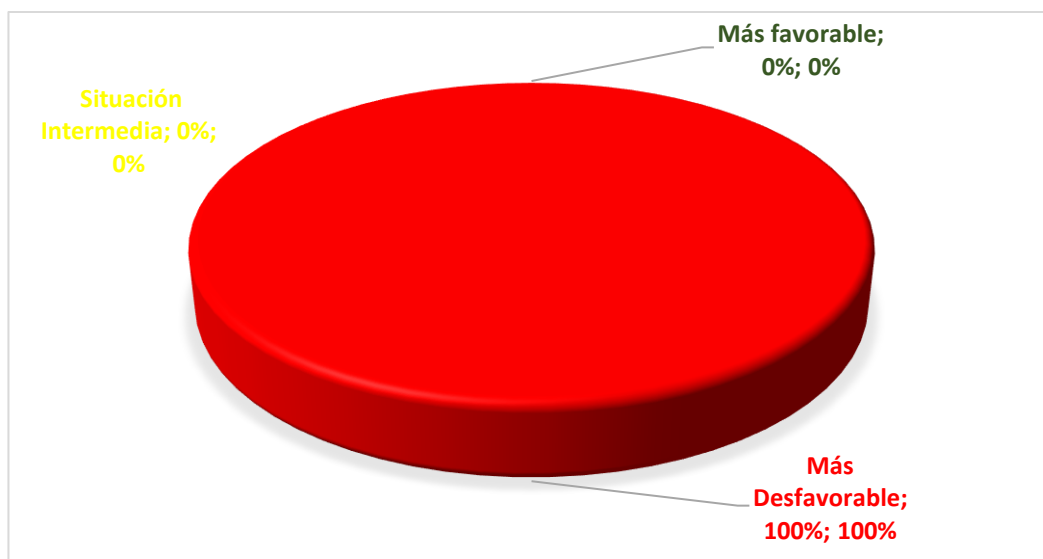
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

En base a estos resultados podemos presentar los resultados priorizando los que más afectan a los conductores.

Ritmo de trabajo

Exposición: De acuerdo a las encuestas realizadas se nota que un porcentaje del 100% se encuentra en una situación más desfavorable, en lo que respecta al ritmo de trabajo.

GRÁFICO N° 1
RITMO DE TRABAJO



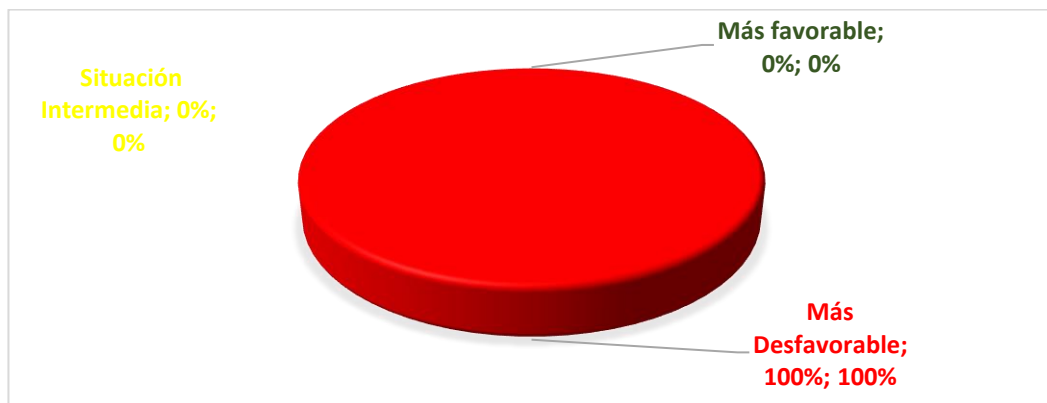
Fuente: Informe preliminar istas21

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Exigencias emocionales

Exposición: En las exigencias emocionales se observó que el 100% se encuentran en una situación más desfavorable, constituyéndose en riesgo psicosocial que hay que tomar en cuenta.

GRÁFICO N° 2
EXIGENCIAS EMOCIONALES

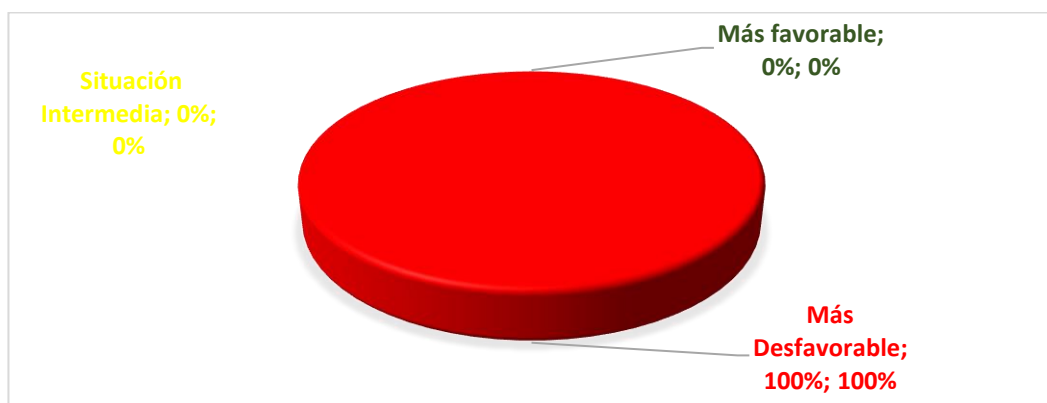


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Exigencias de esconder emociones

Exposición: De la misma manera el 100 % de los encuestados están en una situación más desfavorable.

GRÁFICO N° 3
EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

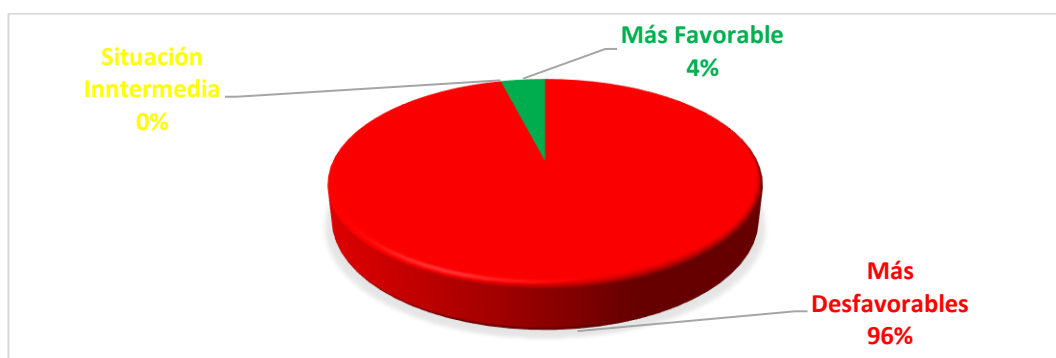


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Inseguridad sobre el empleo

Exposición: Este porcentaje del 96% se encuentra una manera más desfavorable como consecuencia de la inseguridad en el empleo, solo el 4% de los encuestados tienen un contrato de trabajo fijo.

GRÁFICO N° 4
INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

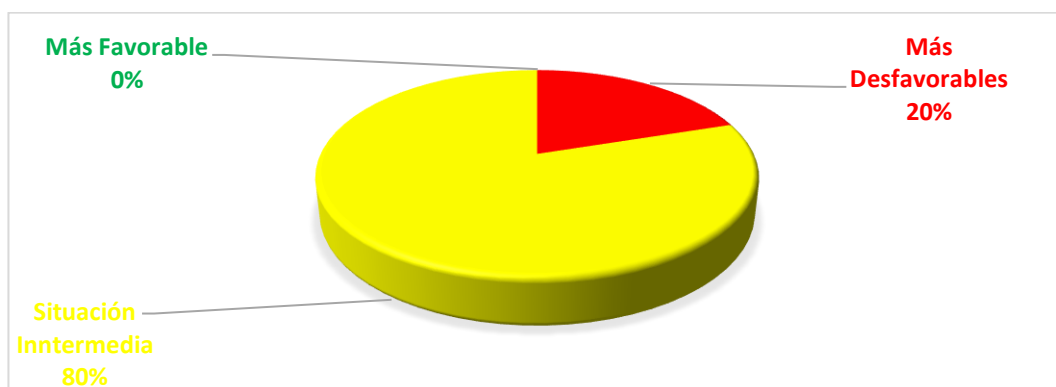


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Conflicto de rol

Exposición: En la parte del conflicto de rol se obtuvieron los siguientes porcentajes, un 80 % está en una forma intermedia y el resto en la forma más desfavorable.

GRÁFICO N° 5
CONFLICTO DE ROL

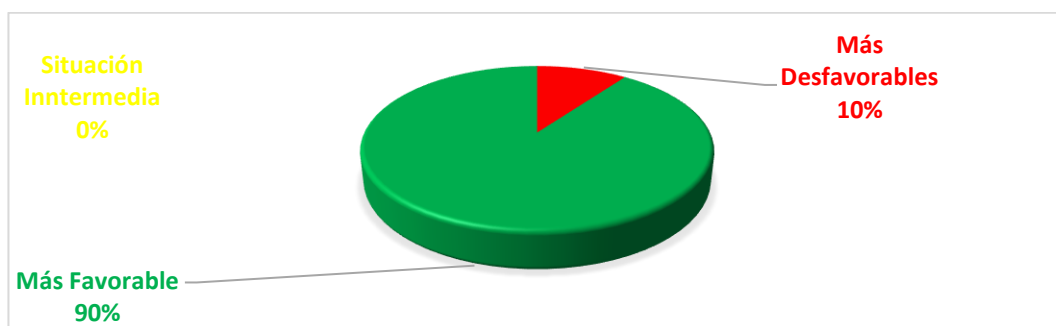


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Previsibilidad

Exposición: Un 10% de los conductores de COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 90% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

GRÁFICO N° 6
PREVISIBILIDAD

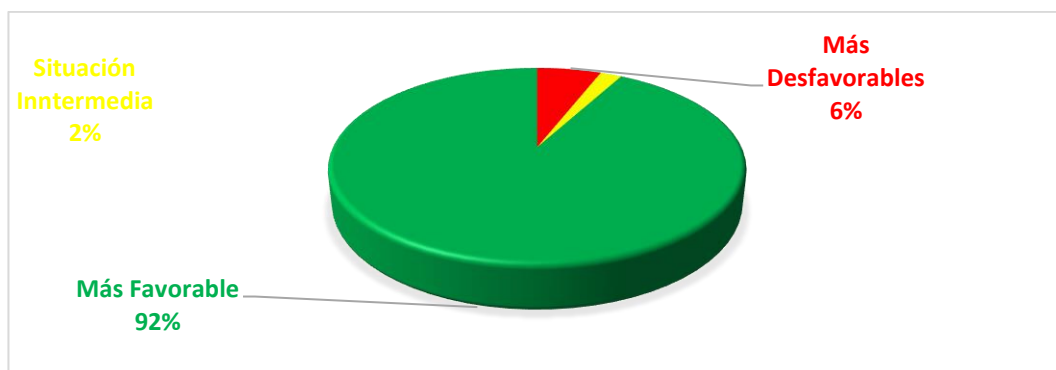


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Exigencias cuantitativas

Exposición: Un 6% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 2% a la intermedia y un 92% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

GRÁFICO N° 7
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

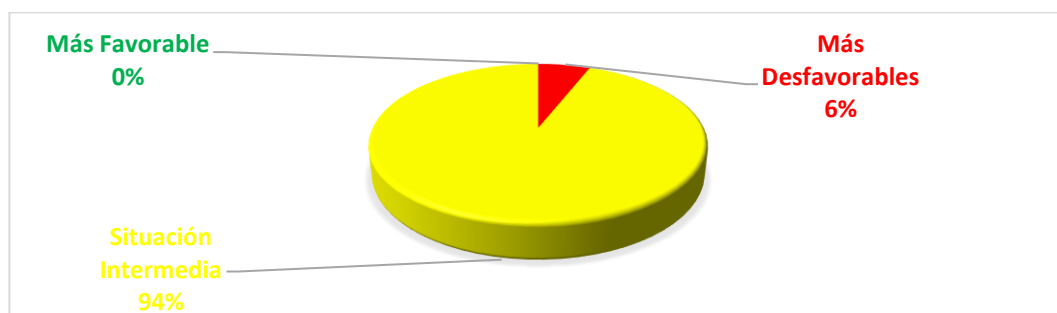


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Doble presencia

Exposición: Un 6% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 94% a la intermedia.

GRÁFICO N° 8
DOBLE PRESENCIA

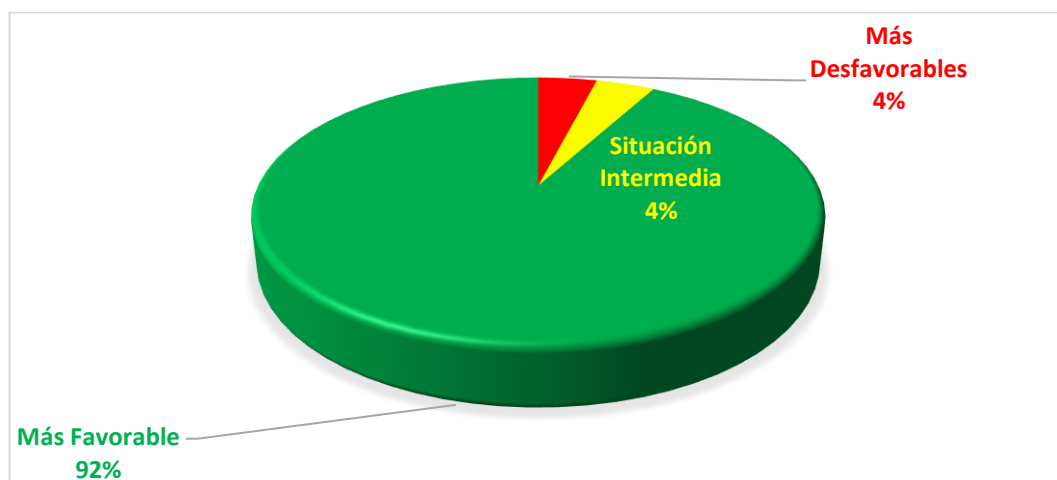


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Claridad de rol

Exposición: Un 4% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y el 92% contestó de forma favorable.

GRÁFICO N° 9
CLARIDAD DE ROL

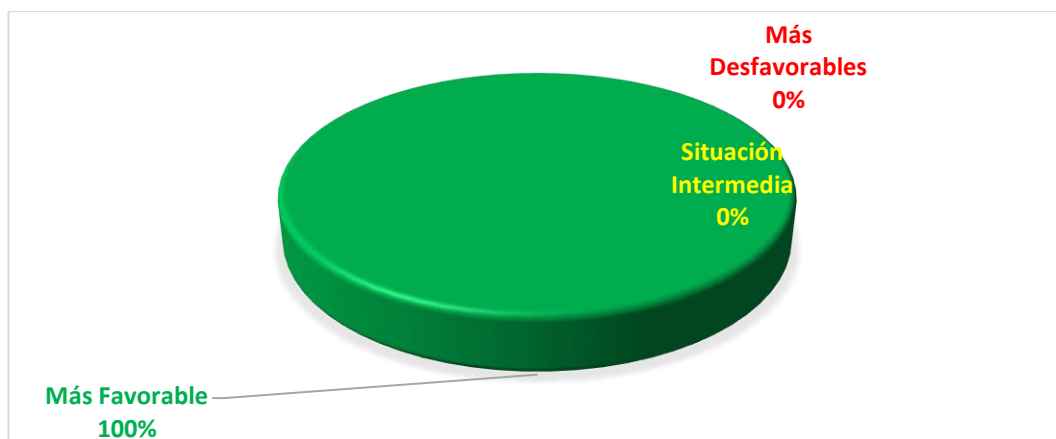


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabela

Influencia

Exposición: el 10% contesto de forma favorable

GRÁFICO N° 10
INFLUENCIA

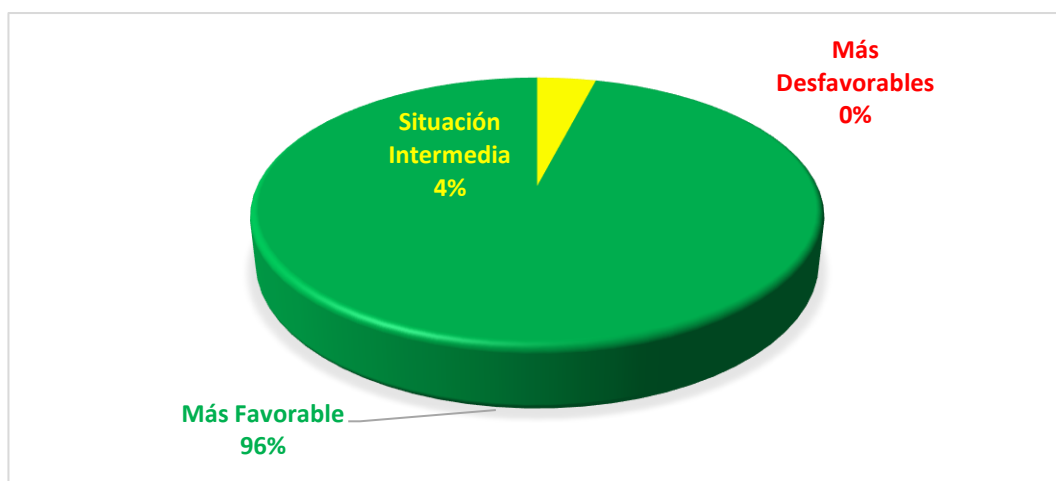


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Posibilidades de desarrollo

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 4% a la intermedia y el 96% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 11
POSIBILIDADES DE DESARROLLO

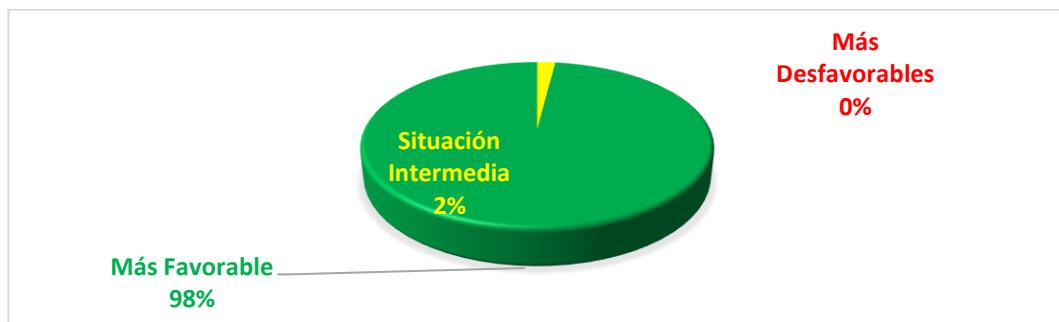


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Sentido del trabajo

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 2% a la intermedia y el 98% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 12
SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Apoyo social de compañeros

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y el 100% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 13
APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

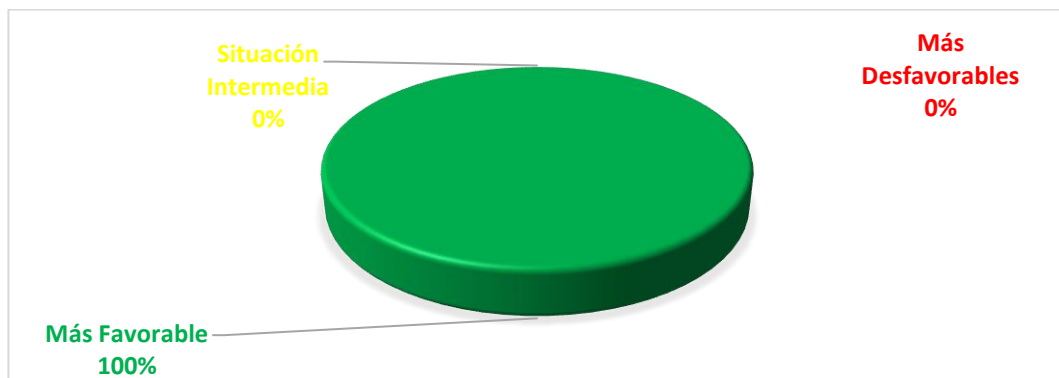


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Sentimiento de grupo

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y el 100% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 14
SENTIMIENTO DE GRUPO

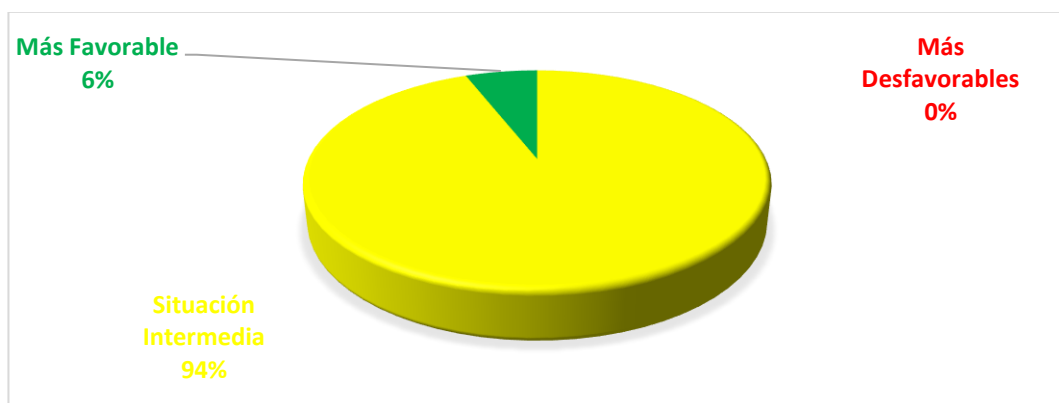


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Apoyo social de superiores

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 94% a la intermedia y el 6% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 15
APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

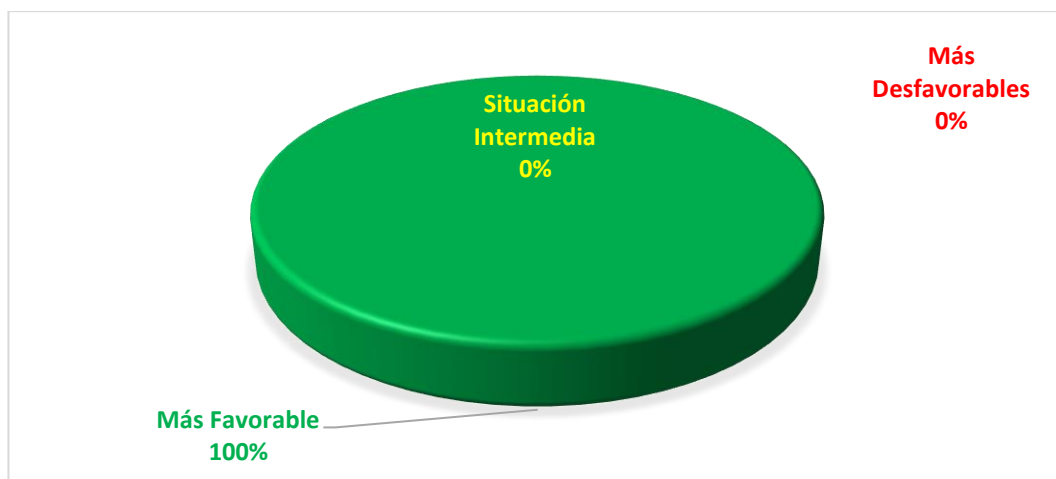


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Calidad de liderazgo

Exposición: El 100% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 16
CALIDAD DE LIDERAZGO

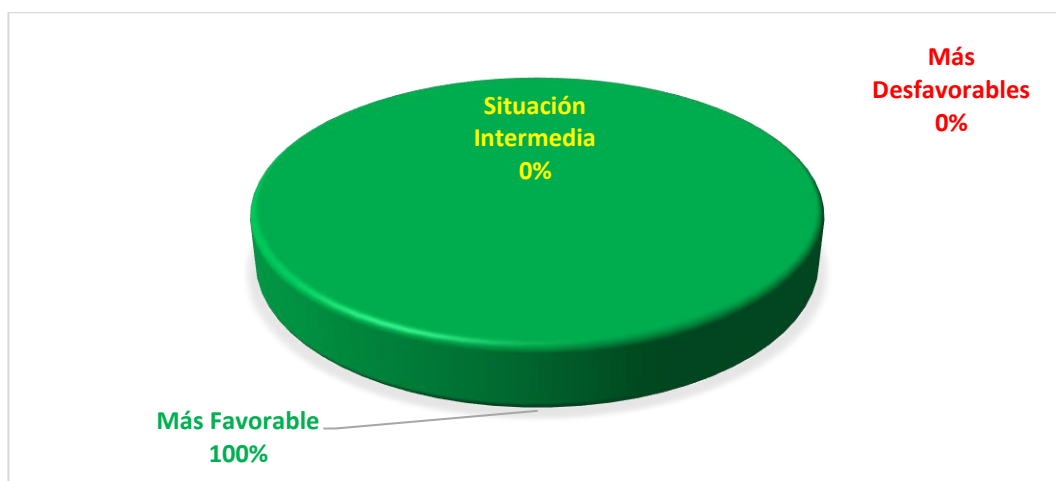


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Reconocimiento

Exposición: El 100% de los conductores contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 17
RECONOCIMIENTO

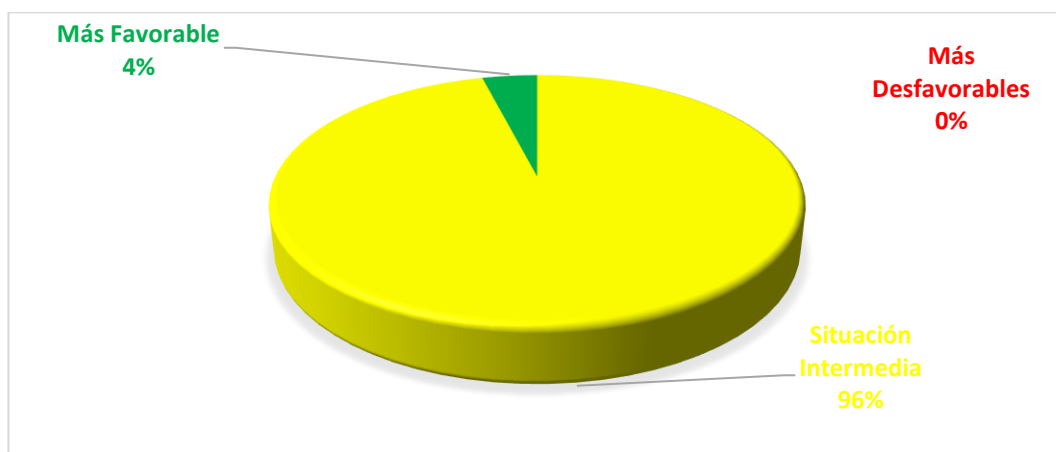


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Exposición: Un 0% de los conductores, está expuesto a la situación más desfavorable, un 96% a la intermedia y el 4% contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 18
INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

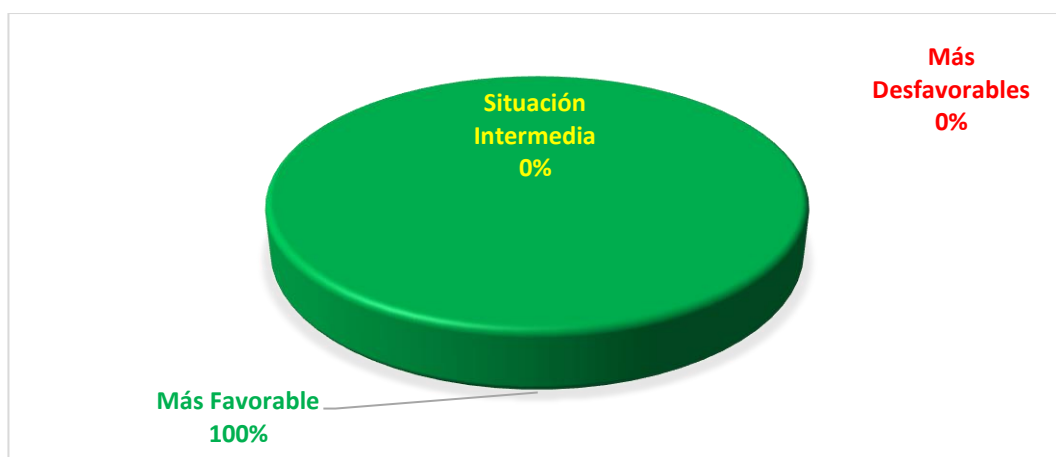


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Confianza vertical

Exposición: El 100% de los conductores contesto de forma favorable.

GRÁFICO N° 19
CONFIANZA VERTICAL

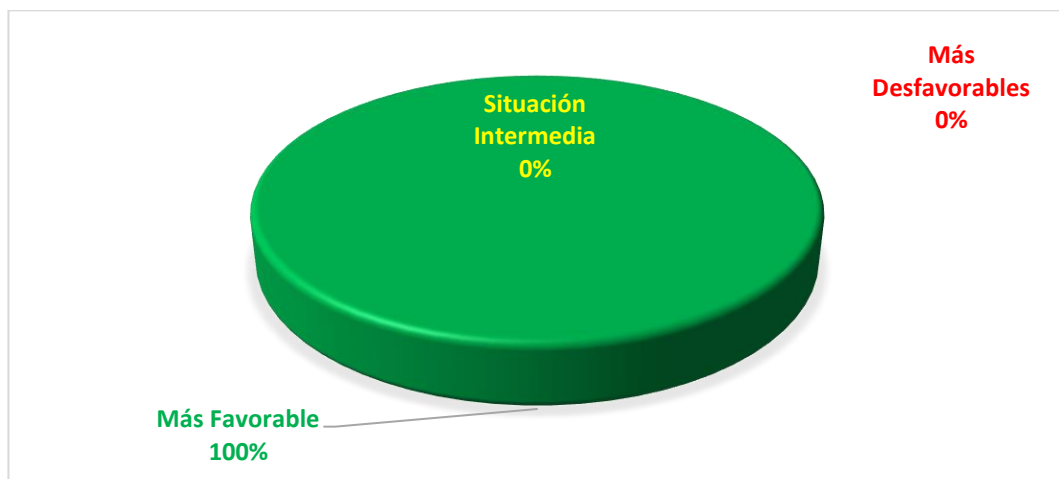


Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

Justicia

Exposición: El 100% de los conductores contesto de forma favorable con lo que respecta a justicia.

GRÁFICO N° 20
JUSTICIA



Fuente: Informe preliminar istas21
Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

2.6 Diagnóstico

Los resultados del análisis de datos ingresados a software istas21, nos demuestran las dimensiones que están afectando al personal que ejerce de conductores en la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo. Entre los riesgos psicosociales que mayor influencia tienen se encuentran:

- Ritmo de trabajo
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Inseguridad sobre el empleo

Estas son las situaciones más desfavorables, no tiene conexión directa pero son parte del problema final como lo es el riesgo psicosocial.

CAPITULO III

PROPUESTA

3.1 Introducción

Es necesario realizar un plan de intervención enfocada a los riesgos psicosociales, que se enfoque a los factores encontrados por la herramienta ISTAS21 y los de seguridad industrial que son asociados a las actividades que realiza el conductor de las unidades de transporte de pasajeros, a pesar que es una realidad que no se pueden solucionar todos al mismo tiempo, pero si se realiza una intervención planificada dando prioridades a las necesidades mayores, y planteando metas que se puedan lograr.

3.2 Plan de Prevención

El de prevención para los riesgos psicosociales que se deberá implementar para una buena gestión dentro de la empresa, se empezara con una política de prevención de riesgos laborales, debido a que estas empresas de transporte de pasajeros deben llevar a cabo un conjunto de actividades donde se tenga en cuenta los procesos técnicos en la organización del trabajo y las condiciones en que desarrollan sus operaciones.

Para una correcta integración de la prevención se requiere de la colaboración de todos los niveles de la empresa de transporte de pasajeros.

El plan de prevención de riesgos psicosociales de la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo, debe contemplar como mínimo:

- **Identificación de a la empresa:** donde se describa su actividad de la empresa.
- **Estructura organizativa de la empresa:** Identificación de funciones y responsabilidades.
- **Organización de la producción:** identificación de los procesos técnicos y los procedimientos organizativos en relación con la prevención de riesgos laborales.
- **La organización de la prevención en la empresa:** descripción de la modalidad preventiva según proceda.
- **Política, los objetivos y las metas:** en materia preventiva, lo que pretende alcanzar la empresa, los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3.2.1 Evaluación de Riesgos Laborales

Se evaluarán los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo del conductor como mínimo dos veces por año, en estas evaluaciones se deberá identificar las situaciones de riesgos psicosocial, así como los factores que pueden desembocar en los mismos. Estas evaluaciones deberán realizar personal especializado en el área de ergonomía o psicología aplicada.

3.2.2 Planificación de actividades preventivas

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, se establecerán acciones preventivas encauzadas, en primer lugar, a evitar este riesgo, y, cuando no sea posible, minimizarlo en el origen. La planificación de dichas acciones preventivas se orientará a abordar los siguientes ámbitos de la organización:

- Medidas referentes al entorno de trabajo.

- Medidas referentes al procedimiento de trabajo.
- Medidas referentes a sistemas de seguridad.
- Medidas técnicas y medidas organizativas.

3.2.3 Medidas organizativas: entre las que destacan:

- Rotación de puestos de trabajo, de forma que se adapten a los trabajadores.
- Remodelación de tareas, para hacerlas menos monótona.
- Clarificar las funciones y competencias de cada uno de los trabajadores, comunicándoselo para evitar conflictos.
- Asegurar que los cambios de horario y turnos de trabajo a cada uno de los trabajadores sean los menos posibles

3.2.4 Medidas técnicas, entre las que destacan:

- Atender a un adecuado diseño de los factores físicos del puesto de trabajo (espacio, iluminación, temperatura, ruido)
- Mejorar la comunicación empresa-trabajador a través de tableros de anuncios, intranet, reuniones de trabajo con representantes...
- Dotar a los conductores de algún mecanismo de alarma, en caso de necesidad ante situación de peligro.
- Formar periódicamente a los trabajadores para mejorar sus competencias y funcionabilidad.
- Ofrecer a los trabajadores y velar porque los realicen, reconocimientos médicos específicos que tengan en cuenta los riesgos psicosociales.

3.2.5 Medidas de trabajador

- Buen estado físico, una dieta adecuada, apoyo social, tener

vida al margen del trabajo, realizar actividades de ocio, como deporte, actividades lúdicas etc.

- Técnicas de control de respiración, relajación mental que pueden ayudar al trabajador a disminuir los riesgos psicosociales o a afrontarlos de manera que perjudiquen mínimamente en su salud.

3.3 Propuesta enfocada en las ISTAS21

La propuesta se enfocara en 3 etapas

Etapas 1

Tomar como punto de partida la información obtenida por esta investigación a partir del uso del istas21.

Etapas 2

Enfocarse en los resultados encontrados para realizar trabajos en grupos focales, entre las personas afectadas y la dirigencia de la cooperativa, con la ayuda de un técnico capas de mediar.

Etapas 3

Diseño de un plan de mejora del Riesgo Psicosocial e Implementación de protocolos que permitan resolver los conflictos encontrados, para permitir que el riesgo psicosocial no afecte al personal que trabaja conduciendo. Se enfocara en solucionar los riesgos encontrados:

- Ritmo de trabajo.
- Exigencias emocionales.
- Exigencias de esconder emociones.

- Inseguridad sobre el empleo.

El Plan de acción se enfocara en:

- Capacitar al personal valorado y mandos superiores.
- Educar para realizar mejoras a trabajos en grupos.
- Realizar evaluaciones.
- Coordinar de mejor manera los horarios de trabajo.
- Mejorar la comunicación.
- Realizar trabajos en grupos para escuchar las necesidades y mejoras planteadas por los afectados.
- Realizar dinámicas para mejorar las relaciones laborales.

Es necesario proponer medidas que se enfoquen a solucionar los problemas encontrados y para esta meta se deben realizar actividades con sus responsables.

TABLA N° 6
DESCRIPCION DE PROPUESTA

Condiciones	Acción de mejora	Metodologías y estrategias	Responsable	Responsable de acción
Ritmo de trabajo	Planeación	Mejorar el planteamiento de las horas laborales	Dirección Coordinador de Calidad - Recursos Humanos	Coop y Socio
Exigencias emocionales	Formación	capacitar al personal en control de la ira	Dirección Coordinador de Calidad - Recursos Humanos	Coop y Socio
Exigencias de esconder emociones	Formación	capacitar en atención al cliente	Dirección Coordinador de Calidad - Recursos Humanos	Coop y Socio
Inseguridad sobre el empleo	Bienestar	Realizar contratos que permitan mejorar las condiciones de trabajo y la afiliación al IESS	Dirección Coordinador de Calidad - Recursos Humanos	Coop y Socio

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

3.4 Plan de prevención de seguridad industrial para los factores de riesgos encontrados en los conductores de transporte de pasajeros.

Para desarrollar el plan de prevención se lo hace con los riesgos encontrados en las actividades que desarrollan los conductores de transporte a saber.

Normas básicas para evitar atropellos.

- Mantener una velocidad adecuada en todo momento a la vía por la que se transita
- Realizar las revisiones periódicas de mantenimiento al vehículo, este mantenimiento preventivo se lo hará mensualmente.
- Respetar las normas y reglamentos de tránsito establecidas por la Comisión de Tránsito del Ecuador y dentro las jurisdicciones las que estipula la ATM.
- Evitar cualquier tipo de distracción al volante, no utilizando sistemas de comunicación con el vehículo en marcha, salvo los estrictamente imprescindibles.
- No ingerir bebidas alcohólicas, por muy pequeña que sea la cantidad, tampoco comidas copiosas.
- Evitando, siempre que sea posible, la ingesta de aquellos que provoquen somnolencia.
- Evitar mantener conversaciones prolongadas con pasajeros:

Normas básicas para arrancar el vehículo.

- Comprobar, antes de arrancar el vehículo el adecuado estado y posición de espejos, volante, asiento, así como de los elementos de seguridad y aviso, (luces, frenos, claxon).

- Comprobar niveles de aceite, agua y llantas.
- Durante la conducción establecer pautas de descanso entre turnos y realizar ejercicios de relajación apropiados.
- Realizar paradas sólo en aquellas zonas autorizadas.
- Ante cualquier situación potencialmente conflictiva parar el vehículo en lugar seguro para resolverla.
- En caso de avería, utilizar los dispositivos de señalización de emergencia: luces de del stop, colocar triángulos de seguridad, etc.
- Al estacionar el vehículo, poner el freno de mano, apagar el motor y utilizar los calzos de sujeción en caso de ser necesario.

Normas de seguridad para prevenir en los posible los atracos y actos violentos.

- Mantener con seguros las puertas de ingreso y salida del vehículo.
- Tener cerradas las ventanas y ventoleras.
- Tener instalada una cámara de seguridad y un dispositivo GPS con dispositivo de alerta a la policía para poder ser localizados lo antes posible en caso de agresión o atraco.

Normas básicas para prevenir cortes, golpes, proyecciones.

- Prestar atención para entrar y salir del vehículo.
- Utilizar las herramientas adecuadas al tipo de reparación a realizar.
- Prestar especial atención al estado de la calzada (existencia de piedras o gravilla) evitando circular en paralelo con otros vehículos en el caso de que se den las circunstancias anteriores.

- Aumentar la distancia de seguridad en el caso de que el vehículo delantero desprenda piedras u otros objetos que puedan colisionar.
- Utilizar gafas de protección a la hora de revisar o reponer los niveles de líquidos del vehículo.

Normas básicas para prevención de contacto eléctrico

- Manipulación de cables pelados.
- Uso de herramientas no apropiadas, (sin aislamiento).
- Paso del vehículo bajo líneas eléctricas de alta tensión sin comprobar si el gálibo supera o no la altura de la línea.
- Manipulación de equipos eléctricos en zonas húmedas o con manos y/o ropa mojada.

Normas básicas para evitar el estrés

- Procurar establecer un equilibrio entre la vida laboral y personal, compaginando la familia y amistades con el trabajo.
- Mantener un buen estado físico, realizando ejercicio de manera habitual.
- Reducir la ingesta de productos excitantes.
- Cuidar el peso.
- Realizar técnicas de control de la respiración y relajación física y mental.

Normas básicas para evitar la fatiga.

- Realizar pausas en el trabajo a intervalos regulares de tiempo
- Procurar mantener una dieta equilibrada, respetando en la medida de lo posible los horarios de las comidas.

Trabajo en grupos focales		x							x			
Total												3.750,00

Fuente: Informe preliminar istas21

Elaborado por: Granoble Cedeño María Isabel

3.6 Costos de implementación de la propuesta

Para la implementación del plan de prevención de riesgos psicosociales en la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo se pretende reducir en lo mínimo los accidentes y enfermedades que se generan por estos factores de riesgos psicosociales. Para implementar este plan de prevención a más de las capacitaciones y mediciones de los factores de riesgos psicosociales se necesitan otros insumos como carpetas en las que se archivarán los resultados de la evaluación de cada chofer, útiles de oficina y un especialista ya sea contratado o que esté al servicio de la cooperativa.

3.6.1 Costo beneficio

3.6.1.1 Costo

Con los costos que se planteó en el cronograma de trabajo solo se cubrirá una parte del plan de prevención que suman \$ 3.750, estos son gastos y no genera ninguna rentabilidad monetaria, pero si genera un buen estado de salud en los conductores de transporte ya que estos gastos precisamente sirven para este propósito, proteger la vida y salud de los trabajadores.

3.6.1.1 Beneficio

La empresa se verá beneficiado porque minimizara la accidentabilidad laboral, las enfermedades producidas por los factores de

riesgos psicosociales, es más aun cumplir con lo establece la normativa legal vigente en temas de seguridad y salud ocupacional emanadas por el Ministerio de Trabajo y el IESS. Riesgos del Trabajo, entidades controladoras en prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores se verán beneficiados porque desarrollaran sus actividades de trabajo seguros en donde su salud será la primordial para el empleador.

La familia de los conductores se verán beneficiadas porque tendrá a al padre, esposo u hijo en buenas condiciones de salud y lo que es más tendrá el tiempo suficiente para compartir con la familia.

3.7 Conclusiones

El estudio realizado a los choferes de la Cooperativa de Transporte Pedro Carbo, consistió en identificar los factores que influyen en los riesgos psicosociales, los cuales afectan a los choferes, como son la ansiedad el estrés son males que perjudican en gran porcentaje a los trabajadores de las unidades de transporte público, como consecuencia de las duras jornadas de trabajo y los horarios que inclusive son de hasta 12 horas.

También se evidenció que los conductores de transporte de vehículos de pasajeros se encuentran sometidos a más estrés, fatiga mental, atracos y violencia verbal, no hay evidencias de estudios realizados sobre riesgos psicosociales en esta área de transporte en la ciudad de Guayaquil

Otro tema de mucha importancia es la edad de los conductores que oscila entre los 45 y 60 años y en su totalidad son de sexo masculino, sus horarios de trabajo no solamente son de ocho horas sino de hasta doce horas y su trabajo son inclusive los días festivos y feriados.

3.8 Recomendaciones

Se presentan las siguientes recomendaciones:

- Comprometer a todos las partes tanto a los choferes, socios y dirigencia de la Cooperativa, para lograr las mejoras.
- Facilitar los recursos necesarios para lograr mejoras, sean estos recursos humanos o financieros.
- Dar seguimiento a las mejoras que se proponen
- Se debe coordinar esfuerzos de parte de la dirigencia y socios para lograr las mejoras.
- Se debe mejorar el trabajo en grupo permitiendo de esta manera dar a conocer que tipos de riesgos se expone el personal.

ANEXOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA

 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: COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO	Fecha de respuesta: diciembre 2017
--	------------------------------------



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

1) ¿Qué edad tienes?

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

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO y tus condiciones de trabajo.

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

- ☐ 1 Socio
- ☐ 2 Contratado

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

- ☐ 1 Chofer

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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



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

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

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

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

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO?

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

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO?

- ☐ 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- ☐ 2 Soy fijo discontinuo
- ☐ 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- ☐ 4 Soy temporal (contrato por día y servicio, circunstancias de fuerza mayor)
- ☐ 5 Soy funcionario
- ☐ 6 Trabajo sin contrato





9) Desde que entraste en COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- ☐ 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- ☐ 2 Turno completo

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

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





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

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

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

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

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

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

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO?

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

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

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





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

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

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- ☐ 1 300 euros o menos
☐ 2 Entre 301 y 450 euros
☐ 3 Entre 451 y 600 euros
☐ 4 Entre 601 y 750 euros
☐ 5 Entre 751 y 900 euros
☐ 6 Entre 901 y 1.200 euros
☐ 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
☐ 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
☐ 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
☐ 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
☐ 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
☐ 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
☐ 13 Más de 3.000 euros

22) Tu salario es:

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





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

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





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

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



25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

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



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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estas preocupado/a por ...

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





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

¿En qué medida...

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

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

29) En general ¿dirías que tu salud es?

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





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

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

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

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



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

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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

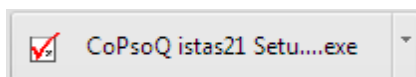
ANEXO N° 2

INTRODUCCION DE DATOS AL SISTEMA

Ingreso de datos al sistema

El fichero de instalación y todos los materiales necesarios para la correcta aplicación de la metodología CoPsoQ-istas21, están disponibles (de forma gratuita) en la web **www.copsoq.istas21.net**.

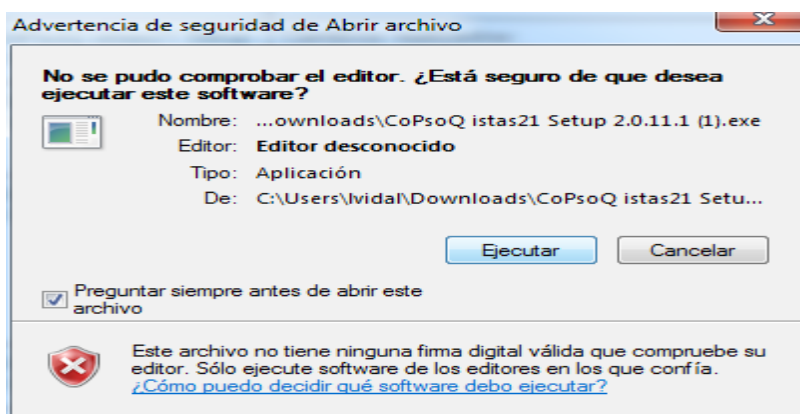
Una vez guardado en nuestro ordenador el fichero ejecutable, hacemos doble clic sobre él para instalar la aplicación.



En este momento, nos aparecerá una ventana pidiéndonos confirmación para ejecutar el software, ya que no puede comprobar el fabricante. Para continuar, clicaremos en Ejecutar.

IMÁGEN N° 1

CONFIRMACIÓN PARA EJECUTAR EL SOFTWARE



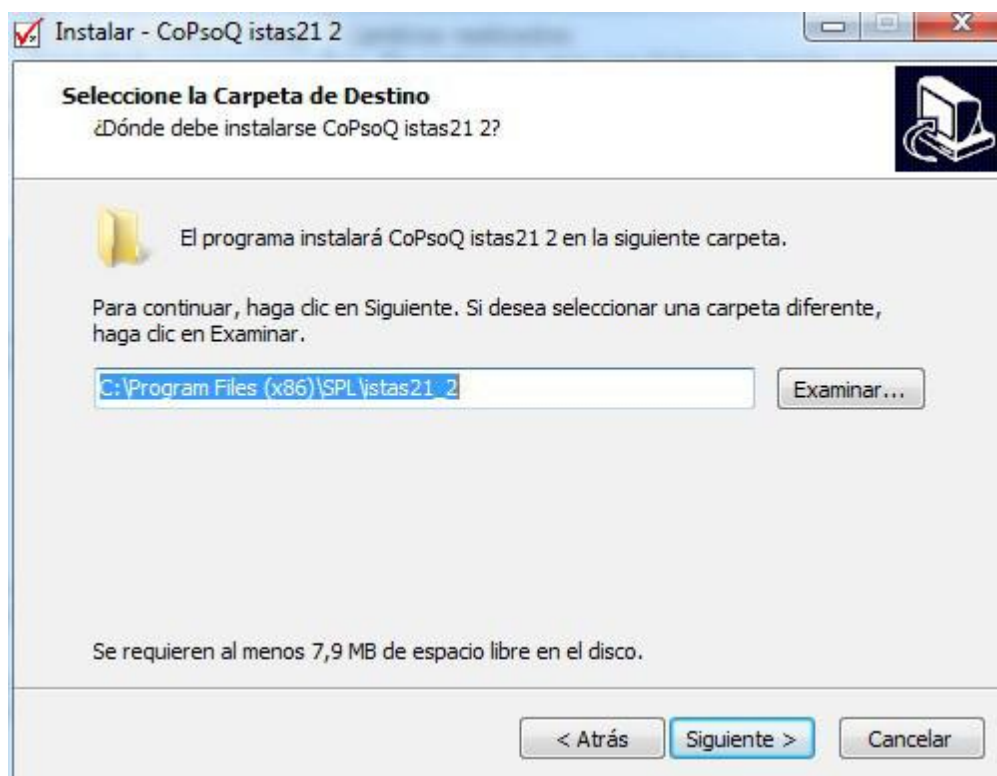
Fuente: Informe preliminar istas21
 Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

A partir de este momento, se suceden una serie de ventanas que nos piden confirmación para instalar la aplicación. En una de ellas se nos piden

indicaciones para ubicarla donde le indiquemos.

IMÁGEN N° 2

CONFIRMACIÓN PARA INSTALAR



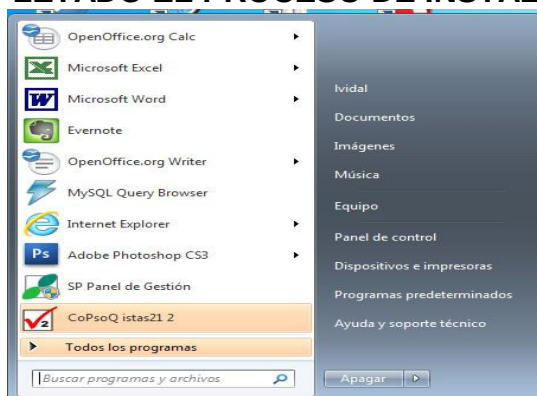
Fuente: Informe preliminar istas21
Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Por último aparecerá una ventana que confirma que el proceso de instalación se ha realizado correctamente y se nos pide una confirmación para que el proceso de instalación finalice. Hay que pulsar el botón Finalizar.

Una vez completado el proceso de instalación, se puede acceder al programa a través del menú Inicio, ya que el proceso de instalación ha creado en el menú principal un acceso directo al programa (si se accede muy a menudo al programa también podemos crear un acceso directo al escritorio de nuestro ordenador, mediante el botón derecho del ratón).

IMÁGEN N° 3

COMPLETADO EL PROCESO DE INSTALACIÓN



Fuente: Informe preliminar istas21

Elaboración: Granoble Cedeño María Isabel

Creación de fichero para la empresa

Para introducir los datos relativos a la empresa objeto de evaluación será necesario crear un “Nuevo fichero”.

Gestión de Empresas. Aparecerá la siguiente pantalla, donde se podrá ver la ficha “Configurar Empresa”:

IMÁGEN N° 4

CREACIÓN DE FICHERO PARA LA EMPRESA

Fuente: Informe preliminar istas21

Elaboración: Granoble Cedeño María Isabel

Proceso de intervención

La aplicación informática nos permite introducir los aspectos más relevantes sobre cómo se ha llevado a cabo el proceso de intervención para que puedan quedar reflejados en el Informe preliminar; para ello, se ha incluido la pestaña “Proceso de intervención”, ubicada en “Configurar empresa”.

IMÁGEN N° 5 PROCESO DE INTERVENCIÓN

CoPsoQ-istas21 2 :: COOP. DE TRANSPORTE PEDRO CARBO :: [Configuración de empresa]

Configurar Empresa | Proceso de intervención | Configurar Cuestionario y Base de Datos

3) INFORMACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y RECOGIDA

Fecha de inicio: 18/12/2017

☒ Diseño mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.

☒ Preparación proceso información-sensibilización: circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores/as y mandos intermedios; decidir canales: GT.

☒ Publicación de los materiales preparados y celebración de las reuniones informativas a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.

☒ Distribución, respuesta y recogida: GT.

INDICAR CÓMO SE REALIZAN LOS PASOS SIGUIENTES:

La INFORMACIÓN a la plantilla

Cómo	Quién
☒ Circulares	☒ El Comité de Seguridad y Salud
☒ Reuniones (sesiones presenciales)	☒ El Grupo de Trabajo
☒ Otro:	☒ El Servicio de prevención
	☒ Los Delegados de prevención
	☒ Otro:

La DISTRIBUCIÓN de los cuestionarios

Cómo	Quién
☒ En mano	☒ El Grupo de trabajo
☒ Por correo interno	☒ El Correo interno
☒ Otro:	☒ El Servicio de prevención

Modificar Guardar Cancelar

Fuente: Informe preliminar istas21

Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Para poder acceder a la modificación de la lista, hay que pulsar el botón modificar y una vez realizados los cambios, pulsar el botón guardar.

La aplicación destaca en color rojo los items pendientes y necesarios de configurar en el Proceso de Intervención, para poder continuar con el proceso.

Para más información sobre este punto podemos consultar el capítulo “Preparar y realizar el trabajo de campo” del manual del método.

IMÁGEN N° 6

PREPARAR Y REALIZAR EL TRABAJO DE CAMPO

Fuente: Informe preliminar istas21
Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

IMÁGEN N° 7

FECHA DE INFORME PRELIMINAR

Fuente: Informe preliminar istas21
Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Configurar cuestionario

El siguiente paso para continuar con el uso del programa, es configurar el cuestionario, teniendo en cuenta las decisiones tomadas en el Grupo de Trabajo respecto a la adaptación. Esta configuración deberá introducirse a través de la opción “Configurar Cuestionario y Base de Datos”, opción a la que se puede acceder directamente después de “Configurar Empresa” y definir el “Proceso de intervención”, en el menú Configurar empresa.

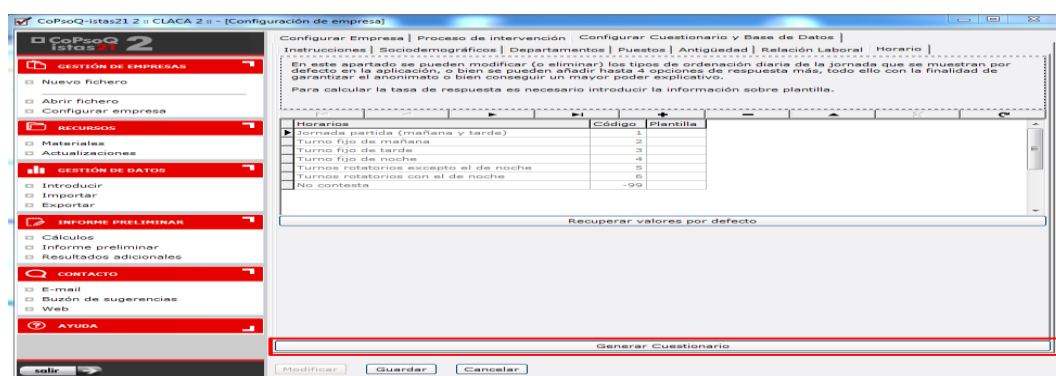
La pestaña “Configurar Cuestionario y Base de Datos”, contiene a su vez las subpestañas correspondientes a las unidades de análisis y las instrucciones (referentes a la pasación del cuestionario) que deben ser adaptadas:

- Instrucciones
- Sociodemográficos
- Departamentos
- Puestos
- Antigüedad
- Relación laboral
- Horario

Generar cuestionario

Una vez cumplimentados todos los campos y pestañas de la Configuración del cuestionario, aparecerá habilitado, por primera vez, el botón “Generar Cuestionario”, tal y como aparecen en la Imagen.

IMÁGEN N° 8 GENERAR CUESTIONARIO



Fuente: Informe preliminar istas21

Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Introducción de datos en la aplicación

Si se realiza la introducción de datos con el programa, hay que

entrar en la opción Introducir del menú Gestión de Datos.

Aparece una pantalla donde hay 2 pestañas. Elegiremos una u otra en función de cómo queramos introducir los datos:

1. Pestaña “Introducción por respuestas”.
2. Pestaña “Introducción por códigos”.

La pestaña “Introducción por respuestas”, nos permite elegir del desplegable la respuesta elegida por el trabajador/trabajadora.

IMÁGEN N° 9

INGRESO DE DATOS DE ENCUESTAS REALIZADAS

CoPsoQ istas21 2 - [Introducción de Datos] 1/30

Introducción por respuestas | Introducción por códigos

1: Eres: [Hombre]

2: ¿Qué edad tienes? [Menos de 31 años]

3: Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción. [Financiero]

4: Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción. [Director Financiero]

5: ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo? [Generalmente no]

6: En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? [Muchas veces]

7: ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente? [Sí]

8: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Contecon? [Más de 5 años y hasta 10 años]

9: ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Contecon? [Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)]

10: Desde que entraste en Contecon ¿has ascendido de categoría o grupo profesional? [Sí, una vez]

11: Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas? [Ninguno]

12: Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas? [Ninguno]

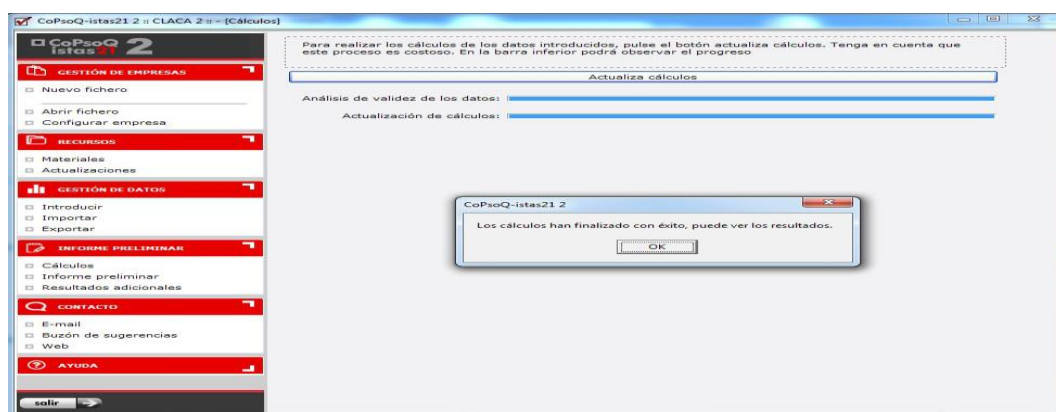
Fuente: Informe preliminar istas21
Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Cálculos

Una vez que se han informatizado las respuestas de todos los cuestionarios recogidos en la empresa o se ha realizado con éxito la importación de datos, el programa ya puede realizar los cálculos. Deberemos realizar este paso siempre que se introduzcan nuevos cuestionarios, ya que estos datos van a afectar a los resultados.

Para ello es necesario utilizar la opción Cálculos del menú Informe Preliminar. En primer lugar hay que actualizar los cálculos, para que incorporen los datos de todos los cuestionarios introducidos. Una vez realizado este paso, aparecerá una pantalla como la que se ve en la Imagen.

IMÁGEN N° 10 CALCULO DE RESULTADOS



Fuente: Informe preliminar istas21

Elaboración: Granoble Cedeño Maria Isabel

Por último, podemos visualizar el informe, que es el resultado de todo el proceso realizado hasta ahora.

Bibliografía

Castela, T. (2005). ISTAS 21.

Fernández García, R. (2013). Club Universitario. San Vicente Alicate: Club Universitario.

Fernández GArCía, R. (2013). Club Universitario. San Vicente Alicante: Club Universitario. Obtenido de La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo: <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4299.pdf>

Gonzàlez, I. G. (2016). Aproximaciòn y abordaje al acoso laboral. Madrid: Predicam.

Gonzalez, I. G. (2016). Aproximadamente y abordaje al acoso laboral. Madrid: Predicam.

istas. (s.f.). <http://copsoq.istas21.net>. Obtenido de Principales características del método: http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=49

Jimenez, B. M. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Madrid.

Jimènèz, B. M. (2010). Factorres y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas pràcticas. Madrid.

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos Psicosociales en el trabajo, contribucion a su estado . La Plata.

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos Psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio. La Plata.

riesgolab. (s.f.). <https://www.riesgolab.com>. Obtenido de Evaluacion de Factores Psicosociales:
<https://www.riesgolab.com/index.php/component/k2/item/1002-evaluacion-de-factores-psicosociales>

Sanlova y Schaufeli. (2009). empresas saludables.

Wikipedia. (s.f.). https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgos_psicosociales.

www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml. (s.f.).

www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml . (s.f.).