

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y
APLICADAS



CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
TESIS DE GRADO

TEMA:

“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012.”

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Ingeniero Industrial

AUTORES: BELTRÁN JARAMILLO JUAN CARLOS

BUNGACHO CASTILLO ALEX ORLANDO

DIRECTOR: Ing. Msc. Segundo Cevallos

LATACUNGA – ECUADOR

Julio -2013

AVAL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Ing. Msc. Segundo Cevallos Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi y Director de la presente Tesis de grado: “IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012” de autoría de los postulantes Juan Carlos Beltrán Jaramillo, con C.I. 0503263063, y Alex Orlando Bungacho Castillo, con C.I. 0502668551 de la Carrera de Ingeniería Industrial CERTIFICO: que ha sido prolijamente revisada. Por tanto, autorizo la presentación; la misma que está de acuerdo a las normas establecidas en el REGLAMENTO INTERNO DE GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, vigente.

Por lo expuesto, considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a su estudio, aprobación y presentación pública.

Latacunga Mayo del 2013.

Ing. Msc. Segundo Cevallos
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Nosotros, Juan Carlos Beltrán Jaramillo, con C.I. 0503263063 , y Alex Orlando Bungacho Castillo, con C.I,0502668551 estudiantes de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**, de la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas en la carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL** declaramos expresamente que somos los autores y responsables de las ideas, datos y resultados obtenidos en esta investigación y el patrimonio intelectual del tema “**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012**”

Juan Carlos Beltrán Jaramillo
C.I. 0503263063

Alex Orlando Bungacho Castillo
C.I. 0502668551



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA Y APLICADAS

Latacunga-Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas ; por cuanto los postulantes Alex Orlando Bungacho Castillo y Juan Carlos Beltrán Jaramillo con el título de la tesis ” **IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012**” ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Julio del 2013

Para constancia firman:

.....
PRESIDENTE

Ing. Msc. Edison Salazar

.....
OPOSITOR

Ing. Msc. Jorge Medina

.....
MIEMBRO

Ing. Msc. Bolívar Vaca

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Cotopaxi que a través de sus profesores me proporciono los conocimientos necesarios que me permitirán ser un gran profesional.

Agradezco a Dios y a mis padres por todo el esfuerzo realizado por brindarme la oportunidad de culminar mis estudios universitarios y sobre todo por apoyarme siempre y formarme como una persona íntegra.

Agradezco a todos los buenos profesores de la carrera de Ingeniería Industrial que guiaron mi aprendizaje.

Gracias a toda mi familia que es corta en número pero grande en corazón Carlos, Doris, Wilson.

Y a todos mis compañeros que me brindaron su amistad y apoyo incondicional en todo momento.

JUAN

DEDICATORIA

A **Dios** por darme la salud y la oportunidad de vivir para lograr con mis objetivos propuestos, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres Doris y Carlos que con su apoyo moral me han permitido culminar con un objetivo más dentro de mi vida profesional.

A toda mi familia y amigos que me han apoyado en todo lo que ha estado a su alcance gracias por estar conmigo en todos los momentos de mi carrera. Gracias a todos por permitirme llegar a ser todo un profesional.

JUAN

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Agradezco a mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos, tíos, primos, abuelos, y amigos. Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A la empresa Navacero S.A por abrirme las puertas y llenar de muchos conocimientos, experiencias y continuar creciendo profesionalmente.

A todos, espero no defraudarles y contar siempre con su apoyo, sincero e incondicional

ALEX

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Es por ello que soy lo que soy ahora.

ALEX

INDICE DE CONTENIDOS

AVAL DIRECTOR DE TESIS	ii
AUTORÍA	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO	2
<i>1.1. Conceptualización</i>	2
<i>1.1.1. Categorías Fundamentales</i>	2
<i>1.1.2. Riesgo Psicosociales</i>	2
<i>1.1.3. Síntomas psicosomáticos</i>	3
<i>1.1.3.1. Los trastornos psicosomáticos más frecuentes</i>	5
<i>1.1.4. Enfermedades psicosomáticas más frecuentes</i>	6
<i>1.1.5. Trastornos del control de los impulsos</i>	8
<i>2.1. Riesgos Psicosociales</i>	9
<i>2.1.1. Exceso de exigencias psicológicas</i>	10
<i>2.1.2. Falta de influencia y de desarrollo</i>	10
<i>2.1.3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo</i>	10
<i>2.1.4. Escasas compensaciones</i>	10
<i>2.1.5. La doble presencia</i>	10

2.1.2 Prevención de riesgos psicosociales.....	11
2.1.3. Aburrimiento	11
2.1.3.1. Causas y Riesgos del Aburrimiento	12
2.1.3.2. Contra el Aburrimiento.....	13
2.1.4. Fatiga.....	15
2.1.4.1. Síntomas de la fatiga.....	15
2.1.5. Adicción al trabajo	17
3. Rendimiento del Personal	18
3.2. Competencia emocional.....	19
3.2.1. Características de la Competencia Emocional.....	20
3.2.1.1 Clases de competencias	21
3.2.2. Componentes de la Emoción.....	23
3.3. Intención de abandono.....	26
3.3.1. Abandono en derecho:	26
3.4. Trabajo en equipo	27
3.4.1. Las características del trabajo en equipo son:.....	28
3.4.1.1. El trabajo en equipo se basa en las "5 c":.....	29
3.4.1.2. Para los individuos:	30
3.4.2. Acciones para estimular el trabajo en equipo.	31

CAPITULO II

2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	33
2.1. Convivencia del Investigador en la Institución	33
2.2. Empresa Novacero s.a. Latacunga	35
2.2.1. Misión	36
2.2.2. Visión	36
2.2.3. Valores	36

2.2.4. Localidades	36
2.3. Ubicación de la empresa Novacero s.a. Latacunga	37
2.4. Metodología de desarrollo del proyecto	38
2.4.1. Tipo de Investigación	38
2.4.1.1. Metodología no Experimental.....	38
2.5. Unidad de estudio	38
2.6. Métodos y técnicas	39
2.6.1. Métodos teóricos	39
2.6.1.1. Dialéctico	39
2.6.2. Métodos empíricos	39
2.6.2.1. Encuesta	40
2.6.3. Método Estadístico.....	40
2.7. Evaluación del Desempeño mediante el Método Ista 2.	40
2.7.1. Características del ISTAS 21.	41
2.7.2. Cuestionario ISTAS 21.....	43
2.8. Determinación y Selección del Método Adecuado.	43
2.9. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas al personal operativo de Novacero s.a.	45
2.9.1. Explicación de las Dimensiones Psicológicas de la Evaluación Ista 21	45
2.10. Resultados de las Encuestas Ista 21	47
2.10.1. Interpretación de resultados por sexo	47
2.10.2. Interpretación de resultados por puesta de trabajo	67
2.10.3. Interpretación de resultados por edad.....	87
2.10.4 Interpretación de Resultados por Horario de Trabajo.....	114
2.10.5 Interpretación de Resultados por días Laborables.....	134
2.11. Puntuaciones medianas	163

CAPITULO III

3. LA PROPUESTA	166
3.1. Tema:	166
3.2. <i>Objetivos</i>	166
3.2.1. <i>Objetivo general:</i>	166
3.2.2. <i>Objetivos específicos:</i>	166
3.3. INTRODUCCION	167
3.4. <i>Plan de mejora</i>	168
3.4.1. <i>Ventajas</i>	168
3.5. <i>Medidas generales preventivas para los riesgos psicosociales</i>	168
3.5.1. <i>Estrategias y prevención de los riesgos psicosociales que se encuentran en situación intermedia y situación favorable</i>	170
3.5.1.1. <i>Exigencias psicológicas sensoriales.</i>	170
3.5.1.2. <i>Exigencias psicológicas cognitivas.</i>	171
3.5.1.3. <i>Esconder emociones.</i>	171
3.5.1.4. <i>Influencia.</i>	171
3.5.1.5. <i>Posibilidades de desarrollo.</i>	171
3.5.1.6. <i>Sentido de trabajo.</i>	171
3.5.1.7. <i>Integración con la empresa.</i>	172
3.5.1.8. <i>Claridad de rol.</i>	172
3.5.1.9. <i>Previsibilidad.</i>	172
3.5.1.10. <i>Apoyo social.</i>	172
3.5.1.11. <i>Refuerzo.</i>	172
3.5.1.12. <i>Posibilidad de relación social.</i>	172
3.5.1.13. <i>Sentimiento de grupo.</i>	173

3.5.1.14. <i>Calidad de liderazgo</i>	173
3.6.1. <i>Riesgo Psicosocial N° 1</i>	174
3.6.1.1. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	174
3.6.2. <i>Riesgo Psicosocial N° 2</i>	176
3.6.2.1. DOBLE PRESENCIA	176
3.6.3. <i>Riesgo Psicosocial N° 3</i>	179
3.6.3.1. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	179
3.6.4. <i>Riesgo Psicosocial N° 4</i>	181
3.6.4.1. CONTROL TIEMPOS A DISPOSICIÓN.....	181
3.6.5. <i>Riesgo Psicosocial N° 5</i>	183
3.6.5.1. CONFLICTO ROL.	183
3.6.6. <i>Riesgo Psicosocial N° 6</i>	185
3.6.6.1. INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.	185
3.6.7. <i>Riesgo Psicosocial N° 7</i>	187
3.6.7.1. ESTIMA.....	187
3.7. Presupuesto	189
4.1. CONCLUSIONES	192
4.2. RECOMENDACIONES.....	193
4.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	194
Bibliografía Citada.....	194
Bibliografía Consultada	195
Bibliografía Virtual.....	196

INDICE DE CUADROS

CUADRO 1 UNIDAD DE ESTUDIO.....	39
CUADRO 2 MATRIZ DE SELECCIÓN DE MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	44
CUADRO 3 SITUACIONES DE LAS EXPOCICIONES.....	165
CUADRO 4 RIESGOS PSICOSOCIALES DETECTADOS.....	173
CUADRO 5 GASTOS PERSONALES.....	189
CUADRO 6 PRESUPUESTO DE MATERIALES.....	190
CUADRO 7 PRESUPUESTO TOTAL.....	191

INDICE DE IMÁGENES

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR SEXO

IMAGEN 1 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN.....	47
IMAGEN 2 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	48
IMAGEN 3 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.....	49
IMAGEN 4 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS.....	50
IMAGEN 5 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	51
IMAGEN 6 ESTIMA.....	52
IMAGEN 7 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	53
IMAGEN 8 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES.....	54
IMAGEN 9 DOBLE PRESENCIA	55
IMAGEN 10 CLARIDAD DE ROL.....	56
IMAGEN 11 PREVISIBILIDAD	57
IMAGEN 12 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	58
IMAGEN 13 INFLUENCIA.....	59
IMAGEN 14 CONFLICTO DE ROL.....	60
IMAGEN 15 CALIDAD DEL LIDERAZGO	61
IMAGEN 16 ESCONDER EMOCIONES	62
IMAGEN 17 SENTIMIENTO DE GRUPO	63
IMAGEN 18 SENTIDO DEL TRABAJO.....	64
IMAGEN 19 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	65
IMAGEN 20 COMPROMISO.....	66

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR PUESTA DE TRABAJO

IMAGEN 21 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	67
IMAGEN 22 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	68
IMAGEN 23 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.....	69
IMAGEN 24 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS.....	70
IMAGEN 25 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	71
IMAGEN 26 ESTIMA	72
IMAGEN 27 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	73
IMAGEN 28 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES.....	74
IMAGEN 29 DOBLE PRESENCIA	75
IMAGEN 30 CLARIDAD DE ROL.....	76
IMAGEN 31 PREVISIBILIDAD	77
IMAGEN 32 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	78
IMAGEN 33 INFLUENCIA.....	79
IMAGEN 34 CONFLICTO DE ROL.....	80
IMAGEN 35 CALIDAD DEL LIDERAZGO	81
IMAGEN 36 ESCONDER EMOCIONES	82
IMAGEN 37 SENTIMIENTO DE GRUPO	83
IMAGEN 38 SENTIDO DEL TRABAJO.....	84
IMAGEN 39 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	85
IMAGEN 40 COMPROMISO.....	86

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR EDAD

IMAGEN 41 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	87
IMAGEN 42 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	88
IMAGEN 43 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.....	90
IMAGEN 44 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS.....	91
IMAGEN 45 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	92
IMAGEN 46 ESTIMA	93
IMAGEN 47 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	95
IMAGEN 48 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES.....	96
IMAGEN 49 DOBLE PRESENCIA	97
IMAGEN 50 CLARIDAD DE ROL.....	98
IMAGEN 51 PREVISIBILIDAD	100
IMAGEN 52 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	101
IMAGEN 53 INFLUENCIA.....	102
IMAGEN 54 CONFLICTO DE ROL.....	104
IMAGEN 55 CALIDAD DEL LIDERAZGO	105
IMAGEN 56 ESCONDER EMOCIONES	107
IMAGEN 57 SENTIMIENTO DE GRUPO	108
IMAGEN 58 SENTIDO DEL TRABAJO.....	110
IMAGEN 59 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	111
IMAGEN 60 COMPROMISO	112

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR HORARIO DE TRABAJO

IMAGEN 61 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	114
IMAGEN 62 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	115
IMAGEN 63 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.....	116
IMAGEN 64 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS.....	117
IMAGEN 65 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	118
IMAGEN 66 ESTIMA	119
IMAGEN 67 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	120
IMAGEN 68 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES.....	121
IMAGEN 69 DOBLE PRESENCIA	122
IMAGEN 70 CLARIDAD DE ROL.....	123
IMAGEN 71 PREVISIBILIDAD	124
IMAGEN 72 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	125
IMAGEN 73 INFLUENCIA.....	126
IMAGEN 74 CONFLICTO DE ROL.....	127
IMAGEN 75 CALIDAD DEL LIDERAZGO	128
IMAGEN 76 ESCONDER EMOCIONES	129
IMAGEN 77 SENTIMIENTO DE GRUPO	130
IMAGEN 78 SENTIDO DEL TRABAJO.....	131
IMAGEN 79 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	132
IMAGEN 80 COMPROMISO	133

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR DÍAS LABORABLES

IMAGEN 81 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	134
IMAGEN 82 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	135
IMAGEN 83 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO.....	137
IMAGEN 84 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS.....	138
IMAGEN 85 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS	140
IMAGEN 86 ESTIMA	141
IMAGEN 87 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	143
IMAGEN 88 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES.....	144
IMAGEN 89 DOBLE PRESENCIA	146
IMAGEN 90 CLARIDAD DE ROL.....	147
IMAGEN 91 PREVISIBILIDAD	149
IMAGEN 92 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	150
IMAGEN 93 INFLUENCIA.....	152
IMAGEN 94 CONFLICTO DE ROL.....	153
IMAGEN 95 CALIDAD DEL LIDERAZGO	155
IMAGEN 96 ESCONDER EMOCIONES	156
IMAGEN 97 SENTIMIENTO DE GRUPO	158
IMAGEN 98 SENTIDO DEL TRABAJO.....	159
IMAGEN 99 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	161
IMAGEN 100 COMPROMISO	162

INDICE DE TABLAS
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR SEXO

TABLA 1 CONTROL DE TIEMPOS A DISPOSICIÓN	47
TABLA 2 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	48
TABLA 3 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	49
TABLA 4 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	50
TABLA 5 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS	51
TABLA 6 ESTIMA	52
TABLA 7 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	53
TABLA 8 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES	54
TABLA 9 DOBLE PRESENCIA	55
TABLA 10 CLARIDAD DE ROL	56
TABLA 11 PREVISIBILIDAD	57
TABLA 12 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	58
TABLA 13 INFLUENCIA	59
TABLA 14 CONFLICTO DE ROL.....	60
TABLA 15 CALIDAD DEL LIDERAZGO	61
TABLA 16 ESCONDER EMOCIONES	62
TABLA 17 SENTIMIENTO DE GRUPO.....	63
TABLA 18 SENTIDO DEL TRABAJO POR	64
TABLA 19 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	65
TABLA 20 COMPROMISO	66

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR PUESTA DE TRABAJO

TABLA 21 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	67
TABLA 22 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	68
TABLA 23 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	68
TABLA 24 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	70
TABLA 25 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	71
TABLA 26 ESTIMA	72
TABLA 27 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	73
TABLA 28 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES	74
TABLA 29 DOBLE PRESENCIA	75
TABLA 30 CLARIDAD DE ROL	76
TABLA 31 PREVISIBILIDAD	77
TABLA 32 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	78
TABLA 33 DE INFLUENCIA	79
TABLA 34 CONFLICTO DE ROL.....	80
TABLA 35 CALIDAD DEL LIDERAZGO	81
TABLA 36 ESCONDER EMOCIONES	82
TABLA 37 SENTIMIENTO DE GRUPO.....	83
TABLA 38 SENTIDO DEL TRABAJO POR	84
TABLA 39 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	85
TABLA 40 COMPROMISO	86

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR EDAD

TABLA 41 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	87
TABLA 42 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	89
TABLA 43 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	90
TABLA 44 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	92
TABLA 45 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	93
TABLA 46 ESTIMA	94
TABLA 47 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	95
TABLA 48 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES	96
TABLA 49 DOBLE PRESENCIA	98
TABLA 50 CLARIDAD DE ROL	99
TABLA 51 PREVISIBILIDAD	100
TABLA 52 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	101
TABLA 53 DE INFLUENCIA	103
TABLA 54 CONFLICTO DE ROL.....	104
TABLA 55 CALIDAD DEL LIDERAZGO	106
TABLA 56 ESCONDER EMOCIONES	107
TABLA 57 SENTIMIENTO DE GRUPO.....	109
TABLA 58 SENTIDO DEL TRABAJO POR	110
TABLA 59 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	111
TABLA 60 COMPROMISO	112

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR HORARIO DE TRABAJO

TABLA 61 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	114
TABLA 62 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	115
TABLA 63 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	116
TABLA 64 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	117
TABLA 65 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	118
TABLA 66 ESTIMA	119
TABLA 67 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	120
TABLA 68 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES	121
TABLA 69 DOBLE PRESENCIA	122
TABLA 70 CLARIDAD DE ROL	123
TABLA 71 PREVISIBILIDAD	124
TABLA 72 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	125
TABLA 73 DE INFLUENCIA	126
TABLA 74 CONFLICTO DE ROL.....	127
TABLA 75 CALIDAD DEL LIDERAZGO	128
TABLA 76 ESCONDER EMOCIONES	129
TABLA 77 SENTIMIENTO DE GRUPO.....	130
TABLA 78 SENTIDO DEL TRABAJO POR	131
TABLA 79 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	132
TABLA 80 COMPROMISO	133

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR DÍAS LABORABLES

TABLA 81 CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN	134
TABLA 82 POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL	136
TABLA 83 INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO	137
TABLA 84 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS	139
TABLA 85 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS.....	140
TABLA 86 ESTIMA	142
TABLA 87 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES	143
TABLA 88 APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES	145
TABLA 89 DOBLE PRESENCIA	146
TABLA 90 CLARIDAD DE ROL	148
TABLA 91 PREVISIBILIDAD	149
TABLA 92 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS	151
TABLA 93 DE INFLUENCIA	152
TABLA 94 CONFLICTO DE ROL.....	154
TABLA 95 CALIDAD DEL LIDERAZGO	155
TABLA 96 ESCONDER EMOCIONES	157
TABLA 97 SENTIMIENTO DE GRUPO.....	158
TABLA 98 SENTIDO DEL TRABAJO POR	160
TABLA 99 POSIBILIDADES DE DESARROLLO	161
TABLA 100 COMPROMISO	163

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1 ESQUEMA DE LA METODOLOGÍA COMPLEMENTADA CON LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA	34
GRAFICO 2 UBICACIÓN DE LA EMPRESA NOVACERO S.A.	37
GRAFICO 3 PUNTUACIONES DE LAS EXPOCICIONES PSICOSOCIALES DE NOVACERO S.A.	164

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE RIESGOS

ANEXO 2 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

ANEXO 3 MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

ANEXO 4 LOGOTIPO DE LA EMPRESA

ANEXO 5 PARTE EXTERIOR DE LA EMPRESA

ANEXO 6 AUDITORIO DONDE SE REALIZÓ LA ENCUESTA

ANEXO 7 INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN DE COMO SE LLENARA LA ENCUESTA

ANEXO 8 ENCUESTA REALIZADA POR LOS TRABAJADORES

ANEXO 9 ÁREA DE RECICLAJE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA Y APLICADAS

Latacunga-Ecuador

TEMA: “IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012”

Autores: Alex Bungacho

Juan Beltrán

RESUMEN

En esta tesis se aborda de una manera teórica y práctica los factores de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores donde el objetivo primordial es disminuir los problemas de Seguridad y Salud Ocupacional presentes en las empresas, todo esto gracias a la evaluación de riesgos psicosociales utilizando el método ISTAS 21. Los hábitos, expresiones corporales, rasgos característicos, costumbres, formas de pensar, de sentir, prejuicios, conceptos éticos, religiosos y los riesgos psicosociales se deben total o parcialmente a la influencia del ambiente, cuyos aspectos negativos deben ser mejorados mediante la aplicación de acciones correctivas y preventivas, evitando su recurrencia. La falta de estudios acerca de los riesgos psicosociales en la empresa afecta a los trabajadores no solo en lo laboral sino a nivel personal, el fin que se persigue con esta investigación es contrarrestar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan al normal desempeño de las actividades de los trabajadores de la planta industrial NOVACERO S.A. en el área de reciclaje.

Descriptores: Riesgos psicosociales, Salud Ocupacional, Método ISTAS 21



COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

ENGINEERING SCIENCES AND APPLIED CARRER

Latacunga-Ecuador

TOPIC: "IDENTIFICATION AND RISK ASSESSMENT METHOD USING PSYCHOLOGICAL ISTAS 21 METHOD, TO THE WORKERS OF THE RECYCLING AREA FROM THE NOVACERO SA INDUSTRIAL ENTERPRISE (LATACUNGA) IN THE YEAR 2012 ".

Authors: Alex Bungacho

Juan Beltran

ABSTRACT

This thesis aims to deal a theoretical and practical way about factors of psychosocial risks that affects workers where the primary objective is to reduce the problems of occupational safety and health present in enterprises. It could do through evaluation of psychosocial risks using the method view ISTAS 21. Expressions, characteristic features, customs, habits, ways of thinking, feeling, prejudices, ethical, religious concepts and psychosocial risks must be total or partially to the influence of the environment, whose negative aspects should be improved through the implementation of corrective and preventive actions, avoiding its recurrence. The lack of research on the psychosocial risks in companies affects workers not only in relations work, but also on a personal level, the purpose being pursued with this research is to counter the main risk factors psychosocial affecting the normal performance activities of the workers at NOVACERO S.A. industrial plant in the area of recycling.

Descriptors: Psychosocial risks, Occupational health, ISTAS 21 method.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS DE LA INGENIERIA Y APLICADAS

Latacunga-Ecuador

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; Ing. Mishelle Velastegui con la CI. 0501870992 certifico que he realizado la respectiva revisión del Abstract con el TEMA: ” **IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZANDO EL MÉTODO ISTAS 21, A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECICLAJE DE LA PLANTA INDUSTRIAL NOVACERO S.A. (LATACUNGA) EN EL PERIODO 2012**” A cargo del Ing. Msc. Segundo Cevallos como asesor cuya autores son Alex Bungacho, Juan Beltrán.

Latacunga 15 de Mayo del 2013.

.....

Ing. Mishelle Velastegui

CI. 0501870992

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud de los trabajadores es una preocupación principal de la parte empleadora hoy en día. Los Sistemas de Gestión para la Salud y Seguridad de los trabajadores se han convertido en el instrumento para administrar las acciones encaminadas a minimizar el impacto a los trabajadores que se encuentran expuestos en sus diferentes áreas de trabajo.

Es importante contar con herramientas que permitan la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en distintos contextos laborales. La necesidad de tomar medidas tanto de evaluación como de prevención de ellos, junto a la escasa oferta de instrumentos adaptados a las características particulares de los distintos sectores productivos, está en el origen del planteamiento de esta investigación.

Con la aplicación del método ISTAS 21 fue posible identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área de reciclaje de la planta industrial NOVACERO S.A. (Latacunga).

Fue de vital importancia el estudio en la empresa Novacero ya que ayudo a conocer los riesgos psicosociales que afectaban al normal desempeño de los trabajadores del área de reciclaje.

Los objetivos alcanzados en el desarrollo de la investigación fueron; establecer los contenidos teóricos científicos para la identificación, valoración y administración de riesgos psicosociales dentro del área de reciclaje de la planta industrial Novacero S.A. Además analizar los datos referidos a la identificación de los riesgos psicosociales con el método ISTAS 21 en el área de reciclaje de la planta industrial Novacero S.A. Así como implementar políticas y estrategias de seguridad basadas en el análisis obtenido a través de los resultados con el método ISTAS 21 realizada a los trabajadores del área de la reciclaje de la planta industrial Nova cero S.A.

La hipótesis con la que se trabajó durante el proyecto de investigación fue:
Con la evaluación de los riesgos psicosociales en el área de reciclaje se logrará mejorar el desempeño y salud de los trabajadores.

Los métodos que se utilizaron para realizar la investigación fue el teórico y el estadístico, que nos permitieron conocer los procesos teóricos y la organización de datos, la técnica de investigación utilizada fue la encuesta con el fin de saber cuáles fueron los problemas que afectaron a los trabajadores; la unidad de estudio con la que se trabajo fue con 71 personas del área de reciclaje.

Los beneficiarios de la presente investigación son la empresa y los trabajadores ya que se reduce los riesgos psicosociales y se aumenta el desempeño.

Dentro del Capítulo I se estableció la fundamentación teórica que ayudo a la evaluación de los riesgos psicosociales, el cual está orientado a conocer cuáles son los síntomas psicossomáticos que presentan los trabajadores.

En el Capítulo II se realizó la encuesta aplicando el método ISTAS 21 a los trabajadores del área de reciclaje para conocer los riesgos psicosociales que estos presentan , permitiendo realizar el análisis de los puntos críticos en cuanto a las dimensiones psicosociales establecidas .

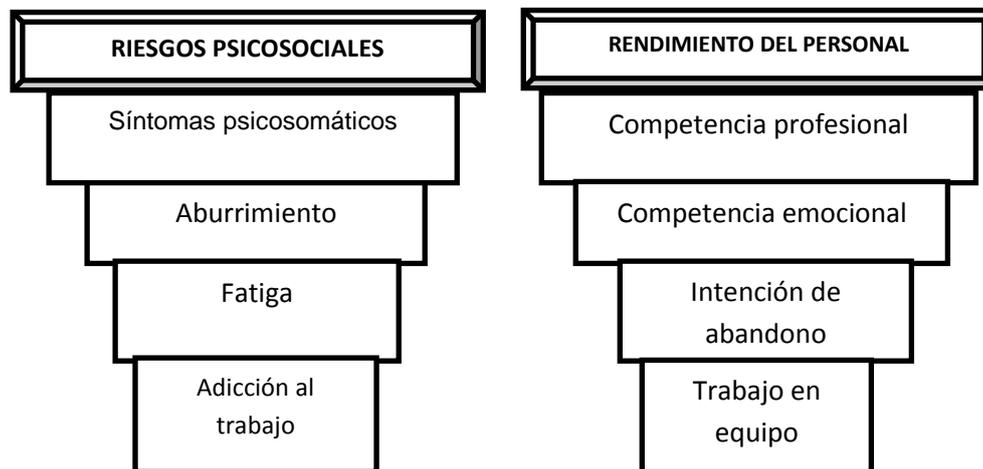
En el Capítulo III se diseña la propuesta que determina las medidas preventivas para reducir los riesgos psicosociales encontrados mediante el programa ISTAS 21 en el área de reciclaje en la planta NOVACERO S.A. Que es la base para que los trabajadores mejoren su desempeño laboral.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Conceptualización

1.1.1. Categorías Fundamentales



1.1.2. *Riesgo Psicosociales*

GIL-MONTE, Pedro R. (2007: 57) expresa que “Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del trabajo y con la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, y la salud física, psíquica, o social del trabajador”.

En todos los sectores de la actividad laboral la tecnología va ocupando cada vez con más frecuencia puestos que en años recientes estaban destinados al ser humano. Este desarrollo tecnológico ha contribuido a la aparición de nuevas ocupaciones que dan respuesta a nuevas necesidades sociales, y a un desplazamiento de la fuerza laboral activa hacia el sector de servicios, que en los países desarrollados emplea a casi un tercio de los trabajadores.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo dice que “Son aquellas características del trabajo que funcionan como “estresores”, es decir, son las altas demandas en el trabajo combinadas con los pobres recursos para afrontarlas. Los factores de riesgos psicosociales deben ser entendidos, como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto no se constituye un riesgo hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando se desequilibran su relación con el trabajo o el entorno”. (2005:32)

1.1.3. Síntomas psicosomáticos

SARNO, John E. (2008:120) Opina que “Para comprender la naturaleza y síntomas de los trastornos psicosomáticos es indispensable considerar la mente y el cuerpo como un todo integrado. De este modo conviene tener siempre presente la gran influencia de las enfermedades físicas en la esfera psicológica y viceversa”.

Algunos síntomas físicos de la ansiedad (dilatación bronquial, aumento de la presión arterial y ritmo cardiaco...) pueden confundirse con un infarto.

¿Cómo se origina un trastorno psicosomático?

Cuando la relación mente-cuerpo se ve alterada debido a sentimientos negativos como el miedo, la culpa, la baja autoestima, etc. Cuando se está sometido a situaciones que generan un alto grado de estrés, la persona pierde su bienestar y su armonía, desencadenando generalmente enfermedades psicosomáticas.

Mientras mayor sea el impacto de la situación que está viviendo la persona y el estrés al que se está sometiendo, más fuerte serán las respuestas emocionales; es por esto que el contexto social, cultural y psíquico de la persona son de suma importancia para el desarrollo de enfermedades psicosomáticas.

Una característica de personalidad que suelen compartir los pacientes afectados es la dificultad para expresar sentimientos y/o para afrontar factores estresantes generales (p. ej., la muerte de un familiar, un divorcio, un embarazo, etc.) Estos estados anímicos activan o inhiben procesos corporales. Algunos estudios han demostrado que el afrontar de forma optimista estos sucesos protege de la aparición de estos trastornos.

Se menciona que la enfermedad psicosomática a medida que las emociones, el estrés o sentimientos negativos son más fuertes o más impactantes, también lo son las respuestas emocionales. Los síntomas físicos suelen ser los que nos indican que algo en nuestras vidas está necesitando cuidado. Cuando la relación mente cuerpo ve alterada su armonía, debido a emociones diferentes , sentimientos negativos, modificaciones del ciclo vital, baja autoestima, alteraciones funcionales o situaciones de alto impacto emocional generadoras de estrés se produce un impacto que se presenta como un síntoma psicosomático.

<http://lp77.wordpress.com/2009/03/25/eres-psicosomatico-lee-esto/>(10-09-2012, 10:30)

1.1.3.1. Los trastornos psicosomáticos más frecuentes

- Cardiopatía isquémica, que se constituye como un trastorno muy frecuente en el mundo occidental. Son más propensos a padecerlo aquellos sujetos muy activos e implicados en el trabajo.
- Asma bronquial, que se manifiesta en forma de tos y dificultades respiratorias. Este trastorno se desarrolla en múltiples ocasiones asociado a situaciones de fuerte estrés o situaciones emocionales muy intensas.
- Colon irritable, que viene determinado por una alteración funcional del intestino y diversos dolores abdominales. Este trastorno se asocia también a situaciones de estrés.
- Lumbalgia, que consiste en un fuerte dolor de espalda a nivel lumbar. En este sentido, la fibromialgia se presenta como una forma concreta de este tipo de dolores crónicos, caracterizándose por un intenso dolor en determinados puntos del cuerpo.
- Cefalea tensional, que se manifiesta como un dolor de cabeza, que afecta también a los músculos de la cabeza y el cuello. Esta condición médica también se ha asociado a sujetos muy activos e implicados en el trabajo.
- Infertilidad psicógena, que viene dada por la dificultad de algunas mujeres para quedarse embarazadas, sin motivos orgánicos que lo justifiquen. Se relaciona con la excesiva preocupación por la maternidad, que acaba afectando al sistema nervioso y a la regulación de las funciones hormonales.
- Eczema, que se manifiesta en diversas alteraciones a nivel cutáneo y formación de costras. Dichos eczemas pueden ser de diversos tipos, influyendo el estrés en unos casos más que en otros.

<http://www.clicpsicologos.com/psicosomatico/sintomas-psicosomatico.html>

1.1.4. Enfermedades psicosomáticas más frecuentes

Digestivas: colon irritable o síndrome de intestino irritable úlcera, colitis ulcerosa, aerofagia y dispepsias psicógenas, hipo, neurosis gástricas, gastritis, reflujo, de la motilidad, espasmo de píloro, evacuatorias, constipación, diarreas psicógenas, meteorismo, estado nauseoso, dolor abdominal crónico funcional, globus o globo histérico, sensación de tener un nudo en la garganta que causa disfagia y otras formas de disfagia oro faríngea.

Respiratorias: asma bronquial, bronquitis, alergias, rinitis alérgica, tos psicógena, hiperventilación. Los estados depresivos producen suspiros, ante el factor sorpresa se corta la respiración, la emoción sofoca y los estados de angustia ahogan.

Corazón y Sistema Cardiovascular: hipertensión arterial, infarto de miocardio y hemorragias cerebrales, neurosis cardíaca, astenia neurocirculatoria, hipertensión.

Genitourinarias: vaginismo, trastornos menstruales, Dismenorrea psicógena enuresis, disfunciones sexuales, paruresis, disuria psicógena, vejiga nerviosa, polaquiuria.

Endocrinas: bocio, diabetes, hipertiroidismo y obesidad.

Dermatológicas o Cutáneas: eczemas, alopecia, psoriasis, dermatitis, alopecia areata -caída del cabello, barba o bello en zonas determinadas-, acné, picazón intensa, prurito psicógeno o urticaria, hiperhidrosis, vitíligo, sensación de hinchazón, hormigueo, entumecimiento o de sensaciones extrañas.

Osteomusculares: cefaleas tensionales, fibromialgia, tortícolis psicógena y otros trastornos y movimientos espasmódicos psicógenos.

Trastornos sexuales y de la identidad sexual: disfunciones sexuales, parafilias, alteración de los patrones sexuales.

Trastornos Somatomorfos: se manifiestan como la presentación reiterada de síntomas orgánicos generalmente acompañados de demandas persistentes de consultas, exploraciones, estudios y análisis clínicos.

Trastornos de Somatización: son síntomas físicos múltiples, recurrentes y variables, presentes desde hace cierto tiempo y sin una adecuada explicación somática. Generalmente existe resistencia a aceptar la respuesta médica, acerca que en dicha sintomatología no hay una evidencia de afección orgánica, trayendo esto aparejado, además de la inconformidad del paciente, un creciente grado de afectación en el comportamiento en y de su entorno familiar y social.

Hipocondría o Trastornos Hipocondríacos: Consisten en una distorsionada creencia o sensación persistente de la presencia de al menos una enfermedad y en la dificultad en la aceptación de explicaciones medicas adecuadas. La característica esencial de este trastorno es la preocupación persistente de la posibilidad de tener una o más enfermedades somáticas graves progresivas, puesta de manifiesto por la presencia de quejas somáticas persistentes o por preocupaciones persistentes sobre el aspecto físico. Con frecuencia en la hipocondría el enfermo valora sensaciones y fenómenos normales o frecuentes como excepcionales y molestos, centrando su atención, casi siempre sólo sobre uno o dos órganos o sistemas del cuerpo.

Trastornos de inicio en la infancia, la niñez o la adolescencia: aprendizaje, atención, comunicación, desarrollo, alimentación, eliminación, estado de ánimo, tics, conducta, otros.

Trastornos de la memoria, amnésicos y cognitivos: incluye delirios, demencias, amnesias y trastornos que alteren la función cognitiva.

Trastornos psicológicos debidos a una enfermedad orgánica medica: presencia de síntomas psicológicos como consecuencia directa de una enfermedad orgánica.

Trastornos vinculados al uso, consumo y abuso de sustancias: drogas de abuso, incluyen alcohol, tabaco, medicamentos y exposición a tóxicos.

Trastornos del estado de ánimo. Alteración del humor: depresivos, maníacos o hipomaniacos -estado de ánimo explosivo, exaltado, irritable-, trastorno bipolar, tristeza.

Trastornos de ansiedad: de angustia pánico con y sin agorafobia, agorafobia, fobias específicas, fobia social, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno por estrés postraumático o por estrés agudo, ansiedad generalizada, trastorno de ansiedad debido a enfermedad médica, trastorno de ansiedad inducido por sustancias y trastorno de ansiedad no especificado.

Trastornos facticios: manifestaciones, síntomas físicos, psicológicos o pseudo enfermedades, generados, sensacionados, percibidos y manifestados como una enfermedad real pero sin una base orgánica.

Trastornos de la ingesta y conducta alimentaria: alteraciones alimentarias, entre ellos obesidad, bulimia y anorexia nerviosa.

Trastornos del Sueño: Insomnio, terrores nocturnos, dificultades en el dormir, disomnias, movimiento e inquietud.

1.1.5. Trastornos del control de los impulsos

Trastornos adaptativos: La característica esencial del trastorno adaptativo es el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable.

Trastornos de la personalidad: se manifiestan como un comportamiento que no condice con la cultura a la que pertenece la persona, tiene como inicio la

adolescencia o al inicio de la edad adulta, se mantiene a través del tiempo y acarrear malestares y perjuicios para el que los padece.

Trastornos somatomorfos: presencia de síntomas físicos que sugieren una enfermedad médica y que no pueden explicarse completamente por la presencia de una enfermedad, por los efectos directos de una sustancia o por otro trastorno mental como el ataque de pánico o trastorno de angustia.

Trastornos de dolor somatomorfo persistente: Consisten en la persistencia de un dolor intenso y penoso que no puede ser explicado totalmente por un proceso fisiológico o un trastorno somático. El dolor se presenta con frecuencia en circunstancias que sugieren que el dolor está relacionado con conflictos o problemas.

Otros Trastornos Somatomorfos: En estos trastornos los síntomas no están mediados por el sistema nervioso vegetativo y se limitan a sistemas o a partes del cuerpo específicos, lo que contrasta con la presencia de quejas frecuentes y cambiantes sobre el origen de los síntomas y del malestar del trastorno de somatización y del trastorno somatomorfo indiferenciado. No existe lesión tisular.

Se deben clasificar otros trastornos de la sensibilidad no debidos a trastornos somáticos, que están estrechamente relacionados en el tiempo con problemas o acontecimientos estresantes o que dan lugar a un aumento significativo de la atención que recibe el enfermo del médico o de otras personas.

http://www.hipnosisnet.com.ar/enfermedades_psicosomaticas_7.htm(10-09-2012, 10:40)

2.1. Riesgos Psicosociales

Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

2.1.1. Exceso de exigencias psicológicas

Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

2.1.2. Falta de influencia y de desarrollo

Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;

2.1.3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo

Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

2.1.4. Escasas compensaciones

Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

2.1.5. La doble presencia

El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185> (15-08-2012; 09:36)

2.1.2 Prevención de riesgos psicosociales

En el área de riesgos psicosociales es difícil proponer medidas de prevención generalistas, que sean válidas y eficaces para todas las empresas. La prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse a la medida de cada empresa u organización particular.

Como características comunes, estas medidas preventivas deben apoyarse en:

- Adecuar la carga y ritmo de trabajo a los trabajadores.
- Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles.
- Establecer sistemas de resolución de conflictos.
- Mejorar la motivación de las personas.
- Facilitar la cohesión interna del grupo.
- Potenciar la creatividad y capacidades de los trabajadores.
- Mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Se trata de realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el objeto de evitar la aparición de secuelas negativas, en la salud del trabajador y sobre la organización.

2.1.3. Aburrimiento

REJAS RODRÍGUEZ, Santos (2010:148) manifiesta que “El aburrimiento es el cansancio o fastidio causados generalmente por disgustos o molestias, o por no tener nada que divierta y distraiga. Se le suele llamar también hastío”.

El aburrimiento también puede llevar a acciones impulsivas o excesivas sin sentido, o incluso que perjudiquen los propios intereses.

El aburrimiento es un estado anímico de desgano y desmotivación, pero es además una señal importante de que hay algo que necesita renovación.

2.1.3.1. Causas y Riesgos del Aburrimiento

Interesa conocer por qué nos aburrimos. Las causas son diversas:

- a) Perder la curiosidad y el interés, por las cosas, por las personas, por las acciones y por los acontecimientos. Cuando las personas sentimos curiosidad e interés por las cosas, por las plantas, por el clima, por las personas cercanas o familiares, por las noticias y por los sucesos, nos sentimos a gusto y los días no nos resultan aburridos.
- b) El aburrimiento se produce cuando faltan el interés y la curiosidad por lo de fuera, por lo que pasa. La persona que no tiene interés o curiosidad por lo de fuera, por lo que pasa a su alrededor, ni por lo que pasa en su interior, se anula, se paraliza y aflora el aburrimiento.
- c) No realizar ninguna actividad es otra fuente de aburrimiento. El cese de la actividad puede ser porque uno ya no tiene nada que hacer o porque no puede hacer aquellas actividades que solía y sabía hacer o porque no siente ningún deseo de hacer nada o porque lo que hace le resulta pesado, monótono y no le causa satisfacción. Lo único que apetece es sentarse delante del televisor o estar a solas sin hacer nada, esperando que pasen las horas y los días, ya que nada atrae. Esta causa del aburrimiento puede afectar a las personas de cualquier edad, pero es uno de los rasgos más peligrosos de las personas mayores.
- d) Falta de iniciativa. Resulta raro que muchos jóvenes también se aburren. Estudios recientes han llegado a la conclusión de que algunas de las razones que generan el aburrimiento juvenil están en que muchos de ellos crecen desde niños dirigidos por un programa asfixiante, trepidante de tareas y actividades que les cortan las alas de su iniciativa y creatividad personales. Y sin iniciativa personal llega un momento en que unos se aburre como una ostra. Por otra parte, se les sobrecarga de actividades

escolares y extraescolares para hacerlos competitivos en el mercado laboral, dos y hasta tres idiomas, artes marciales, futbol, tenis, academias de música, ballet, informática,.... Al mismo tiempo, desde temprana edad se les facilita el acceso al gran supermercado de la diversión: videojuegos, móvil. Eso entretiene, pero también cansa y fatiga, pone de los nervios en tensión y acaba aburriendo por falta de iniciativa personal.

- e) Relaciones sociales débiles, frías y no auténticas. A pesar de estar en la época de las redes sociales, las relaciones interpersonales a través de las máquinas, resultan frías. Y una de las necesidades que siente la persona es la necesidad de pertenencia. Y esta necesidad no la llenan las máquinas de acero, plástico, sino las otras personas de carne, sangre y hueso. Si no hay relación personal cálida el resultado es la soledad y el aburrimiento.

- f) Riesgos. El aburrimiento suele llevar consigo varios peligros según las edades y según las causas: Está el riesgo de padecer depresiones y de generar Alzheimer. Además está el peligro de vivir una gran soledad incapacitante para la convivencia. Así mismo, existe el riesgo de acudir a las drogas de todas las clases y generar problemas de conducta, de familia y de tipo social. También, para matar el aburrimiento, se realizan actividades estresantes o gamberradas para aparentar valor y gracia. A veces, para combatir el aburrimiento en la pareja, se pasa de una pareja a otra sin tiempo para discernir. Y finalmente, existe el riesgo de comprar y gastar sin ton ni son para calmar la ansiedad, salir de casa y así matar el aburrimiento.

2.1.3.2. Contra el Aburrimiento

Estos son algunos remedios contra el aburrimiento:

- Aprender cosas nuevas o recordarlas siempre que se pueda.
- Hacer cosas nuevas.

- Aumentar el número de amigos, poner los medios, como hablar a la gente, contestar el correo, participar en actividades que se organicen.
- Leer el periódico y realizar pasatiempos.
- Conocer la historia del pueblo, la genealogía de la familia, las curiosidades de los apellidos, de los términos del campo... y mil cosas más.
- Escribir los buenos recuerdos del pasado y del presente, llevar un diario.
- Hacer cosas espirituales o materiales.
- Cuidar la salud, cambiando los hábitos perjudiciales por otros saludables.
- Jugar sabiendo ganar y perder, tanto con otras personas como solo.
- Ofrecerse para ayudar y hacerlo.
- Disfrutar con la presencia de los hijos, los hermanos, los padres, los amigos, y dedicarles tiempo
- Leer libros interesantes para la formación humana, revistas instructiva, ir al cine.
- Convocar reuniones familiares y de amigos, invitándoles a comer o a realizar alguna actividad juntos.
- Colaborar para tener la casa en orden y limpia y así estar todos a gusto.
- Salir a la calle y enterarse de lo que pasa en el pueblo, para saber y ayudar.
- Hacer ejercicios físicos necesarios según la edad: caminar, practicar algún deporte, y no hace falta gastar dinero.
- Distinguirse por hacer favores, no por decir que hago favores.
- Compartir dando algo de lo propio, tanto en dinero como en especie, para eliminar las necesidades cercanas y lejanas.
- Tener cuidado de las cosas comunes y colaborar para que todo esté limpio: cuidar bien unos tiestos o un jardín, aunque no sea propio.
- Hacer los niños sus propios juguetes.

<http://familiaslar.files.wordpress.com/2011/03/el-aburrimiento.pdf>

(08-09-2012, 09:28)

2.1.4. Fatiga

MUCHINSKY, Paul M (2002: 481) Opina que “La fatiga es un síntoma más que una enfermedad o un desorden específico. Mientras que es común tener el día ocasional donde usted se siente cansado y menos enérgico que por lo general, la gente que sufre de fatiga se siente cansado y letárgico todo el tiempo y parece carecer de energía”.

Es por esta razón que la fatiga en muchas personas puede ser una respuesta al esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o a la falta de sueño. Sin embargo, también puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave. Cuando la fatiga no se alivia al momento de dormir bien, nutrirse bien o tener un ambiente de bajo estrés debe ser evaluado por un médico. La fatiga es un síntoma común y por lo general no se debe a una enfermedad grave.

2.1.4.1. Síntomas de la fatiga

Los síntomas de la fatiga pueden ser acompañados cerca o manifestar en una gama de otras quejas físicas y emocionales. Éstos incluyen:

- Cansancio o somnolencia constante
- Deseo de dormir más
- Dolores de cabeza
- Músculos o articulaciones con dolor
- Debilidad muscular
- Reflejos y tasas de respuesta más lentos
- Indecisión y pobre juicio
- Mal humor, irritabilidad o depresión
- Cambio en apetito
- Funcionamiento bajo del sistema inmune
- Problemas con memoria a corto plazo
- Dificultades de atención y concentración pobre
- Motivación pobre

¿Qué causa fatiga?

Las dietas occidentales modernas, la contaminación ambiental y el uso del alcohol, las drogas recreacionales y las medicinas de la prescripción toman su peaje en el funcionamiento del hígado y en el funcionamiento sano de todos los sistemas del cuerpo.

En el ser humano, fatiga es la sensación sostenida y abrumadora de cansancio y disminución de la capacidad para el trabajo mental y físico a nivel habitual.

La fatiga puede ser un esfuerzo físico, al estrés emocional, al aburrimiento o la falta de sueño. Sin embargo, también puede ser un signo no específico de un trastorno psicológico o fisiológico grave. La fatiga que no se alivia con el hecho de dormir bien, comer bien o tener un ambiente de bajo estrés debe ser evaluada por un médico. Dado que la fatiga es un motivo común de queja, se puede pasar por alto alguna causa potencialmente seria.

La fatiga respiratoria es la dificultad para respirar con normalidad, puede deberse al ejercicio físico pero también a enfermedades pulmonares o cardíacas.

La fatiga mental ocasionada por el trabajo se produce básicamente en las personas que tienen un exceso de trabajo de tipo intelectual, donde se exige un gran esfuerzo mental de forma continuada, tales como: comprensión, razonamiento, solución de problemas, memoria, etc.

Se conoce como fatiga visual a una alteración funcional negativa, de carácter reversible, debida a un esfuerzo excesivo del aparato visual. Generalmente la fatiga visual se origina como consecuencia de esfuerzo visual prolongado de cerca. Otra causa de fatiga visual es padecer presbicia o vista cansada.

La fatiga moral es más difícil de diagnosticar, porque puede ser provocada por la manera de vivir, pero también por estar viviendo algo que no conviene o no convence.

<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/003088.htm>.

2.1.5. Adicción al trabajo

KILLINGER, Bárbara dice que “Se trata de una patología muy poco comprendida y menos estudiada, pero que sin embargo puede afectar gravemente a la vida de las personas. Que el origen de esta adicción es la obsesión por obtener aprobación y éxito a través del ejercicio del poder y del control. Y que existe estrategias para recuperar el equilibrio interno y restablecer una calidad de vida más saludable, tanto en el trabajo como en el hogar”. (1993:296)

La adicción al trabajo como patología comienza a ser estudiada a partir de los años ochenta con el advenimiento de los yuppies. Un antecedente de esta enfermedad es el síndrome de Karoshi (o síndrome de Fatiga Crónica). La muerte por Karoshi es repentina y sobreviene como consecuencia de una hemorragia cerebral o insuficiencia cardíaca o respiratoria debido al exceso de fatiga que produce hipertensión.

La adicción al trabajo afecta considerablemente a las familias ya que presentan problemas con la comunicación, unión y lo que es más importante no se presta atención a las actividades que los miembros de la familia realizan esto da como consecuencia la separación de los padres afectando en el desarrollo de sus hijos a nivel emocional.

<http://galeon.com/adiccionesyadictos/adicciontrabajo.html>.(05-09-2012, 10:25)

3. Rendimiento del Personal

3.1. Competencia profesional

FERRÁNDEZ A. Expresa que “Las competencias profesionales son exclusivas de las personas que han realizado estudios de educación superior, y se caracterizan por su alta flexibilidad y amplitud, así como por el abordaje de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad. Las principales competencias profesionales se derivan fundamentalmente de los indicadores funcionales, en correspondencia con las exigencias del cargo, así la capacidad de trabajar en equipo, la creatividad, la independencia, son tan necesarias para un trabajador de funciones elementales, como para el desarrollo de actividades más complejas en las condiciones actuales”. (1997:3)

La utilidad de la competencia profesional constata la importancia de la adaptación al contexto de trabajo, la misma que se manifiesta de manera distinta: desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración, resolver problemas. Por tanto, cuando asumimos que la competencia profesional se plantea en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y, por tanto, es necesaria la evaluación.

Lo importante de las competencias profesionales es que la capacidad de actuación no surge de manera espontánea por la simple práctica, sino que precisa de conocimientos especializados, entonces, la docencia universitaria aparece como un conjunto de competencias que involucra el conocimiento teórico combinado con la práctica.

El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de

comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de su puesto de trabajo.

<http://www.analisiseconomico.info/index.php/opinion2/117-las-competencias-profesionales> (05-09-2012, 10:16)

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamiento, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

3.2. Competencia emocional

BELZUNCE, Michael de José; DANVILA DEL VALLE, Ignacio; MARTÍNEZ-LÓPEZ, Francisco José Expresa que: “La competencia emocional determina el grado de destreza que somos capaces de alcanzar en el dominio de nuestras facultades, tanto sensitivas como intelectuales. Las personas que han alcanzado una madurez psicológica, son las que saben gobernar sus sentimientos y relacionarse afectivamente con los sentimientos de los demás”. (2011: 59)

Se puede mencionar que la competencia emocional es la habilidad que tienen las personas para potenciar su inteligencia emocional en la vida cotidiana además constituye uno de los requisitos que miden las empresas

en los procesos de selección de personal ya que cuando se utiliza todas las emociones la vitalidad aumenta y la concentración se incrementa.

3.2.1. Características de la Competencia Emocional

SALOVEY Y SLUYTER, dice que “La competencia emocional (a veces en plural: competencias emocionales) es un constructo amplio que incluye diversos procesos y provoca una variedad de consecuencias. Se puede entender competencia emocional como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”. (1997: 11)

Entre las competencias emocionales se pueden distinguir dos grandes bloques:

- Capacidades de autorreflexión (inteligencia intrapersonal): identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada;
- Habilidad de reconocer lo que los demás están pensando y sintiendo (inteligencia interpersonal): habilidades sociales, empatía, captar la comunicación no verbal, etc.

Característica de la noción de competencia:

- Es aplicable a la persona
- Implica unos conocimientos “saberes”, unas habilidades “saber-hacer” y unas actividades y conductas “saber estar” y “saber ser” integrados entre sí.
- Incluye las capacidades informales y de procedimiento además de las formales.

- Es indisoluble de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia.

3.2.1.1 Clases de competencias

Socio-personales:

- Motivación
- Autoconfianza
- Autocontrol
- Paciencia
- Autocrítica
- Autonomía
- Control del estrés
- Asertividad
- Responsabilidad
- Capacidad de toma de decisiones
- Empatía
- Capacidad de prevención y de solución de conflictos
- Espíritu de equipo
- Altruismo

Técnico-profesional:

- Dominio de los conocimientos básicos y especiales
- Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión
- Dominio de las técnicas necesarias en la profesión
- Capacidad de organización
- Capacidad de coordinación
- Capacidad de gestión del entorno
- Capacidad de trabajo en red
- Capacidad de adaptación e innovación

La palabra competencia se refiere al dominio de un conjunto de habilidades, las personas que muestran una buena competencia emocional, disfrutan de una situación ventajosa en los diversos dominios y dimensiones de la vida, por ello se sienten más satisfechos consigo mismo y resultan más eficaces en las tareas que emprenden.

VÁZQUEZ VALERIO, Francisco Javier expresa que “Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado. En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja” (2007:86)

La competencia es un elemento que ayuda a que las personas tengan deseos de superación y demostrar de qué forma pueden resolver problemas utilizando sus habilidades, conocimientos y actitudes ,en muchas empresas la competencia se presenta con más frecuencia ya que el personal debe tener un alto nivel educativo que ayude a realizar actividades con mayor eficacia.

GOLEMAN, Daniel Expresa que “Se considera que las emociones son estados de ánimos por los que transita el individuo a partir de hechos o situaciones dadas que pueden ser o no reales. En ellos intervienen sensaciones tales como miedo, amor, alegría, tristeza, los que causan en ocasiones cambios fisiológicos en las personas que no siempre son manifestados hacia el exterior”. (1999: 65)

Las emociones tienen una gran importancia y utilidad en nuestras vidas, ya que nos ayudan a responder a lo que nos sucede y a tomar decisiones, mejoran el recuerdo de sucesos importantes y facilitan nuestras relaciones con los demás. No obstante, también pueden hacernos daño cuando suceden en el momento inapropiado o con la intensidad inapropiada ya que lo podemos manifestar no solo en nuestro hogar si no en el trabajo ocasionando problemas.

3.2.2. Componentes de la Emoción

Hay tres componentes en una emoción:

- Neurofisiológico,
- Conductual,
- Cognitiva.

La neurofisiológica se manifiesta en respuestas como taquicardia, sudoración, vasoconstricción, hipertensión, tono muscular, rubor, sequedad en la boca, cambios en los neurotransmisores, secreciones hormonales, respiración, etc. Todo esto son respuestas involuntarias, que el sujeto no puede controlar. Sin embargo se pueden prevenir mediante técnicas apropiadas como la relajación. Como consecuencia de emociones intensas y frecuentes se pueden producir problemas de salud (taquicardia, hipertensión, úlcera, etc.). Por eso, la prevención de los efectos nocivos de las emociones en el marco de la educación emocional se puede entender como un aspecto de la educación para la salud.

La observación del comportamiento de un individuo permite inferir qué tipo de emociones está experimentando. Las expresiones faciales, el lenguaje no verbal, el tono de voz, volumen, ritmo, movimientos del cuerpo, etc., aportan señales de bastante precisión sobre el estado emocional. Esta componente puede intentar disimularse. Por ejemplo, las expresiones faciales surgen de la actividad combinada de unos 23 músculos, que conectan directamente con los centros de procesamiento de las emociones, lo que hace que el control voluntario no sea

fácil; aunque, siempre es posible «engañar» a un potencial observador. Aprender a regular la expresión emocional se considera un indicador de madurez y equilibrio que tiene efectos positivos sobre las relaciones interpersonales.

La componente cognitiva o vivencia subjetiva es lo que a veces se denomina sentimiento. Sentimos miedo, angustia, rabia y muchas otras emociones. Para distinguir entre la componente neurofisiológica y la cognitiva, a veces se emplea el término emoción, en sentido restrictivo, para describir el estado corporal (es decir, el estado emocional) y se reserva el término sentimiento para aludir a la sensación consciente (cognitiva). La componente cognitiva hace que califiquemos un estado emocional y le demos un nombre. El etiquetado de las emociones está limitado por el dominio del lenguaje. Dado que la introspección a veces es el único método para llegar al conocimiento de las emociones de los demás, las limitaciones del lenguaje imponen serias restricciones a este conocimiento. Pero al mismo tiempo dificulta la toma de conciencia de las propias emociones.

Bar – On, (2007) dice que “Dentro de los modelos mixtos, se puede hacer un inventario de las competencias emocionales, dividiéndolas en:

- Competencia para la relación intra-personal.
- Competencia para las relaciones interpersonales.
- Competencia para la adaptabilidad.
- Competencia para el manejo del estrés.
- Competencia para manejar los estados de ánimo en general.

GOLEMAN, Daniel, (2003) Define en su modelo las competencias emocionales claves divididas en dos grandes grupos:

Aquellas asociadas a la aptitud personal:

Autoconocimiento: Reconocer las propias emociones y sus efectos, confianza en uno mismo.

Autorregulación: Habilidad para regular o reorientar los impulsos y estados de ánimos negativos y perjudiciales.

Motivación: pasión por el trabajo por razones que van más allá de la motivación por el dinero. Propensión a lograr los objetivos con energía y perseverancia. Y las dirigidas a lograr la aptitud social.

Aquellas asociadas a la aptitud social:

Empatía: tratar a las otras personas de acuerdo con sus reacciones emocionales. Habilidad para comprender la naturaleza emocional de otros.

Habilidades sociales: manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones, utilizar estas habilidades para persuadir, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo.

Dentro de los beneficios que reporta la competencia emocional para la Empresa se encuentran:

- Personal motivado y comprometido con su trabajo.
- Mejor calidad de servicio y atención de clientes.
- Clima laboral de armonía y compañerismo.
- Aumento de las ventas y utilidades.
- Incremento de la productividad y mejor calidad. Clientes más contentos y leales con la empresa.
- Entusiasmo, alegría, satisfacción, confianza, seguridad, felicidad.

3.3. Intención de abandono

3.3.1. Abandono en derecho:

En Derecho, el término abandono hace referencia a la renuncia voluntaria, intencional y absoluta de los derechos o propiedad, sin traspasar su titularidad a ninguna otra persona.

En el caso del abandono de un bien raíz, si bien este podrá llegar a adquirirse por ocupación, se entiende que la propiedad raíz abandonada pertenece al Estado en última instancia.

En el caso de haberse abandonado un hijo, al cónyuge, o a otro familiar, lo que denota la desatención premeditada al marcharse, el transgresor sin la intención de volver, en muchos países, está cometiendo un delito.

Abandono del procedimiento es la pérdida o extinción total del procedimiento, producida cuando todas las partes ha cesado en su prosecución por un determinado lapso. Ocurrido esto, se pierde el procedimiento pero no la acción, la que puede intentarse nuevamente.

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=3258&Itemid=375

Según el diccionario de la Real Academia Española (DRAE)

- Dejar, desamparar a alguien o algo.
- Dejarse dominar por afectos, pasiones o vicios.
- Descuidar los intereses o las obligaciones.
- Descuidar el aseo y la compostura.
- Caer de ánimo, rendirse en las adversidades y contratiempos.

Según la definición del diccionario, podemos ver que la palabra abandono no se refiere solamente a abandonar a alguien o algo sino que se aplica a nosotros mismos

Lamentablemente, en los tiempos que corren, el abandono ha aumentado de una manera alarmante. Ya no se puede hablar solamente del abandono como “dejar” abandonado a alguien, un niño, un adolescente, un adulto o adulto mayor, sino como “desamparar” a alguien.

<http://www.iglesiaenmarcha.net/2008/06/que-es-el-abandono.html>(10-09-2012, 10:25)

El abandono puede ser psicológica (indiferencia, apatía, "frialidad", la falta de intimidad), y / o física divorcio psicológico se produce cuando uno o ambos cónyuges cohabitan abandonar al otro y sus votos matrimoniales, los roles, las responsabilidades y la primacía relación.

Discusión de abandono por lo general se centra en un adulto o dejar de fumar. Los familiares pueden estar igualmente afectadas si un hijo o nieto "huye de (abandona) a casa".

Otros tipos de abandono se producen cuando una persona voluntariamente renuncia a un sueño, una causa, una creencia, pertenencia a un grupo, la esperanza, la voluntad de vivir, un estilo de vida y / o posesiones físicas. Cuando las circunstancias lo obligan dar cualquiera de estos, eso es una pérdida involuntaria, no un abandono.

3.4. Trabajo en equipo

ACOSTA, José María; ACOSTA VERA, José María expresa que “Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar

metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas”. (2011:50)

El trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo que más influye a los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo en la empresas además permite tener muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.

Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos ya que existe ayuda mutua y amistad dentro o fuera de la empresa.

3.4.1. Las características del trabajo en equipo son:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común. El trabajo en equipo significa que las personas que integren el grupo tienen que tener claro los objetivos y metas, han de orientar su trabajo a la consecución de los fines del grupo.

- El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.
- El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente.
- Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto.
- Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar el proyecto adelante.

3.4.1.1. El trabajo en equipo se basa en las "5 c":

Complementariedad: cada miembro domina una parcela determinada del proyecto.

Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.

Coordinación: el grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.

Comunicación: el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

Confianza: cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal. Cada miembro trata de aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.

Compromiso: cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

El equipo responde de los resultados obtenidos pero goza de libertad para organizarse como considere más conveniente. Dentro de ciertos márgenes el equipo tomará sus propias decisiones sin tener que estar permanentemente solicitando autorización a los estamentos superiores.

Entre las ventajas esenciales que presentan el compañerismo y el trabajo en equipo, tanto para los individuos como para las organizaciones, se encuentran:

3.4.1.2. Para los individuos:

- Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles.
- Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.
- Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.
- Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.
- Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.
- Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.
- Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.
- Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.
- El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.
- Podemos intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás:
- Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.

Para las empresas y organizaciones:

- Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.
- Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.
- Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.
- Disminuyen los gastos institucionales.
- Existe un mayor conocimiento e información.
- Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- Se comprenden mejor las decisiones.
- Son más diversos los puntos de vista.
- Hay una mayor aceptación de las soluciones.

3.4.2. Acciones para estimular el trabajo en equipo.

Para fomentar el trabajo en equipo cada Comandante en el nivel correspondiente debe transformarse en un líder efectivo en la administración y conducción de su Unidad, para lo cual será necesario:

Escuchar atentamente sugerencias, aportes o ideas de su personal. Asimismo atender los problemas e inquietudes de su gente.

Impulsar una comunicación estrecha y permanente. Cada integrante de la Unidad respectiva debe conocer qué piensa y siente su Comandante; para ello será preciso expresar con la máxima claridad, la visión de futuro, las metas por alcanzar y la intención con que se enfrentarán las acciones.

Dar solución oportuna y efectiva de los problemas individuales y colectivos.

Atender personalmente los problemas particulares. Entregando cuando sea necesario, un consejo oportuno.

Asignar los trabajos y tareas en forma equánime. Efectuar rotación en los puestos de responsabilidad. Cada hombre debe conocer cabalmente su función y sentirse importante en su gestión.

Relacionarse convenientemente con organizaciones o Unidades paralelas. Cada Departamento y División de una Unidad o Repartición debe saber qué hace el resto de los Departamentos.

Delegar responsabilidades. El líder debe preparar su equipo para que cualquier integrante lo reemplace en su gestión.

Establecer y fijar estándares de calidad como también objetivos y metas precisas por alcanzar. Integrar a la Unidad en la toma de decisiones. Es importante escuchar el aporte que los subalternos pueden hacer en cualquier tipo de acción que se desarrolle.

Evaluar el costo/eficiencia de cada gestión u acción que se emprenda. Esto no sólo está referido a los costos financieros, sino más bien al desgaste y mal uso que puede hacerse del recurso humano.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1. Convivencia del Investigador en la Institución

Antes de proceder con la investigación en la empresa NOVACERO S.A se realizó una presentación de los investigadores para poder manejar los documentos y procesos junto a los empleados del Área de Reciclaje con el fin de establecer confianza y los mismos accedan a tener una conversación acerca del proceso que realizan.

Para cumplir con el trabajo de investigación y con los requerimientos de la Empresa, se firmó una autorización con la misma, para no crear y tener problemas durante el desarrollo de la investigación. Se estableció actividades de diagnóstico participativo de los principales problemas o limitantes que refieren a la Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales que tienen al momento de recolectar información y posteriormente se sugirió las soluciones a estos problemas a través de charlas participativas; las mismas que fueron apoyadas con material audiovisual.

Posteriormente la metodología se basó en un conjunto de técnicas, para obtener referencias cuantitativas sobre el tipo de procesos generados en la empresa. Por lo tanto, esta investigación participativa, consistió no sólo en obtener los valores cuantitativos o cualitativos, sino también permitió conocer las inter-relaciones y apreciar de cerca la participación del de cada miembro de la empresa. Por tanto, la metodología empleada en el presente trabajo y que se describe a continuación en

forma esquemática, es innovadora, participativa, dinámica, reflexiva, crítica y creativa (figura 1).

GRAFICO 1

ESQUEMA DE LA METODOLOGÍA COMPLEMENTADA CON LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA



FUENTE: AYALA, María “Metodologías utilizadas para investigaciones” 2001 Pág. 77

ELABORADO POR: Juan Beltrán, Alex Bungacho.

2.2. Empresa NOVACERO S.A. Latacunga

NOVACERO es una sólida empresa ecuatoriana, pionera y líder en el mercado desde 1973, con la mejor experiencia en la creación, desarrollo e implementación de soluciones de acero para la construcción. Soluciones que se encuentran en modernas construcciones industriales y agroindustriales, instalaciones comerciales, educativas, deportivas, de viviendas y en infraestructuras viales del Ecuador y el exterior.

La multinacional ARMCO inicia sus operaciones en Nuestro País en Julio de 1973 como PRODUCTOS METALICOS ARMCO S.A. y se dedica a la fabricación y comercialización de productos de acero para el negocio vial, para esto construye una planta industrial en el sector de Guamaní. En con el fin de diversificar en 1983 se constituye ARMCO PAXI S.A, como producto de la adquisición de 3 empresas de accionistas chilenos. En la localidad de Lasso, con esta adquisición se incorporan las líneas de productos laminados en caliente (ángulos, platinas, té y barras redondas y cuadradas), también las líneas de tubería de acero y perfiles conformados en frío para estructuras. La empresa para 1988 decidió dejar de fabricar estructuras metálicas.

1992, el grupo ARMCO decide deshacerse de sus operaciones en Latinoamérica por lo que vende sus 2 empresas a un grupo suizo, quienes les cambia de nombre a las empresas para denominarlas Novacero y Aceropaxi, Para inicios de 1994 el grupo Suizo vende las empresas a un grupo ecuatoriano.

Los nuevos accionistas ecuatorianos, mantienen lo nombre de las empresas y las mantiene por separado hasta el año 2002 cuando fusionan a las 2 empresas y las nombran NOVACERO ACEROPAXI S.A. Para junio del 2005, la empresa simplifica su nombre a NOVACERO S.A.

2.2.1. Misión

Producir y comercializar la más amplia gama de productos y soluciones de acero para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

2.2.2. Visión

Ser reconocida como una empresa innovadora, en constante crecimiento en la industria del acero en Ecuador.

2.2.3. Valores

1. Respetar y valorar a las personas.
2. Actuar con honestidad y transparencia.
3. Satisfacer las necesidades de los clientes.
4. Mejorar continuamente.

2.2.4. Localidades

Los productos son elaborados en las plantas industriales ubicadas en Quito (Planta Quito), Guayaquil (Planta Guayaquil) y Lasso (Planta Lasso). Su comercialización y administración se realiza desde las oficinas ubicadas en Quito, Guayaquil y Cuenca. El Servicio de Galvanizado y Maquila es comercializado directamente desde las plantas industriales.

2.3. Ubicación de la empresa Novacero s.a. Latacunga

GRAFICO 2

**LOCALIZADA EN LASSO, PROVINCIA DE COTOPAXI, DIR.
LATACUNGA, PANAMERICANA NORTE, KM 15**



Fuente: Novacero S.A.

ELABORADO POR: Juan Beltrán, Alex Bungacho

2.4. Metodología de desarrollo del proyecto

2.4.1. Tipo de Investigación

Se ha considerado trabajar con la investigación de tipo Descriptiva Directa o de Campo ya que se ocupa de describir y de delimitar los distintos elementos del problema de investigación, ésta permitirá descubrir y evaluar los riesgos Psicosociales.

Para cumplir estos objetivos, la investigación descriptiva utiliza técnicas específicas de recolección de datos como es la encuesta, ésta técnica se vale del muestreo, y la información que recoge es sometida a un riguroso proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico.

2.4.1.1. Metodología no Experimental

En la elaboración de la presente investigación se utiliza la metodología no experimental, porque se realizará sin manipulación de las variables pues se observa tal como se ha dado en el contexto natural, en el campo Seguridad Industrial; debido a que se determina la tendencia del comportamiento de los fenómenos y sus resultados pueden ser más ricos y valiosos.

2.5. Unidad de estudio

La investigación será probabilística ya que la aplicación del estudio de los Riesgos Psicosociales incide en la conducta de los trabajadores del Área de Reciclaje de NOVACERO S.A. de la ciudad de Latacunga en el periodo 2012.

CUADRO 1 POBLACIÓN

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	
	Números	Porcentaje
Total población	71	100,00
Trabajadores del Área de Reciclaje	71	100,00

Elaborado por: Alex Bungacho, Juan Beltrán

2.6. Métodos y técnicas

2.6.1. Métodos teóricos

Estos métodos nos permiten conocer los procesos teóricos para realizar la investigación entre los que se utilizara están los siguientes:

2.6.1.1. Dialéctico

El método dialéctico se aplica concibiendo y mirando el desarrollo de la evaluación de los Riesgos Psicosociales potenciando habilidades y destrezas a la empresa para evitar accidentes, el mismo que se condiciona manualmente, como algo sujeto a constante cambio y renovación; en un proceso progresivo de un grado inferior a otro superior.

2.6.2. Métodos empíricos

Estos métodos permiten tomar datos a la unidad de estudio presentada anteriormente y se utiliza la siguiente:

2.6.2.1. Encuesta

En la presente investigación se utiliza la encuesta ya que se obtiene información de los riesgos Psicosociales de la empresa NOVACERO S.A. con el fin de investigar cuales son los problemas que más afectan a los trabajadores del área de reciclaje. La encuesta realizada ya está establecida por el programa que se está aplicando.

2.6.3. Método Estadístico

Para la investigación a ser desarrollada nos valdremos de la estadística descriptiva ya que organiza, resume los datos; en donde nos permite a través de cuadros, tablas de frecuencia, porcentajes, media aritmética, interpretar los resultados obtenidos.

2.7. Evaluación del Desempeño mediante el Método ISTAS 21.

El CoPsoQ fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el Prof. Tage S.Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). En la última década, la metodología COPSOQ de evaluación de riesgos psicosociales se ha convertido en un instrumento de referencia a nivel internacional, una metodología de orientación socio-técnica que ha integrado aportaciones fundamentales desde diversos ámbitos de la investigación social y de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la prevención de los riesgos laborales. COPSOQ, desarrollado originariamente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca, es hoy un instrumento presente en la investigación y en la práctica de la prevención en las empresas de distintos países. COPSOQ es hoy una red de cooperación internacional de la que forman parte equipos investigadores europeos, americanos y asiáticos.

En España, la primera versión del COPSOQ apareció en 2003 (CoPsoQ-istas21) como un instrumento de dominio público y uso gratuito, y desde entonces se ha utilizado en varios miles de empresas, forma parte de diversos proyectos de investigación, y es el método recomendado (CoPsoQ psqcat21) por la Generalitat de Catalunya para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

Las siglas corresponden al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), este es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras (CC.OO.) con el objetivo general de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores.

Un método de evaluación debe tener una base conceptual clara y explícita basada en evidencias científicas, debe medir exposiciones a factores de riesgo que puedan influir en su desempeño y debe estar razonablemente validado.

Entre los métodos más usados y aparentemente útiles de evaluación Psicosocial se encuentran diversos cuestionarios, uno de los más recientes y que cumple los criterios anteriormente expuestos, es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague conocido con el nombre de ISTAS 21.

El ISTAS 21 es un software que maneja información Psicosocial de la empresa con aspectos del desempeño de los empleados, la empresa Novacero S.A. considero aplicar este método de evaluación por la confiabilidad de los resultados y su fácil interpretación en el momento de establecer controles y dejar planteadas estrategias correctivas en los puntos más deficientes encontrados entre su personal.

2.7.1. Características del ISTAS 21.

- Cuestionario individual y anónimo.
- Tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para auto-evaluación).

- Aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica.
- Marco conceptual basado en el modelo demanda - control - apoyo social, incluye solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan a la salud.
- Orientado a la participación y acción: rol de liderazgo del grupo de trabajo dirección-técnicas-representantes de los trabajadores.
- Combinación de métodos cualitativos (grupo de trabajo) y cuantitativos (cuestionario) y triangulación de los resultados (interpretación grupal)
- Compara las mediciones obtenidas con valores de referencia poblacionales, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada.
- Presentación de resultados en forma gráfica y comprensible por todos los Agentes Sociales:
- Puntuaciones estandarizadas (que oscilan entre 0 y 100) para cada dimensión Psicosocial y unidad de análisis, para la detección de las áreas de mejora.
- Proporción de trabajadores en cada tercil (verde, amarillo, rojo) de exposición Psicosocial calculados mediante los valores de referencia poblacionales, para la comparación de la empresa y cada unidad de análisis con la población ocupada referente.
- Validez y fiabilidad contrastadas.
- Es un método Internacional utilizado en países como: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia.

2.7.2. Cuestionario ISTAS 21.

El cuestionario se genera en el sistema informático ISTAS 21, a partir de introducir algunos datos básicos de la empresa como:

- Razón Social
- Ubicación
- RUC
- Responsables
- Número telefónico - FAX
- E-mail –Página web

2.8. Determinación y Selección del Método Adecuado.

Para determinar correctamente el método de evaluación apropiado a utilizar en la empresa elaboraremos una matriz para determinar cuál de todos cumple con los 21 factores psicosociales que la empresa necesita identificar, basados en los siguientes aspectos.

- Trabajo Doméstico - Familiar.
- Salud del empleado.
- Condiciones laborales.
- Contenido y exigencias de trabajo.

CUADRO 2

MATRIZ DE SELECCIÓN DE MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Dimensión Psicosocial	Métodos de Evaluación				
	Escalas Gráficas	Selección Forzada	Investigación de Campo	Incidentes Críticos	Istas 21
Doble presencia					x
Exig. Psicológicas cuantitativas					x
Exig. Psicológicas sensoriales	x	x	x	x	x
Exig. Psicológicas cognitivas					x
Exig. Psicológicas emocionales		x		x	x
Esconder emociones			x		x
Influencia	x		x	x	x
Control tiempos trabajo	x		x		x
Posibilidades desarrollo	x	x			x
Sentido trabajo	x	x	x		x
Integración empresa	x			x	x
Inseguridad		x	x		x
Claridad rol	x				x
Conflicto rol					x
Previsibilidad					x
Apoyo social	x	x	x	x	x
Refuerzo	x				x
Posibilidad relación social	x	x		x	x
Sentimiento grupo	x	x	x	x	x
Calidad liderazgo	x	x	x	x	x
Estima			x		x

Elaborado por: Alex Bungacho, Juan Beltrán

Fuente: Métodos de evaluación del desempeño del talento humano.

De acuerdo a los datos de la matriz ya es más sencillo determinar que el método ISTAS 21 cumple con los 21 factores psicosociales que requiere la empresa.

2.9. Análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas al personal operativo de NOVACERO S.A.

La interpretación se dará a partir de los gráficos en barra que nos da el sistema informático del ISTAS 21.

El análisis se hará de cada uno de las 21 dimensiones psicosociales en donde se registre un mayor punto crítico, para luego en base a la identificación de la causa plantear las estrategias apropiadas.

2.9.1. Explicación de las Dimensiones Psicológicas de la Evaluación ISTAS 21

Doble presencia.- Representa el estar pensando, preocupado o realizando las tareas domésticas.

Exigencias psicológicas cuantitativas.- Es el tiempo suficiente para hacer tu trabajo sin ningún tipo de exigencias o presiones.

Exigencias psicológicas cognitivas.- Es cuando en tu trabajo se requiere manejar muchos conocimientos dentro de la actividad que se realiza.

Exigencias psicológicas emocionales.- Identifica si le cuesta olvidar los problemas del trabajo debido a que las jornadas son desgastadoras.

Esconder emociones.- En el trabajo no permite el expresar sus emociones.

Exigencias psicológicas sensoriales.- Cuando en el puesto de trabajo se requiere de mucha precisión, atención y concentración.

Influencia.- Es el grado de influencia sobre el orden y participación en el que realizas las tareas de tu trabajo.

Posibilidades de desarrollo en el trabajo.- Es el determinar si en el trabajo te dan la oportunidad de mejorar tus habilidades profesionales, realizando varias tareas y nunca actividades repetitivas.

Control sobre los tiempos a disposición.- Determina hasta qué punto de autonomía tu puedes decidir sobre tomarte un tiempo de descanso o unas vacaciones.

Sentido del trabajo.- Es el encontrarse comprometido con el sentido de las tareas y con su profesión.

Compromiso.- Mide el grado de comprometimiento con la empresa; es decir que importante es la empresa para ti.

Previsibilidad.- Determina cuan fluida es la información sobre la tareas que realizas, y sobre cambios que puedan existir en la empresa.

Claridad de rol.- Muestra exactamente qué tareas son de tu responsabilidad, tu autonomía, y que la empresa espera de ti.

Conflicto de rol.- Es el realizar actividades o tareas de tu trabajo que a ti te parecen innecesarias, contradictorias o que no tienen sentido.

Calidad de liderazgo.- Trata acerca del comportamiento de los superiores.

Apoyo social en el trabajo.- Nos indica si tu inmediato superior, o compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas y brindarte apoyo en el trabajo.

Posibilidades de relación social.- Muestra hasta qué punto te sientes aislado del resto de puestos de trabajo, que te impidan relacionarte con tus compañeros.

Sentimiento de grupo.- Determina que tan bueno puede ser el ambiente de trabajo de tal forma que se constituya un compacto grupo de trabajo.

Inseguridad sobre el futuro.- Establece las mayores preocupaciones que puedes tener en el trabajo, Ej.: estabilidad, salario, etc.

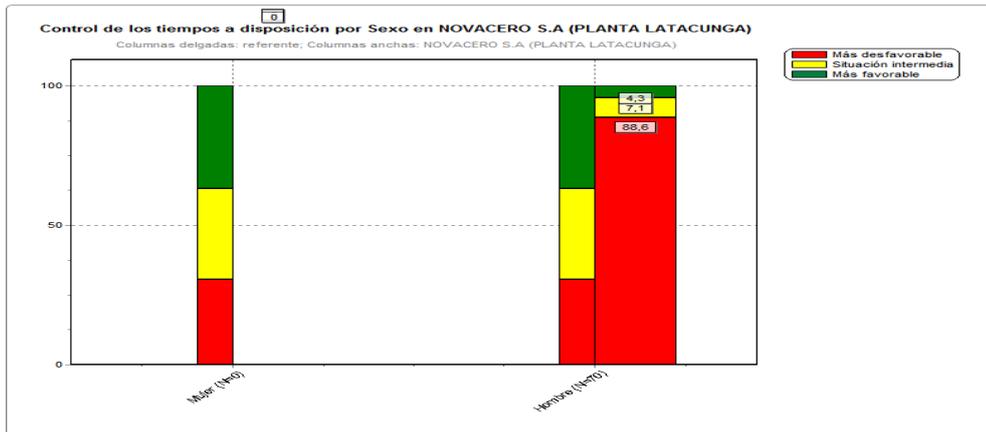
Estima.- Indica si dentro de la organización tienes el trato y reconocimiento que tú crees te mereces por el esfuerzo realizado en tus tareas.

2.10. Resultados de las Encuestas ISTAS 21

2.10.1. Interpretación de resultados por sexo

IMAGEN 1

CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 1

PORCENTAJE DE CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	88.6	7.1	4.3
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

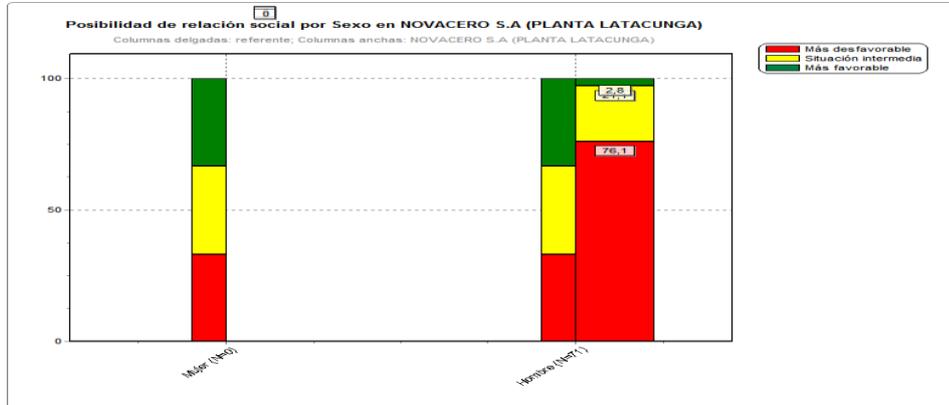
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Los índices de esta dimensión Psicosocial están por encima de la mediana de referencia por que la situación desfavorable es superior a las otras dos situaciones, indicando que los trabajadores no tienen la autonomía para decidir sobre sus horarios o vacaciones, la situación desfavorable se encuentra en una 88.6%, la situación intermedia en 7.1% y una situación favorable mínima de apenas el 4.3%.

IMAGEN 2

POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 2

PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	76.1	24.1	2.8
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

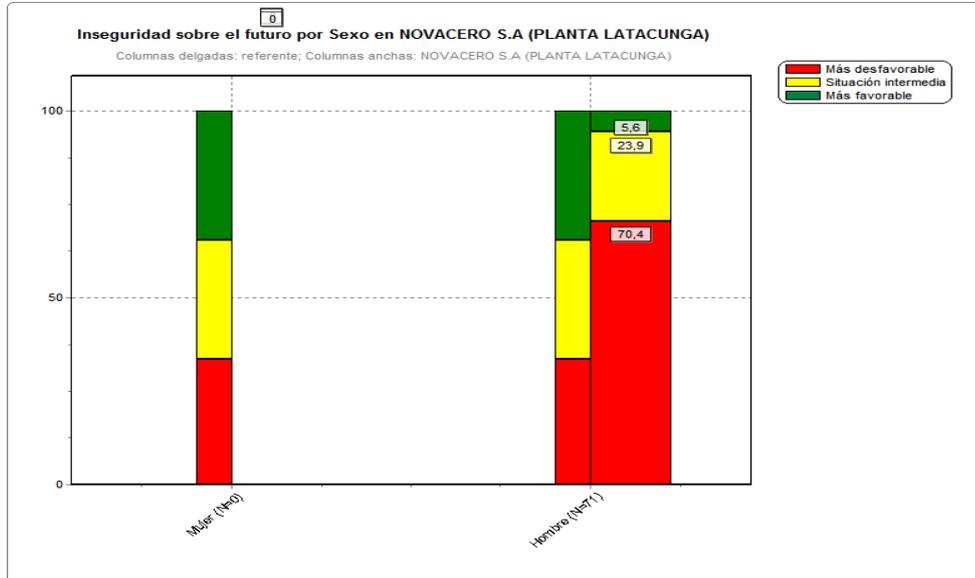
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El tener de la manera correcta distribuido en forma física los espacios de trabajo es algo sumamente importante en la empresa tanto porque facilita el proceso productivo y a la vez porque permite que los trabajadores se relacionen con sus compañeros para una mejor comunicación y no sientan que se encuentran aislado, el 76.1% considera que si existe tanto dentro como fuera de la empresa sitios de trabajo aislados, 24.1% se encuentra en una situación intermedia, y el 2.8% en una situación favorable que si considera que la distribución del espacio físico es bueno.

IMAGEN 3

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 3

PORCENTAJE INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	70.4	23.9	5.6
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

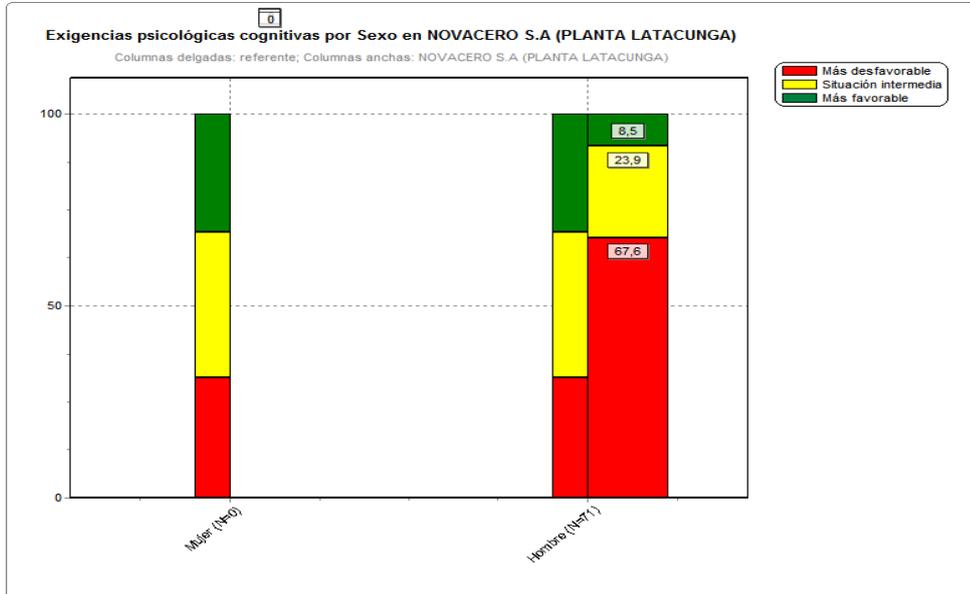
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Puede ser una simple percepción que se tenga en la empresa, pero la inseguridad laboral preocupa a los empleados, principalmente porque funda en rumores que afectan el normal desempeño de los trabajadores debido a la preocupación que tienen de quedarse sin empleo, por tal razón los índices son muy altos en comparación con la mediana de referencia, la situación desfavorable supera a las otras dos situaciones con el 70.4%, mientras que la situación intermedia es de 23.9% y un mínimo de situación favorable del 5.6%.

IMAGEN 4

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 4

PORCENTAJE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	67.6	23.9	8.5
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

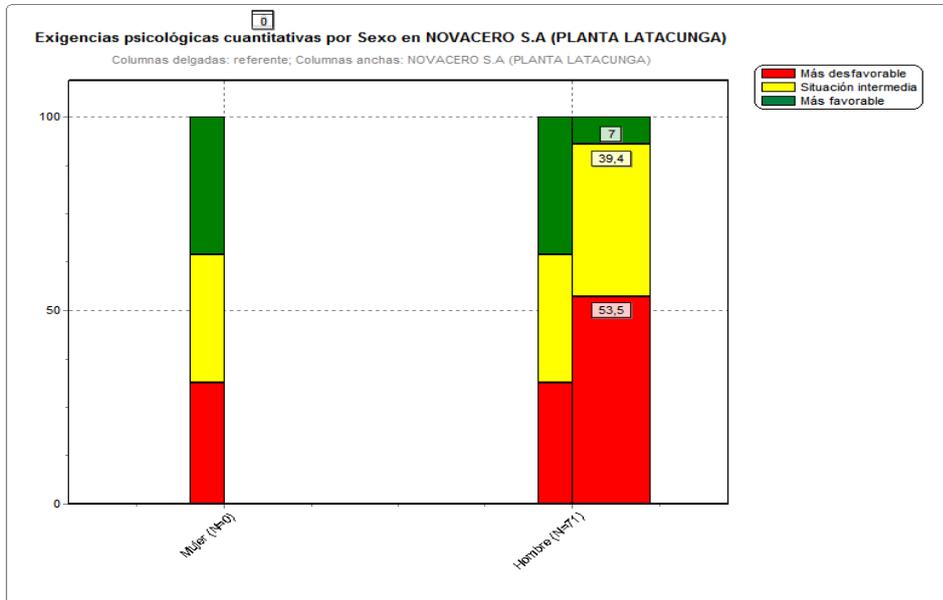
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Los resultados de este análisis son preocupantes ya que la situación desfavorable sobrepasa el promedio con un 67.6% lo que significa que el sexo masculino siente más presión, atención y concentración para realizar el trabajo diario, la situación intermedia y favorable son muy bajas con solo 23.9% y 8.5% respectivamente.

IMAGEN 5

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 5

PORCENTAJE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	53.5	39.4	7
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

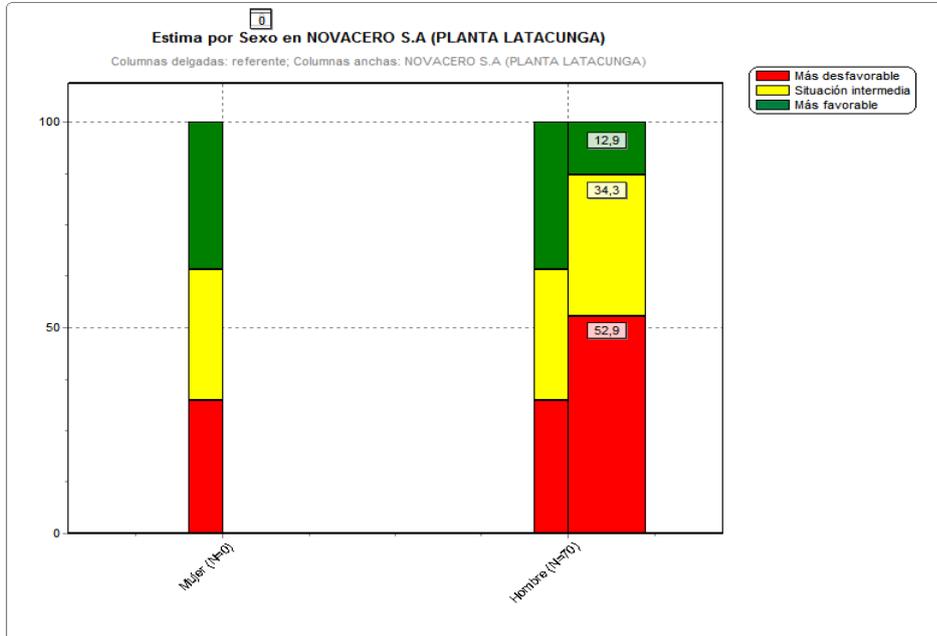
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La barra indica que un 53,52% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas, una situación intermedia del 39,4% y 7% representa que la situación favorable beneficiando a la empresa.

IMAGEN 6

ESTIMA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 6

PORCENTAJE DE ESTIMA POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	52.9	34.3	12.9
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

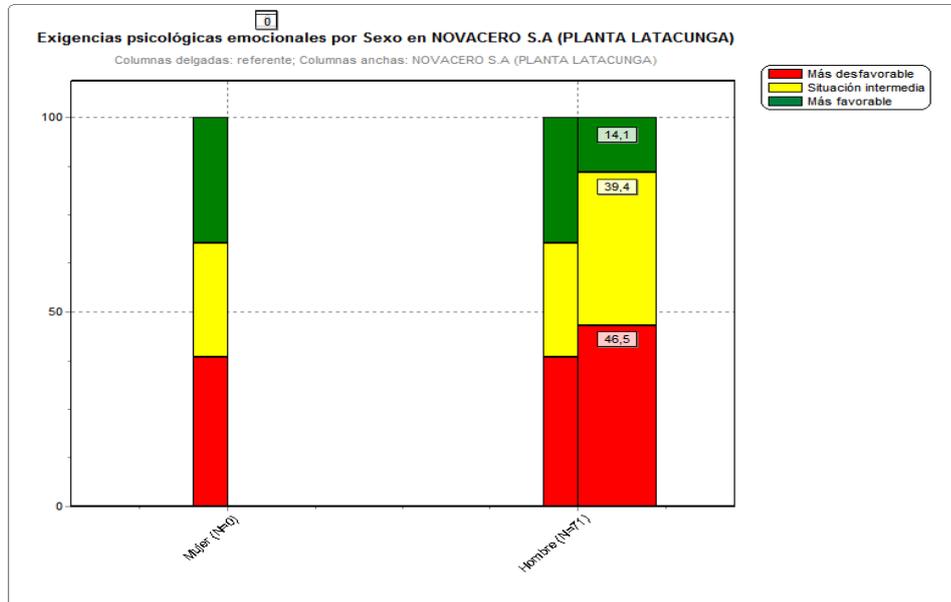
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La estima para un trabajador es muy importante porque lo estimula más a cumplir sus metas y mejorar en su desempeño, es por eso que en el personal el 52.9% considera que dentro de la empresa no tiene el reconocimiento y la estima que el espera por su trabajo, el 34.3% está en situación intermedia o de duda y un 12.9% si percibe un buen trato y estima por parte de sus superiores y compañeros.

IMAGEN 7

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 7

PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	46.5	39.4	14.1
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

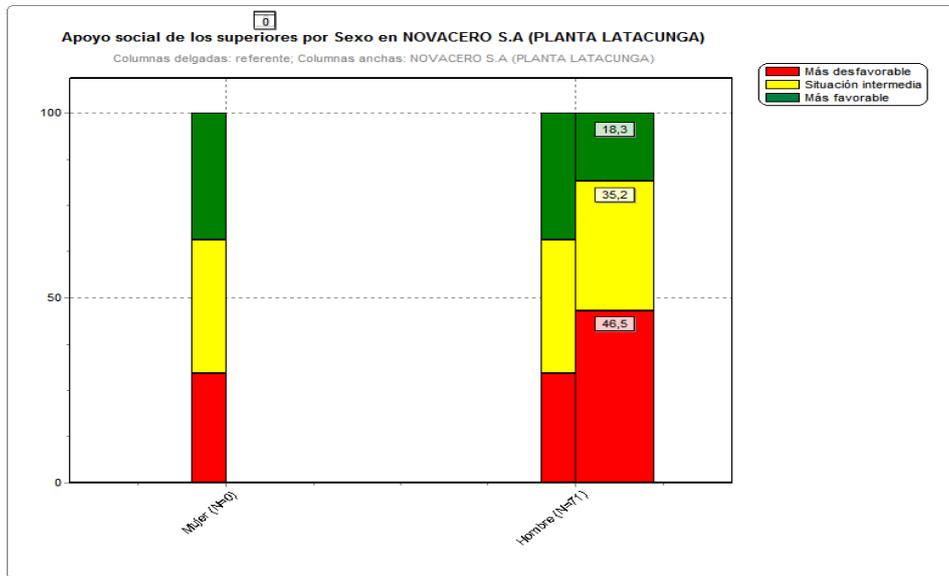
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Un 46.5 % de los trabajadores expresa que le cuesta olvidar los problemas del trabajo en su hogar, un 39.4% está en una situación intermedia y el 14.1% es favorable en expresar que si olvida los problemas del trabajo.

IMAGEN 8

APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 8
PORCENTAJE APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	46.5	35.2	18.3
Mujer (N=0)	0	0	0

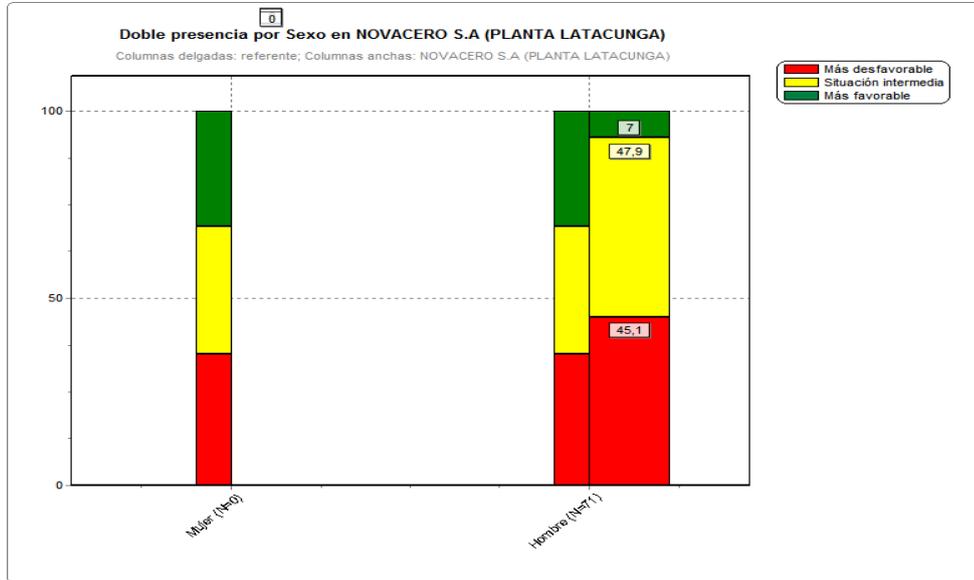
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

Que en la empresa exista buen compañerismo y simpatía por parte de los superiores es más desfavorable. Ya que se muestra que no están dispuestos a escuchar sus problemas y buscar una solución, por lo que la situación favorable es del 18.3%, existiendo mucha diferencia con lo desfavorable del 46.5%.

IMAGEN 9 DOBLE PRESENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 9 PORCENTAJE DE DOBLE PRESENCIA POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	45.1	47.9	7
Mujer (N=0)	0	0	0

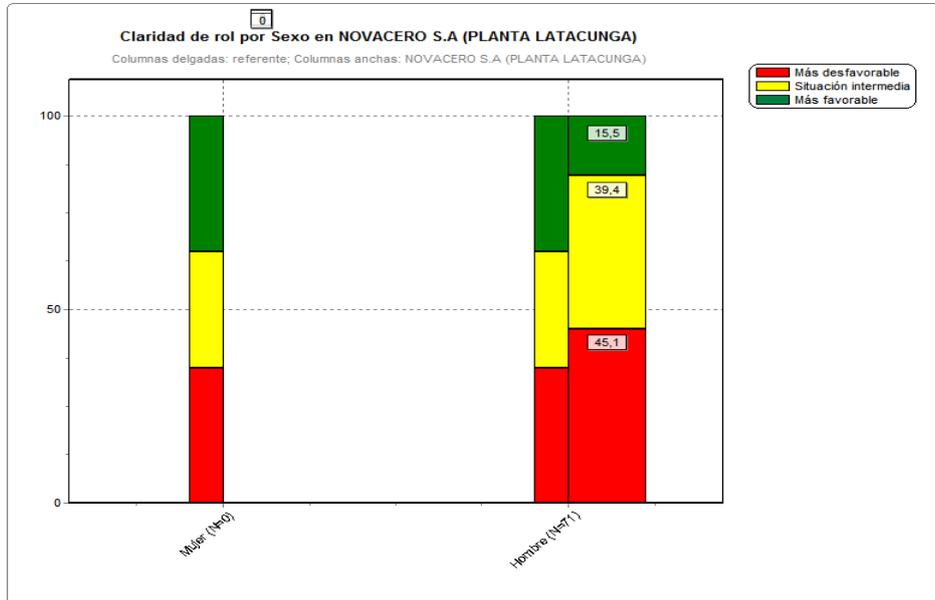
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

La barra muestra un 45.1% de situación desfavorable lo que significa que los trabajadores realizan actividades luego de su jornada de trabajo, una situación intermedia del 47.9% y 7% de situación favorable.

IMAGEN 10 CLARIDAD DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

**TABLA 10
PORCENTAJE DE CLARIDAD DE ROL POR SEXO**

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	45.1	39.4	15.5
Mujer (N=0)	0	0	0

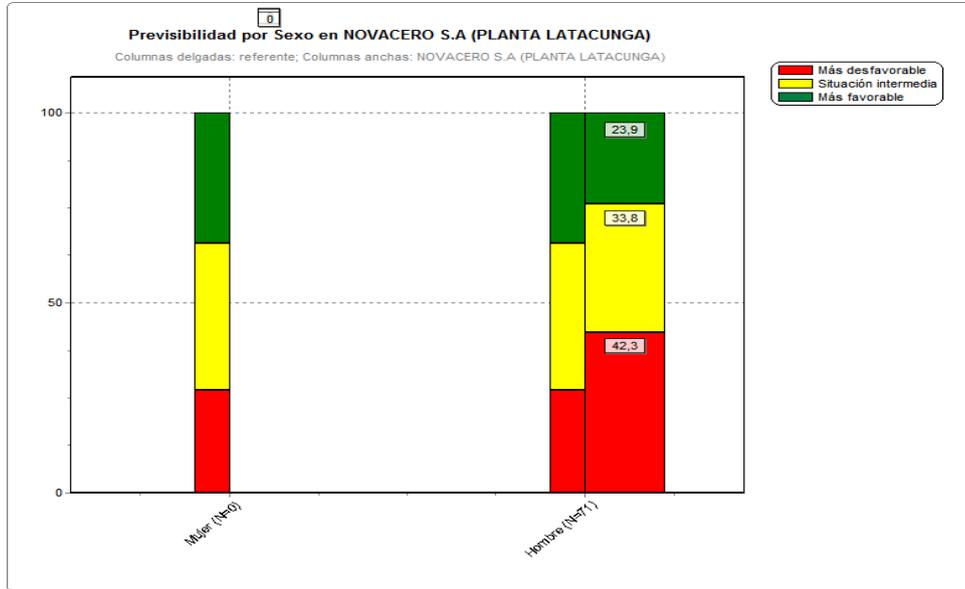
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

El 15.5 % del personal de la empresa sabe muy bien qué rol cumple dentro de la empresa, cuáles son sus responsabilidades, y que es lo que la empresa espera de cada trabajador por lo que representa una situación favorable para la empresa, de igual manera presenta una situación intermedia o de duda del 39.4% y una situación desfavorable del 45.1%.

IMAGEN 11 PREVISIBILIDAD



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 11 PORCENTAJE DE PREVISIBILIDAD POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	42.3	33.8	23.9
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

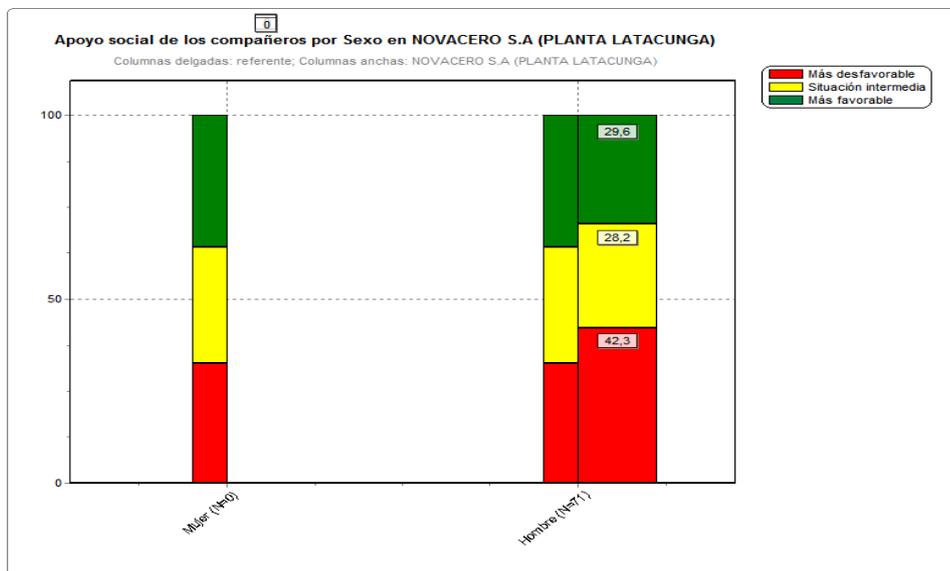
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La comunicación que existe dentro de la empresa no tiene los canales adecuados para que llegue oportunamente y con claridad, es por eso que la situación desfavorable supera la mediana de referencia con un 42.3%, una situación intermedia de 33.8% y un 23.9% de situación más favorable en esta dimensión Psicosocial.

IMAGEN 12

APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 12
PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	42.3	28.2	29.6
Mujer (N=0)	0	0	0

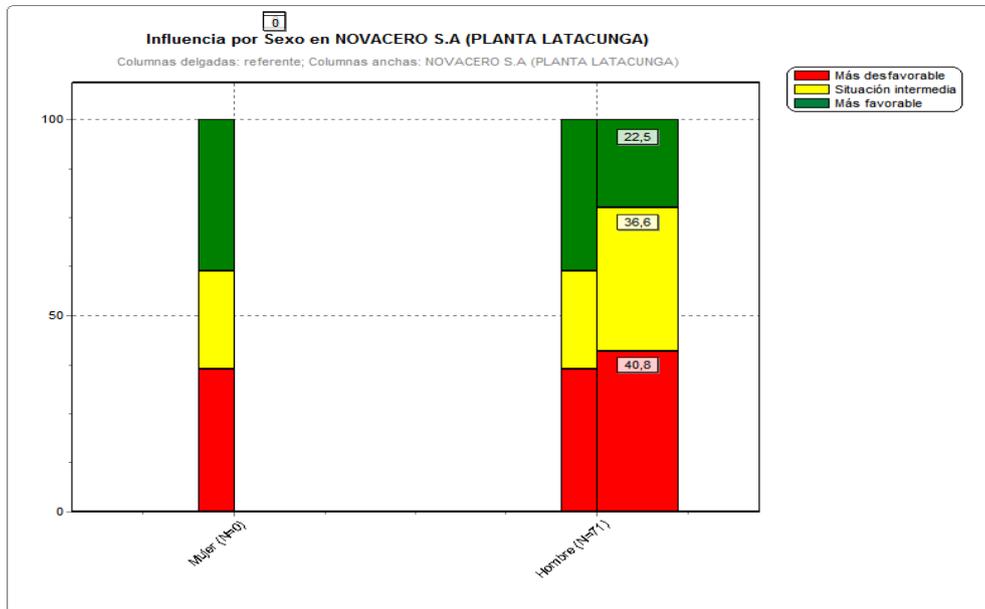
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

Un 42,3% de trabajadores/as de está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los compañeros mientras que la situación intermedia representa un 28.2% y 29.6% es la más favorable.

IMAGEN 13 INFLUENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 13
PORCENTAJE DE INFLUENCIA POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	40.8	36.6	22.5
Mujer (N=0)	0	0	0

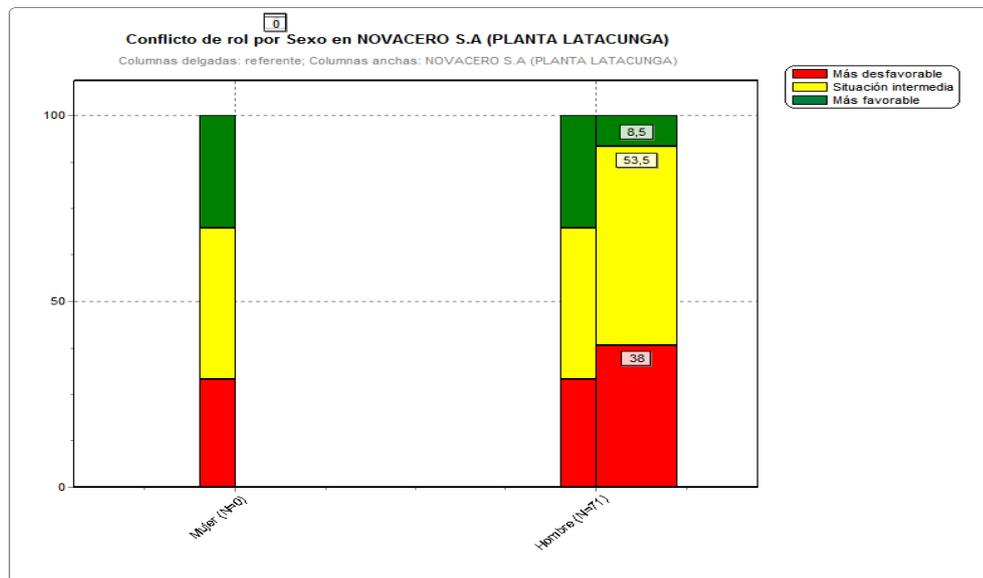
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

El participar activamente de sobre cómo llevar a cabo el trabajo y tener influencia en algunas decisiones en la empresa representa el 22.5% del total de trabajadores encuestados algo que indica que los líderes de proceso si receptan opiniones de los trabajadores, además muestra una situación intermedia de 36.6% y una situación desfavorable superior con 40.8%

IMAGEN 14 CONFLICTO DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 14
PORCENTAJE DE CONFLICTO DE ROL POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	38.0	53.5	8.5
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

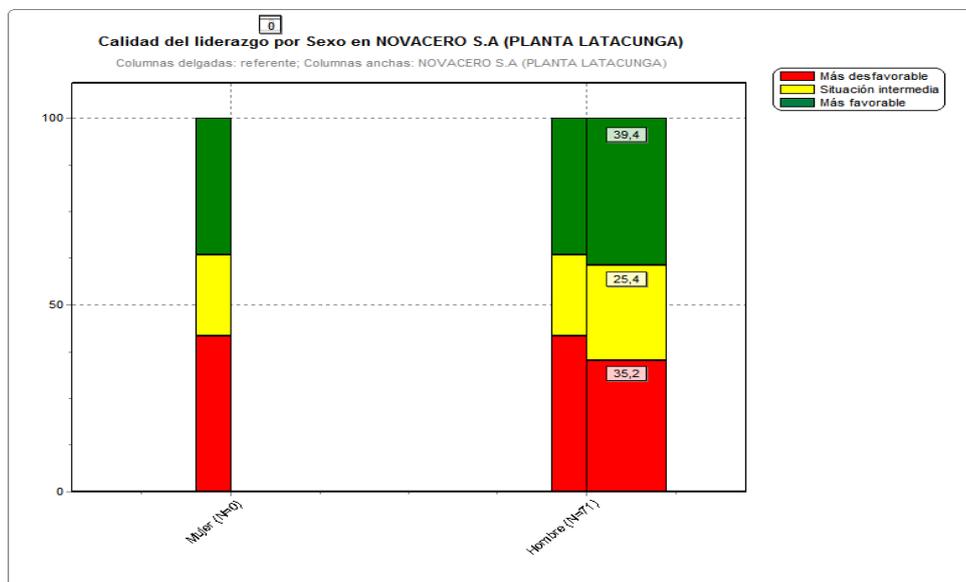
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La tabla muestra que el 38% de los trabajadores encuestados manifiesta que algunas de las tareas que realizan son innecesarios o contradictoria, por lo que algunos procesos necesitan reestructuraciones, el 53.5% es de situación intermedia, y un 8.5% es muy favorable para la empresa.

IMAGEN 15

CALIDAD DEL LIDERAZGO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 15

PORCENTAJE DE CALIDAD DEL LIDERAZGO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	35.2	25.4	39.4
Mujer (N=0)	0	0	0

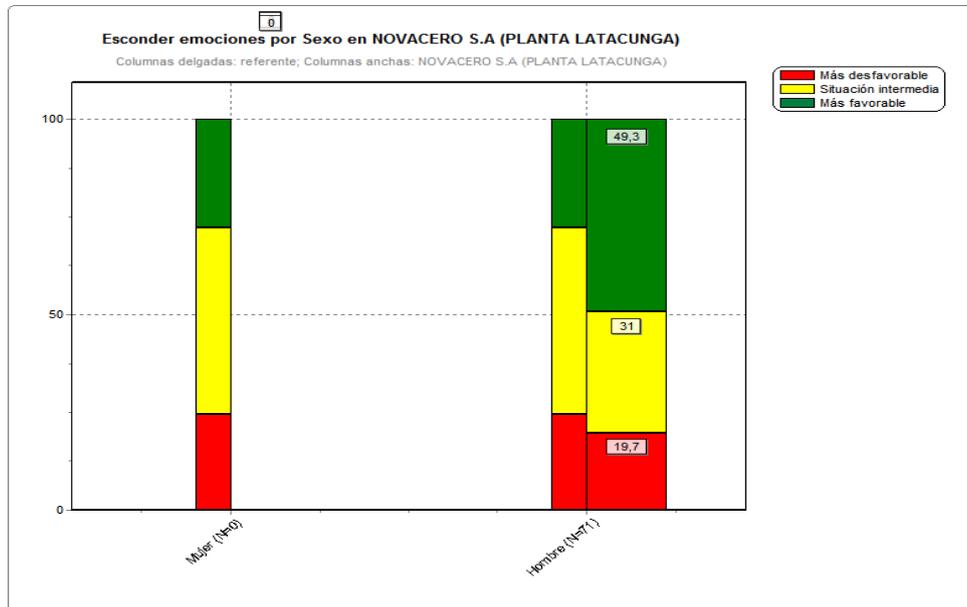
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

Con una tendencia positiva en los resultados del personal de la empresa, el 39.4% del personal encuestado considera que en el departamento para el cual trabaja si existe un buen líder de proceso que sabe llevar y manejar a sus empleados de buena manera, el 25.4% no se encuentra seguro de tenerlo y el 35.2% considera que no tiene un buen superior o líder de proceso.

IMAGEN 16 ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

**TABLA 16
PORCENTAJE DE ESCONDER EMOCIONES POR SEXO**

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	19.7	31.0	49.3
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

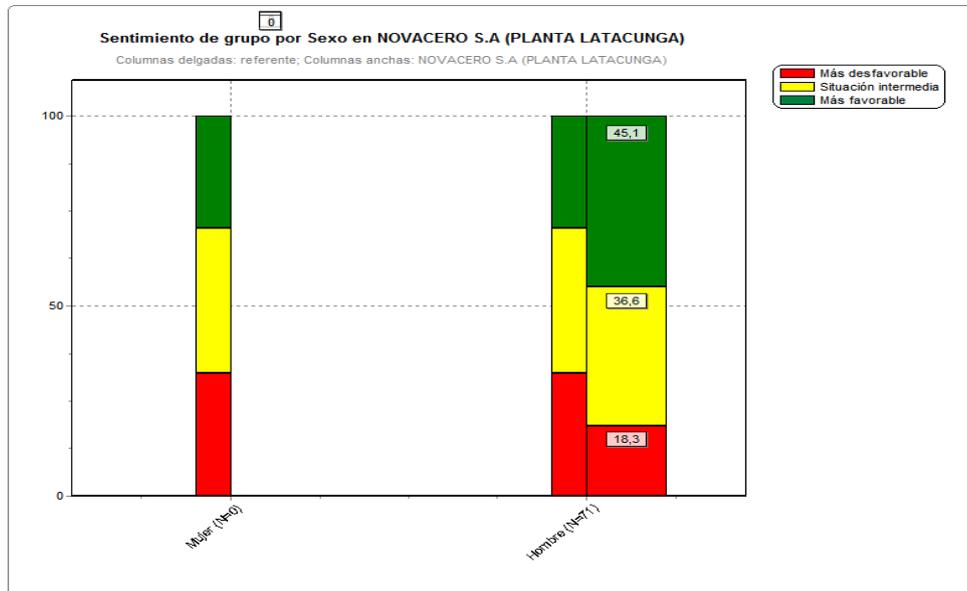
Elaborado: Tesistas

Interpretación

En los trabajadores el que no les dejen expresar sus emociones representa el 19.7% de situación desfavorable, porque a lo mejor se encuentran privados de este aspecto por sus superiores, la situación intermedia alcanza el 31% y tienen una situación favorable de expresar sus emociones del 49.3% que es muy positivo para la empresa.

IMAGEN 17

SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 17

PORCENTAJE DE SENTIMIENTO DE GRUPO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	18.2	36.6	45.1
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

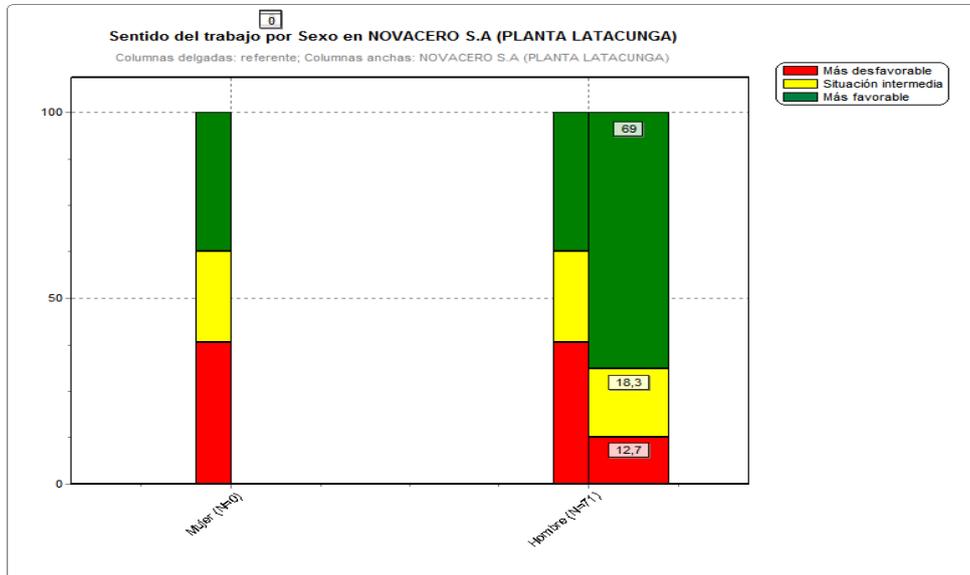
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El ambiente laboral que existe dentro de la compañía es muy bueno y permite que exista un compacto grupo de trabajo y más que todo un grupo sólido de amistad, esta situación es algo verdaderamente positivo para la empresa porque así se evita que existan mal entendidos y discusiones que impidan el normal desempeño de las actividades, el 45.1% considera que si existe buen ambiente de trabajo. El 36.6% está en duda y el 18.2% piensa que no existe buen ambiente de trabajo.

IMAGEN 18

SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 18

PORCENTAJE DE SENTIDO DEL TRABAJO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	12,7	18,3	69
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

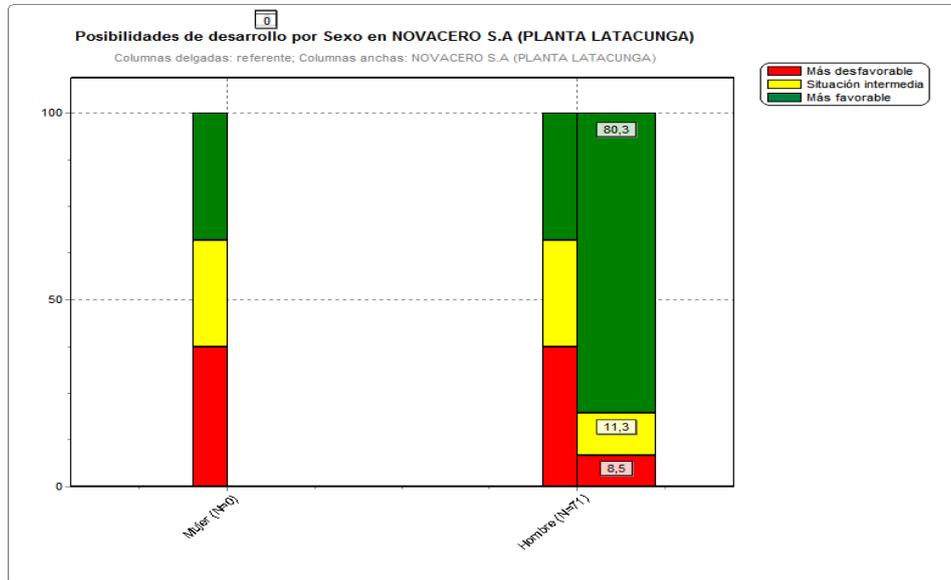
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La barra muestra que un 12,68% de trabajadores/as del área de reciclaje está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentido del trabajo, mientras que el 18,3% se encuentra en una situación intermedia pero todas estas otras son superadas por la situación más favorable con un 69%.

IMAGEN 19

POSIBILIDADES DE DESARROLLO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 19
PORCENTAJE DE POSIBILIDADES DE DESARROLLO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	8.5	11.3	80.3
Mujer (N=0)	0	0	0

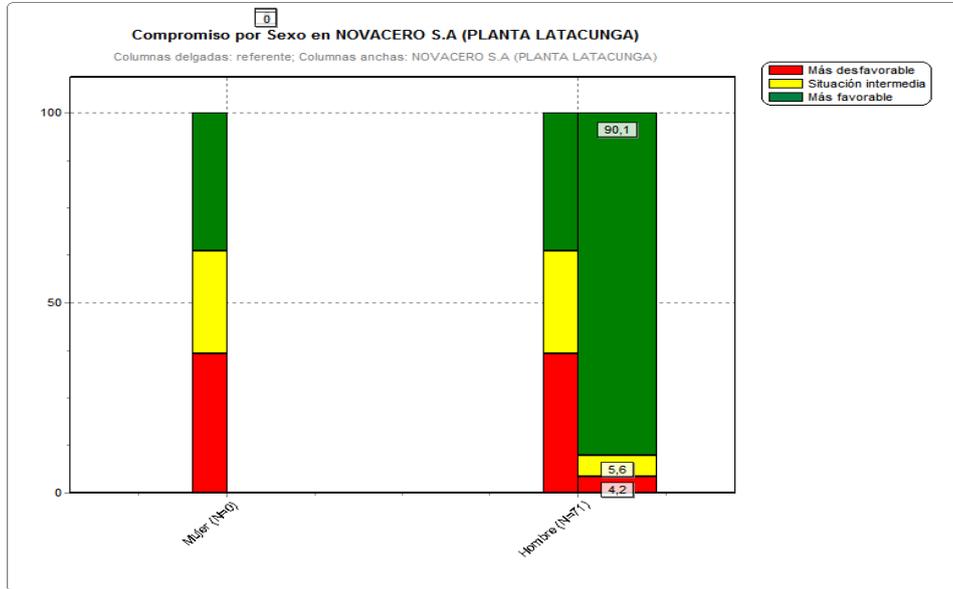
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

En esta situación Psicosocial los trabajadores encuentran la alternativa más viable para encontrar posibilidades de desarrollo en su trabajo y así seguir superándose, la situación favorable para la empresa está en un 80.3%, una situación intermedia de 11.3% y apenas una situación desfavorable de 8.5%.

IMAGEN 20 COMPROMISO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 20 PORCENTAJE DE COMPROMISO POR SEXO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Hombre (N=71)	4.2	5.6	90.1
Mujer (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

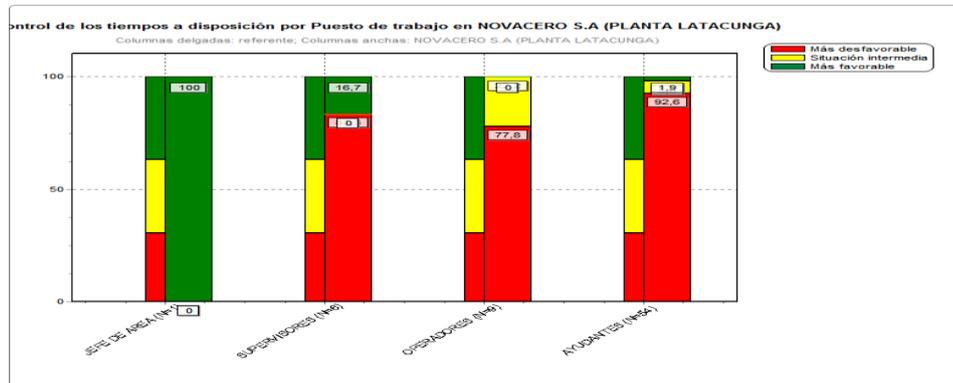
Interpretación

Un 4,23% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Compromiso un 5.6% en situación intermedia y el 90.1% del personal se encuentra comprometido con su trabajo.

2.10.2. Interpretación de resultados por puesta de trabajo

IMAGEN 21

CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 21

PORCENTAJE DE CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN POR PUESTA DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	0	100
Supervisores (N=6)	83.3	0	16.7
Operadores (N=9)	77.8	22.2	0
Ayudantes (N=55)	92.6	5.6	1.9

Fuente: Software ISTAS 21

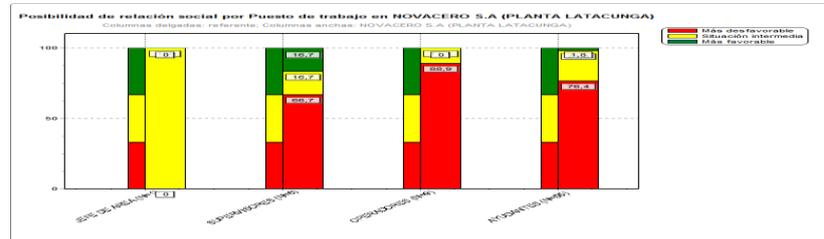
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Los cargos como son el de supervisor que con un 83.3% consideran que el control de tiempos de trabajo tiene muchas deficiencia ya que los trabajadores no pueden decidir sobre cuando tomarse un descanso o unas vacaciones, a continuación están los operadores con 77.8%, el cargo de operador con 92.6%, que es el porcentaje más alto que muestra la barra.

IMAGEN 22

POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 22

PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL POR PUESTA DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	66.7	16.7	16.7
Operadores (N=9)	88.9	11.1	0
Ayudantes (N=55)	76.4	21.6	1.8

Fuente: Software ISTAS 21

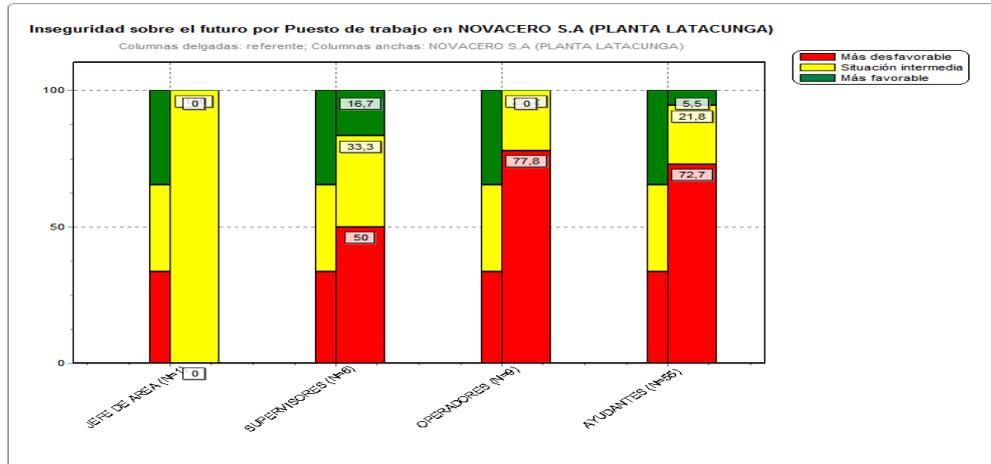
Elaborado: Tesistas

Interpretación

No es que la distribución física de la empresa sea tan mala para que los resultados sean desfavorables, sino que existen puestos de trabajo que verdaderamente sienten que su puesto de trabajo está aislado del resto de sus compañeros y obviamente que si por que la empresa por su actividad y proceso productivo requiere que los puestos o áreas de trabajo sean un tanto aislados. Pero esa no será la única causa también dependerá de la forma de apertura a relacionarse con el resto de sus compañeros. A nivel de Jefe de Área por ejemplo el 100% es de situación intermedia da a entender que ellos sienten una escasa posibilidad de relación social. Le siguen como situación desfavorable el puesto de operador con un 88.9%, ayudantes con un 76.4%, y supervisores con un 66.7%, Los resultados positivos son pocos pero alentadores ya que indican que si existen posibilidades de relación social.

IMAGEN 23

Inseguridad Sobre El Futuro



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 23

PORCENTAJE DE INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	50	33.3	16.7
Operadores (N=9)	77.8	22.2	0
Ayudantes (N=55)	72.7	21.8	5.5

Fuente: Software ISTAS 21

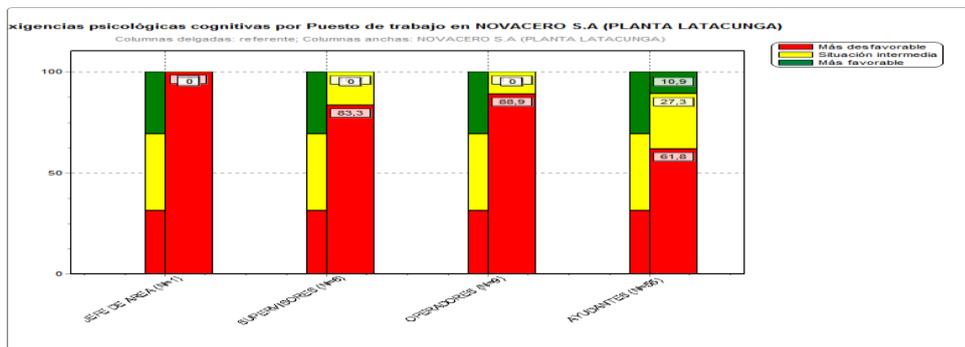
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El sentirse preocupado por perder su puesto de trabajo preocupa a todos dentro de la empresa sin importar su nivel jerárquico, la situación desfavorable predomina en esta dimensión Psicosocial, existen además cargos que tiene cierta duda si sobre les afectaría o no quedarse sin empleo y la situación intermedia que es el único porcentaje positivo y alto es del Jefe de Área que con 100% nos indica que en el no existe temor a perder su empleo porque por su capacidad pueden afrontar nuevos retos, las situaciones desfavorables más altas o que se encuentran más preocupados por perder su empleo es a nivel de operadores con un 77.8%, seguida por la de los ayudantes con 72.7%.

IMAGEN 24

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 24
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	100	0	0
Supervisores (N=6)	83.3	16.7	0
Operadores (N=9)	88.9	11.1	0
Ayudantes (N=55)	61.8	27.3	10.9

Fuente: Software ISTAS 21

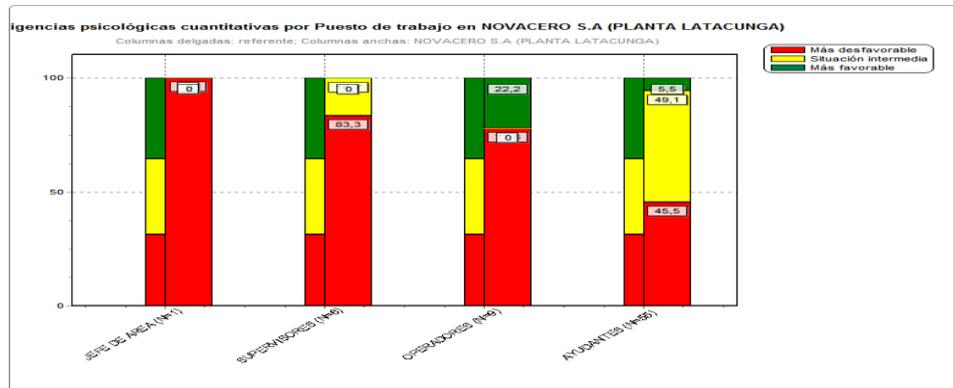
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Esta dimensión Psicosocial es importante porque el nivel de conocimientos que se tenga servirán para que se desempeñe de mejor manera dentro de la empresa, y es por eso que la situación de los resultados preocupa por que la mayor parte de los cargos o puestos de trabajo necesita de muchos conocimientos y que los mismos no los poseen, la situación desfavorable para la empresa es preocupante porque desde el puesto de Jefe de Área se puede notar esto, ya que el 100% es desfavorable. Los valores más preocupantes son los de supervisores que con 83.3% considera que en su puesto de trabajo si se requiere de muchos conocimientos. La situación favorable es mínima para la empresa por que el valor más rescatable es el cargo de ayudantes con un 10.9% que tiene el nivel de conocimientos suficientes para el desempeño de sus labores.

IMAGEN 25

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 25
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS
POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	100	0	0
Supervisores (N=6)	83.3	16.7	0
Operadores (N=9)	77.8	0	22.2
Ayudantes (N=55)	45.5	49.1	5.5

Fuente: Software ISTAS 21

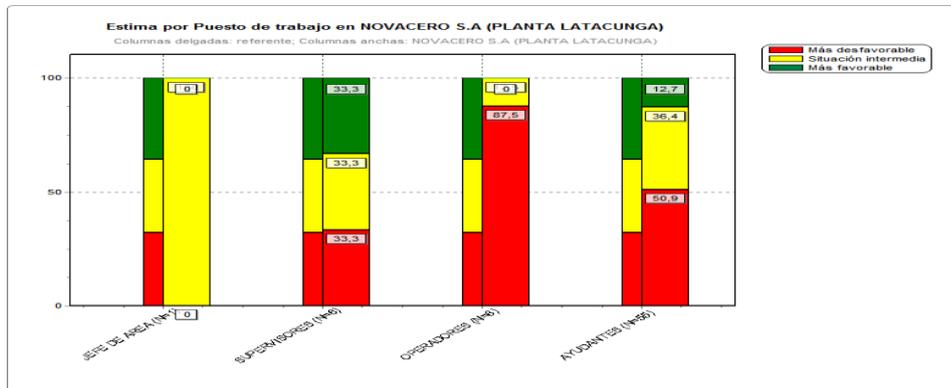
Elaborado: Tesistas

Interpretación

En esta dimensión Psicosocial se da algo muy particular a lo que debería ser la realidad de la empresa y sucede a nivel del Jefe de área ya que el 100% considera que no tiene el tiempo suficiente para cumplir con su responsabilidad laboral. El cargo que también tiene un valor elevado con respecto a la mediana de referencia es el de supervisores que con 83.3% considera que el tiempo de la jornada laboral no es suficiente para cumplir sus tareas. el cargo de operadores del áreas en donde el 22.2% considera que el tiempo de la jornada de trabajo es el suficiente para completar el trabajo asignado diariamente, de la misma manera el cargo de ayudantes considera tener el tiempo suficiente con un 5.5%, pero la barra muestra que la mayoría está en una situación desfavorable

IMAGEN 26

ESTIMA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 26
PORCENTAJE DE ESTIMA POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	33.3	33.3	33.3
Operadores (N=9)	87.5	12.2	0
Ayudantes (N=55)	50.9	36.4	12.7

Fuente: Software ISTAS 21

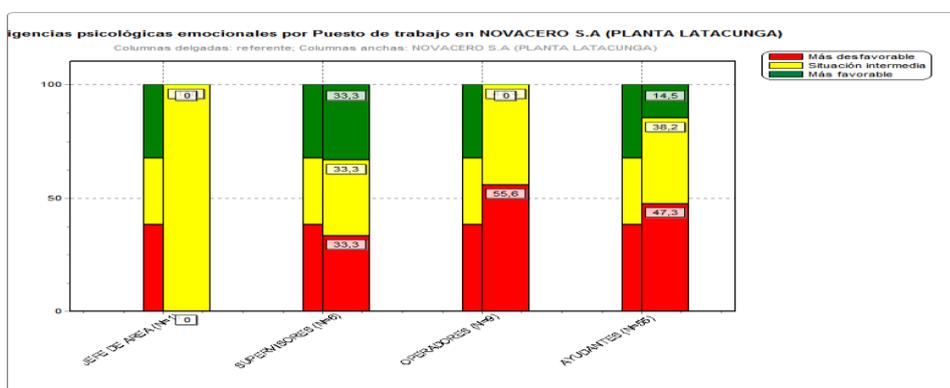
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Los trabajadores en los resultados demuestran que no existe un excelente liderazgo sino simplemente bueno, dan a entender que se sienten conformes en la empresa, pero eso no sucede así, y la razón que se encuentra es por ellos aspiran a cosas que la empresa por la situación económica no está en capacidad de cumplir. En el caso de la estima el trato y reconocimiento que reciben los empleados no es el que se esperaba ya que los resultados muestran una situación desfavorable para la empresa existiendo claro excepciones como la del Jefe de área que con un 100% considera que el estima está en una situación intermedia. De ahí en más los resultados son desfavorables como el de supervisores con 33.3% que no sienten que tiene el reconocimiento que merecen por las tareas que realizan, a continuación están los puestos de operadores con 87.5%, ayudantes con 50.9%.

IMAGEN 27

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 27
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES
POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	33.3	33.3	33.3
Operadores (N=9)	55.6	44.4	0
Ayudantes (N=55)	47.3	38.2	14.5

Fuente: Software ISTAS 21

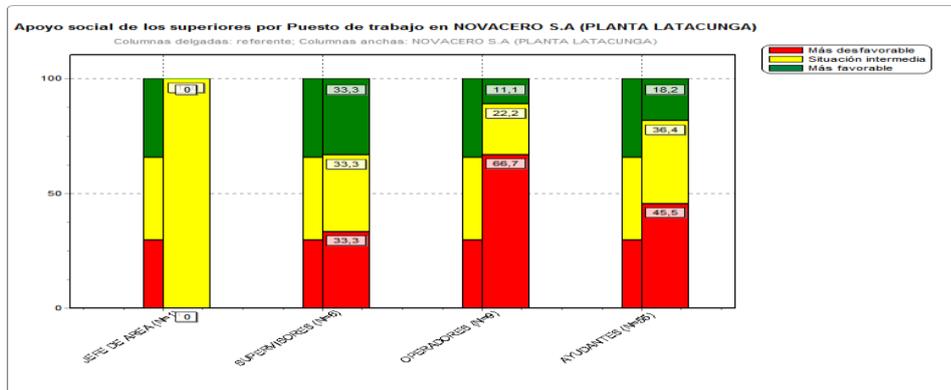
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Para algunos puestos el poder olvidar los problemas del trabajo se considera como una situación desfavorable, a nivel del jefe de área la situación es intermedia con un 100% ya que consideran que si les cuesta olvidar sus problemas de trabajo. El siguiente valor alto es el de operadores con un 55.6% de situación desfavorable, a continuación está el de ayudantes con 47.3%, le sigue el de supervisores con 33.3% respectivamente. Mientras que por otra parte la situación contraria pero favorable para la empresa es el cargo de supervisores que con el 33.3% si logra olvidar los problemas de trabajo a pesar de que sus jornadas de trabajo pueden ser desgastadoras.

IMAGEN 28

APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 28

PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de Área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	33.3	33.3	33.3
Operadores (N=9)	66.7	22.2	11.1
Ayudantes (N=55)	45.5	36.4	18.2

Fuente: Software ISTAS 21

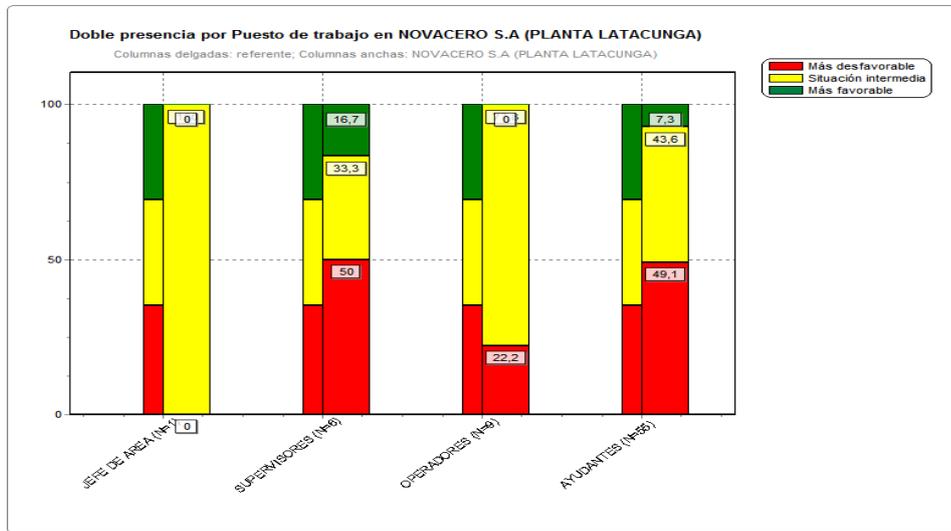
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Los resultados muestran en su mayoría una situación desfavorable esto demuestra que los compañeros de trabajo no están dispuestos a escuchar los problemas, obviamente el jefe de área serán nuevamente quienes con el 100% de situación intermedia sean los que más receptan problemas de la empresa y busquen las soluciones más factibles. Los otros cargos siguientes igual por su nivel jerárquico receptaran dichos problemas como son los supervisores con un 33.3%, seguida por los ayudantes con el 18.2% superando el porcentaje de los operadores. Pero como en todos los resultados también existen situaciones desfavorables para la empresa se encuentra al principio de lo desfavorable los operadores con un 66.7%, ellos consideran que no son escuchados sus problemas.

IMAGEN 29

DOBLE PRESENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 29
PORCENTAJE DE DOBLE PRESENCIA POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	50	33.3	16.7
Operadores (N=9)	22.2	77.8	0
Ayudantes (N=55)	49.1	43.6	7.3

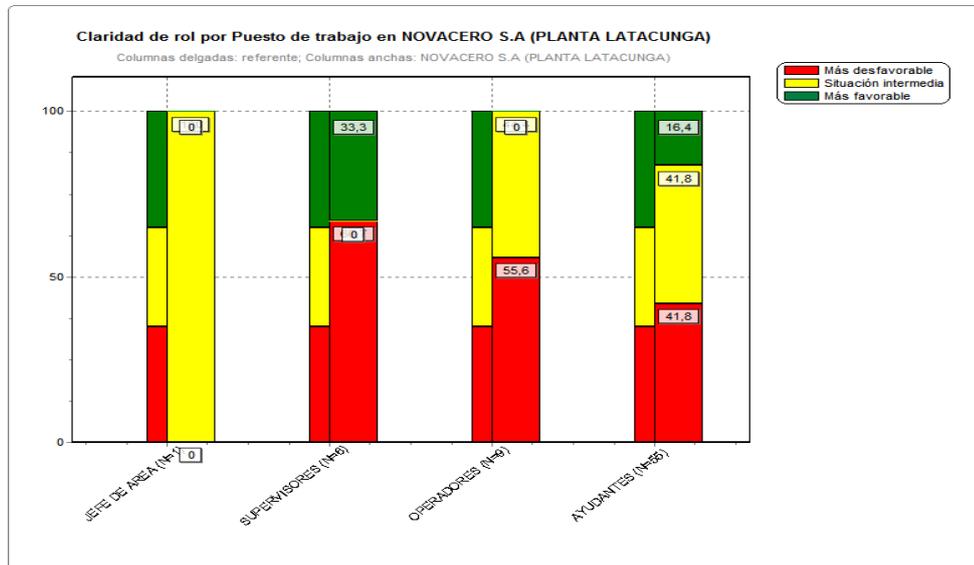
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

El análisis de los resultados por puesto de trabajo se concentrará en determinar los picos más altos en donde se concentran el problema de cada dimensión Psicosocial, en todos los gráficos y tablas se muestra claramente los resultados obtenidos de la evaluación. Por puesto de trabajo el valor más elevado es de 50% que corresponde a los supervisores los cuales dicho porcentaje significa que realizan tareas del hogar luego de la jornada de trabajo, le sigue el cargo de ayudantes con un 49.1% que también realizan actividades en el hogar, al igual que el cargo de operadores con un 22.2% de situación desfavorable para la empresa.

IMAGEN 30 CLARIDAD DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 30

PORCENTAJE DE CLARIDAD DE ROL POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	66.7	0	33.3
Operadores (N=9)	55.6	44.4	0
Ayudantes (N=55)	41.8	41.8	16.4

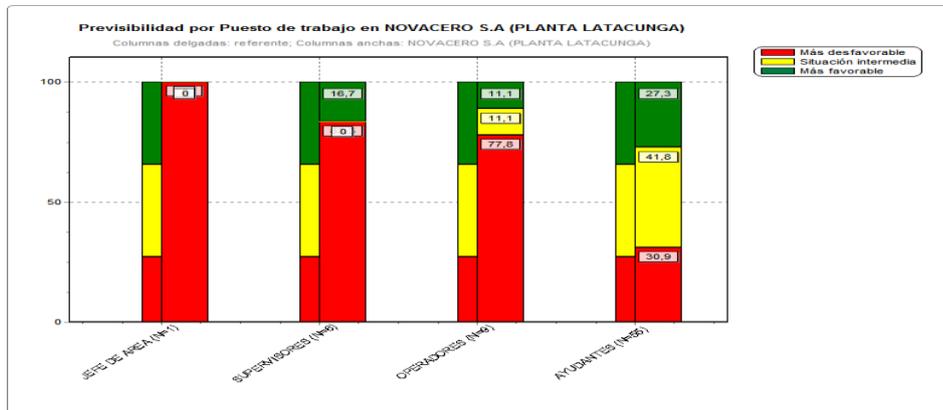
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

El cargo que más saben que tareas son de responsabilidad de él y sobre todo cuales son las expectativas de saber qué es lo que la empresa espera de él por su trabajo es el jefe de área con un 100%, de situación intermedia, supervisores con 33.3%, ayudantes con 16.4%, el determinar la causa se apega más por los niveles jerárquicos ya que a mayor responsabilidad mayor debe ser su claridad de conocer las tareas de su responsabilidad. La situación intermedia determina que algunos cargos tienen cierta duda sobre sus responsabilidades.

IMAGEN 31 PREVISIBILIDAD



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 31

PORCENTAJE DE PREVISIBILIDAD POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	100	0	0
Supervisores (N=6)	83.3	0	16.7
Operadores (N=9)	77.8	11.1	11.1
Ayudantes (N=55)	30.9	41.8	27.3

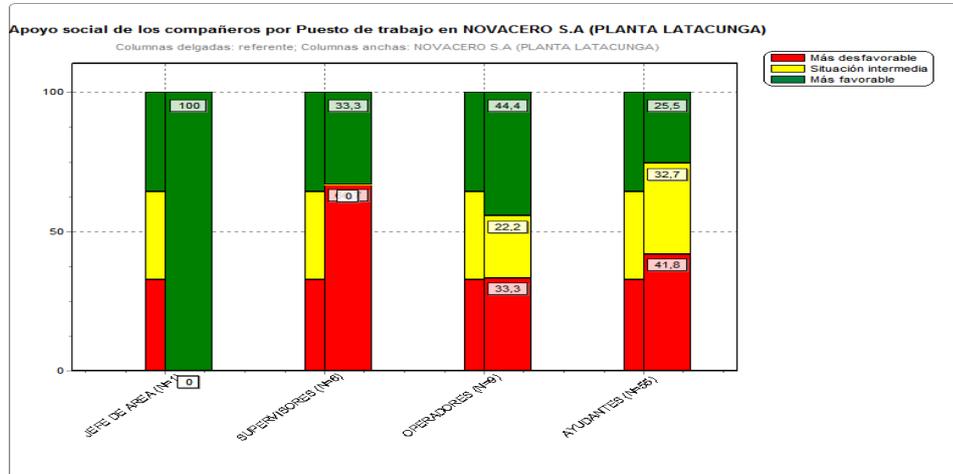
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

La Previsibilidad es determinar cuan fluida es la información que te llega sobre cambio o simplemente sobre como debes realizar tus tareas, se suponía que el jefe de área sería el primero en generar dicha información o simplemente en conocerla pero el 100% demuestra que esta situación es muy desfavorable para él, al puesto que más se le comunica los cambios es la de los ayudante es a los primeros al cual la información le llega oportunamente en un porcentaje favorable para ellos de 27.3%, el segundo es de supervisores con un 16.7%, y operadores con un 11.1%, todos estos representan la situación favorable o positiva para la empresa. los resultados desfavorables descienden según el nivel jerárquico.

IMAGEN 32
APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 32
PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100
Supervisores (N=6)	66.7	0	33.3
Operadores (N=9)	33.3	22.2	44.4
Ayudantes (N=55)	41.8	32.7	25.5

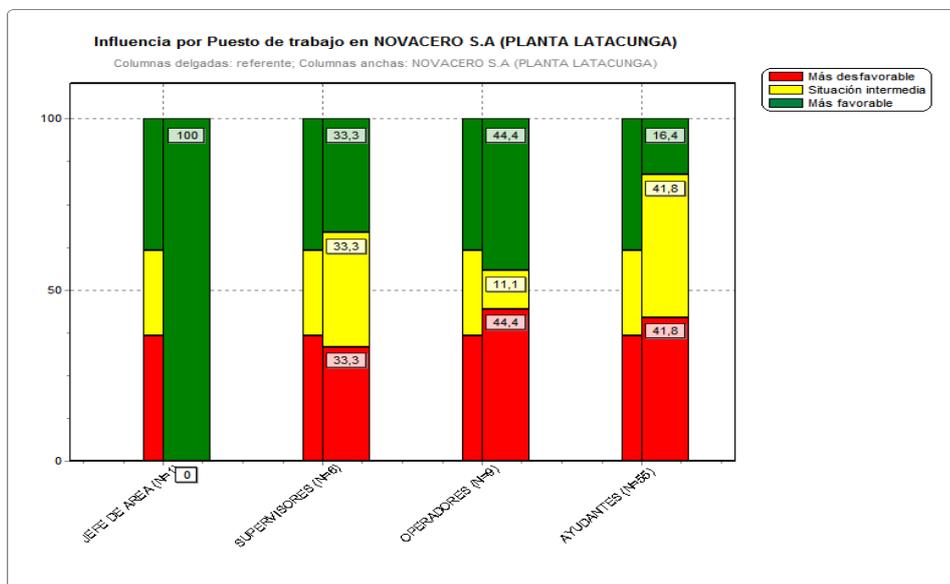
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

La barra presenta que el jefe de área recibe ayuda necesaria por parte de los otros compañeros del are, obviamente el jefe de área será quien con el 100% el que más recepta problemas para buscar las soluciones más fáciles, el cargo de supervisores con 31 33.3% operadores superando a los supervisores con 44.4% y por supuesto como era de esperarse ayudantes con 25.5% esto en sentido favorable, por otro lado el más desfavorable es de supervisores con 66.7%, ayudantes con 41.8%, y operadores en último lugar con 33.3%.

IMAGEN 33 INFLUENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 33
PORCENTAJE DE INFLUENCIA POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100
Supervisores (N=6)	33.3	33.3	33.3
Operadores (N=9)	44.4	11.1	44.4
Ayudantes (N=55)	41.8	41.8	16.4

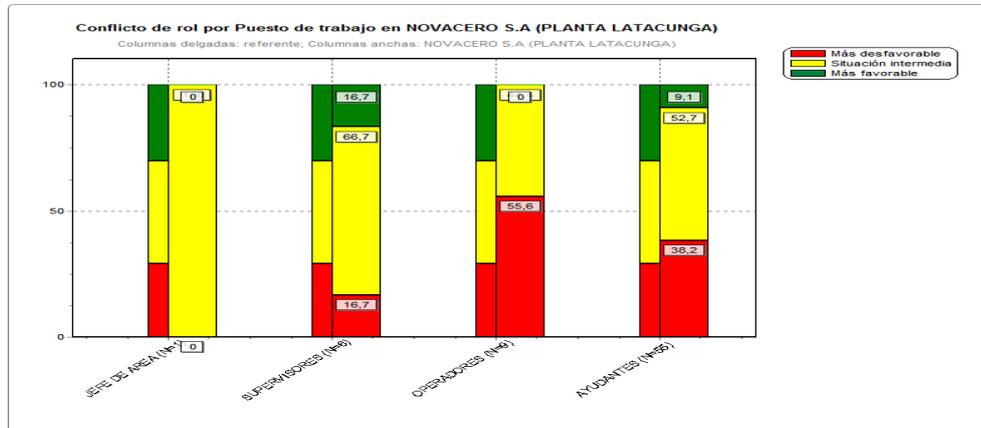
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

En esta dimensión Psicosocial los resultados llevan un sentido lógico sobre que puestos que llevan un orden determinado de participación en el sentido de realización de sus tareas de trabajo, el ejemplo vendrá siempre desde los niveles jerárquicos más altos; es decir desde el nivel de jefe de área con un 100% de situación favorable o que si tiene influencia sobre el orden de realización de las tareas, le sigue el cargo de supervisor con un 33.3%, operadores con un 44.4%, ayudantes con un 16.4% todos estos valores son muy beneficios para la empresa.

IMAGEN 34 CONFLICTO DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 34

PORCENTAJE DE CONFLICTO DE ROL POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	16.7	66.7	16.7
Operadores (N=9)	55.6	44.4	0
Ayudantes (N=55)	38.2	52.7	9.1

Fuente: Software ISTAS 21

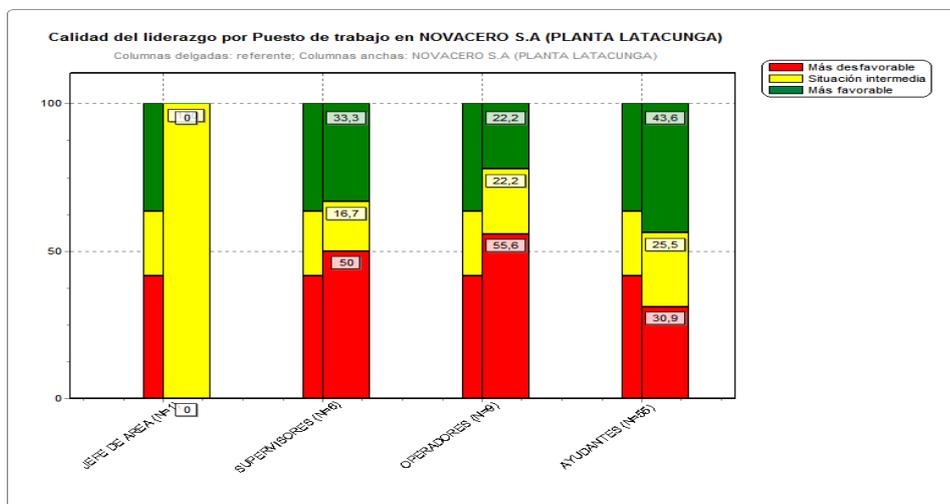
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La interpretación puede empezar desde citar el concepto de esta dimensión Psicosocial, que es hasta qué punto el personal realiza tareas que ellos consideran innecesarias, contradictoria o que no le encuentran sentido, pero que no afectan la producción. El nivel de jefe de área tiene muy claro este concepto y por eso el 100% considera que no realizan tareas innecesarias que sean una pérdida de tiempo, el cargo de supervisor con 16% considera que algunas tareas no tienen sentido desde su óptica, el cargo de ayudante con 9.1% considera lo mismo, lo más notorio es que para los operadores con 55.6%, de situación desfavorable demuestran que la mayoría de tareas consideran innecesarias.

IMAGEN 35

CALIDAD DEL LIDERAZGO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 35
PORCENTAJE DE CALIDAD DE LIDERAZGO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	100	0
Supervisores (N=6)	50.0	16.7	33.3
Operadores (N=9)	55.6	22.2	22.2
Ayudantes (N=55)	30.9	25.5	43.6

Fuente: Software ISTAS 21

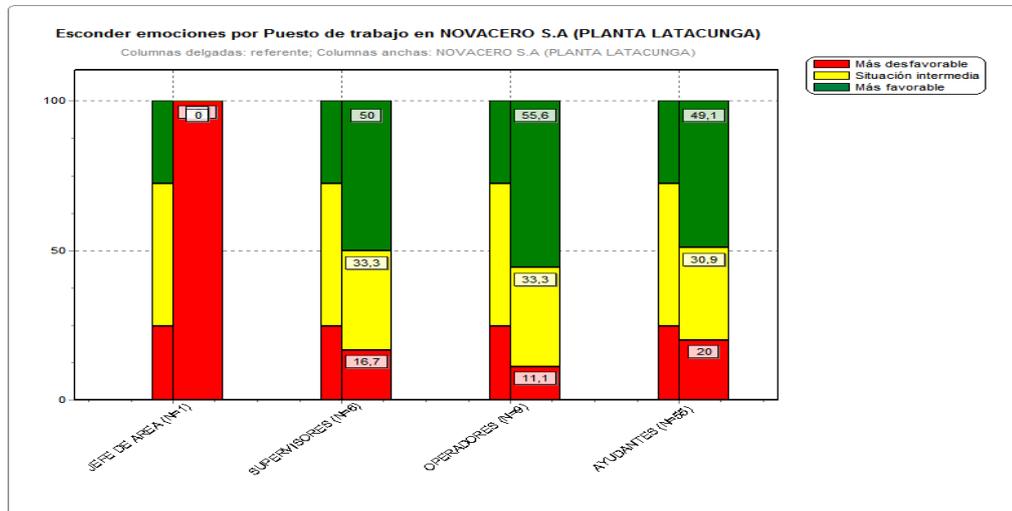
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La empresa procura contratar los mejores profesionales y más capacitados, el liderazgo que vengán a demostrar los trabajadores será para sacar cada vez más adelante a la empresa. Pero también las situaciones intermedias muestran que algunos puestos de trabajo no sientan ese liderazgo por parte de sus superiores como por ejemplo el cargo de Jefe de área con 100% da a entender que el no ve resultados en el liderazgo que imponen quien sea su superior. De ahí en general los casos son desfavorables como la de los supervisores con 50%, operadores con 55.5% a aceptación de los ayudantes con un 43.6% de situación favorable.

IMAGEN 36

ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 36
PORCENTAJE DE ESCONDER EMOCIONES POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	100	0	0
Supervisores (N=6)	16.7	33.3	50.
Operadores (N=9)	11.1	33.3	55.6
Ayudantes (N=55)	20.	30.9	49.1

Fuente: Software ISTAS 21

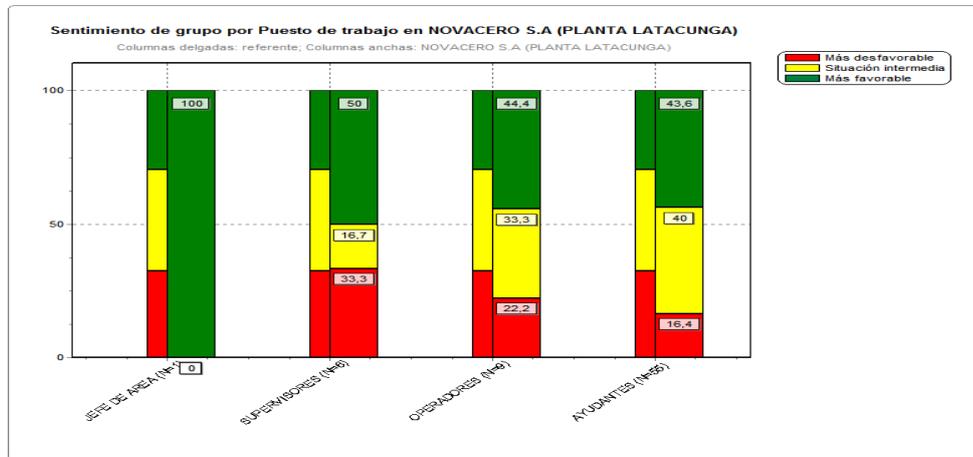
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El puesto de trabajo que más siente que esconde sus emociones por temor a represalias de sus superiores es el cargo de Jefe de área que con un 100% siente que no puede expresar libremente sus emociones, le siguen con un porcentaje menor el cargo de ayudantes con 20%, la situación intermedia o de duda más representativa es para el cargo de supervisores y operadores con 33.3%, mientras que las situaciones que más benefician a la empresa tienen el mayor porcentaje a nivel de operadores con el 55.6% que no esconde las emociones.

IMAGEN 37

SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 37
PORCENTAJE DE SENTIMIENTO DE GRUPO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100
Supervisores (N=6)	33.	16.7	50.
Operadores (N=9)	22.2	33.3	44.4
Ayudantes (N=55)	16.4	40.	43.6

Fuente: Software ISTAS 21

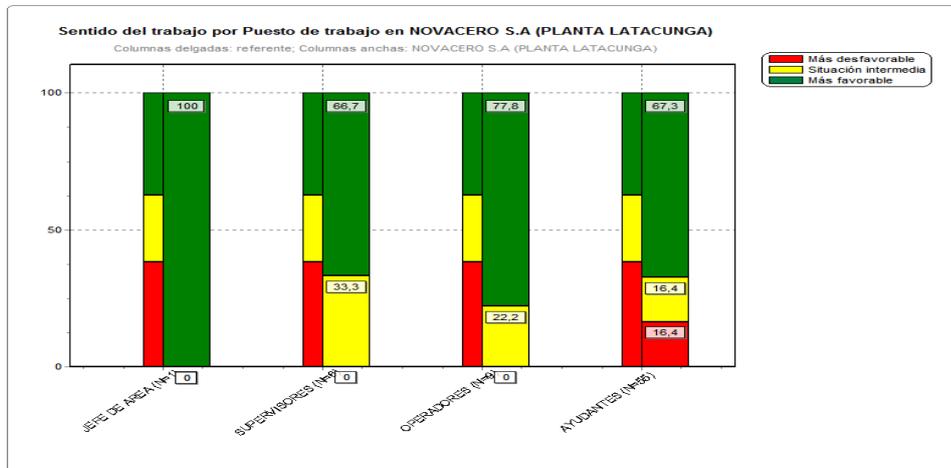
Elaborado: Tesistas

Interpretación

Por lo general se entiende o se da que si existen buen compañerismo e integración con la empresa es algo lógico que también debe existir un buen ambiente de trabajo, los resultados en esta dimensión Psicosocial son muy positivos para la empresa, porque entre mejor sea el ambiente de trabajo mejor será el desempeño de sus trabajadores, por eso mostraremos las situaciones más favorables, el cargo de jefe de área con un 100% considera que el ambiente de trabajo es bueno como para formar un compacto grupo de trabajo, le siguen el cargo de supervisores con un 50%, operadores con un 44.4%, ayudantes con un 43.6%, que considera que en la empresa existe un muy buen ambiente de trabajo.

IMAGEN 38

SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 38
PORCENTAJE DEL SENTIDO DE TRABAJO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100
Supervisores (N=6)	0	33.3	66.7
Operadores (N=9)	0	22.2	77.8
Ayudantes (N=55)	16.4	16.4	67.3

Fuente: Software ISTAS 21

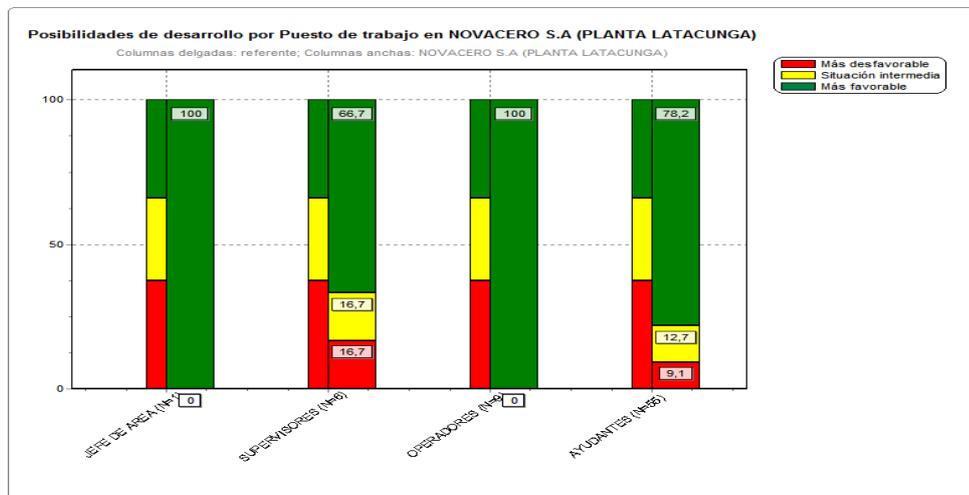
Elaborado: Tesistas

Interpretación

La mayoría de los puestos de trabajo le encuentran mucho sentido y compromiso a las tareas que realizan y esto se da porque llevan a un objetivo en común que es la producción de los diferentes tipos de productos. De acuerdo al cargo que ocupan los resultados varían debido a razones netamente profesionales, los resultados sobrepasan a la mediana de regencia pero como punto favorable para la empresa. El cargo de jefe de área con un 100% le encuentra mucho sentido a su trabajo, le sigue el cargo de operadores con 77.8%, ayudantes con 67.3%, y supervisores con 66.7%.

IMAGEN 39

POSIBILIDADES DE DESARROLLO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 39
PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE DESARROLLO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100.
Supervisores (N=6)	16.7	16.7	66.7
Operadores (N=9)	0	0	100.
Ayudantes (N=55)	9.1	12.7	78.2

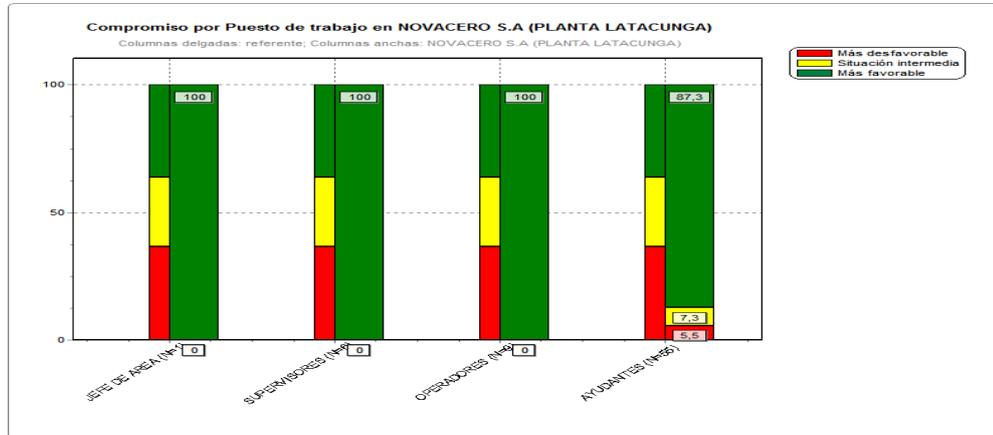
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

En la empresa el personal si considera que tiene posibilidades de desarrollo, porque en su trabajo le dan la oportunidad de mejorar las habilidades, realizando tareas que no sean repetitivas, igual en esta dimensión Psicosocial se da orden lógico de cuáles son los cargos que más posibilidades de desarrollo tienen en base a su nivel profesional, es por eso que el nivel de jefe de área y supervisores tienen el 100% de posibilidades de desarrollo, a continuación le siguen el cargo de jefe con 93.75%, ayudantes con el 78.2%, y finalmente supervisores con 66.7%, todos estos resultados favorecen positivamente al desempeño de todo el personal.

IMAGEN 40 COMPROMISO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 40
PORCENTAJE DE COMPROMISO POR PUESTO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Jefe de área (N=1)	0	0	100.
Supervisores (N=6)	0	0	100.
Operadores (N=9)	0	0	100.
Ayudantes (N=55)	5.5	7.3	87.3

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

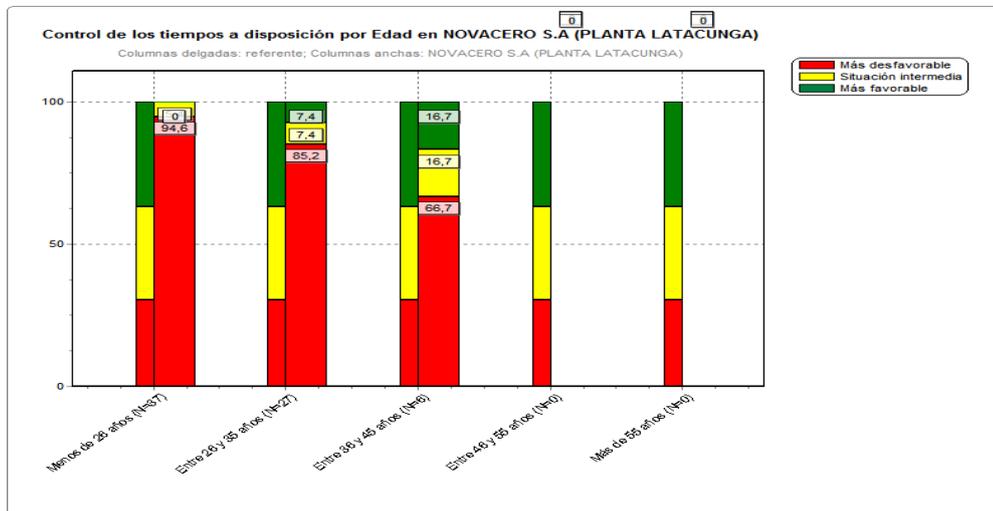
Interpretación

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, se sienten comprometidos con la misma. Los resultados desfavorable en esta dimensión Psicosocial son mínima en comparación con la mayoría, el más alto en sentido negativo para la empresa es el puesto de ayudantes con 5.5% de sentirse poco integrado. Los resultados positivos que favorecen a la empresa son los siguientes el puesto de jefe de área, supervisores, operadores con un 100% son los que más se encuentran integrados a su trabajo, como último puesto pero en un sentido muy favorable están los ayudantes con 87.3%, los resultados son beneficios para que la empresa tenga trabajadores que se encuentran comprometidos a la misma.

2.10.3. Interpretación de resultados por edad

IMAGEN 41

CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 41

PORCENTAJE DE CONTROL DE LOS TIEMPOS A DISPOSICIÓN POR EDAD.

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	94.6	5.4	0
Entre 26 y 35 años (N=28)	85.2	7.4	7.4
Entre 36 y 45 años (N=6)	66.7	16.7	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

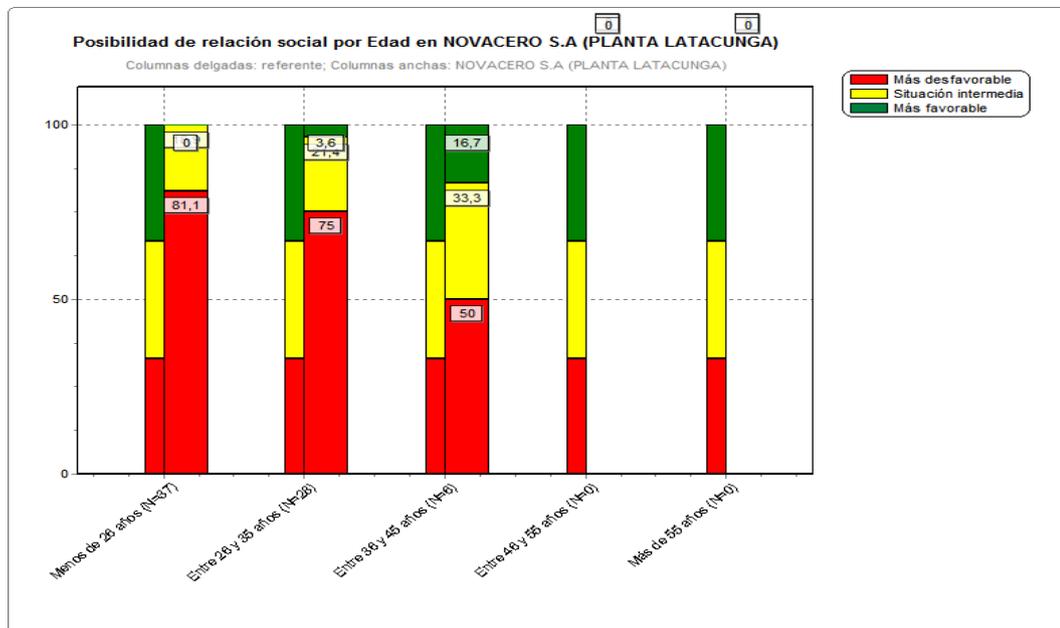
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 94.6% no decide sobre cuando tomarse un descanso o vacaciones, el 5.4% lo desconoce y nadie decide y controla sus tiempos de trabajo.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 85.2% no tiene autonomía para tomarse un descanso por cuenta propia, el 7.4% lo desconoce y el 7.4% si controla sus tiempos de trabajo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 66.7% no puede decidir sus tiempos de trabajo, el 16.7% no lo sabe, y el 16.7% maneja las decisiones de cuando coger sus vacaciones en el tiempo que el estime son necesarias.
- ✓ En el cuarto grupo y quinto grupo de entre 46 a 55 años, y más de 55 años. No existen trabajadores en ese rango de edad ya que el área de reciclaje es una área de gran demanda de esfuerzo físico por lo tanto solo existen personas hasta los 45 años.

IMAGEN 42
POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 42
PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	81.1	18.9	0
Entre 26y 35 años (N=28)	75.	21.4	3.6
Entre 36 y 45 años (N=6)	50.	33.3	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

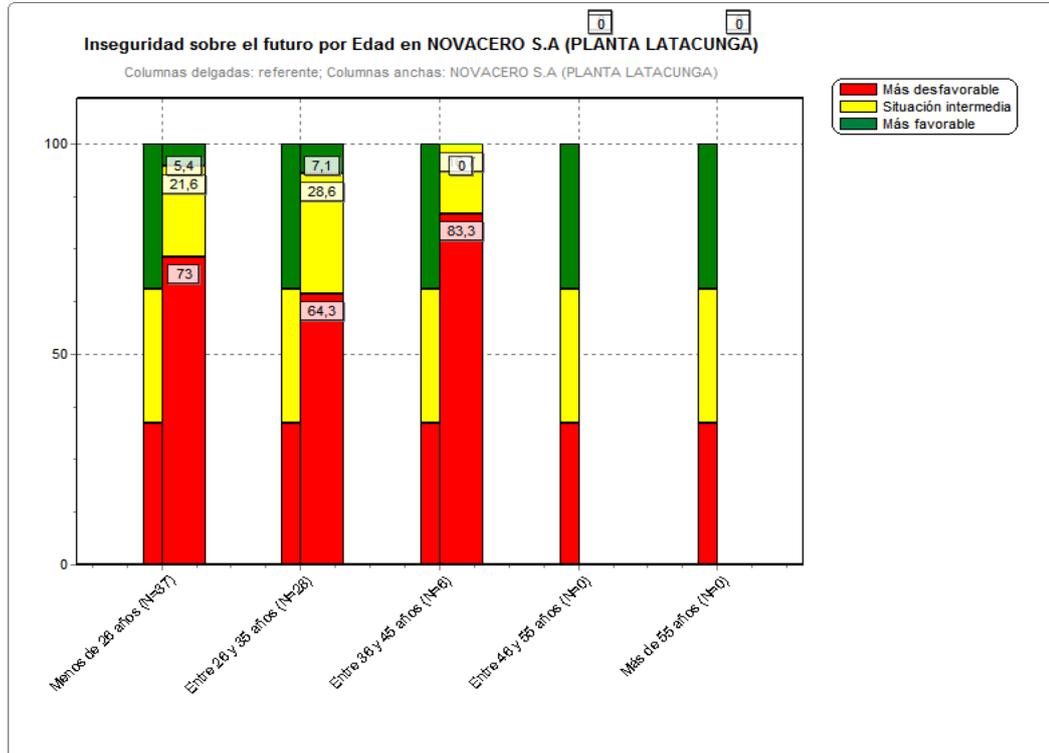
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 81.1% consideran que se sienten aislados de en su puesto de trabajo que los impide relacionarse con el resto de sus compañeros, el 18.9% solo algunas veces se siente aislado.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 75% igual considera sentirse aislado del resto de puestos de trabajo, el 21.4% solo algunas veces habla con sus compañeros y el 3.6% no se siente aislado como para poder relacionarse con sus compañeros.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 50% no tiene la facilidad de relacionarse con sus compañeros porque sienten aislados por su puesto de trabajo, el 33.3% algunas veces siente ese aislamiento y el 16.7% si se relaciona normalmente con sus compañeros.
- ✓ En los otros grupos no existen trabajadores con estos rangos de edad.

IMAGEN 43

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 43

PORCENTAJE DE INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO POR EDAD.

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	73.	21.6	5.4
Entre 26y 35 años (N=28)	64.3	28.6	7.1
Entre 36 y 45 años (N=6)	83.3	16.7	0
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

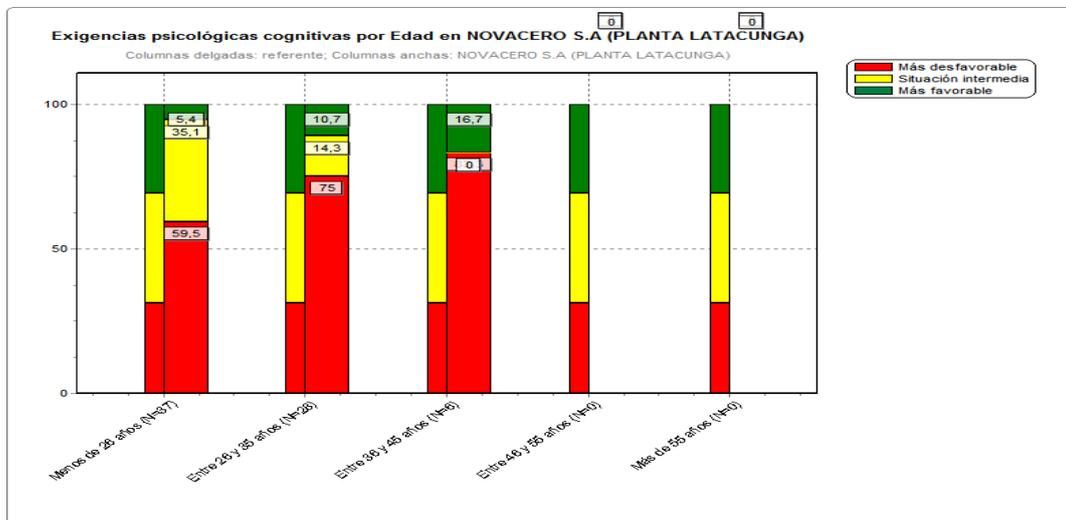
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 73% considera que se siente inseguro dentro de la empresa por la inestabilidad que existe, el 21.6% no se siente tan preocupado por la inseguridad, y apenas el 5.4% si se siente seguro dentro de la empresa.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 64.3% no se siente con estabilidad dentro de la empresa el 28.6% tiene poca preocupación y el 7.1% si está tranquilo y seguro con su trabajo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 83.3% no se siente seguro laboralmente en la empresa, el 16.7% no tiene mucha preocupación y nadie se encuentra estable en su trabajo.
- ✓ En los siguientes intervalos de edad no existen trabajadores.

IMAGEN 44
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 44
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS POR
EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	59.5	35.1	5.4
Entre 26 y 35 años (N=28)	75.	14.3	10.7
Entre 36 y 45 años (N=6)	83.3	0	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

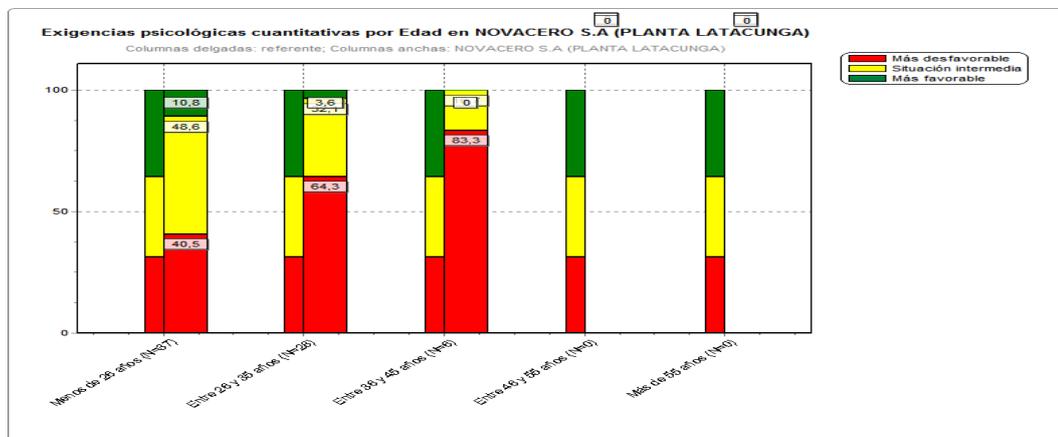
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 59.5% considera que en su trabajo si se requiere de tener muchos conocimientos para desarrollar a cabalidad su tarea, el 35.1 es de situación intermedia o de duda y un 5.4% es favorable para la empresa.
- ✓ En el segundo grupo entre 26 y 35 años, el 75% si requiere de tener muchos conocimientos, el 14.3% está en duda y el 10.7% realiza su trabajo sin requerir demasiados conocimientos.
- ✓ En el tercer grupo de 36 y 45 años, el 83.3% si requiere de tener muchos conocimientos para su tarea, y el 16.7% realizar sus tareas cotidianas sin tener muchos conocimientos.

IMAGEN 45
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 45
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS
POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	40.5	48.6	10.8
Entre 26y 35 años (N=28)	64.3	32.1	3.6
Entre 36 y 45 años (N=6)	83.3	16.7	0
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

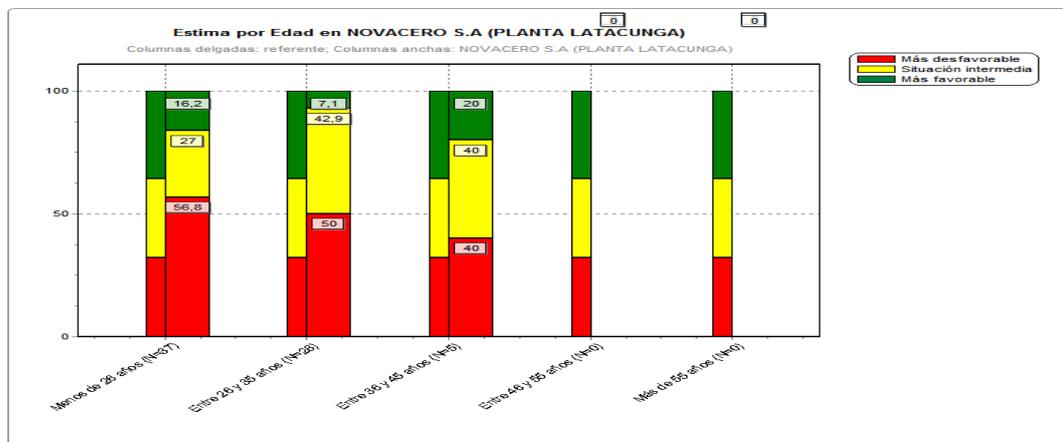
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ El grupo de menores de 26 años considera un 10.8% que si tiene el tiempo suficiente para cumplir su trabajo, el 48.6% está en situación intermedia o de duda y el 40.5% estima que no tiene el tiempo suficiente para hacerlo.
- ✓ Entre 26 y 35 años el 3.6% si considera que el tiempo es suficiente para su trabajo diario, el 32.1% está en duda y el 64.3% dice que no tienen el tiempo necesario.
- ✓ Entre 36 y 45 años el 83.3% expresa no tener el tiempo suficiente para cumplir su trabajo, el 16.7% está en duda. La situación es desfavorable para la empresa.
- ✓ En el grupo entre 46 y 55 años y más de 55 años no existen trabajadores en este rango de edad.

IMAGEN 46
ESTIMA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 46

PORCENTAJE DE ESTIMA POR PUESTO E TRABAJO

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	56.8	27.	16.2
Entre 26y 35 años (N=28)	50.	42.9	7.1
Entre 36 y 45 años (N=6)	40.	40.	20.
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

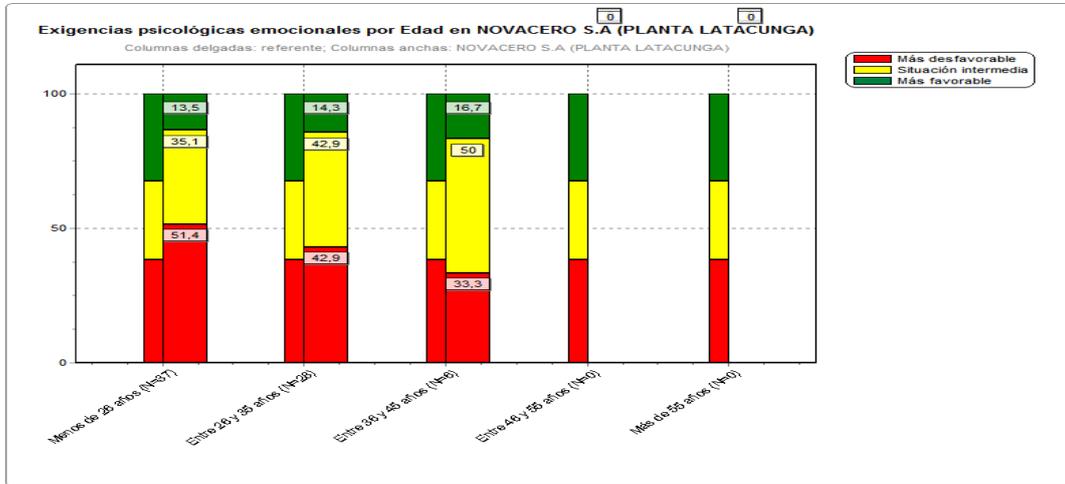
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ El primer grupo de menos de 26 años, el 56.8% considera que no tiene el reconocimiento y estima que espera por su trabajo, el 27% no sabe si lo tiene o no, y el restante 16.2% si recibe la estima necesarias para su trabajo.
- ✓ El segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 50% no tiene el estima que espera, el 42.9% está en duda y el 7.1% si reconoce tener la recompensa de estima por su trabajo.
- ✓ El tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 40% no tiene el reconocimiento que espera por su trabajo, el 40% está en situación intermedia o duda y el 20% si tiene estima de sus superiores.
- ✓ No existe personal en los otros dos grupos.

IMAGEN 47

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 47
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	51.4	35.1	13.5
Entre 26 y 35 años (N=28)	42.9	42.9	14.3
Entre 36 y 45 años (N=6)	33.3	50.	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

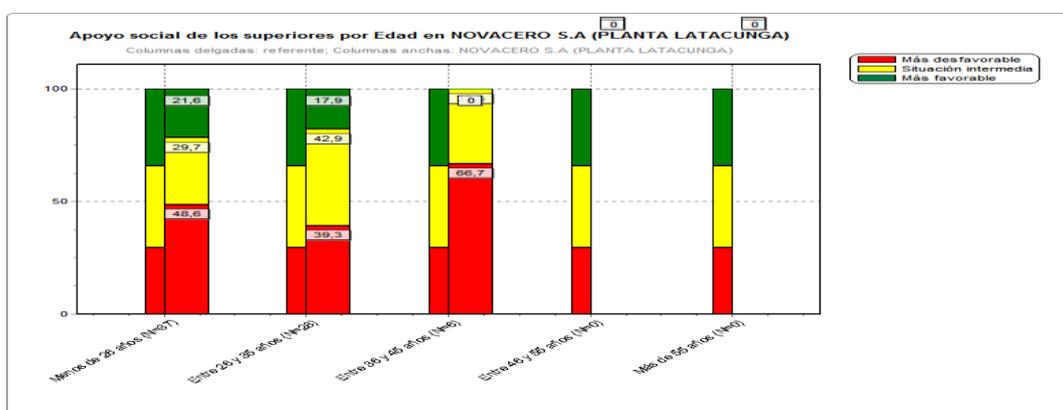
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ El primer grupo de menos de 26 años tiene el 51.4% que considera que les cuesta olvidar problemas de trabajo por el desgaste laboral aun cuando se encuentran en el hogar, el 35.1% está en duda o no está seguro y el restante 13.5% considera que el trabajo no es tan desgastador por las jornadas de trabajo.

- ✓ El segundo grupo de entre 26 y 35 años el 42.9% considera al trabajo como desgastador que le cuesta olvidar sus problemas, el 42.9% no siente dicho desgaste o lo siente de forma moderada, y el 14.3% no considera que las jornadas de trabajo los desgaste emocionalmente.
- ✓ El tercer grupo de entre 36 y 45 años, el 33.3% tomo como desgastadoras las jornadas de trabajo, el 50% tiene dudas, y el 16.7% considera el trabajo como normal sin desgaste.

IMAGEN 48
APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES



Fuente: Software ISTAS 21
Elaborado: Tesistas

TABLA 48
PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES POR EDAD

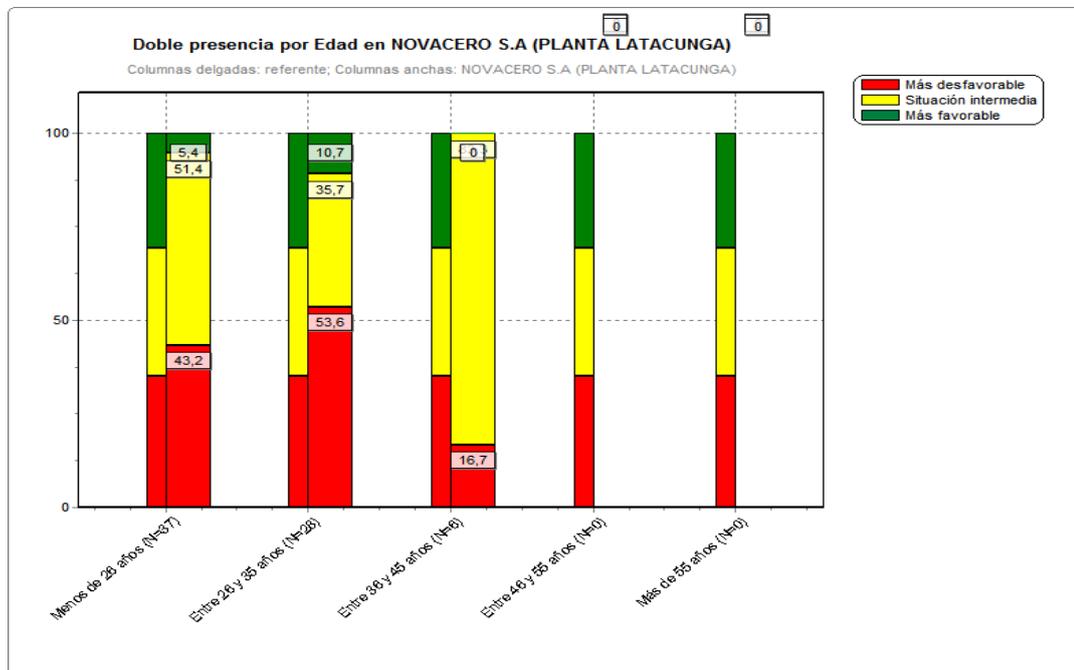
	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	48.6	29.7	21.6
Entre 26 y 35 años (N=28)	39.3	42.9	17.9
Entre 36 y 45 años (N=6)	66.7	33.3	0
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 48.6% considera que no siente que es escuchado por sus jefes sobre problemas que puedan tener, el 29.7% duda de saber si encuentra o no quien los escuche y el 21.6% si encuentra apoyo de parte de sus compañeros.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 39.3% no tiene el apoyo de sus compañeros porque no existe ese apoyo social que cada trabajadores necesita, el 42.9% duda de encontrar dicho apoyo y el 17.9% si siente que es escuchado por sus compañeros y que estos le brinden su apoyo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 66.7% considera que sus compañeros no están para prestarles su apoyo, el 33.3% no sabe si tiene o no algún tipo de apoyo.

IMAGEN 49
DOBLE PRESENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 49
PORCENTAJE DE DOBLE PRESENCIA POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	43.2	51.4	5.4
Entre 26y 35 años (N=28)	53.6	35.7	10.7
Entre 36 y 45 años (N=6)	16.7	83.3	0
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

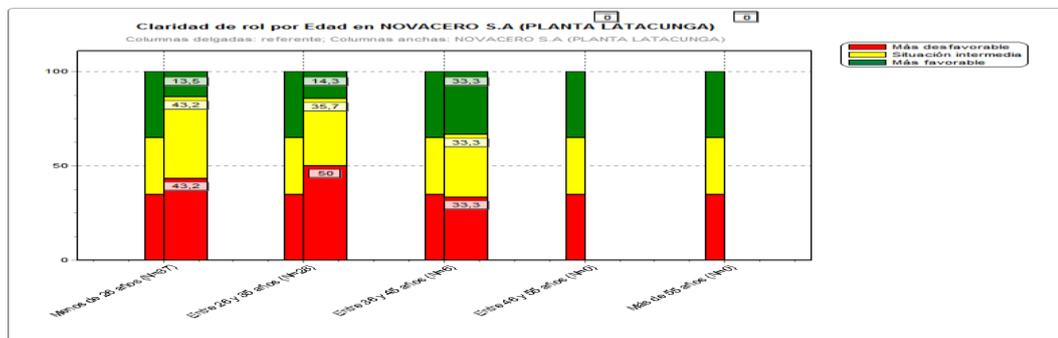
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En los trabajadores menores de 26 años un 43.2% afirma que si realiza tareas del hogar luego de la jornada de trabajo, el 51.4% está en duda y el 5.4% no realiza o realiza pocas actividades en el hogar.
- ✓ Entre los trabajadores de 26 y 35 años el 53.6% si realiza tareas en el hogar, el 35.7% realiza pocas tareas y un 10.7% no realiza ninguna actividad.
- ✓ Entre los trabajadores de 36 a 45 años, el 16.7% si realiza tareas en el hogar luego de su trabajo, finalmente el 83.3% lo hace poco.

IMAGEN 50
CLARIDAD DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 50
PORCENTAJE DE CLARIDAD DE ROL POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	43.2	43.2	13.5
Entre 26y 35 años (N=28)	50.	35.7	14.3
Entre 36 y 45 años (N=6)	33.3	33.3	33.3
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

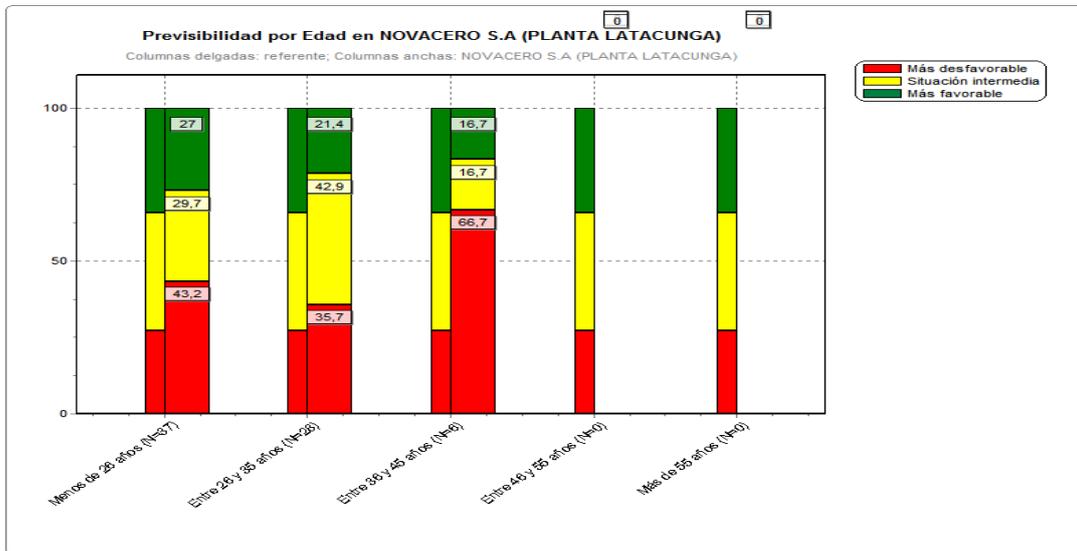
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 43.2% no sabe cuáles son exactamente las tareas de su responsabilidad, el 43.2% no sabe hasta qué punto es autónomo de sus responsabilidades y el 13.5% si tiene la claro que tareas son exclusivamente de su responsabilidad.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 50% desconoce sobre su autonomía para sus responsabilidades, el 35.7% no lo sabe y el 14.3% asume que si tiene la autonomía necesaria para saber que tareas son de su responsabilidad.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 y 45 años, el 33.3% no sabe que tareas son de su responsabilidad, desconoce y si sabe sus responsabilidades y que es lo que la empresa espera de ellos.
- ✓ En los otros dos grupos no existe trabajadores de esas edades

IMAGEN 51 PREVISIBILIDAD



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 51 PORCENTAJE DE PREVISIBILIDAD POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	43.2	29.7	27.
Entre 26y 35 años (N=28)	35.7	42.9	21.4
Entre 36 y 45 años (N=6)	66.7	16.7	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

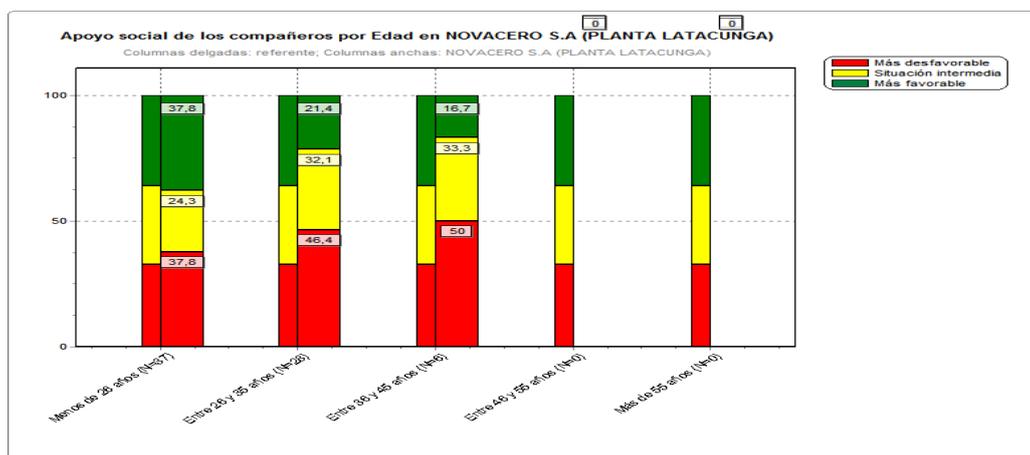
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 43.2% considera que no es bien comunicado sobre las decisiones que se toman en la empresa, el 29.7% se siente informado a medias y el 27% si es comunicado oportunamente sobre cambios o decisiones de la empresa.

- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 35.7% no se integra a la empresa por que desconoce de cambios que hayan ocurrido en la misma, el 42.9% duda saber si está o no bien comunicado y el 21.4% si está lo suficientemente bien informado de posibles cambios.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 66.7% no se siente comunicado con anticipación sobre cambios en la empresa, el 16.7% no lo sabe, y el 16.7% si se encuentra bien informado con antelación de posibles cambios o decisiones que se tome en la empresa.

IMAGEN 52
APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 52

PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	37.8	24.3	37.8
Entre 26y 35 años (N=28)	46.4	32.1	21.4
Entre 36 y 45 años (N=6)	50.	33.3	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

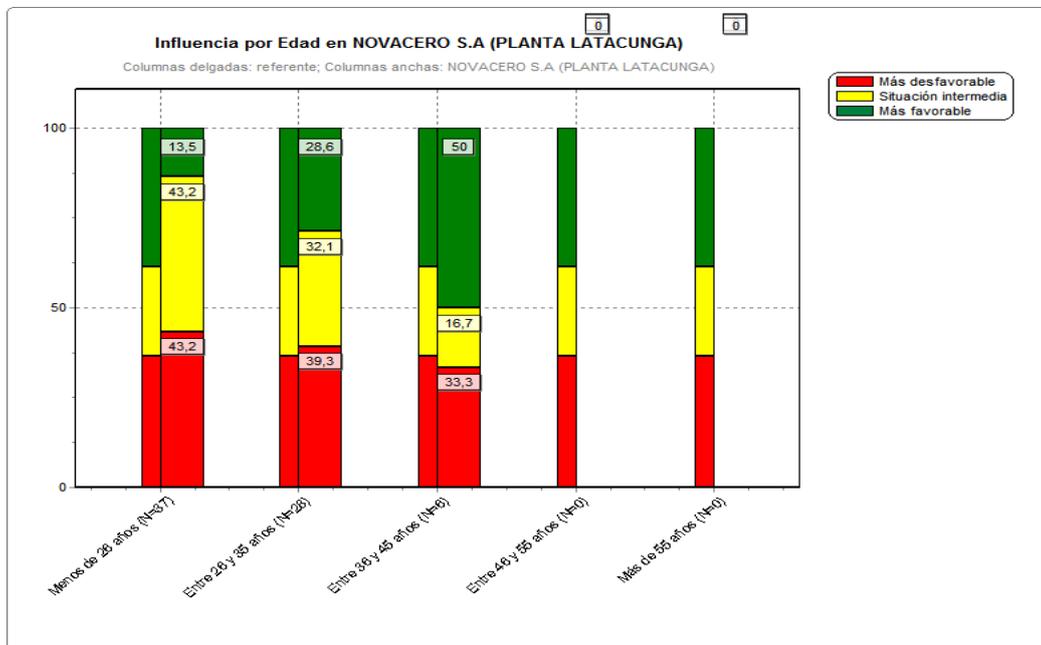
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 37.8% considera que no se siente apoyado o escuchado por parte de sus compañeros sobre problemas que puedan tener, el 24.3% duda de saber si encuentra o no quien los escuche y el 37.8% si encuentra apoyo de parte de sus compañeros.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 46.4% no tiene el apoyo de sus compañeros porque no existe ese apoyo social que cada trabajadores necesita, el 32.1% duda de encontrar dicho apoyo y el 21.4% si siente que es escuchado por sus compañeros y que estos le brinden su apoyo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 50% considera que sus compañeros no están para prestarles su apoyo, el 33.3% no sabe si tiene o no algún tipo de apoyo y un 16.7% si considera ser escuchado y apoyado por sus compañeros.

IMAGEN 53
INFLUENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 53
PORCENTAJE DE INFLUENCIA POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	43.2	43.2	13.5
Entre 26y 35 años (N=28)	39.3	32.1	28.6
Entre 36 y 45 años (N=6)	33.3	16.7	50.
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

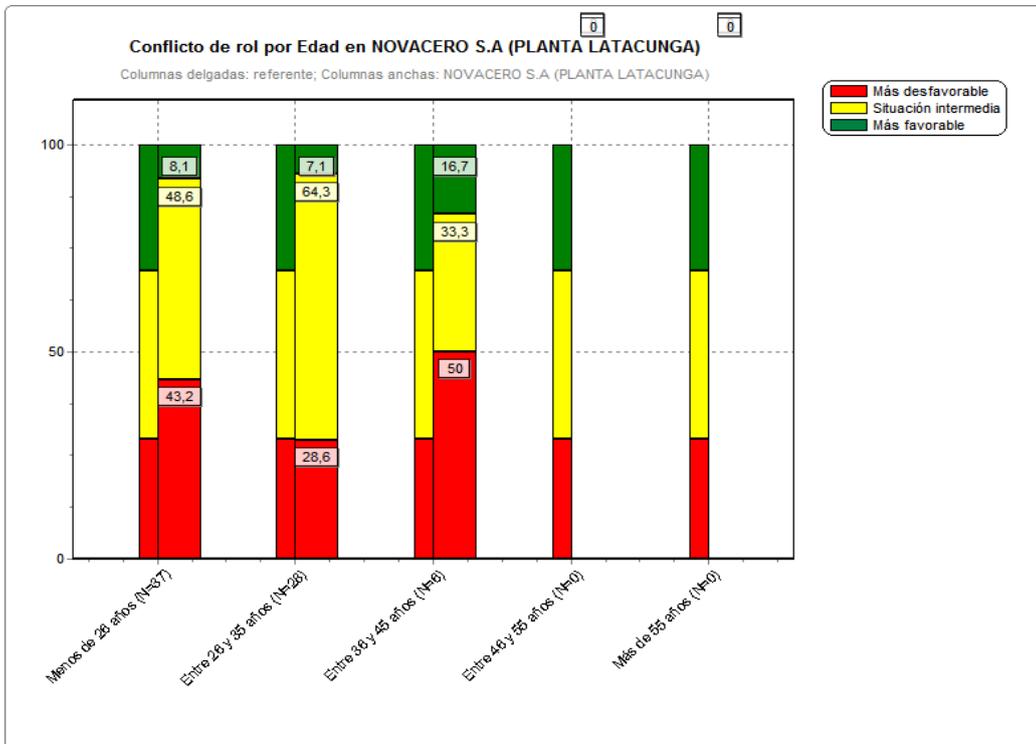
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ El primer grupo de menos de 26 años, el 43.2% no tiene el grado de influencia sobre el orden en que desea realizar las tareas, el 43.2% no sabe si tiene la influencia y el 13.5% si tiene la influencia para decidir el orden de sus tareas.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 39.3% no decide sobre el orden de tareas, el 32.1% no lo sabe y el 28.6% asume la influencia para realizar sus tareas en el orden que él desea.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 y 45 años, el 33.3% no tiene influencia, el 16.7% no lo sabe y el 50% si tiene el grado influencia para el orden de sus tareas.

IMAGEN 54 CONFLICTO DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

**TABLA 54
PORCENTAJE DE CONFLICTO DE ROL POR EDAD**

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	43.2	48.6	8.1
Entre 26 y 35 años (N=28)	28.6	64.3	7.1
Entre 36 y 45 años (N=6)	50.	33.3	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

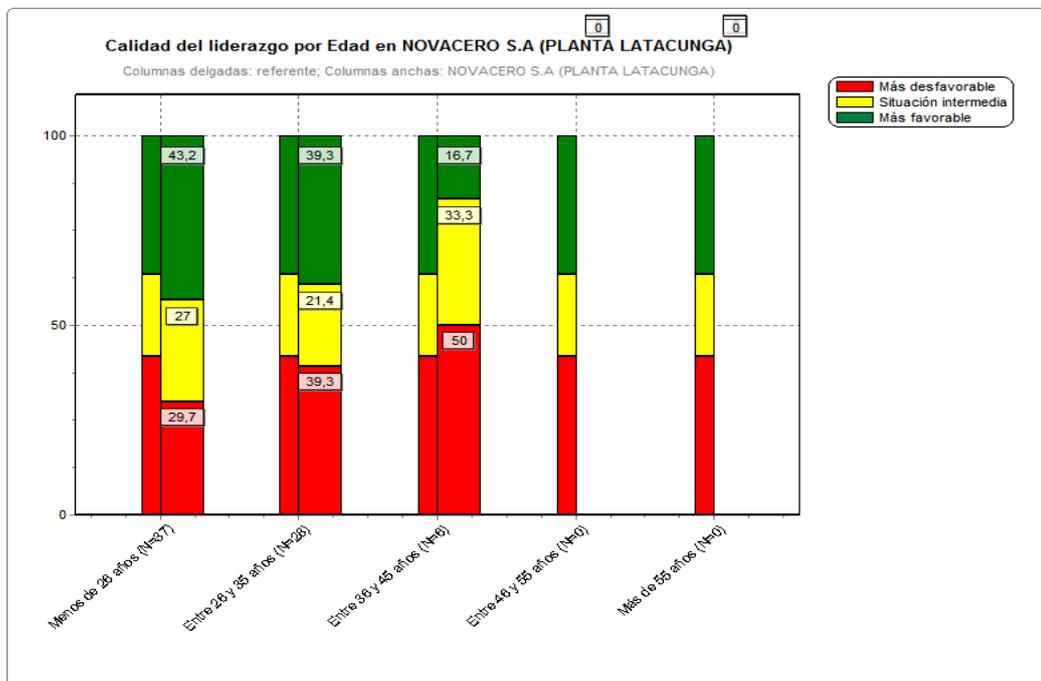
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 43.2% considera que si existen algunas de las tareas que realizan y que son innecesarias, el 48.6% duda de que tareas o procesos son algunos innecesarios y el 8.1% de situación favorable considera que las tareas existentes si son necesarias.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 28.6% no le encuentra sentido a las actividades que desempeñan, el 64.3% duda de que sean o no necesarias y el 7.1% si está comprometido con la tareas que actualmente existen en la empresa.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 50% no se siente integrado con las actividades de la empresa por que las considera algunas como contradictorias, el 33.3% no lo sabe, y el 16.7% le encuentra mucho sentido a las tareas realizadas por que las considera como necesarias.
- ✓ Los demás porcentajes no existen ya que no hay trabajadores en el área con esas edades.

IMAGEN 55
CALIDAD DEL LIDERAZGO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 55
PORCENTAJE DE CALIDAD DEL LIDERAZGO POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	29.7	27.	43.2
Entre 26y 35 años (N=28)	39.3	21.4	39.3
Entre 36 y 45 años (N=6)	50.	33.3	16.7
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

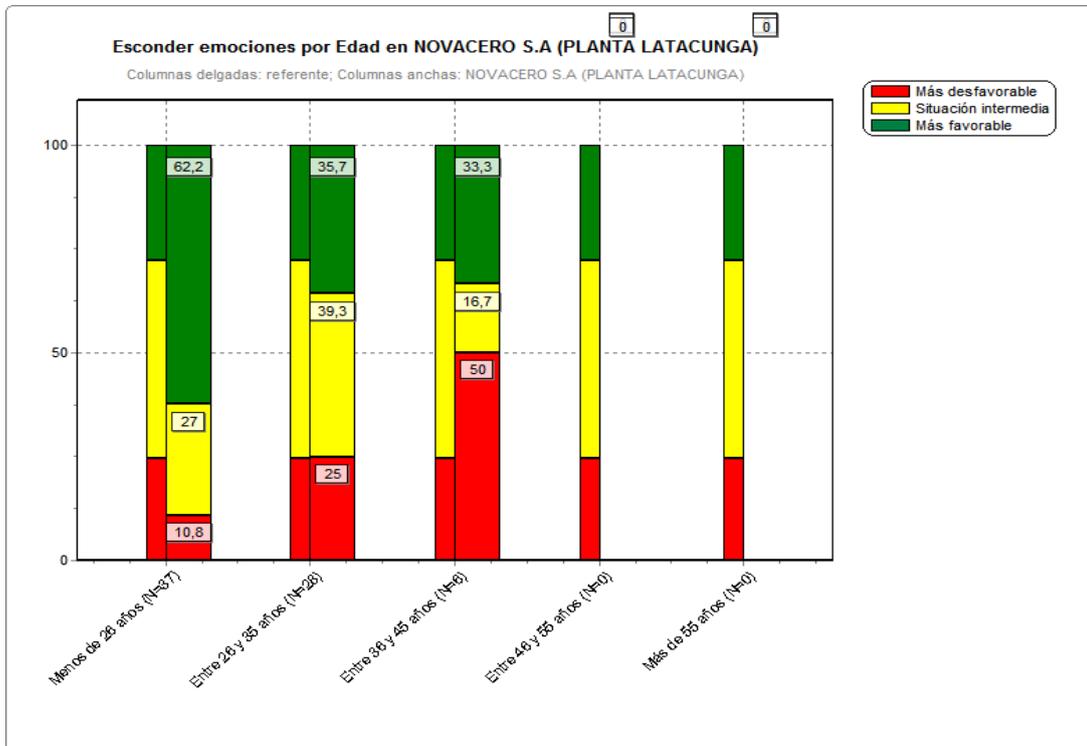
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 29.7% no siente ningún tipo de liderazgo en la empresa, el 27% siente muy poco la presencia de un líder, y el 43.2% si considera que los líderes que manejan la empresa son buenos.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 a 35 años, el 39.3% no encuentra que los líderes de la empresa planifiquen bien su trabajo, el 21.4% duda que exista liderazgo, y el 39.3% si ve como bueno el liderazgo que existe.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 50% igual considera que no siente la presencia de un líder, el 33.3% duda que exista dicha presencia, y el 16.7% si ve con buenos ojos la presencia de líderes.

IMAGEN 56

ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 56

PORCENTAJE DE ESCONDER EMOCIONES POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	10.8	27.	62.2
Entre 26y 35 años (N=28)	25.	39.3	35.7
Entre 36 y 45 años (N=6)	50.	16.7	33.3
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

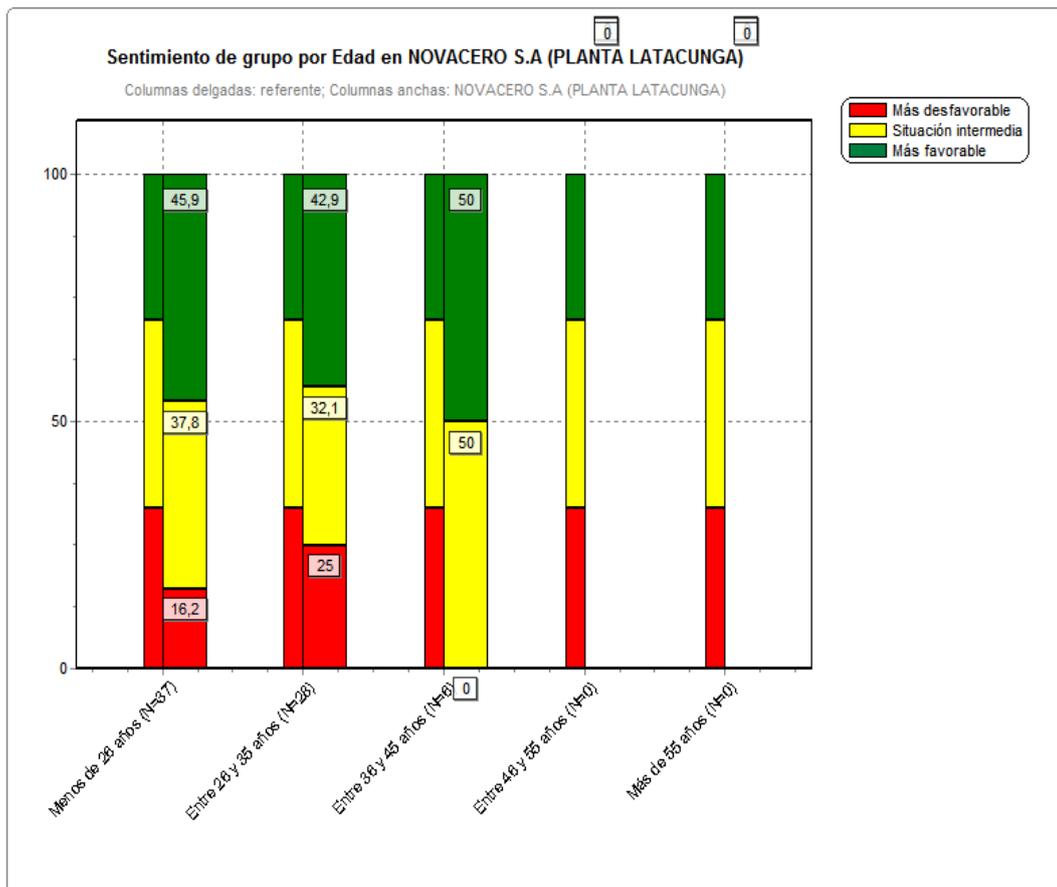
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ El primer grupo de menos de 26 años, el 10.8% si siente que debe esconder sus emociones, el 27% no sabe si expresar sus emociones, y el 62.2% expresa libremente sus emociones.
- ✓ El segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 25% no expresa sus emociones, el 39.3% no sabe si hacerlo, y el 35.7% expresa sin restricciones sus emociones.
- ✓ El tercer grupo de entre 36 y 45 años, el 50% no expresa sus emociones, el 16.7% no sabe si hacerlos y el 33.3% si expresa sus emociones dentro de la empresa, Los otros dos grupos no existen.

IMAGEN 57
SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 57
PORCENTAJE DE SENTIMIENTO DE GRUPO POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	16.2	37.8	45.9
Entre 26y 35 años (N=28)	25.	32.1	42.9
Entre 36 y 45 años (N=6)	0	50.	50.
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

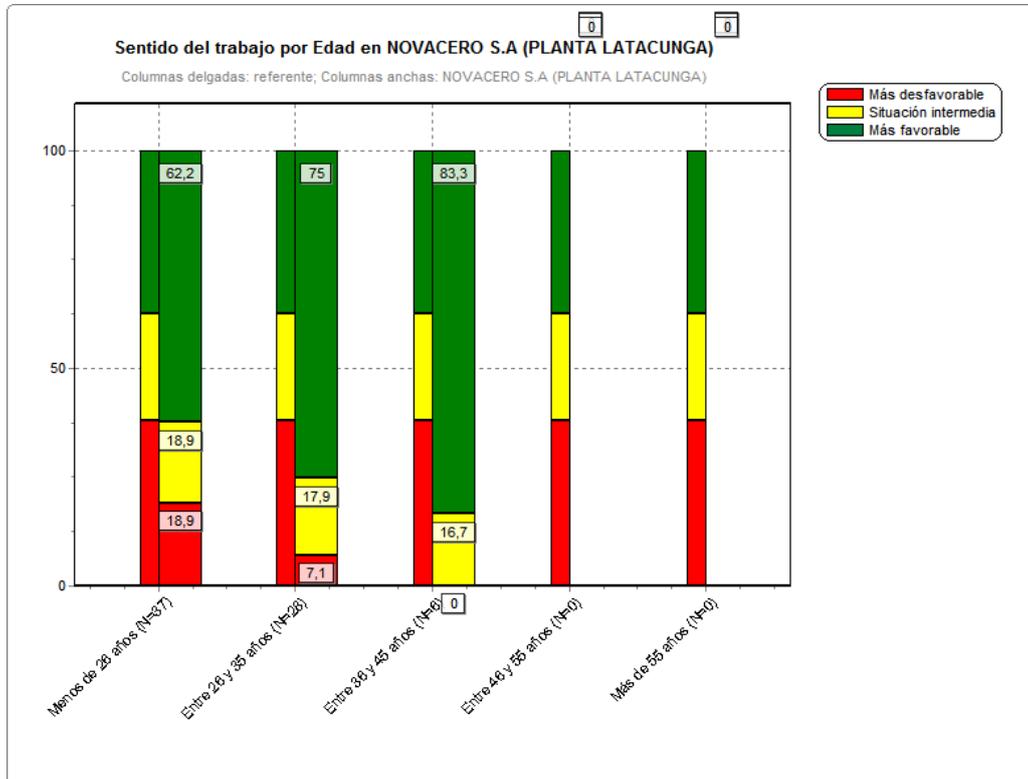
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 16.2% considera que el la empresa no existe sentimiento grupal, el 37.8% está en situación intermedia es decir que no sabe si exista o no un buen ambiente de trabajo, y el 45.9% que representa la mayoría si consideran que existe un muy buen ambiente de trabajo dentro de la empresa.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 a 35 años, el 25% no considera que existe buen ambiente de trabajo, el 32.1% está en situación intermedia o de duda, y el 42.9% si afirma que dentro de la empresa existe un compacto grupo de trabajo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 50% duda que exista buen ambiente de trabajo, y el otro 50% si considera que existe buen ambiente de trabajo es una situación favorable.

IMAGEN 58

SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 58

PORCENTAJE DE SENTIDO DEL TRABAJO POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	18.9	18.9	62.2
Entre 26y 35 años (N=28)	7.1	17.9	75.
Entre 36 y 45 años (N=6)	0	16.7	83.3
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

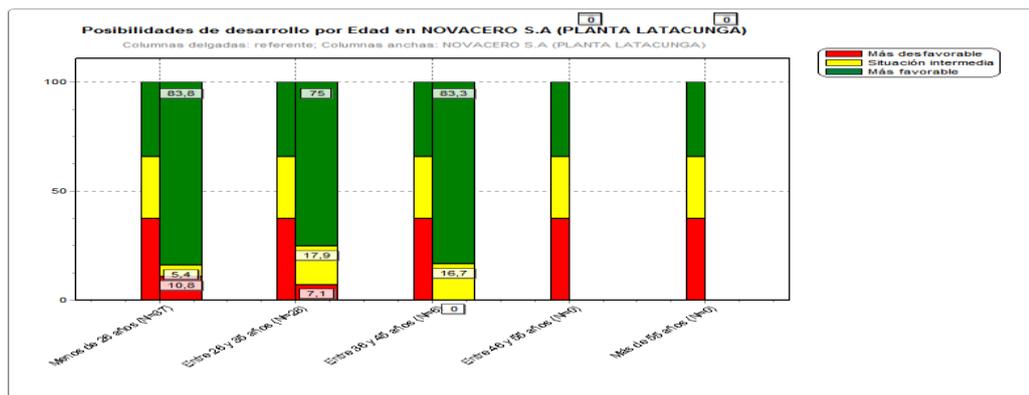
Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 18.9% considera que no se siente comprometido con las tareas que realiza, el 18.9% duda que si está o no comprometido y el 62.2% si considera encontrarle el sentido a sus tareas.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 7.1% no le encuentra sentido a las tareas, el 17.9% lo desconoce y el 75% si encuentra el sentido a sus actividades laborales.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 16.7% duda de sus responsabilidades, y el restante 83.3% ve claramente el sentido que tiene al realizar su trabajo.

IMAGEN 59

POSIBILIDADES DE DESARROLLO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 59

PORCENTAJE DE POSIBILIDADES DE DESARROLLO POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	10.8	5.4	83.8
Entre 26y 35 años (N=28)	7.1	17.9	75.
Entre 36 y 45 años (N=6)	0	16.7	83.3
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

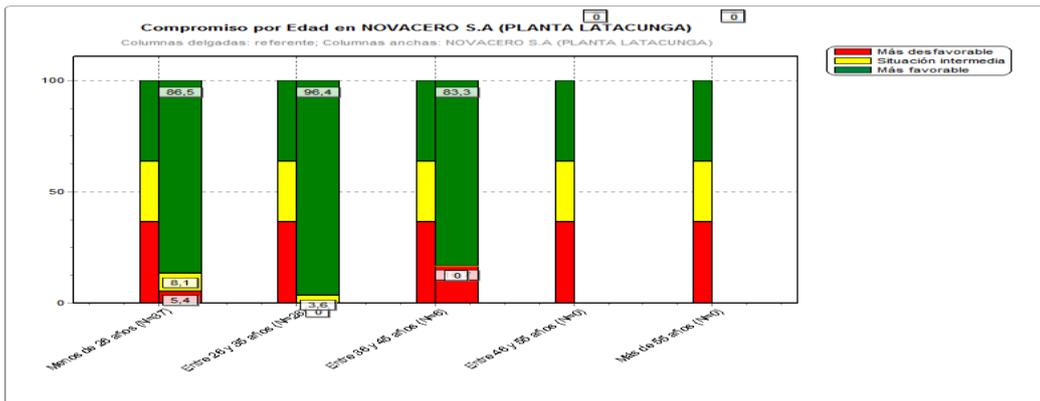
Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 10.8% considera que no tiene posibilidades de desarrollarse dentro de la empresa, el 5.4% duda de tener esa posibilidad y el 83.3% si considera tener oportunidades de desarrollo.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 7.1% no apuesta a tener oportunidades de desarrollo profesional, el 17.9% lo desconoce y el 74% si encuentra posibilidades de desarrollo.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 16.7% no lo sabe, y el 83.3% ve clara las oportunidades de desarrollo que se le presentan.

IMAGEN 60
COMPROMISO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 60
PORCENTAJE DE COMPROMISO POR EDAD

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 26 años (N=37)	5.4	8.1	86.5
Entre 26 y 35 años (N=28)	0	3.6	96.4
Entre 36 y 45 años (N=6)	16.7	0	83.3
Entre 46 y 55 años (N=0)	0	0	0
más de 55 años (N=0)	0	0	0

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

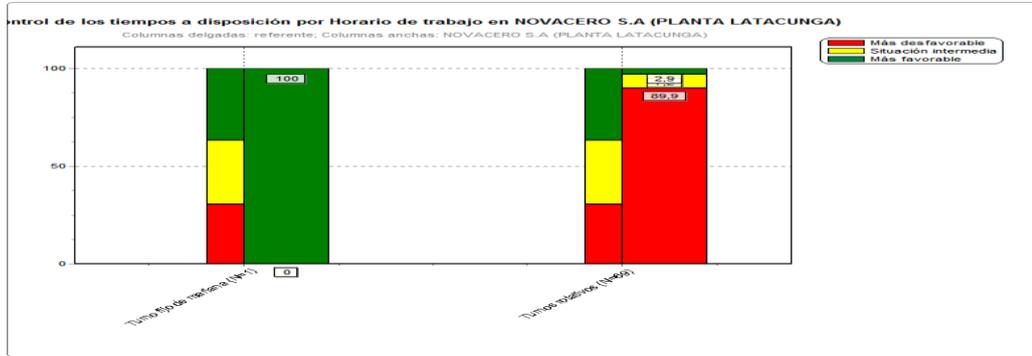
Interpretación

- ✓ En el primer grupo de menos de 26 años, el 5.4% considera que no se siente comprometido con la empresa, el 8.1% duda de saber si tienen compromiso con la empresa o no y el 88.5% de los trabajadores si se siente integrado.
- ✓ En el segundo grupo de entre 26 y 35 años, el 3.6% duda y el 83.3% si está comprometido con la empresa.
- ✓ En el tercer grupo de entre 36 a 45 años, el 16.7% no se siente integrado con las actividades de la empresa, y el 83.3% le encuentra mucho sentido a comprometerse.
- ✓ Los porcentajes de los grupos siguiente. No se interpretan porque en el área de reciclaje no existe trabajadores con estos rangos de edades.

2.10.4 Interpretación de Resultados por Horario de Trabajo

IMAGEN 61

CONTROL DEL TIEMPO A DISPOSICIÓN



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 61

PORCENTAJE DE CONTROL DE TIEMPOS A DISPOSICIÓN POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	0	100
Turno rotativo (N=70)	89,9	7,2	2,9

Fuente: Software ISTAS 21

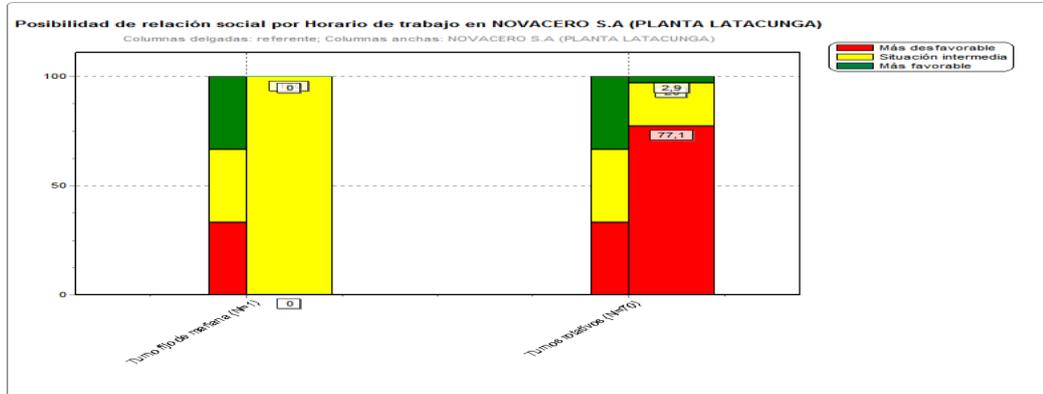
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El 100% definitivamente si puede decidir sobre sus tiempos de trabajo como descansos y vacaciones. En el turno rotativo el 89.9% considera que no puede decidir sobre sus tiempos de trabajo como cuando tomarse un descanso, el 7,2% no sabe si puede decidir o no sus tiempos de trabajo y el 2.9% definitivamente si puede decidir sobre sus tiempos de trabajo.

IMAGEN 62

POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 62

PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N= 1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	77,1	20	2,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

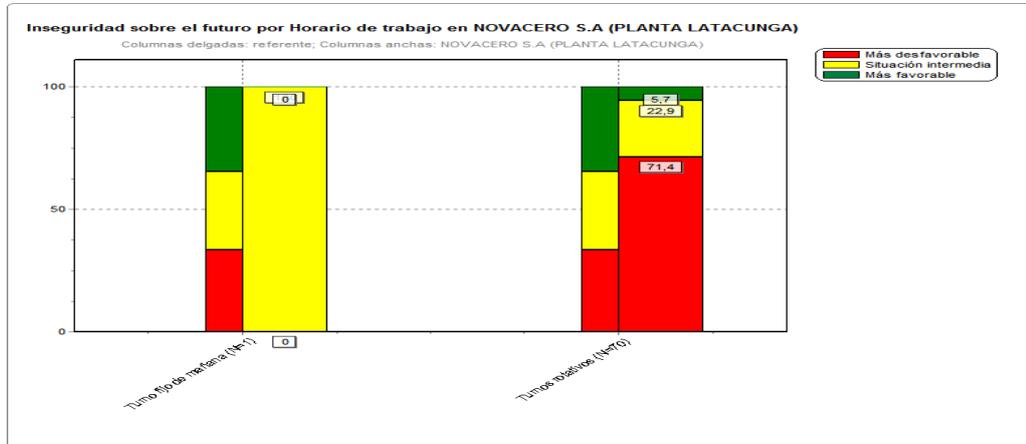
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100 % se encuentra en una situación intermedia en cuanto al tiempo de trabajo.

En el turno rotativo el 77.1% no tiene oportunidad de relacionarse con los compañeros por la ubicación de su puesto de trabajo, el 20% se relaciona pero con pocas personas y el 2.9% se relaciona normalmente sin importar su ubicación laboral.

IMAGEN 63

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 63

PORCENTAJE DE INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	71,4	22,9	5,7

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

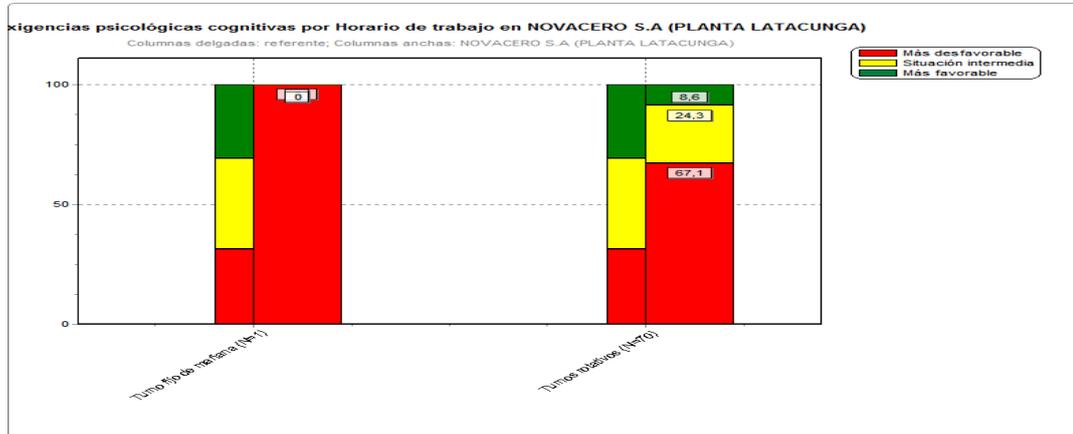
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 100% se encuentra en una situación intermedia en cuanto a la inseguridad sobre el futuro.

En el turno rotativo que es el 71.4% no se siente seguro dentro de la empresa por inestabilidad laboral, el 22.9 % no se siente tan preocupado por la situación que sería perder su empleo, y el 5.7% se siente seguro en la empresa sin importar los comentarios que existan.

IMAGEN 64

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 64

PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	100	0	0
Turno rotativo (N=70)	67,1	24,3	8,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

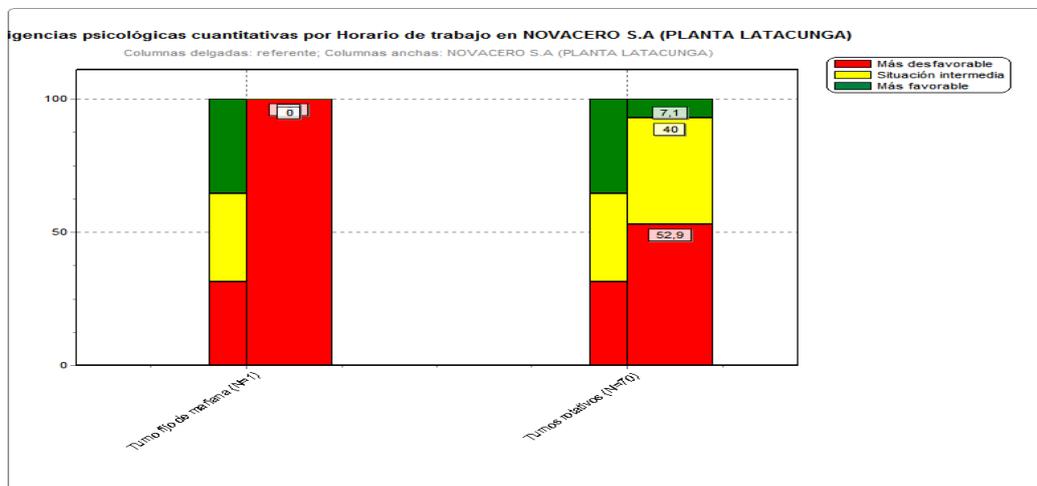
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% se encuentra en una situación más desfavorable ya que debe tener mucho conocimiento.

En el turno rotativo 67.1% requiere en su puesto de trabajo tener muchos conocimientos para poder cumplir sus tareas, el 24.3% no sabe si requiere o no dichos conocimientos y el 8.6% considera a sus tareas como normales.

IMAGEN 65

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES CUANTITATIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 65
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOSOCIALES CUANTITATIVAS
POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	100	0	0
Turno rotativo (N=70)	52,9	40	7,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

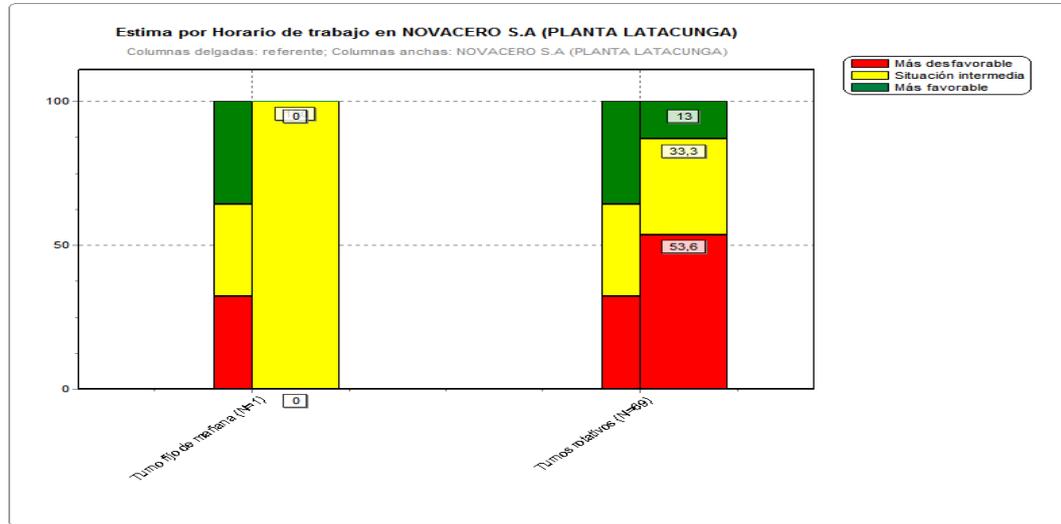
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% se encuentra en una situación más desfavorable ya que no cuenta con el tiempo suficiente.

El turno rotativo con un 52.9% siente no tener el tiempo suficiente para sus tareas por lo que se siente presionado, el 40% mantiene una duda y el 7.1% no siente la presión por el tiempo de trabajo.

IMAGEN 66

ESTIMA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 66

PORCENTAJE DE ESTIMA POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	53,6	33,3	13

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

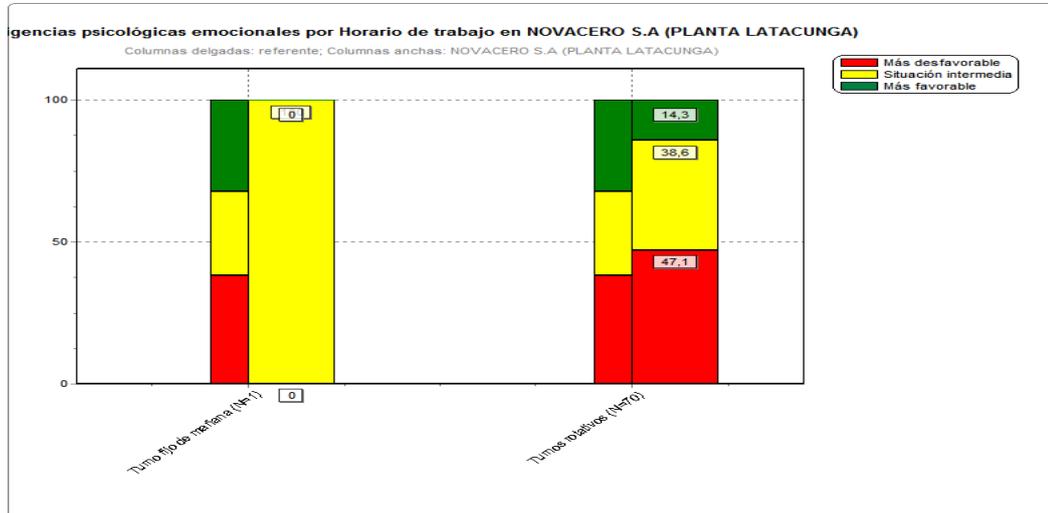
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% se encuentra en una situación intermedia ya que no recibe ningún reconocimiento.

La estima por horario de trabajo se distribuye de la siguiente manera, el turno rotativo en un 53.6 % considera que no recibe el reconocimiento que esperan por su trabajo, el 33.3% está en duda si tiene el estima o no y el 13% asegura que si recibe el reconocimiento que espera por su trabajo.

IMAGEN 67

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EMOCIONALES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 67

PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EMOCIONALES POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo N=(70)	47,1	38,6	14,3

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

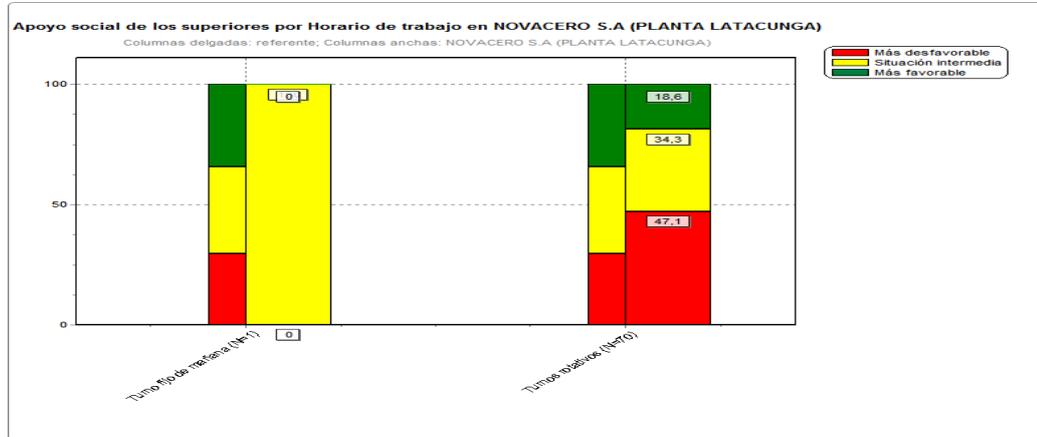
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% de encuentra en situación intermedia porque tiene dudas.

En el turno rotativo el 47.1% considera que le cuesta olvidar los problemas del trabajo debido a las desgastadoras jornadas de trabajo, el 38.6% tiene la duda de saber si los olvida o no, y el 14.3% no considera las jornadas como desgastadoras.

IMAGEN 68

APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 68

PORCENTAJE APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	47,1	34,3	18,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

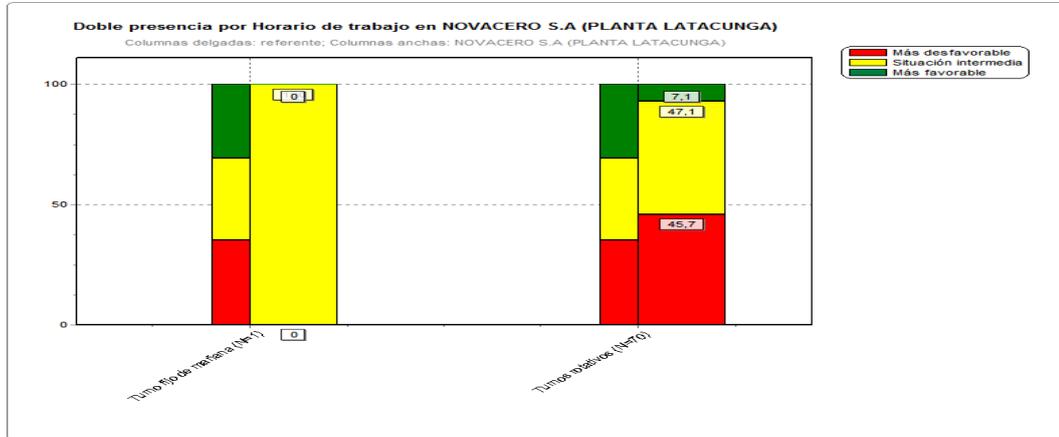
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% se encuentra en una situación intermedia puesto que de vez en cuando encuentra apoyo.

En el turno rotativo 47.1% no es escuchado por sus compañeros y tampoco le brindan apoyo en sus problemas, el 34.3% considera que muy rara vez sus compañeros lo escuchan y ayudan, y el 18.6% si ve en sus compañeros el apoyo que ellos necesitan.

IMAGEN 69

DOBLE PRESENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 69

PORCENTAJE DE DOBLE PRESENCIA POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	45,7	47,1	7,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

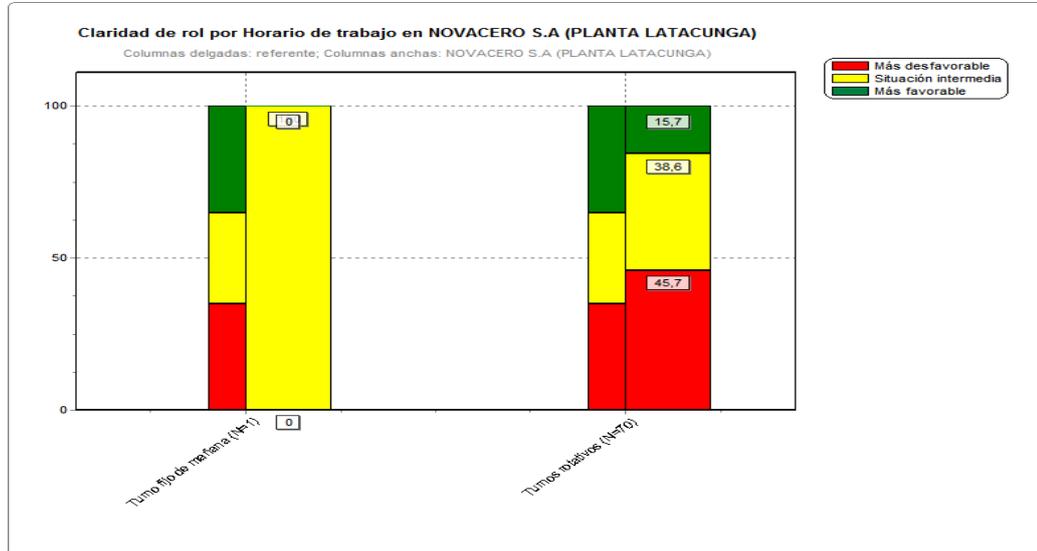
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 100% realiza actividades domésticas de vez en cuando.

El turno rotativo en un 45.7% considera que si realiza tareas domésticas luego de la jornada de trabajo, el 47.1% lo hace de vez en cuando, y el 7.1% no realiza ningún tipo de actividad.

IMAGEN 70

CLARIDAD DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 70

PORCENTAJE DE CLARIDAD DE ROL POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	100	0
Turno rotativo (N=70)	45,7	38,6	15,7

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

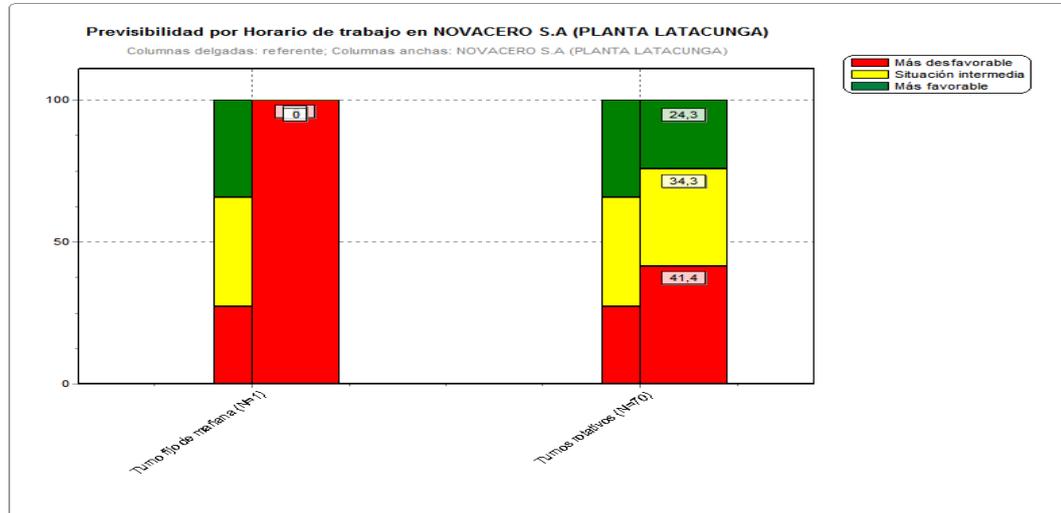
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 11% siente duda en cuanto a sus funciones.

El turno rotativo un 45.7% considera no tener claro el rol que desempeña dentro de la empresa, el 25.55% siente confusión sobre sus funciones y el 57.26% si tiene muy claro el rol que cumple en la empresa sobre sus tareas.

IMAGEN 71

PREVISIBILIDAD



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 71

PORCENTAJE DE PREVISIBILIDAD POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	100	0	0
Turno rotativo (N=70)	41,4	34,3	24,3

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

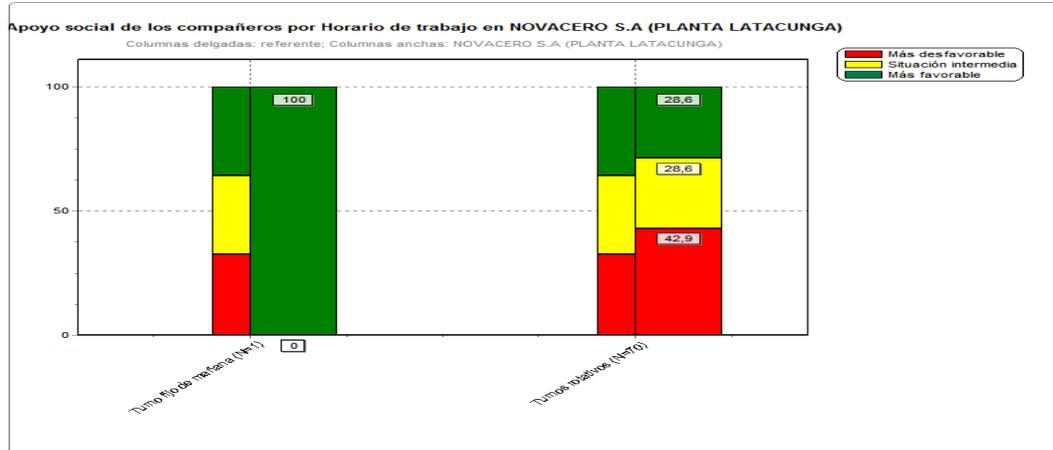
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 100% no se le informa con antelación de las actividades.

El turno rotativo el 41.4% consideran que no recibe bien la información como para realizar bien su trabajo, el 34.3% desconoce cómo se le informe sobre cambios y el 24.3% realiza sus tareas por que recibe la información suficiente para hacerlo.

IMAGEN 72

APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 72

PORCENTAJE APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N=1)	0	0	100
Turno rotativo (N=70)	42,9	26,6	28,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

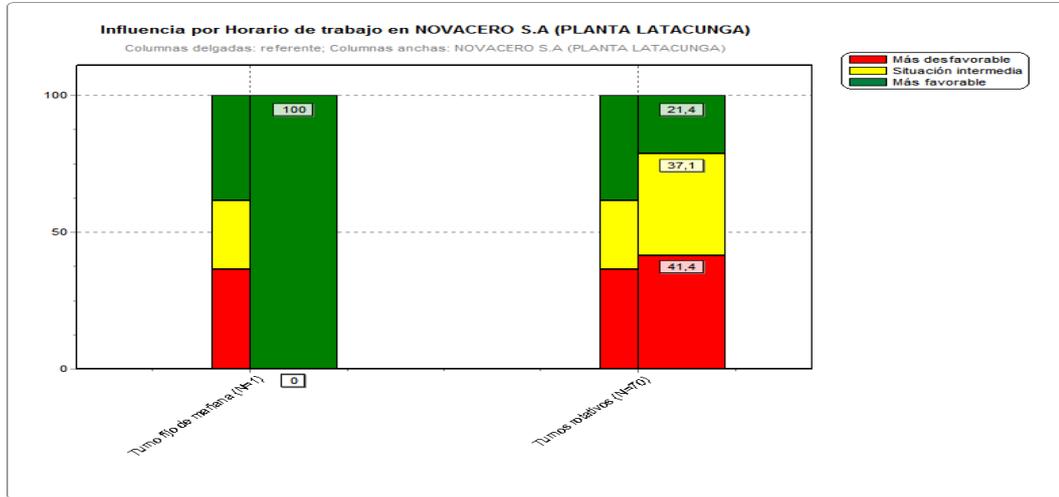
Interpretación

En el turno fijo de la mañana el 100% recibe la ayuda para las diferentes actividades.

En el turno rotativo el 42.9% no recibe la ayuda necesaria por parte de los compañeros para realizar bien el trabajo el 26.6 % se encuentra en situación intermedia y un 28.6 % si tiene la ayuda necesaria.

IMAGEN 73

INFLUENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 73

PORCENTAJE DE INFLUENCIA POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	0	100
Turno rotativo N=69	41,4	37,1	21,4

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

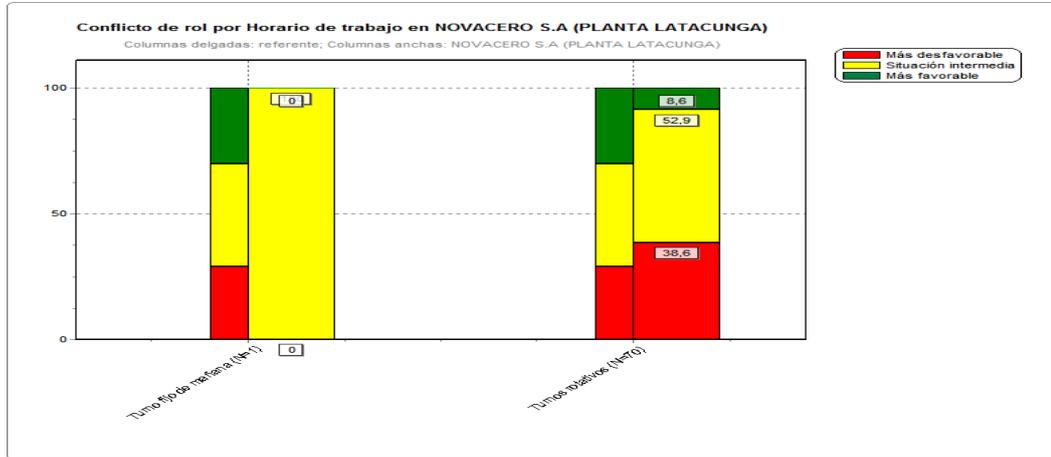
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 100% no tiene problema en realizar las tareas.

El turno rotativo con un 41.4% siente no tener la influencia para el orden en que realiza sus tareas, el 37.1% mantiene una duda de tener o no influencia sobre sus tareas y el 21.4% si tiene la influencia como para decidir el orden de en el que realizará sus actividades.

IMAGEN 74

CONFLICTO DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 74

PORCENTAJE DE CONFLICTO DE ROL POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	100	0
Turno rotativo N=69	38,6	52,9	8,6

Fuente: Software ISTAS 21

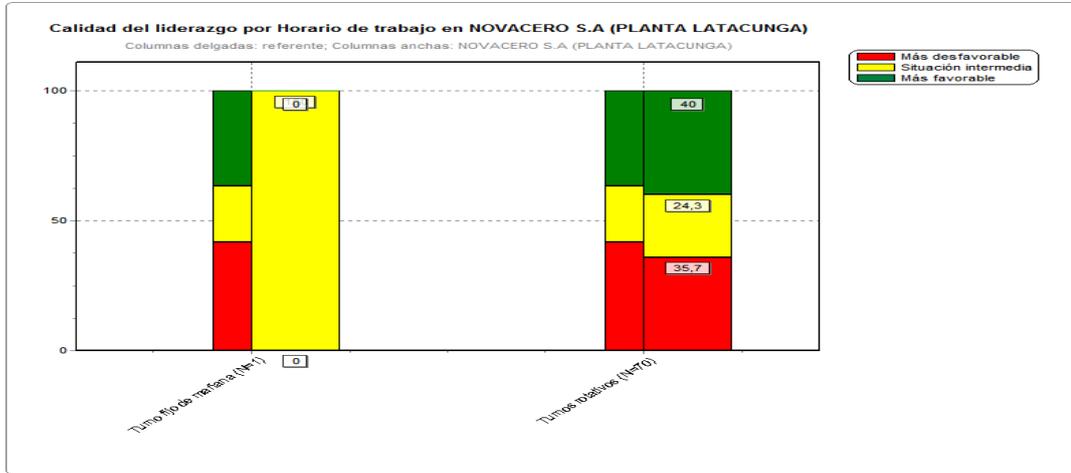
Elaborado: Tesistas

Interpretación

El turno fijo de la mañana mantiene la duda e la situación intermedia sobre su conflicto de rol.

El turno rotativo un 38.6% consideran que hacen cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras, el 52.9% no sabe si sus tareas sean o no aceptadas y el 8.6% realiza sus tareas por que las considera necesarias dentro del proceso.

IMAGEN 75 CALIDAD DE LIDERAZGO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 75 PORCENTAJE DE CALIDAD DE LIDERAZGO POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana (N= 1)	0	100	0
Turno rotativo N=69	35,7	24,3	40

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

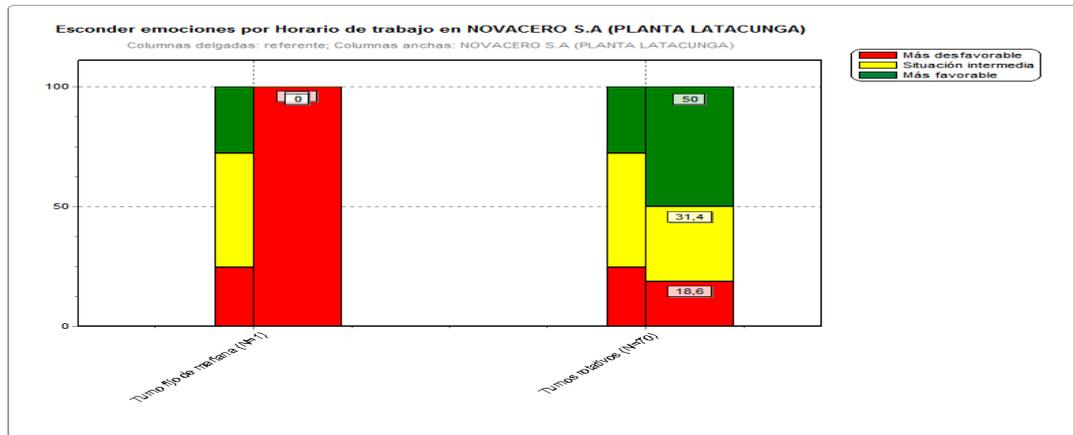
Interpretación

El turno fijo de la mañana el 100% tiene duda de su liderazgo.

El turno rotativo en un 35.7% considera que no sienten esa calidad de liderazgo que esperan, un 24.3% no lo sabe y un 40% considera que la calidad de liderazgo en la empresa es muy bueno.

IMAGEN 76

ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 76

PORCENTAJE ESCONDER EMOCIONES POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	100	0	0
Turno rotativo N=69	18,6	31,4	50

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

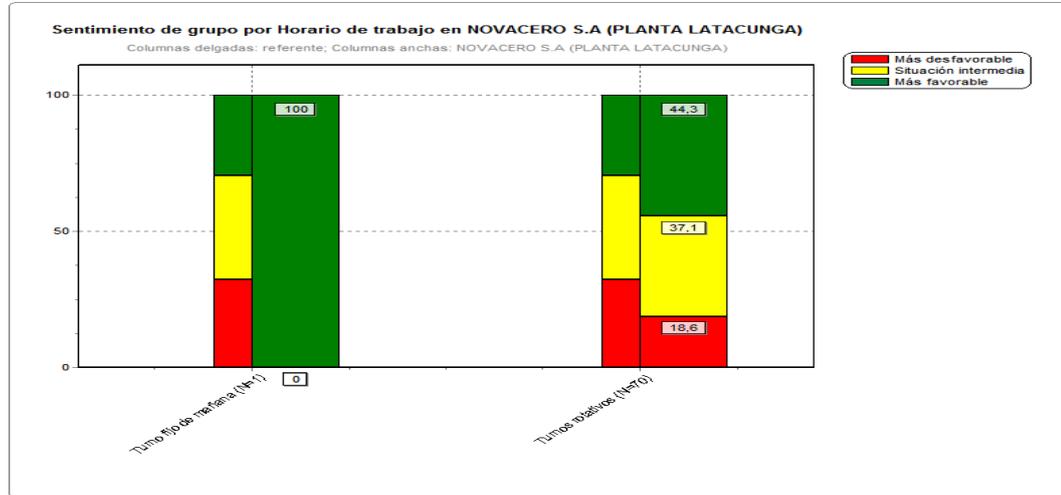
Interpretación

En el turno fijo de la mañana se siente privado de mostrar sus emociones.

En el turno rotativo el 18.6% de situación desfavorable siente que no expresa sus emociones dentro de la empresa, el 31.4% no sabe si lo hace o no lo hace, y el 50% definitivamente si expresa sus emociones abiertamente.

IMAGEN 77

SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 77

PORCENTAJE DE SENTIMIENTO DE GRUPO POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	0	100
Turno rotativo N=69	18,6	37,1	44,3

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

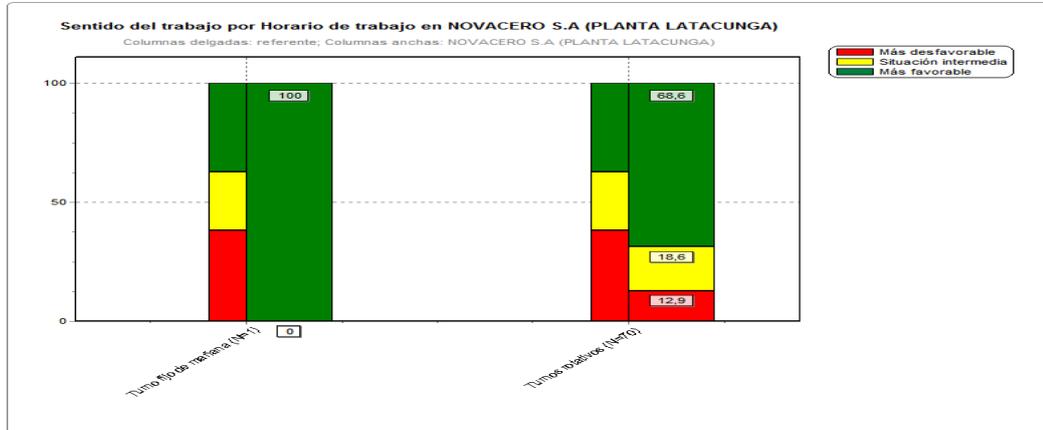
Interpretación

El turno fijo de la mañana considera que el grupo de trabajo es compacto y sumamente unido.

El turno rotativo en un 18.6% considera que no existe un buen compañerismo y por ende no hay buen ambiente de trabajo, un 37.1% no sabe si hay sentimiento de grupo y el 44.3% si afirma que el grupo de trabajo es compacto y con buen ambiente de trabajo.

IMAGEN 78

SENTIDO DE TRABAJO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 78

PORCENTAJE DE SENTIDO DE TRABAJO POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	0	100
Turno rotativo N=69	12,9	18,6	68,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

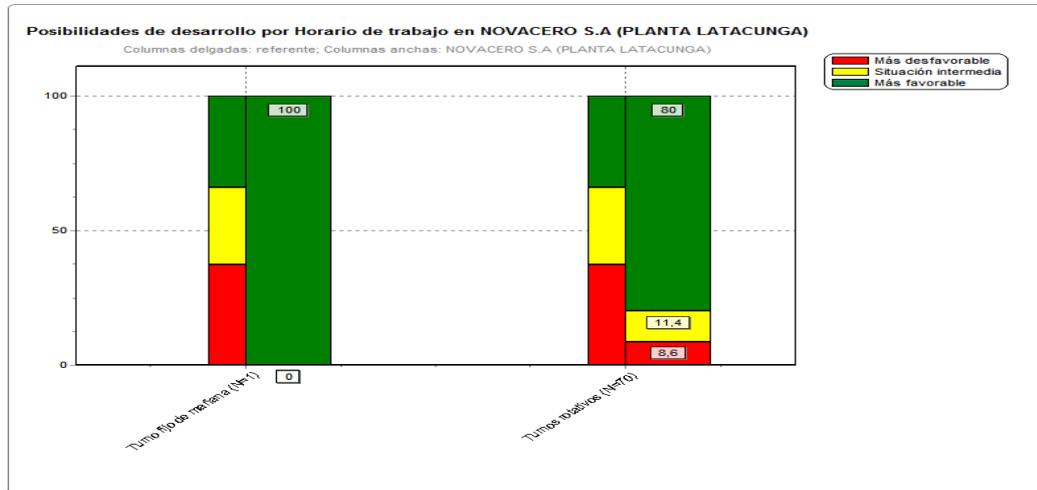
Interpretación

En el turno fijo de la mañana se sienten primero comprometidos con su profesión y luego con su trabajo.

En el turno rotativo en un 12.9% los trabajadores no le encuentran o tienen mucho sentido a sus tareas, el 18.6% no se siente tan convencido de realizar su trabajo, y el 68.6% trabajo con mucho esmero por su profesión y por qué le encuentra gran sentido a las tareas que se le asignan.

IMAGEN 79

POSIBILIDAD DE DESARROLLO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 79

PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE DESARROLLO POR HORARIO DE TRABAJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	0	100
Turno rotativo N=69	8,6	11,4	80

Fuente: Software ISTAS 21

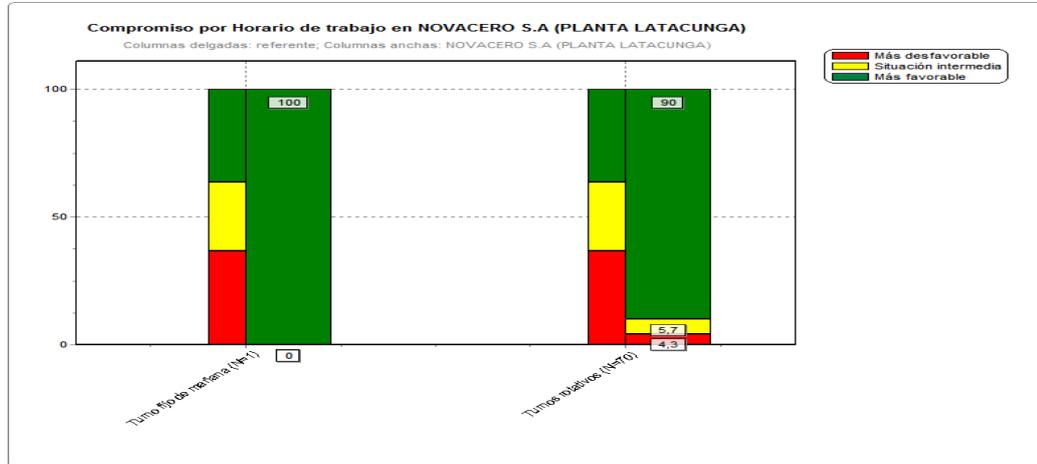
Elaborado: Tesistas

Interpretación

En el turno fijo de la mañana si mejora sus habilidades para mejorar también sus posibilidades de desarrollo. En el turno rotativo apenas el 8.6% considera que en la empresa no encuentra posibilidades de desarrollo, el 11.4% se encuentra en duda de saber si tiene o no posibilidades de desarrollo, y el 80% encuentra mucho futuro en las posibilidades de desarrollo que le ofrece la empresa.

IMAGEN 80

COMPROMISO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 80

PORCENTAJE DE COMPROMISO POR HORARIO DE TRABJO

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Turno fijo de la mañana N= 1	0	0	100
Turno rotativo N=69	4,3	5,7	90

Fuente: Software ISTAS 21

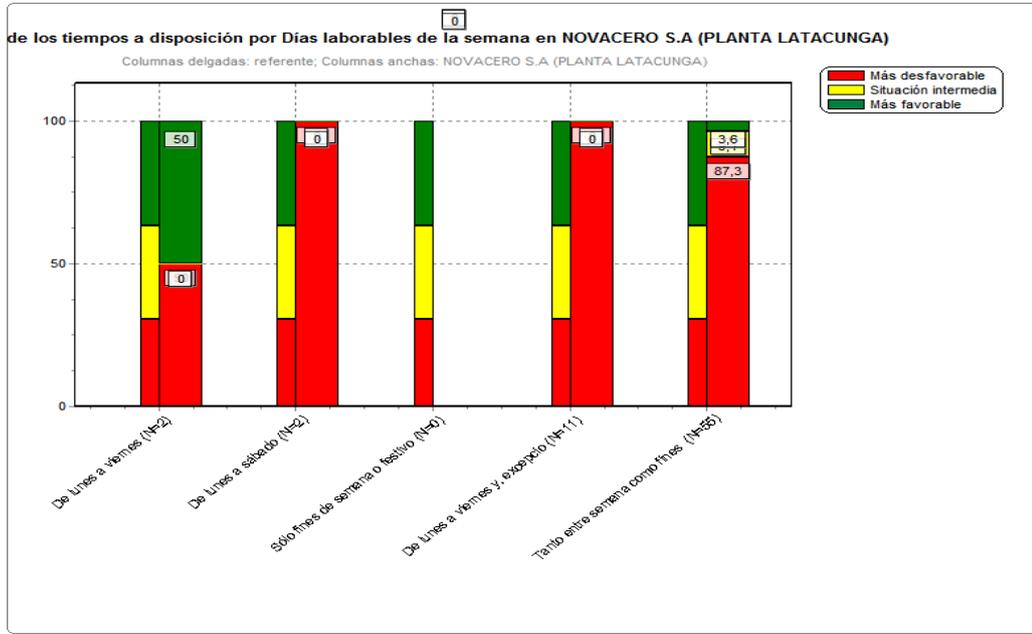
Elaborado: Tesistas

Interpretación

En el turno de la mañana el 100% tiene implicación con el trabajo. En el turno rotativo apenas el 4.3% no tienen una relación armoniosa con el trabajo, el 5.7 se encuentra en situación intermedia mientras que el 90% de los trabajadores está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo ejecuta.

2.10.5 Interpretación de Resultados por días Laborables

IMAGEN 81
CONTROL DE TIEMPOS A DISPOSICIÓN



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 81
PORCENTAJE DE CONTROL DE TIEMPOS A DISPOSICIÓN POR DÍAS LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50		50
De lunes a sábado N=2	0	100	0
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	100	0	0
Tanto entre semana como fines N= 55	87,3	8,1	3,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

En la primera que es de lunes a viernes el 50% si puede elegir algunos aspectos de tiempo en el trabajo, y el otro 50% con situación desfavorable no puede.

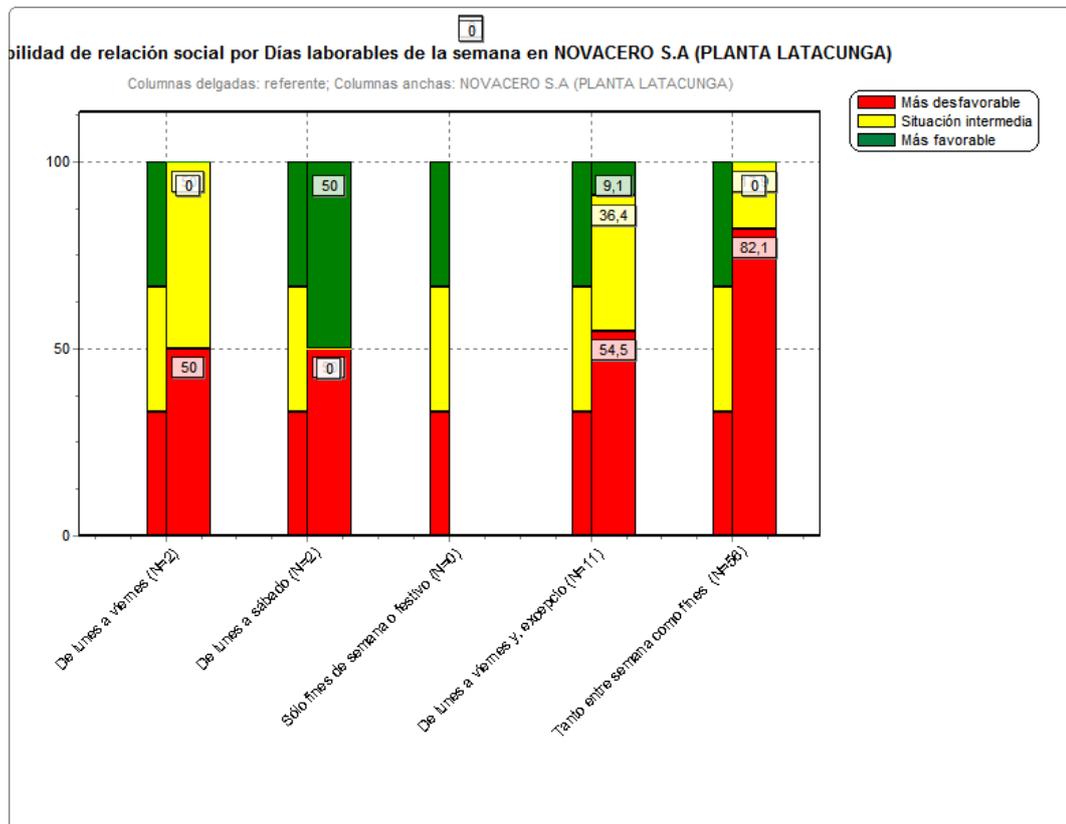
De Lunes a Sábado con el 100% de situación intermedia quiere decir que a veces si tiene control sobre los tiempos de trabajo y a ratos no.

De Lunes a Viernes y excepción tiene la situación más desfavorable con el 100%.

Finalmente tanto entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 87,3 seguido de la situación intermedia con un 8,1 y la situación favorable con un 3,6.

IMAGEN 82

POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 82
PORCENTAJE DE POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL POR DÍAS
LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50	50	0
De lunes a sábado N=2	50	0	50
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	54,5	36,4	9,1
Tanto entre semana como fines N= 55	82,1	17,9	0

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia si puede relacionarse con los compañeros de trabajo, y el otro 50% con situación desfavorable no puede.

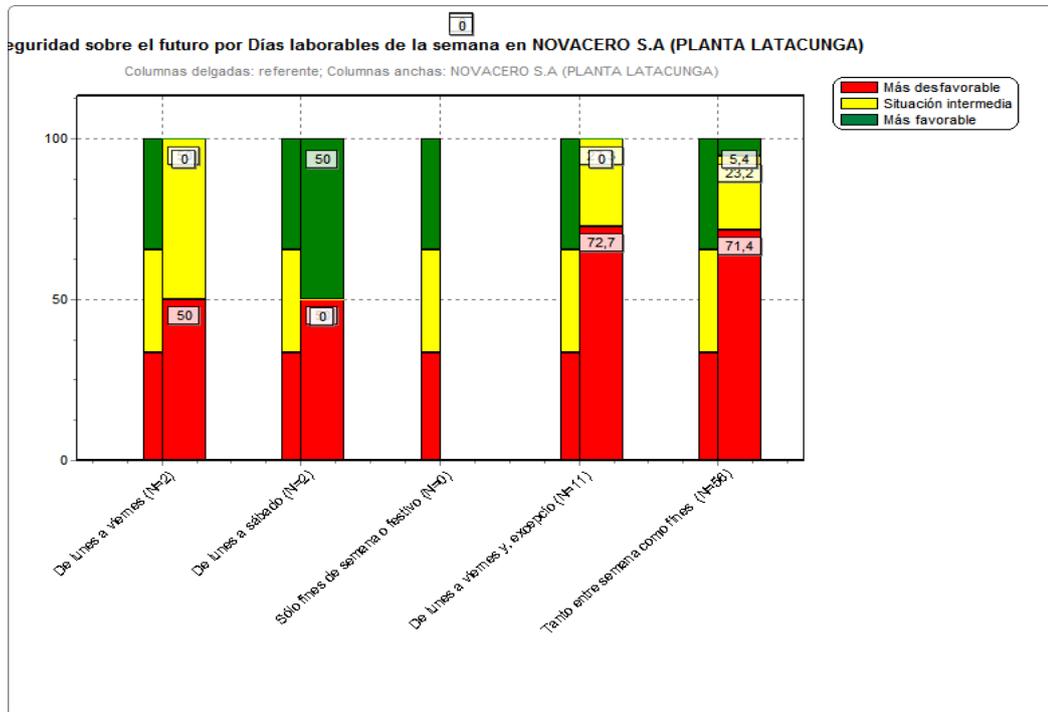
De Lunes a Sábado con el 50% de situación desfavorable y el otro 50% de situación favorable muestra que la mitad de los trabajadores no pueden relacionarse con los compañeros y la otra mitad muestra que sí.

De Lunes a Viernes y excepción en la situación desfavorable con el 54,5% seguido de la situación intermedia con un 36,4 y la situación favorable con un 9.1% muestra que la mayoría no puede relacionarse fácilmente con los compañeros.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 82,1 seguido de la situación intermedia con un 17,9 y sin tener ningún porcentaje en la situación favorable.

IMAGEN 83

INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 83
PORCENTAJE DE INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO POR DÍAS
LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50	50	0
De lunes a sábado N=2	50	0	50
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	72,7	27,3	0
Tanto entre semana como fines N= 55	71,4	23,4	5,4

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De Lunes a Viernes con el 50% de situación intermedias se encuentran indecisos sobre la estabilidad de su trabajo, y el otro 50% con situación desfavorable se encuentra preocupado por su futuro en relación a la pérdida del empleo.

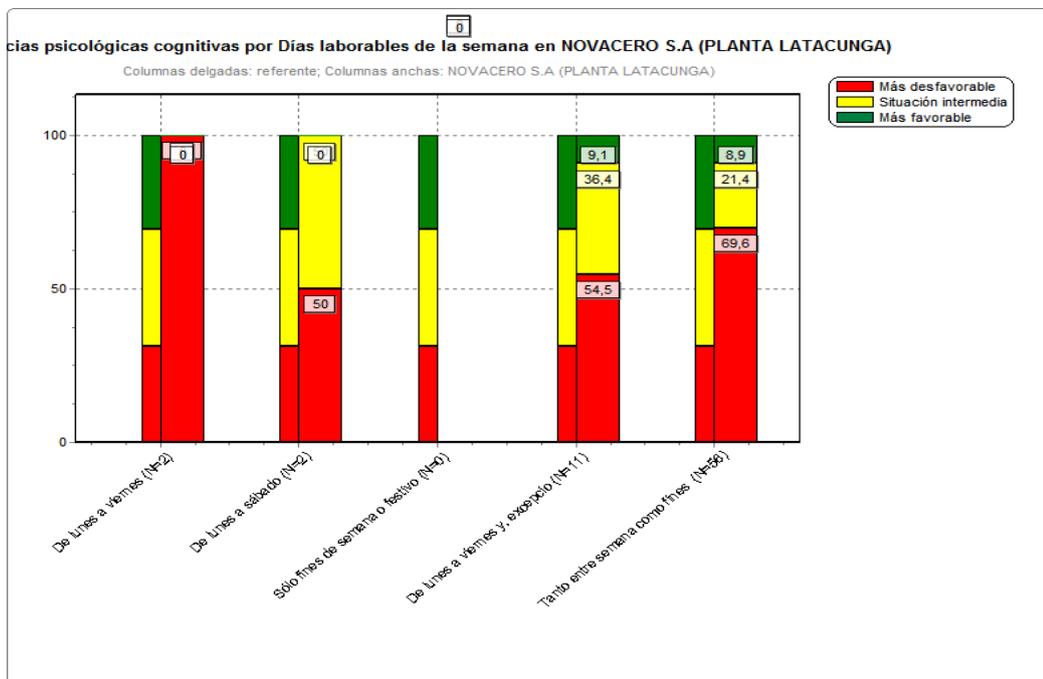
De lunes a sábado las situaciones se encuentran divididas con el 50% a la situación desfavorable y con el 50% de situación favorable.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 72,7 seguido de la situación intermedia con un 27,3

Finalmente tanto entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 71,4 seguido de la situación intermedia con un 23,4 y la situación favorable con un 5,4.

IMAGEN 84

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS COGNITIVAS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 84
PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOSOCIALES COGNITIVAS POR
DÍAS LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	100	0	0
De lunes a sábado N=2	50	50	0
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	54,5	36,4	9,1
Tanto entre semana como fines N= 55	69,6	21,4	8,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De lunes a viernes con el 100% de situación desfavorable está expuesta a la situación más perjudicial para la salud.

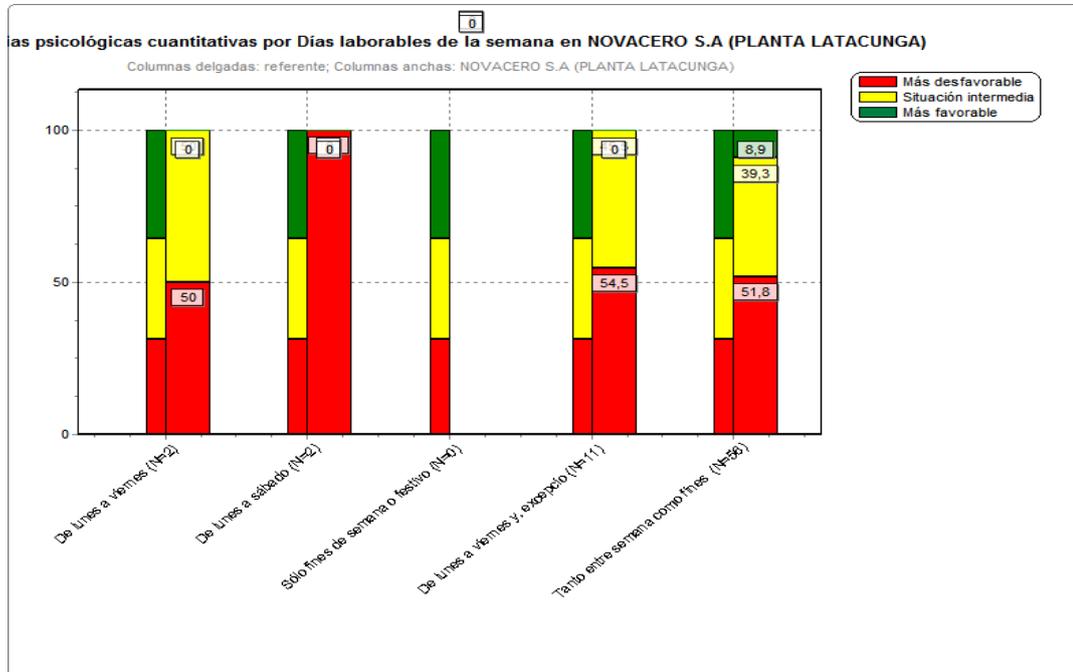
De lunes a sábado las situaciones se encuentran divididas con el 50% a la situación desfavorable y con el 50% de situación intermedia.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 54,5 seguido de la situación intermedia con un 36,4 y por último la situación favorable con el 9,1.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 69,6 seguido de la situación intermedia con un 21,4 y la situación favorable con un 8,9.

IMAGEN 85

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 85

PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50	50	0
De lunes a sábado N=2	100	0	0
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	54,5	45,5	0
Tanto entre semana como fines N= 55	51,8	39,3	8,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

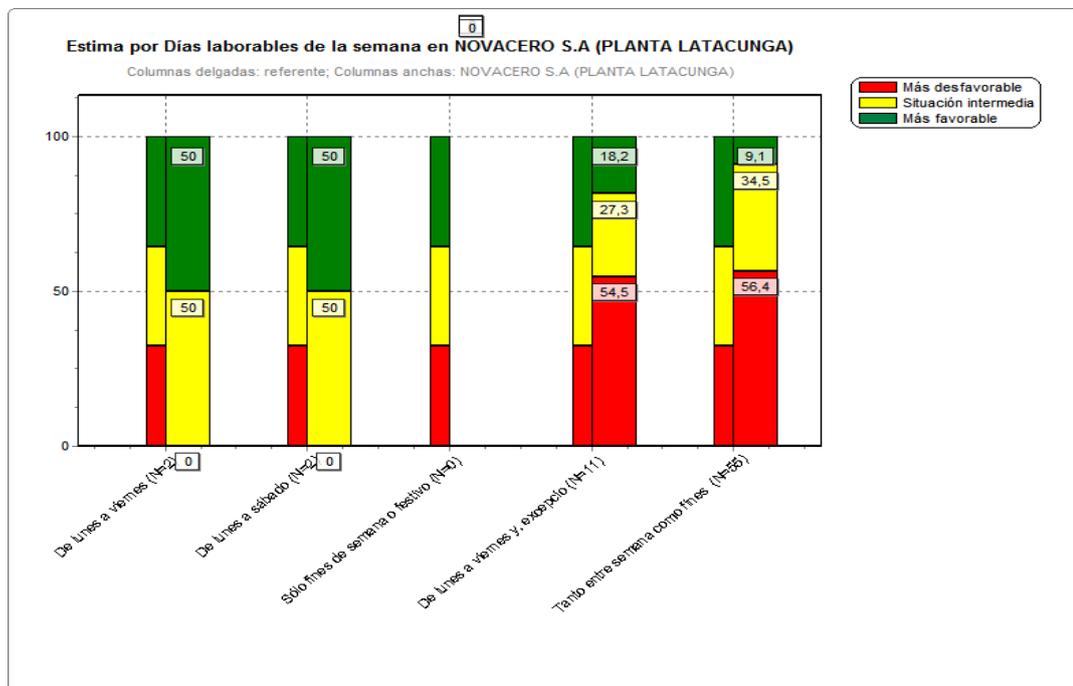
De Lunes a Viernes con el 50% de situación intermedia demuestran que a veces tienen el tiempo suficiente para realizar las actividades y el otro 50% de situación desfavorable dice que no.

De lunes a sábado con el 100% de situación desfavorable dice que no tiene el tiempo suficiente.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 54,5 seguido de la situación intermedia con un 45,5%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 51,8% seguido de la situación intermedia con un 39,3% y la situación favorable con un 8,9%, los resultados demuestran que existe una incorrecta medición de los tiempos o mala planificación.

IMAGEN 86
ESTIMA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 86
PORCENTAJE DE ESTIMA POR DÍAS LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	0	50	50
De lunes a sábado N=2	0	50	50
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	54,5	27,3	18,2
Tanto entre semana como fines N= 55	56,4	34,5	9,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

En primer lugar de Lunes a Viernes con el 50% de situación intermedia está expuesta a una situación perjudicial para la salud y el 50% restante en situación favorable demuestra que si es reconocido el trabajo que realizan.

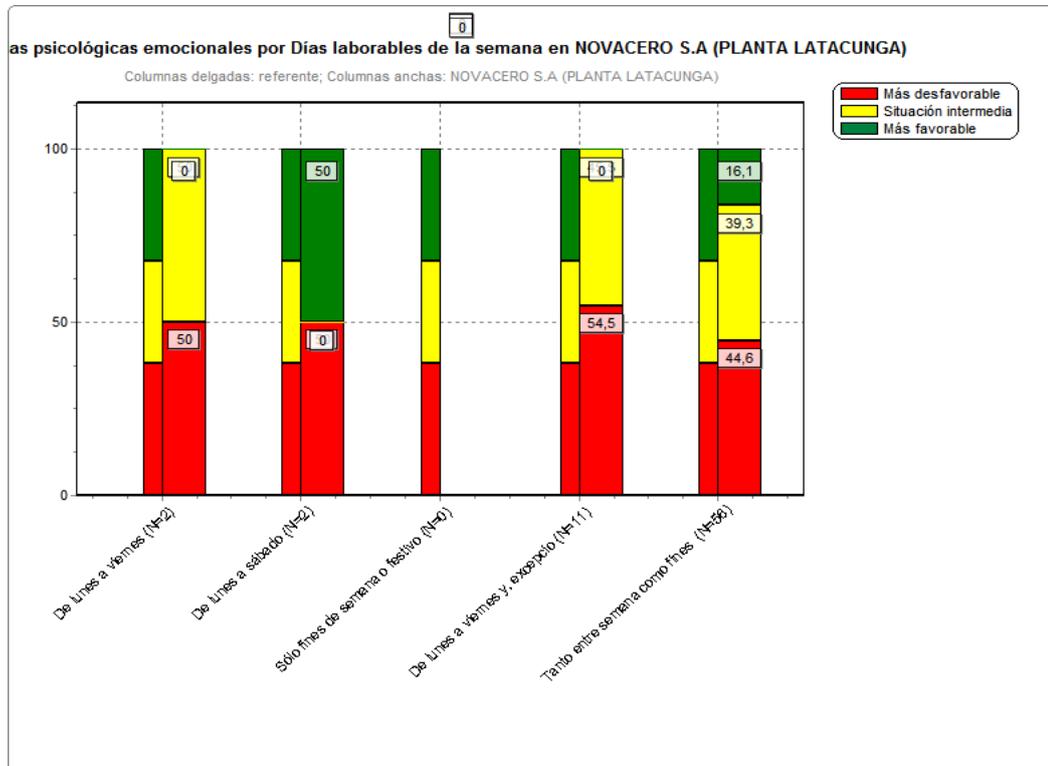
De lunes a sábado las situaciones se encuentran divididas con el 50% a la situación intermedia y con el 50% de situación favorable al igual que las situaciones anteriores.

De lunes a viernes y excepción la situación desfavorable con el 54,5% seguido de la situación intermedia con un 27,3% y por último la situación favorable con el 18,2%.

Entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 56,4% seguido de la situación intermedia con un 34,5% y con un 9,1% de situación favorable.

IMAGEN 87

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 87

PORCENTAJE DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

POR DÍAS LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50	50	0
De lunes a sábado N=2	50	0	50
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	54,5	45,5	0
Tanto entre semana como fines N= 55	44,6	39,3	19,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

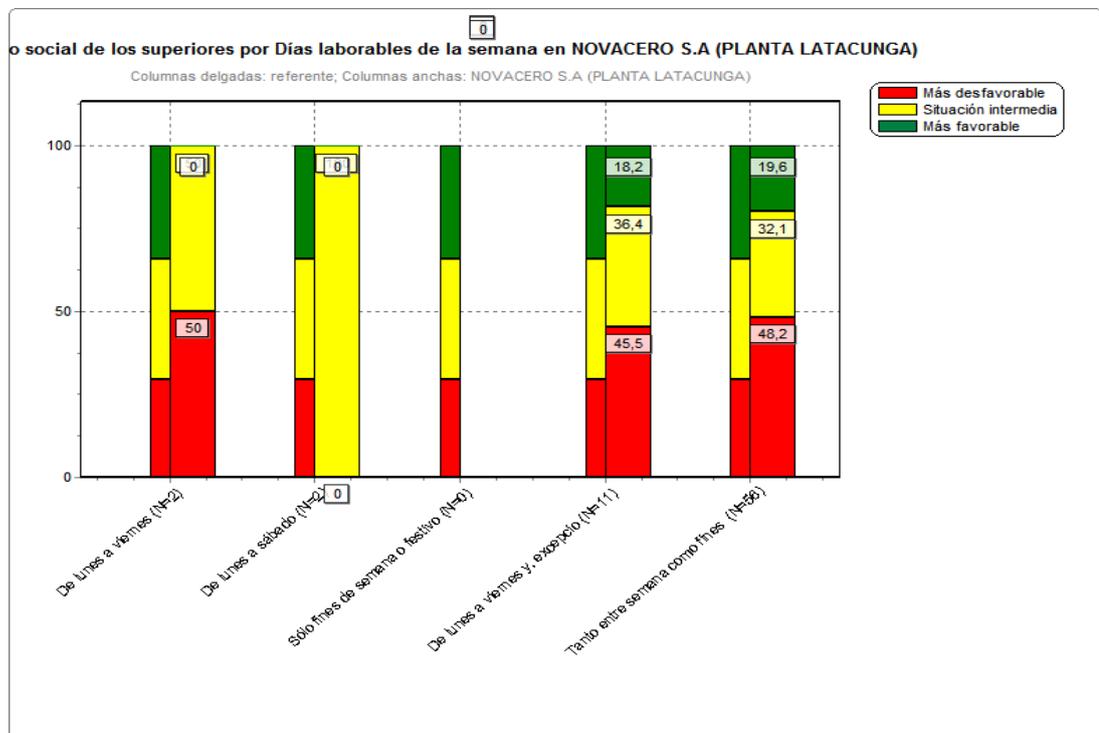
De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia, y el otro 50% con situación desfavorable se encuentran involucrados en situaciones emocionales.

De lunes a sábado las situaciones se encuentran divididas con el 50% a la situación desfavorable y con el 50% de situación favorable.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 54,5% y con un 45,4% de la situación intermedia.

Finalmente tanto entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 44,6% seguido de la situación intermedia con un 39,3% y la situación favorable con un 19,1%.

IMAGEN 88
APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 88
PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES POR DÍAS
LABORABLES

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	50	50	0
De lunes a sábado (N=2)	0	100	0
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	45,5	36,4	18,2
Tanto entre semana como fines (N=56)	48,2	32,1	19,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

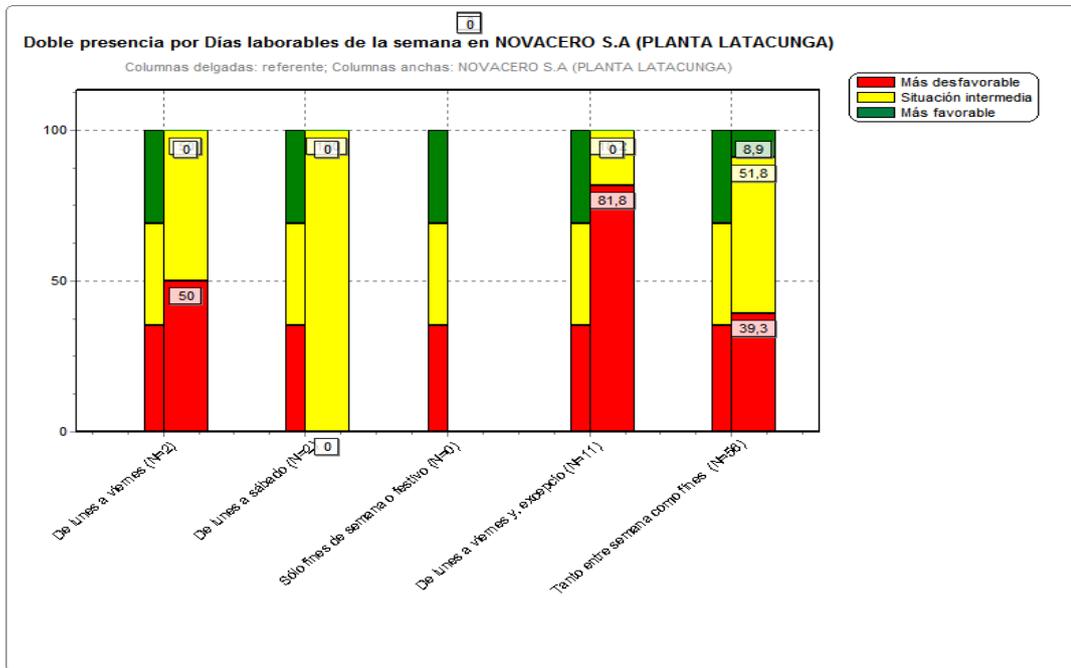
De lunes a viernes se encuentra con el 50% de situación intermedia y el 50% restante en situación desfavorable quiere decir que falta el apoyo por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

De lunes a sábado las situaciones se encuentran con un 100% a la situación intermedia.

De lunes a viernes y excepción la situación desfavorable con el 45,5% seguido de la situación intermedia con un 36,4% y por último la situación favorable con el 18,2.

Entre semana como en fines de semana exista la menor situación en sentido favorable con el 19,6 seguido de la situación intermedia con un 32,1 y con un 48,2 de situación desfavorable superando a las otras situaciones.

IMAGEN 89 DOBLE PRESENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 89

PORCENTAJE DE DOBLE PRESENCIA POR DÍAS LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes N=2	50	50	0
De lunes a sábado N=2	0	100	0
Solo fines de semana o festivo N= 0	0	0	0
De lunes a viernes y excepción N= 11	81,8	18,2	0
Tanto entre semana como fines N= 58	39,3	51,8	8,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

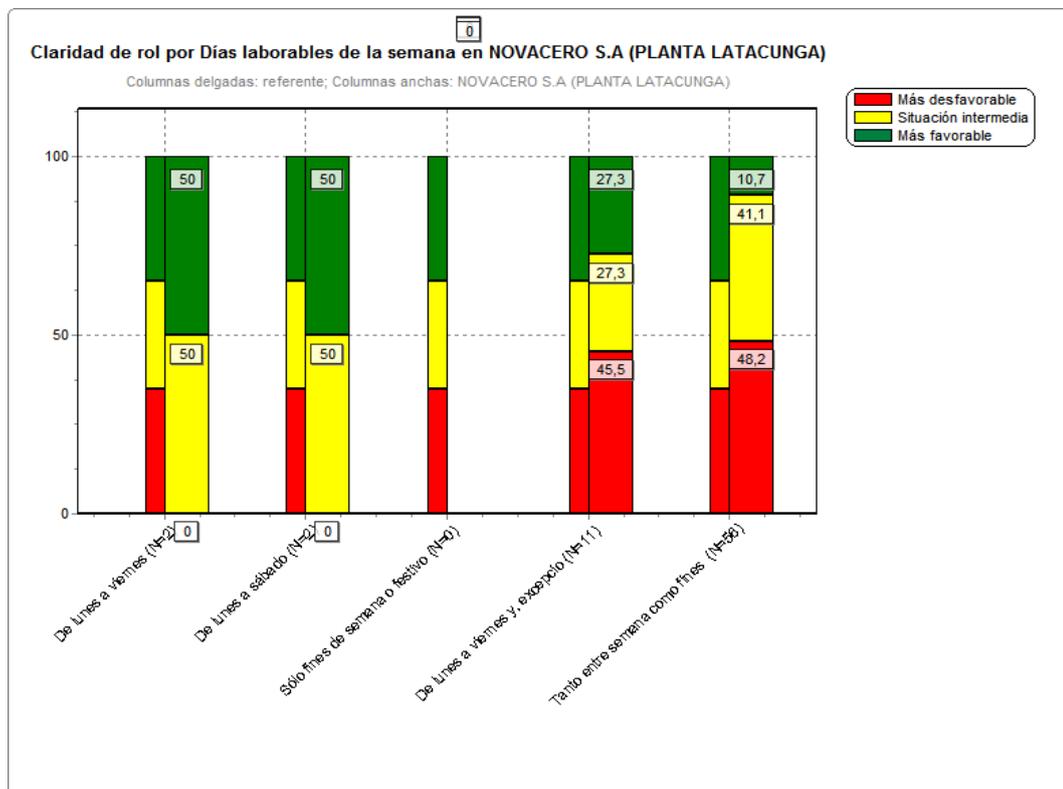
De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación desfavorable dice que las exigencias laborales son altas por lo tanto si interfieren con las familiares.

De Lunes a Sábado con el 100% de situación intermedia demuestra que a ratos si interfiere y a ratos no.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 81,8% seguido de la situación intermedia con un 18,2%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 39,3% seguido de la situación intermedia con un 51,8% y la situación favorable con un 8,9%.

IMAGEN 90 CLARIDAD DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 90
PORCENTAJE DE CLARIDAD DE ROL POR DÍAS LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	50	50
De lunes a sábado (N=2)	0	50	50
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	45,5	27,3	27,3
Tanto entre semana como fines (N=56)	48,2	41,1	10,7

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

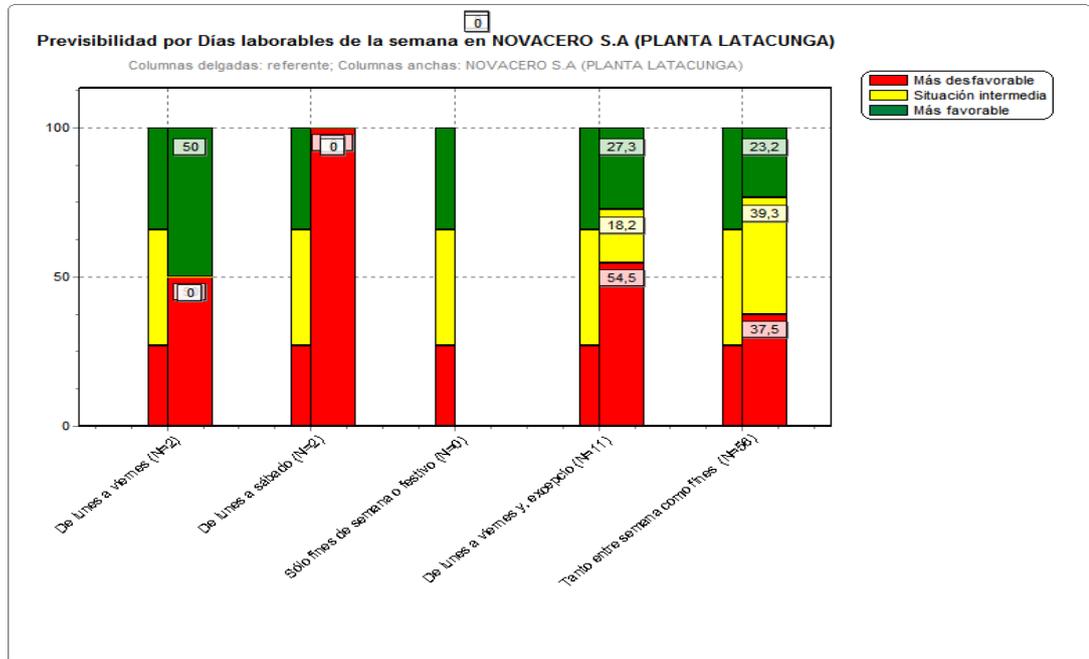
De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia está expuesta a una situación perjudicial y el 50% restante en situación favorable demuestra que si tiene el conocimiento concreto de las actividades que debe realizar en l empresa.

De lunes a sábado las situaciones se encuentran divididas con el 50% a la situación intermedia y con el 50% de situación favorable al igual que las situaciones anteriores.

De lunes a viernes y excepción la situación desfavorable con el 45,5% seguido de la situación intermedia y favorable con un 27,3%.

Entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 48,2% seguido de la situación intermedia con un 41,1% y con un 10,7% de situación favorable.

IMAGEN 91 PREVISIBILIDAD



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 91 PORCENTAJE DE PREVISIBILIDAD POR DÍAS LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	50	0	50
De lunes a sábado (N=2)	100	0	0
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	54,5	18,2	27,3
Tanto entre semana como fines (N=56)	37,5	39,3	23,2

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

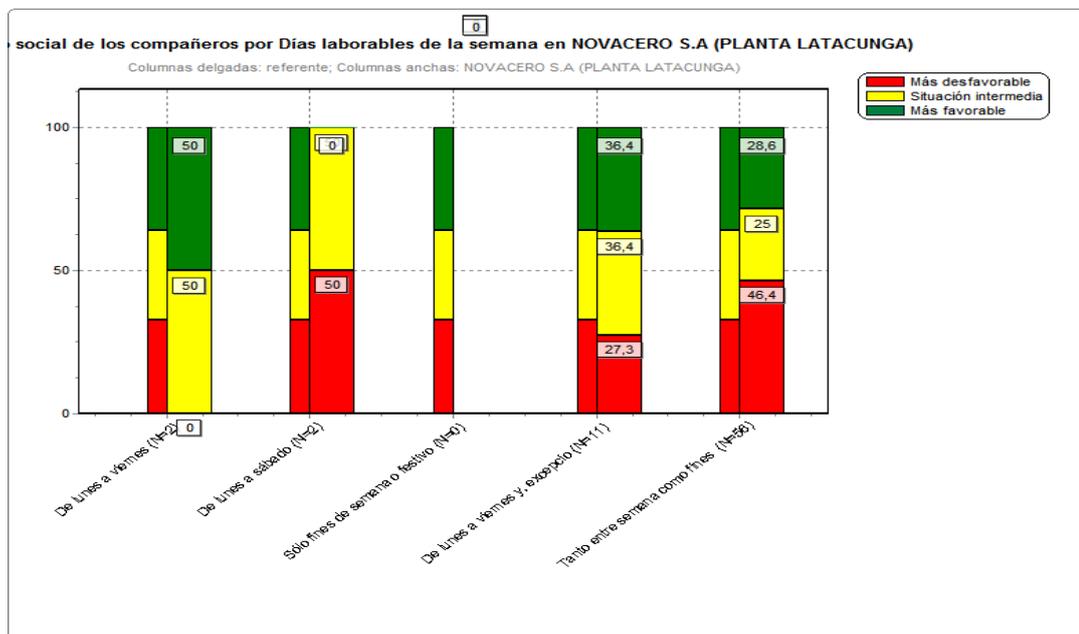
De Lunes a Viernes con el 50% de situación desfavorable no tiene la información suficiente de las actividades y el otro 50% de situación desfavorable demuestra que si tiene la información adecuada suficiente y a tiempo para adaptarse a los cambios y realizar las actividades con normalidad.

De lunes a sábado con el 100% de situación desfavorable muestra que no tiene la información adecuada de los cambios que se realizan.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable con el 54,5 seguido de la situación intermedia con un 18,2% y con el 27,3% de situación favorable.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación es intermedia con el 39,3% seguido de la situación desfavorable con un 37,5% y la situación favorable con un 23,2%, los resultados demuestran que existe una incorrecta información de los cambios que se realizan.

IMAGEN 92
APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 92
PORCENTAJE DE APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS POR DÍAS
LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	50	50
De lunes a sábado (N=2)	50	50	0
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	27,3	36,4	36,4
Tanto entre semana como fines (N=56)	46,4	25	28,6

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

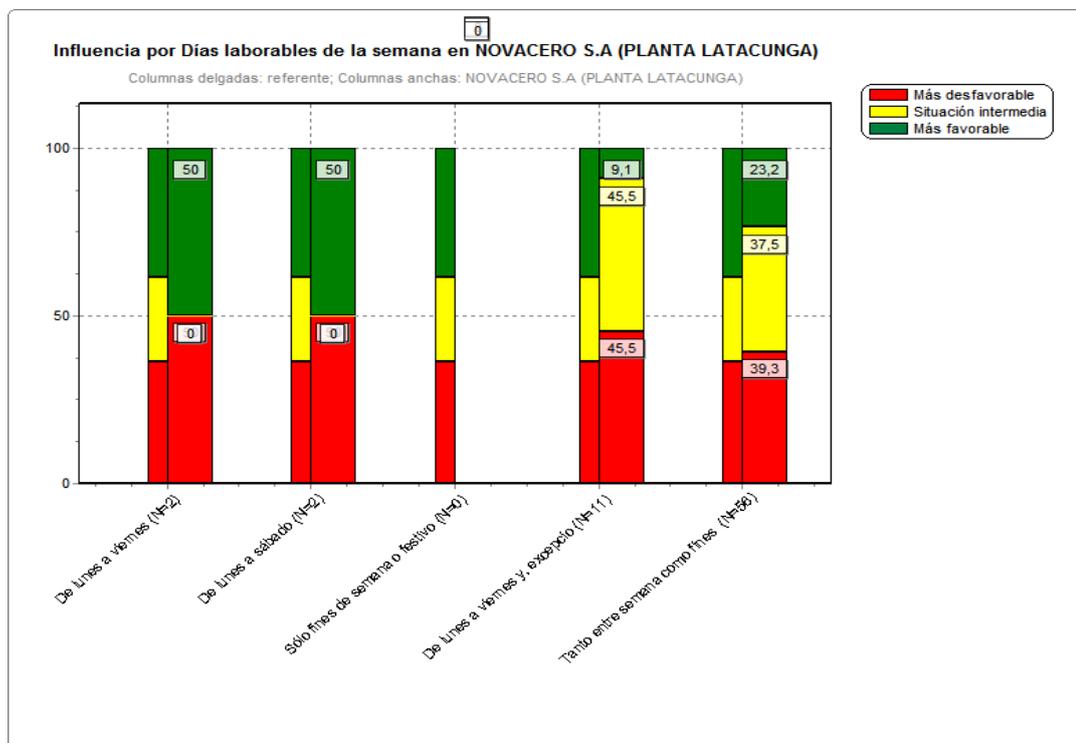
De Lunes a Viernes se encuentra con el 50% de situación intermedia y el 50% restante en situación favorable quiere demostrar que si recibe la ayuda necesaria cuando lo necesita por parte de los compañeros.

De lunes a sábado las situaciones se encuentran con un 50% a la situación intermedia con el otro 50% de situación desfavorable.

De lunes a viernes y excepción la situación desfavorable con el 27,3% seguido de la situación intermedia y favorable con un 36,4%.

Entre semana como en fines de semana exista la menor situación en sentido intermedio con el 25% seguido de la situación favorable con un 28,6 y con un 46,4% de situación desfavorable superando a las otras situaciones.

IMAGEN 93 INFLUENCIA



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 93
PORCENTAJE DE INFLUENCIA POR DÍAS LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	50	0	50
De lunes a sábado (N=2)	50	0	50
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	45,5	45,5	9,1
Tanto entre semana como fines (N=56)	39,3	37,5	23,2

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

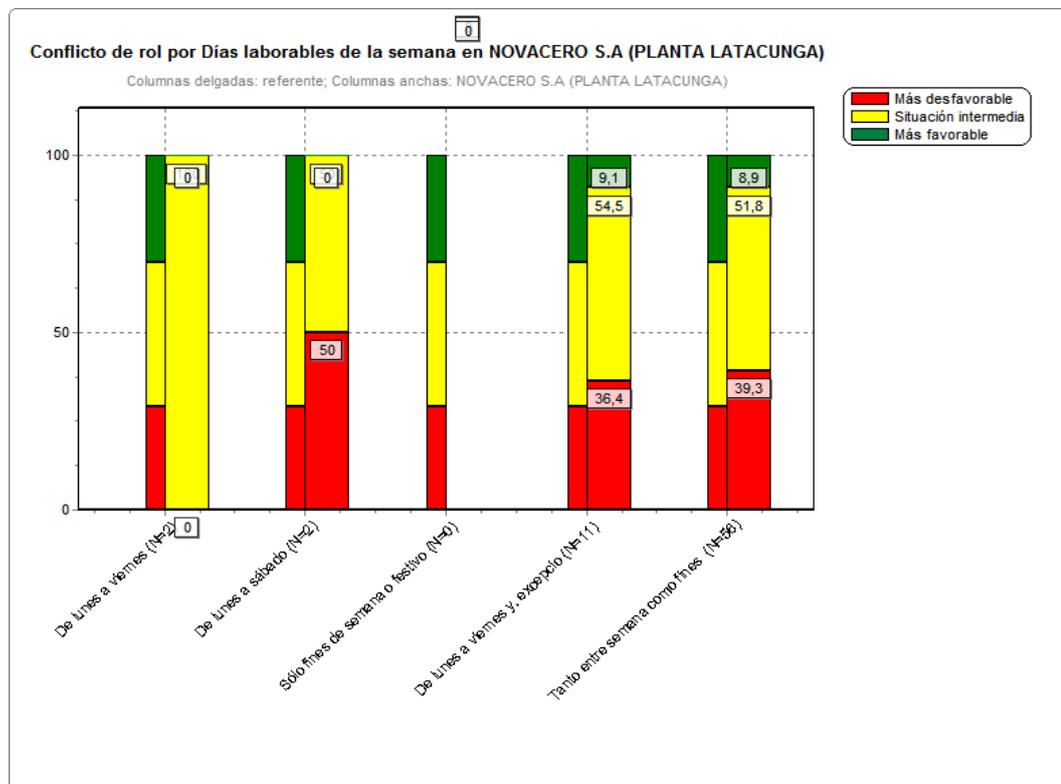
De Lunes a Viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación favorable demuestra que si tiene un margen de autonomía en las tareas que realiza.

De lunes a sábado se encuentra con el 50% de situación desfavorable y el 50% restante en situación favorable.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación en sentido desfavorable y la situación intermedia con un 45,5% superando a la situación favorable con tan solo 9,1%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido desfavorable con el 39,3% seguido de la situación intermedia con un 37,5% y la situación favorable con un 23,2%.

IMAGEN 94 CONFLICTO DE ROL



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 94
PORCENTAJE DE CONFLICTO DE ROL POR DÍAS LABORABLES DE
LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	100	0
De lunes a sábado (N=2)	50	50	0
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	36,4	54,4	9,1
Tanto entre semana como fines (N=56)	39,3	51,8	8,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De Lunes a Viernes se encuentra con el 100% de situación intermedia quiere decir que si existen a ratos exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y llevan a conflictos de carácter profesional y ético.

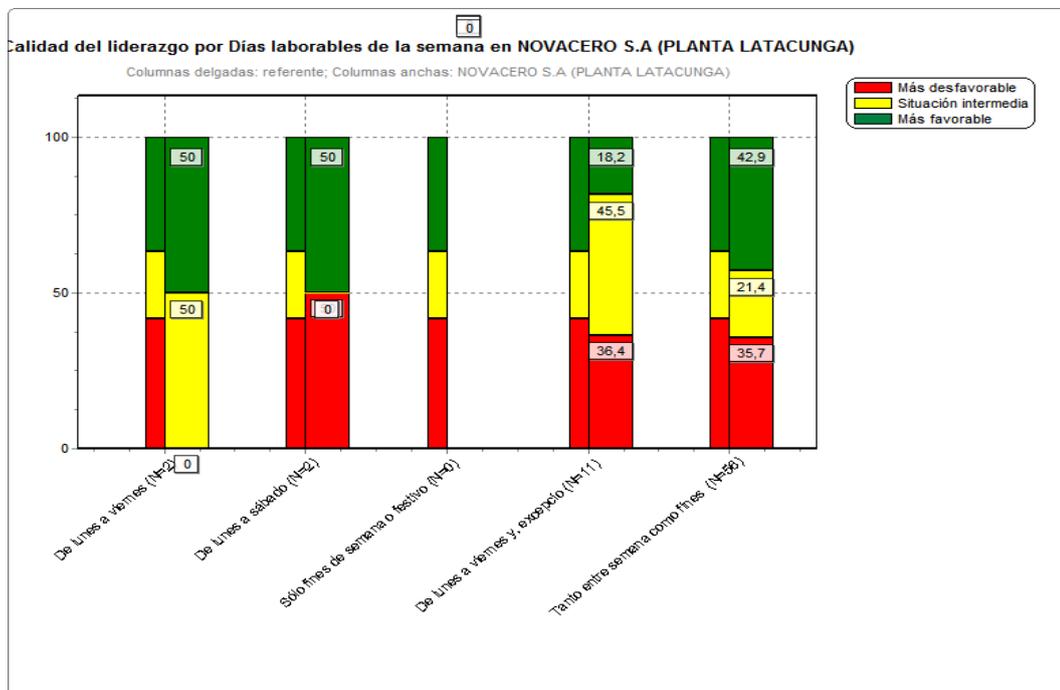
De lunes a sábado se encuentran con un 50% a la situación intermedia y la situación desfavorable.

De lunes a viernes y excepción la situación intermedia con el 54,4% es la mayor seguida de la situación desfavorable con un 36,4% y por último la situación favorable con el 8,9%.

Entre semana como en fines de semana exista la menor situación en sentido favorable con el 8,9 seguido de la situación desfavorable con un 39,3% y con un 51,8% de situación intermedia superando a las otras situaciones.

IMAGEN 95

CALIDAD DEL LIDERAZGO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 95

PORCENTAJE DE CALIDAD DEL LIDERAZGO POR DÍAS LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	50	50
De lunes a sábado (N=2)	50	0	50
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	36,4	45,5	18,2
Tanto entre semana como fines (N=56)	35,7	21,4	42,9

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

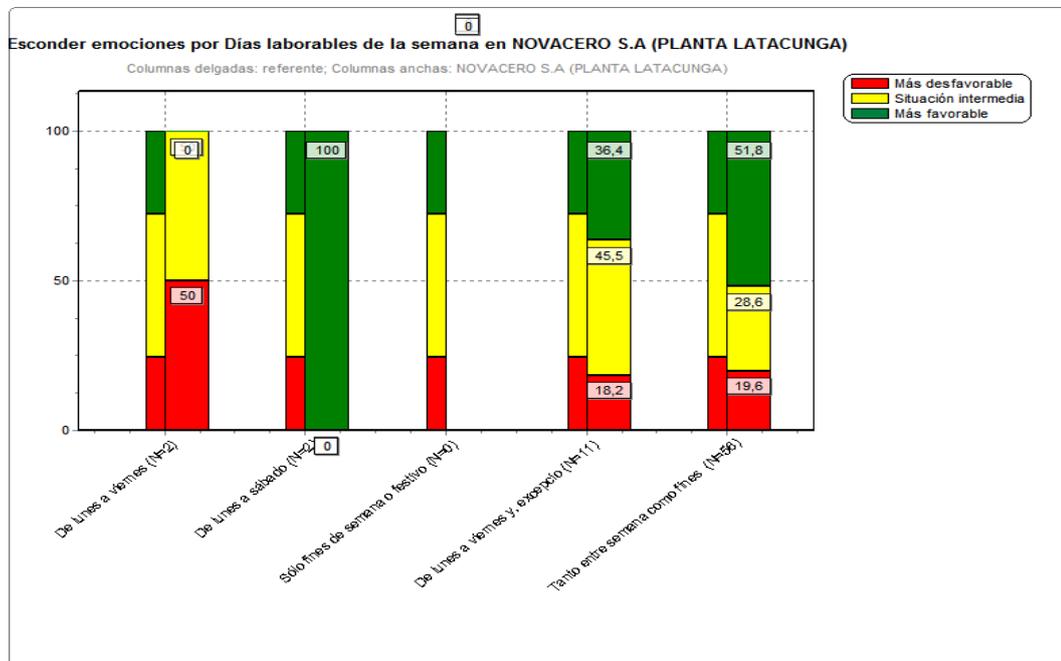
De Lunes a Viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación favorable nos da entender que la calidad de liderazgo es muy buena esto también está relacionada con la dimensión de apoyo social de los superiores.

De lunes a sábado se encuentra con el 50% de situación desfavorable y el 50% restante en situación favorable.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación es intermedia con el 45,5% y la situación desfavorable con un 36,4% superando a la situación favorable con tan solo 18,2%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido favorable con el 42,9% siendo muy bueno para la salud seguida de la situación desfavorable con un 35,7% y la situación intermedia con un 21,4%.

IMAGEN 96 ESCONDER EMOCIONES



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 96
PORCENTAJE DE ESCONDER EMOCIONES POR DÍAS LABORABLES
DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	50	50	0
De lunes a sábado (N=2)	0	0	100
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	18,2	45,5	36,4
Tanto entre semana como fines (N=56)	19,6	28,6	51,8

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

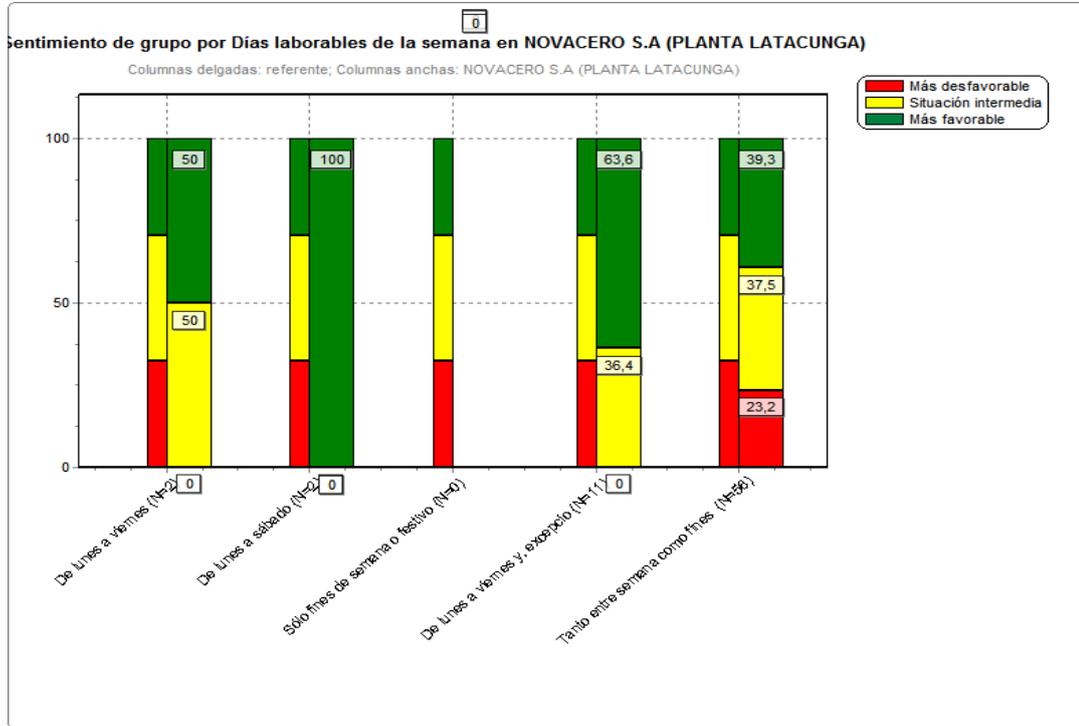
De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación desfavorable nos da entender que la no pueden expresar lo que sienten.

De lunes a sábado se encuentra con el 100% de situación favorable siendo muy bueno para la salud con respecto a esconder emociones.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación es intermedia con el 45,5% y la situación desfavorable con un 18,2% la situación favorable con 36,4% superando a la desfavorable.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor es en sentido favorable con el 51,8% siendo muy bueno para la salud seguida de la situación intermedia con un 28,6% y la situación desfavorable con un 19,6%.

IMAGEN 97
SENTIMIENTO DE GRUPO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 97
PORCENTAJE DE SENTIMIENTO DE GRUPO POR DÍAS
LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	50	50
De lunes a sábado (N=2)	0	0	100
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	0	38,4	63,6
Tanto entre semana como fines (N=56)	23,2	37,5	39,3

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

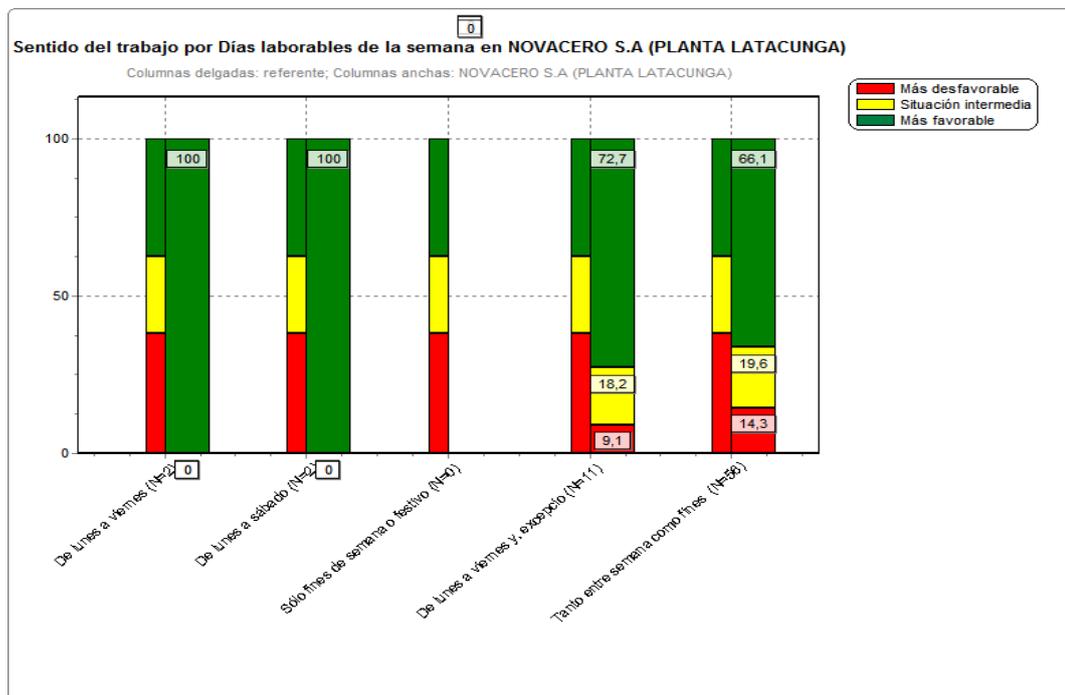
De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación favorable muestra que si existe sentimiento de grupo de los trabajadores esto también tiene que ver con la posibilidad de desarrollo social.

De lunes a sábado se encuentra la situación favorable con un muy buen porcentaje que es el 100%.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación es favorable con el 63,6% superando a la situación intermedia con tan solo 38,4%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido favorable con el 39,3% siendo muy bueno para la salud seguida de la situación intermedia con un 37,5% y la situación desfavorable con un 23,2%.

IMAGEN 98
SENTIDO DEL TRABAJO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 98
PORCENTAJE DEL SENTIDO DEL TRABAJO POR DÍAS
LABORABLES DE LA SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	0	100
De lunes a sábado (N=2)	0	0	100
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	9,1	18,2	72,7
Tanto entre semana como fines (N=56)	14,3	19,6	66,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De Lunes a Viernes se encuentra con el 100% de situación favorable demostrándonos que además de tener un empleo y obtener ingresos el trabajo tiene sentido para los trabajadores.

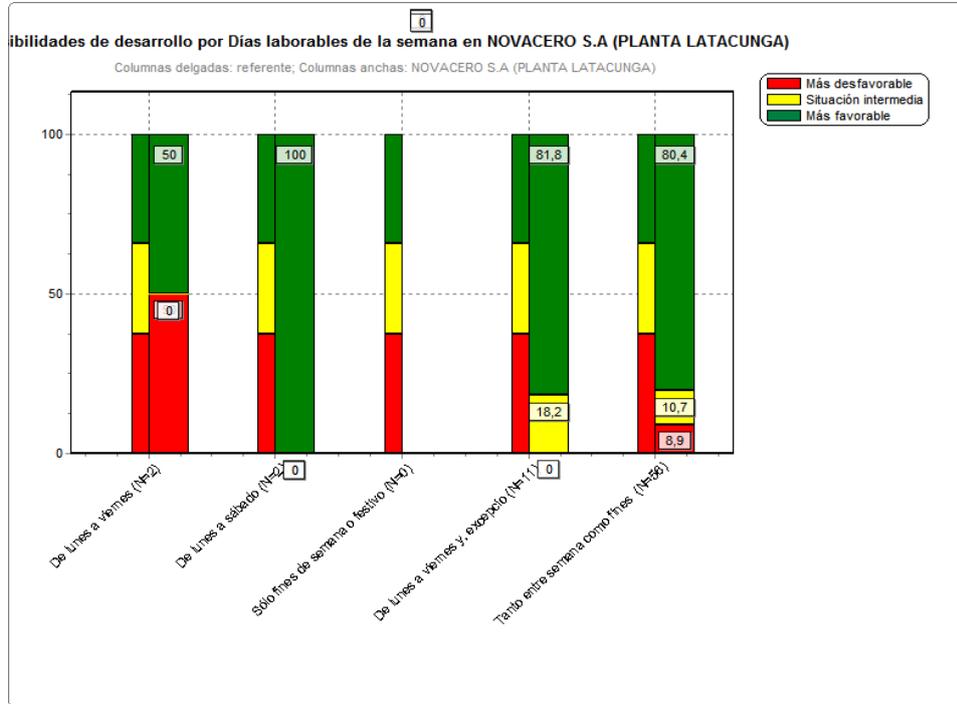
De Lunes a Sábado se encuentran con un 100% a la situación favorable siendo un buen porcentaje como la anterior.

De lunes a viernes y excepción la situación favorable con el 72,7% es la mayor seguida de la situación intermedia con un 18,2% y por último la situación desfavorable con el 9,1%.

Entre semana como en fines de semana exista la menor situación en sentido desfavorable con el 14,3% seguido de la situación intermedia con un 19,6% y con un 66,1% de situación favorable superando a las otras situaciones.

IMAGEN 99

POSIBILIDADES DE DESARROLLO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 99

**PORCENTAJE DE POSIBILIDADES DE DESARROLLO POR DÍAS
LABORABLES DE LA SEMANA**

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	50	0	50
De lunes a sábado (N=2)	0	0	100
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	18,2	0	81,1
Tanto entre semana como fines (N=56)	8,9	10,7	80,4

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

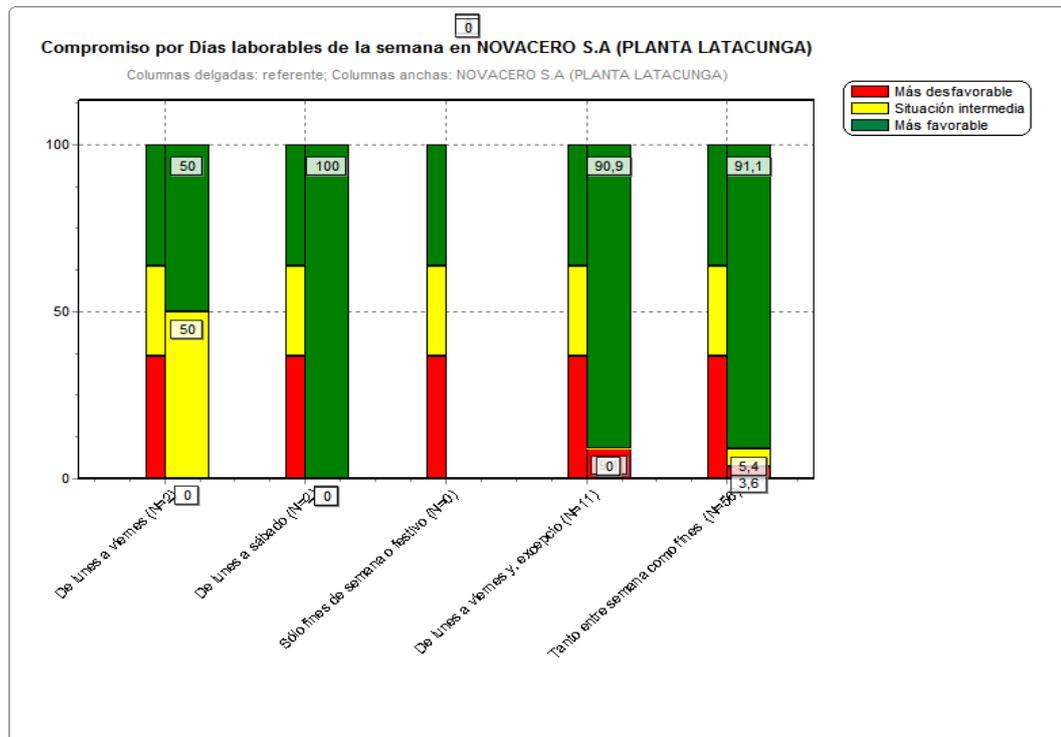
De Lunes a Viernes con el 50% de situación desfavorable y el otro 50% de situación favorable muestra que si existe oportunidades para poner en práctica los conocimientos habilidades y experiencias.

De lunes a sábado se encuentra la situación favorable con un muy buen porcentaje que es el 100%.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación es favorable con el 81,1% superando a la situación desfavorable con tan solo 18,2%.

Entre semana como en fines de semana exista la mayor situación en sentido favorable con el 80,4% siendo muy bueno para seguido de la situación intermedia con un 10,7% y la situación desfavorable con un 8,9%.

IMAGEN 100 COMPROMISO



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

TABLA 100
PORCENTAJE DE COMPROMISO POR DÍAS LABORABLES DE LA
SEMANA

	Más desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
De lunes a viernes (N=2)	0	50	50
De lunes a sábado (N=2)	0	0	100
Solo fines de semana o festivo (N=0)	0	0	0
De lunes a viernes y excepción (N=11)	9,1	0	90,9
Tanto entre semana como fines (N=56)	3,6	5,4	91,1

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Interpretación

De lunes a viernes con el 50% de situación intermedia y el otro 50% de situación favorable nos da entender que los trabajadores se encuentran comprometidos con las actividades que realiza.

De lunes a sábado se encuentra con el 100% de situación favorable siendo muy bueno para la salud con respecto al compromiso.

De lunes a viernes y excepción la mayor situación es favorable con un 90,9% la situación favorable con 9,1%.

Por ultimo entre semana como en fines de semana exista la mayor es en sentido favorable con el 91,1% siendo muy bueno para la salud seguido de la situación intermedia con un 5,4% y por último la situación desfavorable con un 3,6%.

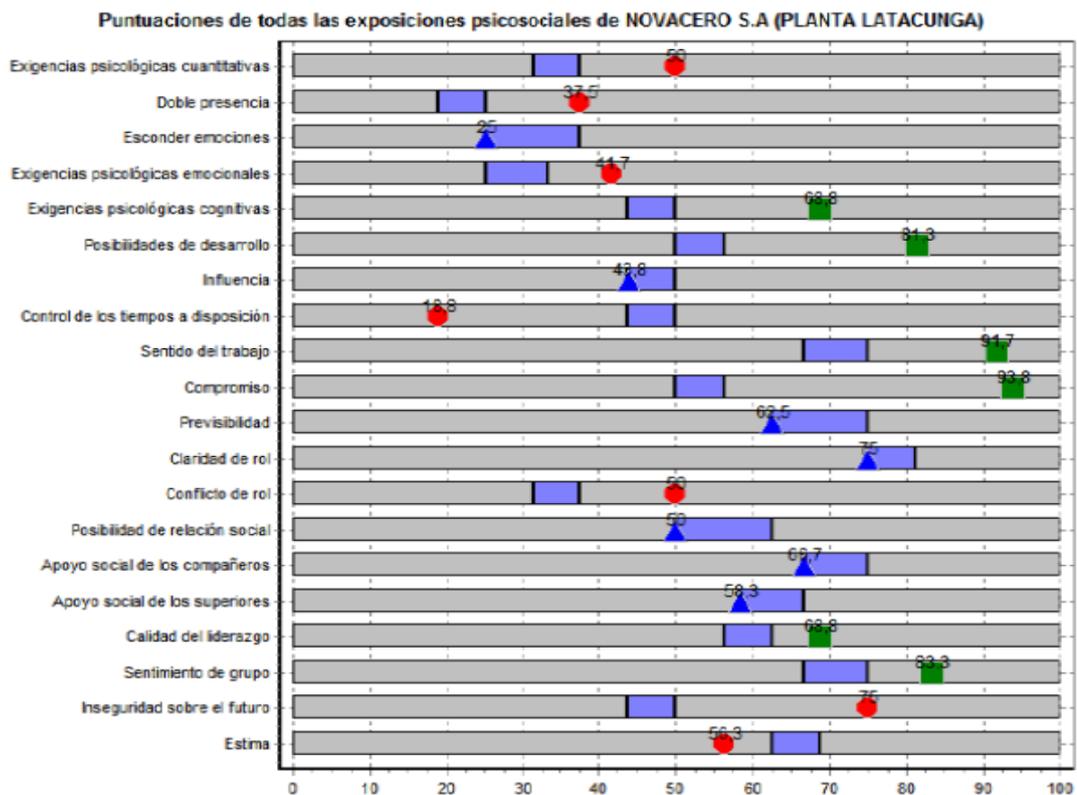
2.11. Puntuaciones medianas

En este apartado analizamos las puntuaciones medianas de la empresa NOVACERO S.A. (PLANTA LATACUNGA). Observamos la situación de las 20 dimensiones en relación a la población de referencia. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación

mediana de NOVACERO S.A. (PLANTA LATACUNGA). Respecto a la población de referencia (intervalo en azul). Se pueden dar tres situaciones:

- Si NOVACERO S.A. (PLANTA LATACUNGA) se encuentra en peor situación que la población de referencia el punto se representa como un círculo rojo.
- Si NOVACERO S.A. (PLANTA LATACUNGA) está en mejor situación que la población de referencia el punto se representa como un cuadrado verde.
- Si NOVACERO S.A. (PLANTA LATACUNGA) está en situación similar que la población de referencia se representará mediante un triángulo azul.

GRAFICO 3
PUNTUACIONES DE LAS EXPOSICIONES PSICOSOCIALES DE NOVACEROS.A.



Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

CUADRO 3
SITUACIONES DE LAS EXPOSICIONES

Dimensión	Desfavorable	Intermedia	favorable
Exig. psic. Cuantitativas	x		
Doble presencia	x		
Esconder emociones		x	
Exig. psic. Emocionales	x		
Exig. psic. Cognitivas			x
Posibilidades desarrollo			x
Influencia		x	
Control tiempos a disposición	x		
Sentido trabajo			x
Compromiso			x
Previsibilidad		x	
Claridad rol		x	
Conflicto rol	x		
Posibilidad relación social		x	
Apoyo social de los compañeros		x	
Apoyo social de los superiores		x	
Calidad del liderazgo			x
Sentimiento de grupo			x
Inseguridad sobre el futuro	x		
Estima	x		

Fuente: Software ISTAS 21

Elaborado: Tesistas

Los resultados son muy claros y concisos ya que la interpretación de cada uno de los aspectos que considera el sistema, este muestra la situación real de la empresa ya que está interpretada cada una de las 20 dimensiones que considera el método ISTAS 21. A los aspectos que se encuentran dentro de la situación desfavorable hay que aplicar medidas preventivas y correctivas adecuadas para mejorar el estilo de vida de los trabajadores, mientras tanto, a los que se encuentran en una situación intermedia se deberán realizar mejoras para llegar a una situación favorable.

CAPÍTULO III

3. LA PROPUESTA

3.1. Tema:

“DISPONER MEDIDAS PREVENTIVAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ENCONTRADOS MEDIANTE EL PROGRAMA ISTAS 21 EN EL AREA DE RECICLAJE EN LA PLANTA NOVACERO S.A.”

La investigación consiste en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intra-laborales, extra-laborales e individuales, de tal manera que se propone un modelo que contenga elementos de prevención e intervención, identificándose aspectos a mejorar en la organización del trabajo y plantear acciones para ayudar en la calidad de vida de los seres humanos que hacen parte de la empresa.

La presente propuesta contiene el plan de mejora que son instrumentos para corregir las desviaciones encontradas, las ventajas que tiene la empresa para establecer estrategias; además, las medidas preventivas que se establecerán para prevenir los riesgos psicosociales.

3.2. *Objetivos*

3.2.1. *Objetivo general:*

Establecer medidas preventivas para eliminar o reducir los problemas psicosociales detectados en el área de reciclaje de la planta Novacero S.A.

3.2.2.Objetivos específicos:

- ✓ Contrarrestar los principales factores de riesgo Psicosocial que afectan el normal desempeño de las actividades de los trabajadores de Novacero S.A.
- ✓ Mejorar la salud y aumentar el desempeño del personal en el área de reciclaje.
- ✓ Evaluar las medidas adoptadas para la reducción de los riesgos psicosociales en la empresa Novacero S.A. en el área de reciclaje.

3.3. INTRODUCCION

Durante años los riesgos psicosociales han existido en el Ecuador en porcentajes preocupantes ya que los mismos perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

En la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi se realiza la identificación y evaluación de riesgos psicosociales utilizando el método ISTAS 21, a los trabajadores del área de reciclaje de la planta industrial NOVACERO S.A. Para conocer los problemas que presentan en el desarrollo de sus actividades y como estos afectan en la productividad de la empresa y a nivel personal.

El trabajo de investigación que se expone parte del interés de los factores de riesgo psicosocial para alcanzar una adecuada protección de la salud de los trabajadores en el área de reciclaje, en base a la investigación realizada y luego de conocer cuáles fueron los resultados generados por la evaluación del método ISTAS 21 y cuáles son las condiciones actuales existentes en la empresa se procede a establecer medidas preventivas y correctivas para cada una de las dimensiones psicosociales que están en la situación más desfavorable con capacidad para afectar de manera negativa a la salud de los trabajadores, de las 21 dimensiones psicosociales analizadas se ha encontrado 7 dimensiones en

situación desfavorable a las cuales es necesario aplicar medidas correctiva urgente ya que estas están afectando a las actividades normales de los trabajadores.

3.4. Plan de mejora

Los Planes de Mejora son instrumentos que consolidan el conjunto de acciones requeridas para corregir las desviaciones encontradas, estas medidas deben ser sistemáticas de tal modo que corrijan los problemas encontrados para conseguir los resultados deseados.

3.4.1. Ventajas

Las ventajas potenciales que la empresa obtendrá por la aplicación de estrategias para mejorar las situaciones desfavorables serán:

- Mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral.
- Reducción del absentismo laboral.
- Reducción de los accidentes de trabajo.
- Mejora de la productividad.
- Mejora de la calidad de los servicios de los trabajadores.

3.5. Medidas generales preventivas para los riesgos psicosociales

Con el objetivo de prevenir los riesgos psicosociales en origen hay que poner en práctica medidas preventivas concretas que tiendan a:

Fomentar el apoyo entre los trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.

Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.

Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo... etc.; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.

Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.

Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.

Establecer principios y sobretodo procedimientos para gestionar personas de forma justa y democrática, de forma saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.

Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

3.5.1. Estrategias y prevención de los riesgos psicosociales que se encuentran en situación intermedia y situación favorable.

Luego de conocer cuáles fueron los resultados se determinó un tipo de estrategia para cada una de las dimensiones psicosociales que deberán ser aplicadas por parte de la empresa y que muestran tanto en situaciones intermedias y situaciones favorables.

3.5.1.1 .Exigencias psicológicas sensoriales.

Capacitar al personal identificado con mayor exposición a riesgos psicosociales para que conozca la manera adecuada de sobrellevar su trabajo que requiere mayor precisión de la mejor manera, evitando así posibles accidentes que afecten su desempeño y del resto de los trabajadores.

3.5.1.2. Exigencias psicológicas cognitivas.

Mejorar el sistema de selección y capacitación interno que posibilite la entrada de personal calificado con un muy buen nivel de conocimientos.

3.5.1.3. Esconder emociones.

Las restricciones que se tengan dentro de la empresa no deben ser un impedimento para que los trabajadores expresen sus sentimientos y emociones, la empresa debe permitir libremente dicha situación sin ningún tipo de obstáculo.

3.5.1.4. Influencia.

Mejorar las condiciones de trabajo y de bienestar entre todos los trabajadores, mediante la facilitación de medios que permitan su decisión sobre el orden y participación en el que realizan las tareas de trabajo.

3.5.1.5. Posibilidades de desarrollo.

Considerar la posibilidad de establecer convenios con Universidades locales para la superación y capacitación del personal, fundamentalmente de los técnicos y administrativos.

3.5.1.6. Sentido de trabajo.

De acuerdo al perfil profesional de cada trabajador, conseguir que se desempeñe en la actividad que el más se sienta comprometido, para que pueda encontrar tanto sentido en su trabajo como en su profesión.

3.5.1.7. Integración con la empresa.

Estimular más a los directivos para que incentiven a los trabajadores a ocupar cargos de dirección en base a la experiencia adquirida durante el desempeño de su trabajo de forma que se sientan comprometidos con la empresa.

3.5.1.8. Claridad de rol.

Tener una buena planificación diaria o semanal, sobre actividades que deben realizar los trabajadores en base a sus funciones para que cada uno sepa exactamente cuál es la responsabilidad o función que desempeña dentro de la empresa.

3.5.1.9. Previsibilidad.

Receptar las opiniones y comentarios del personal mejorando los canales de comunicación de los distintos departamentos como forma de recepción de ideas para el mejoramiento de las labores diarias.

3.5.1.10. Apoyo social.

Concientizar a cada uno de los trabajadores para que de una u otra manera exista buen compañerismo, y de esta manera puedan encontrar quien escuche sus problemas y pueda ayudarlos de manera desinteresada.

3.5.1.11. Refuerzo.

La comunicación de cada trabajador con su superior es muy importante y fundamental para que exista la debida coordinación sobre como llevan a cabo su trabajo y puedan receptar opiniones.

3.5.1.12. Posibilidad de relación social.

Estrechar las relaciones entre los niveles superiores e inferiores a través de mecanismos de retroalimentación que permitan a los dirigentes conocer e identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores.

3.5.1.13. Sentimiento de grupo.

La empresa debe tener un muy buen ambiente de trabajo de forma que cada trabajador encuentre en cada uno de sus compañeros de trabajo un compacto grupo de trabajo y de amigos.

3.5.1.14. Calidad de liderazgo.

Contar con los mejores profesionales en cargos altos para que creen en sus trabajadores esa imagen de liderazgo que ellos necesitan encontrar para sentir confianza en su trabajo.

3.6. Estrategias y prevención de los riesgos psicosociales detectados

Las acciones preventivas deben ser realistas, proporcionadas, escalonadas, viables y adecuadas a los riesgos psicosociales, al conocer cuáles fueron los resultados del estudio realizado a los trabajadores de NOVACERO S.A. del área de reciclaje se procedió a plantear estrategias con el objetivo de eliminar o reducir los problemas detectados. Las estrategias a llevar a cabo se dan teniendo en cuenta las necesidades y la posibilidad que tiene la empresa para ejecutarlas. Se determinó un tipo de estrategia para cada una de las 7 dimensiones psicosociales que se encuentran en situación más desfavorable como son:

CUADRO 4
RIESGOS PSICOSOCIALES DETECTADOS

NUMERO	RIESGOS DETECTADOS
1	Exigencias psicológicas cuantitativas.
2	Doble presencia.
3	Exigencias psicológicas emocionales.
4	Control tiempos a disposición.
5	Conflicto rol.
6	Inseguridad sobre el futuro.
7	Estima.

Fuente: ISTAS 21

Elaborado por: Tesistas

3.6.1. Riesgo Psicosocial N° 1

3.6.1.1. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Se definen como la relación entre la cantidad o el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan con un ritmo de trabajo rápido, imposible de llevarlo al día, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas; puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.

Las altas exigencias cuantitativas pueden constituir un riesgo para la salud tanto más importante como menores sean las posibilidades de influencia, las oportunidades para el desarrollo de las habilidades y el apoyo por parte de los compañeros y superiores jerárquicos. En casos de poca exigencia, se habla de subestimación de las capacidades personales, lo que representa una situación de riesgo para la salud. La medida de estas relaciones resulta en la práctica compleja, sobre todo por la variabilidad de las exposiciones. Personas que realizan tareas similares pueden estar expuestas a niveles de exigencias cuantitativas muy distintas.

BENEFICIO

Ajuste de la carga de trabajo al tiempo disponible para realizarlo, aumento del rendimiento de las personas y la calidad del trabajo realizado.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

Los trabajadores se exponen a altas exigencias cuantitativas. Requiere trabajar muy rápido; la distribución de tareas es irregular y provoca acumulación.

ORIGEN

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

ESTRATEGIA

Exigencias psicológicas cuantitativas. Por parte de los superiores se debe rediseñar horarios de trabajo para que el personal no sienta que su tiempo es insuficiente para sus tareas, lo que hace que sientan cierta presión al momento de desempeñar sus obligaciones.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Contratar y distribuir personal en primer sitio, antes de mejorar equipamiento.
- Mejorar equipamientos y herramientas.
- Establecer horarios de trabajo adecuados para no tener sobrecargas.

3.6.2. Riesgo Psicosocial N° 2

3.6.2.1. DOBLE PRESENCIA

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos actividades, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado.

La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

Lo habitual para las trabajadoras es que a la jornada laboral asalariada se le suma, al menos un tercio de horas destinadas al trabajo doméstico no asalariado, restringiendo las posibilidades de descanso.

La doble jornada es un factor de riesgo para los síntomas de fatiga y estrés.

En el marco de la empresa es necesario identificar y actuar sobre este riesgo, principalmente a través de la concreción y ampliación de los derechos reconocidos en la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

La incompatibilidad de los horarios de trabajo con las exigencias familiares es una fuente de estrés y de insatisfacción constante, y constituye un factor de riesgo que no es estrictamente profesional, pero que debe tenerse en cuenta a la hora de proteger la salud del trabajador. Existen algunos ejemplos de buenas prácticas de

conciliación trabajo-familia, como por ejemplo un sistema de gestión horaria con la creación de un banco de horas, posibilitando una gestión flexible de la jornada laboral y, permitiendo a los trabajadores un mayor control sobre su vida profesional y sobre sus responsabilidades personales y familiares.

BENEFICIOS

Fidelización de las personas (retención del talento), reducción de absentismo laboral, mejora la gestión y la productividad del tiempo empleado, aumento de la competitividad al aumentar la eficiencia.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

Altas cargas doméstico-familiares, necesidad de estar en casa y en el trabajo a la vez.

ORIGEN

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

ESTRATEGIAS

Doble presencia. Por la situación económica y por las condiciones de vida de nuestro país, los trabajadores sienten la necesidad de realizar una segunda actividad laboral luego de la jornada de trabajo, dichas actividades pueden ser varias de tipo doméstico, de trabajo en el campo o negocios particulares, lo que afecta su desempeño en NOVACERO S.A. La empresa encontraría una solución en remunerar de mejor manera a su personal para que se logre reducir en gran porcentaje que los mismo busquen otras actividades para su superación económica.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Introducir progresivamente jornada intensiva frente jornada partida (evita pérdida de salario que implica permisos no retribuidos y la reducción de jornada por calamidad doméstica).

- Calendarizar distribución irregular de jornada. Respetar el calendario anual pactado.
- No trabajar fines de semana.

3.6.3. Riesgo Psicosocial N° 3

3.6.3.1. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas. Se ha investigado poco sobre la importancia de las exigencias emocionales para la salud, pero estas pueden ser causa de ansiedad, fatiga y afectar a las personas que están largamente expuestas.

Cuando los trabajadores experimentan las exigencias emocionales como una carga es muy importante discutir las varias posibilidades de actuación. En general estas exigencias son una «parte integrante» del trabajo en todas las ocupaciones de las personas, y no se pueden modificar mucho. Lo que sí se puede hacer es reducir los tiempos de exposición y aumentar las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica, además de fomentar el apoyo de compañeros y compañeras y de la dirección. No es posible eliminar el riesgo en origen, pero es totalmente asumible reducir la exposición y proponer medidas de protección efectivas.

BENEFICIOS

Disminución del desgaste de los trabajadores por tiempo de exposición, mejora de la profesionalidad por la correcta gestión de las emociones en situaciones difíciles.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

El trabajo requiere esconder sentimientos; silenciar opinión

ORIGEN

La exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse.

Además, puede reducirse el tiempo de exposición, puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

ESTRATEGIA

Exigencias psicológicas emocionales. Completar la planilla actual, principalmente en las categorías de técnicos y obreros para aumentar el número de personas vinculadas directamente a la producción y reducir cargas excesivas de trabajo que causen estrés en su personal.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Definir una nueva política de gestión de personal: Elaborar un documento escrito sobre principios de gestión de personal y procedimientos para implementarlos.
- Formación a trabajadores y a superiores para la implementación del cambio de política de personal.

3.6.4. Riesgo Psicosocial N° 4

3.6.4.1. CONTROL TIEMPOS A DISPOSICIÓN

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador. En el trabajo ejercemos un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...). Se ha podido comprobar en muchas investigaciones una relación entre un bajo nivel de libertad respecto al tiempo de trabajo e indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral. Con los datos de la encuesta, En general, es positivo aumentar el control sobre los tiempos de trabajo en su doble sentido de poder disponer de los tiempos de descanso cuando éstos son más necesarios para las personas (y no solamente en función de los tiempos muertos de producción), y de flexibilización de jornada y horarios de trabajo en función de las necesidades de compatibilización de la vida familiar y laboral (flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares).

BENEFICIOS

Un mayor control favorece además de la conciliación de la vida laboral y familiar el sentimiento de control que sobre las tareas que se realizan, favoreciendo la implicación y responsabilidad de las personas que trabajan en la entidad sobre las funciones de su puesto.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

Identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso.

ORIGEN

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

ESTRATEGIA

Control de tiempos a disposición. Perfeccionar el manejo del sistema de control estadístico existente en el departamento de personal, para que en coordinación con los líderes de proceso planifiquen de forma ordenada cuando los trabajadores pueden tomar sus vacaciones a su propia elección en cuanto a fechas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Programar junto a los trabajadores cuando quieran tener sus vacaciones, tiempos de descanso sin que alteren la actividad que el trabajador desempeña dentro de la empresa.
- Tratar en lo posible de no modificar los horarios establecidos y si lo realizan buscar cual es la mejor alternativa e informar con el tiempo suficiente al trabajador de los cambios realizados.

3.6.5. Riesgo Psicosocial N° 5

3.6.5.1. CONFLICTO ROL

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Los conflictos de rol tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales, Este tipo de conflictos pueden ser de larga duración en muchas ocupaciones y pueden resultar altamente estresantes. El conflicto de rol en el trabajo sobre todo se relaciona con la aparición de síntomas conductuales de estrés (irritabilidad, falta de iniciativa, etc.).

Normalmente no hay «soluciones fáciles», pero no hay duda que aumentar el nivel de influencia de los trabajadores implicados en el contenido de su trabajo tenderá a minimizar este tipo de conflictos. Por otro lado, este tipo de conflictos pueden ser afrontados de formas más saludables mediante estrategias de formación y de protección personal, como la supervisión.

BENEFICIOS

Gestión de las exigencias contradictorias del puesto de trabajo aumenta la participación y responsabilidad sobre el puesto disminuye el estrés asociado al mismo.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

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

ORIGEN

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

ESTRATEGIA

Conflicto de rol. La empresa debe receptar opiniones de sus trabajadores sobre los procesos productivos o rediseñarlos de ser necesario para que de esta manera los trabajadores no piensen que realizan actividades innecesarias.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Mantener una relación más estrecha y franca con los trabajadores por parte de los jefes y supervisores.
- Establecer de un sistema de comunicaciones que haga explícitos los objetivos y la política general de la empresa, así como los objetivos, las funciones, los derechos y deberes, los procedimientos y las responsabilidades pertenecientes a cada puesto de trabajo.
- La idea fundamental es que las personas de la empresa conozca su rol y, por tanto, sepa qué se espera de ella, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad. Para ello es útil un sistema de comunicación transparente, fiable, con credibilidad, que reduzca la aparición de falsos rumores y las confusiones a que éstos dan lugar.

3.6.6. Riesgo Psicosocial N° 6

3.6.6.1. INSEGURIDAD SOBRE EL FUTURO

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Sin embargo, con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. Alguno de estos factores son aspectos fundamentales del modelo de estrés laboral.

Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas de las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo, el control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo). Limitar la temporalidad del empleo y negociar los cambios en las condiciones de trabajo son orientaciones preventivas.

BENEFICIOS

Mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas y de su autoconfianza.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

Hay preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

ORIGEN

Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien porque la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien porque en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

ESTRATEGIA

Inseguridad. Reducir o eliminar esa percepción de inseguridad que tienen los trabajadores, generando confianza y estabilidad en cada puesto de trabajo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Evitar los cambios de jornada y horarios de trabajo, no realizar ninguna modificación en los contratos sin consentimiento de los trabajadores peor aún realizar cambios en los salarios de esta manera se incrementa la confianza del trabajador.
- Disminuir y desterrar la mentalidad de inseguridad que tienen los trabajadores del área de reciclaje por medio de conferencias y cursos para generar seguridad y estabilidad en cada uno de ellos y así dar a conocer que cuentan con un trabajo fijo y seguro.

3.6.7. Riesgo Psicosocial N° 7

3.6.7.1. ESTIMA

DESCRIPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el reconocimiento adecuado y un trato justo. La estima, se entiende en este cuestionario, como una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, junto con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo, las condiciones laborales, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo, la base de las compensaciones.

BENEFICIOS

Mejora del desempeño, refuerzo de actitudes y mejora de la autoconfianza.

CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA

Falta de respeto, y reconocimiento al trabajo realizado, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

ORIGEN

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

ESTRATEGIA

Estima. Implantar nuevos sistemas de estimulación, ya sean de forma moral o material, en correspondencia con los recursos disponibles para aumentar la motivación y la productividad del trabajo. Además formular la posibilidad de crear un sistema de pago que esté acorde con el trabajo realizado y que permita aprovechar al máximo las potencialidades de los trabajadores.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Apostar por el reconocimiento del trabajo como política de gestión de personal. Ello implica diseñar procedimientos para su implementación cotidiana.
- Diseñar esos procedimientos de forma participativa.
- Procedimientos para reconocimiento trabajo de forma regular.
- Protocolo promociones: perfil profesional objetivo para ascensos.

3.7. Presupuesto

El presupuesto que se ha tomado en consideración es el utilizado en el desarrollo de la evaluación, más la empresa no maneja aun un presupuesto para las medidas preventivas y correctivas, esa decisión se la tomará en un futuro cuando sea la parte directiva quien determine las medidas que adoptarán.

El presupuesto que mostramos es relativamente bajo en consideración con otros métodos de evaluación existentes, el apoyo económico se dio en la parte material para la realización y toma de encuestas por parte del departamento de Seguridad.

CUADRO 5
GASTOS PERSONALES

	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
TRANSPORTE	2	100	200
INTERNET	2	90	180
LAPTOP	1	1800	1800
		TOTAL	2180

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juan Beltrán, Alex Bungacho

Los gastos personales en el transcurso de la realización de la tesis son de 2.180 dólares como se menciona anteriormente que estos gastos son de responsabilidad de los investigadores.

CUADRO 6

PRESUPUESTO DE MATERIALES

PRESUPUESTO DE MATERIALES			
NUMERO	MATERIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
4	Resmas de papel	12,00	48,00
3	Anillados	3,00	9,00
1500	Copias	0,5	75,00
10	Carpetas	0,40	4,00
2	Recarga de cartuchos	4,50	8,00
30	Esferográficos	0,25	7,50
300	Impresiones	0,25	75,00
	TOTAL		226,50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juan Beltrán, Alex Bungacho

Como ya se mencionó anteriormente el monto total del presupuesto utilizado fue de \$ 226,50 dólares los mismos que se utilizó solo en material para desarrollar la encuesta, ya que los demás recursos que se necesito fue de responsabilidad directa de cada uno de los investigadores.

CUADRO 7
PRESUPUESTO TOTAL

PRESUPUESTO DE MATERIALES	226,50
GASTOS PERSONALES	2180
TOTAL	2406,50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Juan Beltrán, Alex Bungacho

4.1. CONCLUSIONES

La aplicación del método ISTAS 21 para la evaluación e identificación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la planta NOVACERO S.A. en el año 2012 ha permitido llegar a conclusiones importantes sobre el estado actual del desempeño del personal de la empresa en el área de reciclaje.

- El método de evaluación ISTAS 21 adoptado abarca todos los aspectos psicosociales que la empresa requería saber para conocer la realidad de los trabajadores de NOVACERO S.A.
- Los resultados arrojados por el software permitieron probar el por qué el método ISTAS 21 es uno de los más completos en este tipo de evaluaciones.
- La determinación de los resultados obtenidos y la satisfacción de los trabajadores prometen plantear propuestas favorables para la empresa.
- Los resultados que arrojó el sistema son muy claros y concisos de fácil interpretación para tomar las medidas apropiadas por parte del departamento de talento humano
- El dejar planteadas las estrategias ayudará a que se realice un minucioso seguimiento y posterior control de los factores Psicosociales de la empresa.

4.2. RECOMENDACIONES

- Realizar un análisis FODA más detallado y continuo de los trabajadores del área de reciclaje en búsqueda de fortalecer sus bases y principios.
- Elaborar una base de datos actualizada de distintos métodos de evaluación del desempeño existentes no solo a nivel nacional sino internacional que se apliquen a empresas a nivel mundial, para estar acorde con la actualidad empresarial alrededor del mundo.
- Diseñar estrategias competitivas y comparativas que lleguen a ser factores competitivos frente a otras organizaciones logrando posicionar a la organización como sitio deseable para trabajar.
- Se debe comparar en la próxima evaluación cuales fueron los niveles de productividad y satisfacción para ya dejar establecidos cifras que sean comparables y sobre todo medibles.
- La empresa deber considerar que actualmente el nivel competitivo en el ámbito empresarial es tan exigente que no hay cabida para aquellas empresas que no se preocupen por la salud de los trabajadores.
- Seleccionar a un grupo permanente que maneje la información del ISTAS 21, para que en reuniones de dicho grupo, se pueda tomar decisiones que vayan en beneficio de NOVACERO S.A.
- En base a la Gestión de Talento Humano se debe seguir en la búsqueda de información e investigación para poder innovar, generar diferenciación y lograr construir ventajas competitivas que ubiquen a la empresa en una posición de ventaja frente a las demás en la medida en que satisfaga todos los miembros de su cadena de valor, generando utilidades y el bienestar a nivel personal así como en cada uno de sus departamentos.
- Cualquiera que sea la decisión que tomen los directivos y líderes de proceso en cuanto a la difusión de los resultados sería una recomendación que los resultados sean mostrados a todo el personal para que estén al tanto de su situación y vean que el proceso de evaluación se realizó con toda la transparencia del caso.

4.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía Citada

- **ALMODOVAR MOLINA, A.** El proceso de evaluación de los factores psicosociales, manual, 2006.21-34 p.
- **ÁLVAREZ DENIS J.** Contaminantes y riesgos psicológicos del ambiente laboral, Editorial científico-técnica, 2005.12-67 p.
- **ARGYLE, M.** Psicología social del trabajo, Bilbao, Ed. Deusto S.A., 1977. 32-36 p.
- **CASTILLA Y LEÓN.** Acción en salud laboral, Factores de riesgos psicosociales. Valladolid. Secretaria de Salud Laboral de CC.OO. Castilla y León, 2006.
- **C. LLORENS, T.S. KRISTENSEN,** Método Istars21 (Copsoq): manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), S. Moncada.
- **CORTÉS DÍAZ JOSÉ MARÍA,** Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo, 9ª edición, Editorial Tebar, 2007. 37-54 p.
- **GONZÁLES MUÑIZ.** Prevención de riesgos laborales, Manual básico 1a. 2a ed. Thomson Editores Spin, 2009. 30-48 p.
- **INFORME PRELIMINAR PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES,** Versión 1.5 (Novacero S.A.), CoPsoQ-istas21.
- **ISTAS 21** Manual de método 2011.
- **KATZ, D. y KAHN, R.L.** Psicología social de las organizaciones, México, Ciencias de la Administración, Ed. Trillas, 1985.
- **MANUAL DE LA VERSIÓN MEDIA DEL MÉTODO PSQ CAT21 COPSOQ** Identificación y evaluación de riesgos psicosociales, (Cuestionario psicosocial de Copenhague)
- **NOVACERO S.A.** Reglamento interno de la empresa.

- **ORGANIZACIÓN PAMÉRICANA DE LA SALUD** “Enfermedades ocupacionales” Guía para su diagnóstico, EUA, 1986.
- **PEIRÓ SILLA JOSÉ MARÍA**, Estrés laboral y riesgos psicosociales, Investigaciones recientes para su análisis y prevención, editor Universidad de Valencia, 2011. 24-47 p.
- **RAMOS ELVIRA**, Doble Presencia Salud Y Prevención, Profesora de salud pública de la universidad de Murcia, 2005.
- **REVISTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, Tratamiento y evaluación de los riesgos psicosociales. 2008. 12-23 p.
- **RICARDO FERNÁNDEZ GARCÍA**, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo, Editorial Club Universitario, 2011.12-34-25 p.
- **RUGULIES, R...** Riesgos Psicosociales, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2003.
- **RUIZ CARLOS** Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, Frutos, 3a reimpresión, Elsevier España, 2007.15-24 p.

Bibliografía Consultada

- **ACOSTA VERA JOSÉ M.**, Gestión del Estrés: Cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho, Profit Editorial, 2011.
- **ÁLVAREZ DENIS J.** “Contaminantes y riesgos psicológicos del ambiente laboral” Editorial científico-técnica 2005.
- **ÁLVARO PERALTA**, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO – ECUADOR, tesis “Identificación, medición y evaluación del riesgo Psicosocial en la empresa Halliburton Latín América S.A. Sucursal Ecuador”.
- **BOADA G JOAN, PILAR FICAPAL CUSÍ**, Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales, Editorial UOC, 2012.
- **BUSTOS, EMA, CRUSEÑO, SONIA B, VESCOVI, CLAUDIA N**, Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Río, tesis de

“Riesgos psicosociales en el trabajo, método de evaluación para su prevención”.

- **C. LLORENS, T.S. KRISTENSEN** Método istas21 (CoPsoQ): manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), S. Moncada.
- **CASTELLÀ TERESA, LOLY FERNÁNDEZ, NÚRIA GARCÍA, MIGUEL LÁZARA, CLARA LLORENS MENÉNDEZ Y SALVADOR MONCADAGUÍA**, delegado y delegada de prevención para la intervención sindical, organización del trabajo, Salud y riesgos psicosociales (ISTAS).
- **CORTÉS DÍAZ JOSÉ**, Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo, 9ª edición, Editorial Tebar, 2007.
- **GUIA**, psicosociales ISTAS normativas legales.
- **LUNA ROSAURO FERNANDO**, Prevención de riesgos laborales, Editorial Vértice, 2012.
- **PEIRÓ, J.M.** Psicología de la organización, vol. 1(4ª ed.) Madrid, UNED, 1990.
- **RUIZ FRUTOS CARLOS**, **Salud** laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales, 3a reimpresión, Elsevier España, 2007.

Bibliografía Virtual

- Riesgos psicosociales, Concepto, Causas [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/03_anuario2012.html
- Seguridad y Salud Laboral, Riesgos psicosociales, definición, características y aspectos, [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - <http://seguridad-saludlaboral.blogspot.com/2011/01/riesgos-psicosociales-definicion.html>

- Portal de psicología, Evaluación del riesgo, INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - <http://www.insht.es/portal/site/Psicologia/menuitem.c5f3d4c8d012aed3cf820ae8280311a0/?vgnextoid=acfa750f96cf2310VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Procesos de evaluación de riesgos psicosociales, fundación para la prevención de riesgos laborales). Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - <http://www.feteugt.es/data/images/2012/salud%20laboral/proceso%20evaluacion%20riesgos%20psicosociales.pdf>
- FACTORES PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN EL ESTRÉS LABORAL [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm
- Factores psicosociales. ¿Qué son los factores psicosociales? [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - http://www.psicologing.com/cuales_son_los_factores_psicosociales.html
- Istas, Riesgos psicosociales,[en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- Identificación y evaluación de riesgos psicosociales, El manual del método PSQ CAT21 COPSOQ, la versión corta del Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ, la versión media del Cuestionario PSQ CAT21 COPSOQ. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:
 - http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_48068711_2.pdf
- EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de septiembre 2012]. Disponible en:

- <http://www.laboratorioandaluzderiesgopsicosociales.org/ficheros/documentos/VALORACIONM%C9TODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf>
- Seguridad laboral, LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN PARA EVITAR RIESGOS PSICOSOCIALES, [en línea]. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de Septiembre 2012]. Disponible en:
 - http://www.borrmart.es/articulo_laboral.php?id=2294
- Guía para prevenir e identificar las situaciones de riesgo psicosocial y ergonómico, y medidas para su eliminación o control. Actualizada: N/D. [Fecha de consulta: 5 de Septiembre 2012]. Disponible en:
 - http://www.diversas.ccoo.es/comunes/recursos/20/doc17698_GUIA_DE_PREVENCIÓN_DE_RIESGOS.pdf

ANEXO N·1

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 1.5, 2010)

Empresa: NOVACERO S.A (PLANTA LATACUNGA)	Fecha de respuesta:
---	---------------------

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la Evaluación de Riesgos

Psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos.

En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

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

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en NOVACERO S.A (PLANTA LATACUNGA).

Forma de recogida del cuestionario: **Este cuestionario debe depositarse dentro de un sobre cerrado. El día de recogida será el ---- de---- del ----.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, ING. DIEGO ORTEGA, representantes de los trabajadores/as, ING. GABRIELA PAREDES, y personal técnico del Servicio de Prevención. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1. Eres:

- Mujer
 Hombre

2. ¿Qué edad tienes?:

- Menos de 26 años
 Entre 26 y 35 años
 Entre 36 y 45 años
 Entre 46 y 55 años
 Más de 55 años

3. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?:

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

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas

doméstico-familiares y el empleo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

5. En general, dirías que tu salud es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

6. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas					
b) Estoy tan sana/o como cualquiera					
c) Creo que mi salud va a empeorar					
d) Mi salud es excelente					

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?						
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?						
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?						
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?						
e) ¿Te has sentido feliz?						
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?						
g) ¿Has tenido mucha energía?						
h) ¿Te has sentido agotado/a?						
i) ¿Te has sentido cansada/o?						

8. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente					
b) No he podido dormir bien					
c) He estado irritable					
d) Me he sentido agobiado/a					

e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?					
f) ¿Te ha faltado el aire?					
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?					
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?					
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?					
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?					
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?					
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?					

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

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

- RECEPCION
- PRENSA CIZALLA
- FRAGMENTADORA
- CORTE
- COMPACTADORA
- PATIO DE RECICLAJE

10. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- JEFE DE AREA
- SUPERVISORES
- OPERADORES
- AYUDANTES

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- No
- Generalmente de nivel superior
- Generalmente de nivel inferior
- Generalmente del mismo nivel
- Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

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

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

13. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc.)?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces

Sólo alguna vez

Nunca

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

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

15. Desde que entraste en NOVACERO S.A (PLANTA LATACUNGA), ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

Sí

No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en NOVACERO S.A (PLANTA LATACUNGA)?

Menos de 30 días

Entre 1 mes y hasta 6 meses

Más de 6 meses y hasta 2 años

Más de 2 años y hasta 5 años

Más de 5 años y hasta 10 años

Más de 10 años

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con NOVACERO S.A (PLANTA LATACUNGA)?

Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)

Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)

Soy becario/a

18. Tu contrato es:

A tiempo completo

A tiempo parcial

19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Turno fijo de mañana

Turnos rotativos

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

De lunes a viernes

De lunes a sábado

Sólo fines de semana o festivos

De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos

Tanto entre semana como fines de semana y festivos

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

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

22. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

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

23. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

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

24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para NOVACERO S.A (PLANTA LATA CUNGA)

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

25. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

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

26. Tu salario es

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

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- Sí
 No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

28. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					

29. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?					
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?					
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?					
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					

30. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					

c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?					
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?					
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					

31. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?					
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
f) ¿Tienen sentido tus tareas?					
g) ¿Tu trabajo es variado?					
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?					
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?					
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?					
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?					

32. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

En estos momentos , ¿estás preocupado?	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?					

33. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?					
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?					
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?					
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

34. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?					
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?					
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?					

35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?					
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?					
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?					
d) Entre compañeros ¿los ayudas en el trabajo?					
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					

36. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
b) ¿planifican bien el trabajo?					
c) ¿resuelven bien los conflictos?					
d) ¿se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

37. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho con ...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿tus perspectivas laborales?					
b) ¿las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?					
c) ¿el grado en el que se emplean tus capacidades?					
d) ¿tu trabajo, tomándolo todo en consideración?					

38. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
c) En mi trabajo me tratan injustamente					
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO N-2

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLANTACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS			
AREA	FECHA	FACTORES	ACTIVIDAD
RECICLAJE	MES 1	Exigencias psicológicas cuantitativas.	Mejorar la distribución del personal
			Inspección de los equipos y herramienta
			Modificar horarios
	MES 2	Doble presencia.	Conferencia
			Modificar horarios
			Calendarizar distribución irregular de jornada
	MES 3	Exigencias psicológicas emocionales.	Conferencia
			Reunión
			Implementar nuevas políticas de gestión de personal
	MES 4	Control tiempos a disposición.	Reunión
			Mejorar horarios de descanso
	MES 5	Conflicto rol.	Conferencia
			Reunión
			Establecer un sistema de comunicación
	MES 6	Inseguridad sobre el futuro.	Conferencia
Reunión			
Definir jornadas y horarios de trabajo			
MES 6	Estima.	Conferencia	
			Diseñar programa de actividades o mañana deportiva

ANEXO N°3

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

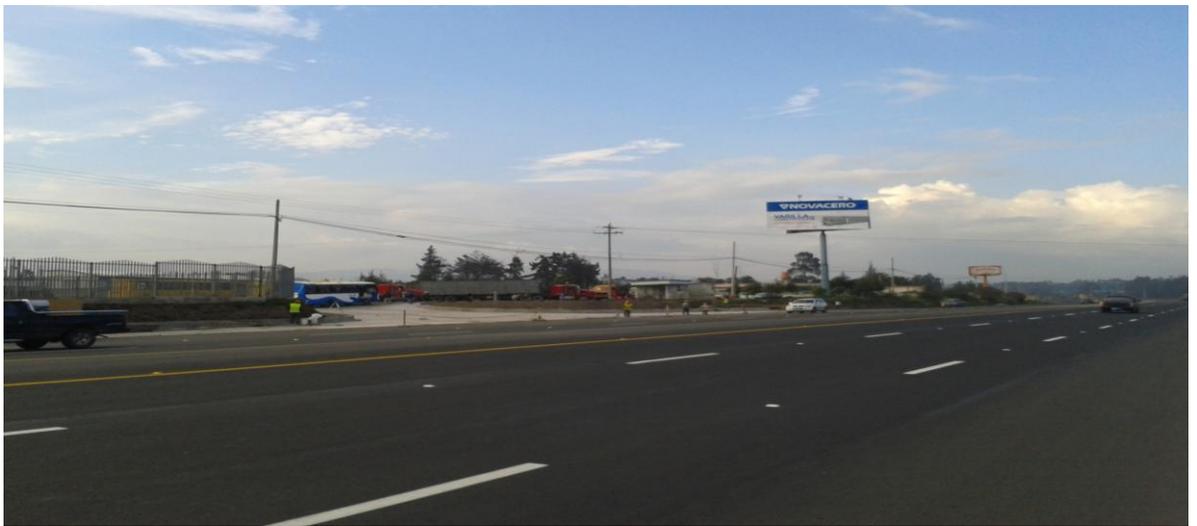
MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA				
Empresa:				
OBJETIVO(S):				
Medidas preventivas:	Fecha de inicio:	Persona(s) ó unidad responsable:	Recursos humanos y materiales:	Observaciones:
SEGUIMIENTO:				

ANEXO N·4



LOGOTIPO DE LA EMPRESA

ANEXO N·5



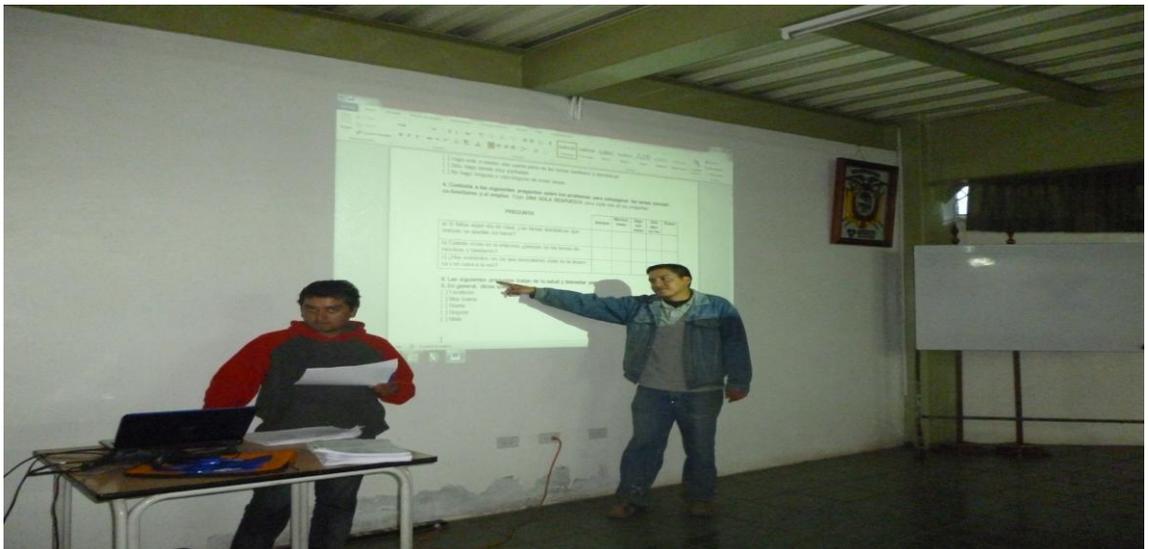
PARTE EXTERIOR DE LA EMPRESA

ANEXO N°6

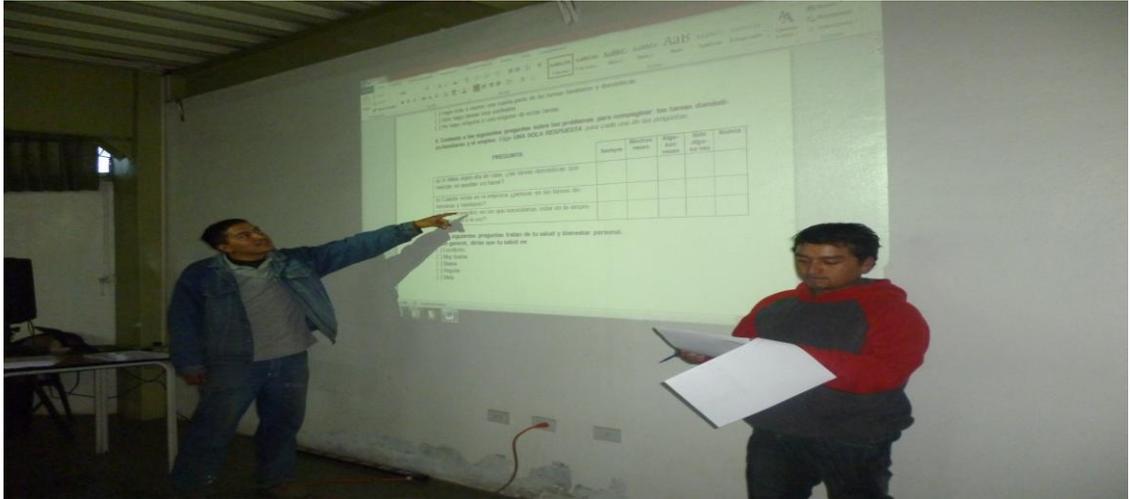


AUDITORIO DONDE SE REALIZÓ LA ENCUESTA

ANEXO N°7



INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN DE COMO SE LLENARÁ LA ENCUESTA



INFORMACIÓN E INSTRUCCIÓN DE COMO SE LLENARÁ LA ENCUESTA

ANEXO N°8



ENCUESTA REALIZADA POR LOS TRABAJADORES



ENCUESTA REALIZADA POR LOS TRABAJADORES



ENCUESTA REALIZADA POR LOS TRABAJADORES

ANEXO N.º9



ÁREA DE RECICLAJE



ÁREA DE RECICLAJE



ÁREA DE RECICLAJE