



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente a la pandemia covid19

Autora

Leydi Geovanna Calvache Ormaza

Artículo Original presentado como requisito para la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, marzo 2021



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

**Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente
a la pandemia covid19**

Autora

Leydi Geovanna Calvache Ormaza

Artículo Original presentado como requisito para la
obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, marzo 2021

© **Derechos de autor:** Según la actual Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5:

“el derecho de autor nace y se protege por el solo hecho de la creación de la obra, independientemente de su mérito, destino o modo de expresión... El reconocimiento de los derechos de autor y de los derechos conexos no está sometido a registro, depósito, ni al cumplimiento de formalidad alguna.” (Ecuador. Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5).

Inscribir el derecho de autor es opcional y si el estudiante lo decide debe inscribir los derechos de autor en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI). Si lo va a hacer internacionalmente debe tomar en cuenta las normas internacionales para microfilmado.

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Dirección de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente
a la pandemia covid19**

Autora:

LEYDI GEOVANNA CALVACHE ORMAZA

Eugenio Radames Borroto Dr. PhD

Director de Postgrado.

Luis Vásquez Zamora, Dr. PhD

Coordinador académico: Maestría
en Seguridad y Salud Ocupacional.

Janeth Salvador Moreno, Dra. PhD

Directora en Maestría en Seguridad
Y Salud Ocupacional.

Portoviejo, marzo 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR</i>	<i>6</i>
<i>CONTROL DE TUTORÍAS</i>	<i>7</i>
<i>ARTÍCULO ORIGINAL.....</i>	<i>9</i>
<i>IV. RESULTADOS EN LA CCOOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS</i>	<i>36</i>
<i>1.1. TASA DE RESPUESTA.....</i>	<i>36</i>
<i>1.2. CONDICIONES DE TRABAJO.....</i>	<i>38</i>
<i>1.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN.....</i>	<i>45</i>
<i>1.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN</i>	<i>50</i>
<i>1.4.1. Inseguridad sobre el empleo.....</i>	<i>51</i>
<i>1.4.2. Calidad de liderazgo</i>	<i>53</i>
<i>1.4.3. Exigencias emocionales</i>	<i>54</i>
<i>1.4.4. Influencia</i>	<i>56</i>
<i>1.4.5. Ritmo de trabajo</i>	<i>59</i>
<i>1.4.6. Sentido del trabajo.....</i>	<i>61</i>
<i>1.4.7. Apoyo social de compañeros.....</i>	<i>63</i>
<i>1.4.8. Sentimiento de grupo</i>	<i>65</i>
<i>1.4.9. Exigencias de esconder emociones.....</i>	<i>67</i>
<i>1.4.10. Posibilidades de desarrollo.....</i>	<i>70</i>
<i>1.4.11. Apoyo social de superiores</i>	<i>72</i>
<i>1.4.12. Doble presencia.....</i>	<i>73</i>
<i>1.4.13. Claridad de rol.....</i>	<i>75</i>
<i>1.4.14. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</i>	<i>77</i>
<i>1.4.15. Previsibilidad</i>	<i>79</i>
<i>1.4.16. Justicia.....</i>	<i>81</i>
<i>1.4.17. Conflicto de rol</i>	<i>83</i>
<i>1.4.18. Exigencias cuantitativas</i>	<i>85</i>
<i>1.4.19. Reconocimiento.....</i>	<i>87</i>
<i>1.4.20. Confianza vertical</i>	<i>89</i>

CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor de la estudiante Leydi Geovanna Calvache Ormaza, que cursa estudios en el programa de cuarto nivel: **Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional**, dictado en la Facultad de Postgrado de la USGP.

CERTIFICO:

Que he analizado el informe del trabajo científico con el título: **Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente a la pandemia Covid 19**, presentado por la estudiante de postgrado Leydi Geovanna Calvache Ormaza, con cédula de ciudadanía No.1311119893, como requisito previo para optar por el Grado Académico de **Magister en Seguridad y Salud Ocupacional** y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.



Firmado Electrónicamente
por:
**JANETH ELIZABETH
SALVADOR MORENO**

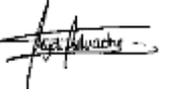
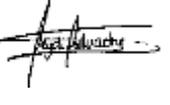
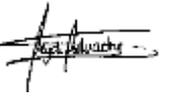
Tutora: Phd. Janeth Salvador
Portoviejo, 08 de abril del 2021

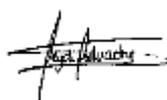
UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
POSTGRADO – USGP
CONTROL DE TUTORÍAS

Alumno/a: Leydi Geovanna Calvache Ormaza

Fecha de Entrega: 08 de abril del 2021

Tema: **Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente a la pandemia covid19**

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				EGRESADO	TUTOR
18/01/2021	USGP	1ra.	Se conversó para conocer el tema y definir las palabras claves.		
28/01/2021	USGP	2da.	Se inició con la elaboración de la introducción y correcciones.		
02/02/2021	USGP	3ra.	Se corrigió la Introducción y se dio pautas para continuar con la metodología.		
11/02/2021	USGP	4ta	Se avanzo con la metodología		
23/02/2021	USGP	5ta	Se realizó modificaciones y correcciones en la introducción y metodología		
04/03/2021	USGP	6ta	Se plantearon ideas y ajustes para elaborar los resultados y discusión		

09/03/2021	USGP	7ta	Se efectuó modificación y correcciones de los resultados y la discusión		
11/03/2021	USGP	8ta	Se corrigió Discusión y se modificaron citas.		
16/03/2021	USGP	9ta	Se realizó la revisión previa al soporte de la investigación		
23/03/2021	USGP	10ta	Se revisó el artículo y la tesina y se enviaron correcciones.		
30/03/2021	USGP	11ta	Se revisó por última vez el artículo completo y se dio por terminado la investigación		

OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES

Tutora: PHD. Janeth Salvador

ARTÍCULO ORIGINAL

ARTÍCULO CIENTIFICO ORIGINAL:

Riesgo psicosocial en conductores de autobuses urbanos frente a la pandemia covid19

*PSYCHOSOCIAL RISK IN URBAN BUS DRIVERS VERSUS TO THE COVID19
PANDEMIC*

Autora:

Leydi Geovanna Calvache Ormaza

Maestrante de Seguridad y Salud Ocupacional “cuarta Cohorte” de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí Ecuador

Resumen

Las condiciones de trabajo de los choferes de transporte urbano, los exponen a una gran cantidad de riesgos, que además se agudizaron como resultado de la pandemia del Covid 19. Elementos como la temperatura, lo conflictivo de la ruta asignada, la delincuencia y sus alcances, complican también las condiciones de trabajo en esta actividad. La situación de este grupo de trabajadores requiere atención y por ello se aplica una medición de sus condiciones psicosociales laborales, a fin de determinar qué factores tienen mayor repercusión en su actividad. Se desarrolla el estudio en una cooperativa de autobuses urbanos en la ciudad de Manta durante la pandemia Covid 19, en una población de 43 choferes, de los cuales 33 colaboraron con la aplicación de la herramienta CoPsoQ ISTAS21 versión media que evidencio que estos trabajadores se encuentran en la SITUACIÓN MÁS DESFAVORABLE en ocho de las 20 dimensiones que permite medir esta herramienta. Con un porcentaje de 90.6% en la dimensión de inseguridad sobre el empleo, 57.6% en calidad de liderazgo, 56.3% en exigencias emocionales, 46.9% en influencia, 45.5% en ritmo de trabajo, sentido del trabajo y apoyo social de compañeros, y finalmente en la dimensión de sentimiento de grupo con 42.4%.

Palabras Clave

Choferes de autobús; estrés laboral; pandemia Covid 19.

Abstract

The working conditions of urban transport drivers expose them to a large number of risks, which also worsened as a result of the Covid 19 pandemic. Elements such as temperature, the conflict of the assigned route, crime and its scope, also complicate the working conditions in this activity. The situation of this group of workers requires attention and therefore a measurement of their psychosocial working conditions is applied, in order to determine which factors have the greatest impact on their activity. The study is carried out in an urban bus cooperative in the city of Manta during the Covid 19 pandemic, in a population of 43 drivers, of which 33 collaborated with the application of the CoPsoQ tool ISTAS21 medium version that evidenced that these workers are in the MOST UNFAVORABLE SITUATION in eight of the 20 dimensions that this tool can measure. With a percentage of 90.6% in the dimension of job insecurity, 57.6% in leadership quality, 56.3% in emotional demands, 46.9% in influence, 45.5% in work rhythm, sense of work and social support from colleagues, and finally in the group sentiment dimension with 42.4%.

Keywords

Bus drivers; work stress; Covid 19 pandemic.

Introducción

El coronavirus SARS-Cov-2 se presentó de forma inesperada para cambiar nuestra historia, el 11 de marzo del 2020 el gerente de la OMS catálogo a este virus como pandemia y el mundo tuvo que improvisar sus estrategias para enfrentar al gran enemigo invisible denominado covid-19 (OMS, 2020).

Todas las restricciones y medidas sanitarias impuestas con el fin de evitar la propagación de este virus cambiaron en gran medida la forma de relacionarnos, dejándonos sumergidos en la incertidumbre de encontrar la forma idónea de actuar frente a la presencia de este virus, generando miedo, ansiedad, enojo, angustia irritabilidad, falta de concentración, problemas de sueño y estrés, reacciones esperadas en una pandemia. (Taylor, 2019 p.23).

El estrés inicialmente definido por Hans Selye (1936) como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga” (p.22), Neidhart (1989) que lo define como “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad

de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones” (p. 6). Melgosa (2002) que lo señalo como “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”. (p.19), Karasek que lo considera el resultado entre el nivel de control y las demandas laborales (1992). Matteson e Ivancevich que consideran que el estrés laboral está influenciado por la organización, el entorno y el individuo. (1987).

Todos estos modelos teóricos mencionados explican la interacción del estrés con el ser humano y las repercusiones que este trae al mismo, tanto mental como fisiologicamente, las mismas que pueden ser positivas o negativas. Sin embargo al hablar de riesgos psicosociales en el trabajo nos enfocamos en las reacciones negativas de la salud de los trabajadores tanto emocional, cognitiva y otras que son causadas por el estrés provocado por las condiciones y situaciones propias de la gestión del trabajo que realiza, los aspectos organizacionales, ambientales y del individuo como tal, y al mismo tiempo pueden afectar a la organización con el aumento de ausentismo, accidentalidad y bajo desempeño laboral (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011).

En el presente estudio nos centraremos en conocer la organización de los choferes de autobús, oficio considerado de riesgo ya como se demuestra en el estudio de González Ramírez y otros (2013) que hace referencia a la “revisión de 50 años sobre salud ocupacional de los choferes, Tse, Flin y Mearns (2006), investigación que logró evidenciar el estrés diario al que están expuestos los trabajadores del volante y la forma en que ésta afecta en el aspecto físico, psicológico, conductual y laboral” (p. 86). Sin embargo, gracias a la presencia del Covid 19 hoy estos trabajadores realizan sus labores frente a un panorama que la OIT ha catalogado como la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial, y es que las repercusiones que este virus ha dejado con su presencia sigue afectando de forma alarmante a la salud pública y causando graves secuelas sin precedentes en las economías y los mercados de trabajo (OMS, 2020).

Los choferes de autobús urbano de una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta, segundo puerto marítimo del Ecuador, se vieron obligados a estacionar sus vehículos durante 3 meses por la cuarentena obligatoria dispuesta por las autoridades tiempo en el cual permanecieron sin ninguna remuneración económica, posteriormente se enfrentaron al reingreso de sus actividades desde el 1 de Julio del 2020 con nuevas medidas impuestas, entre ellas un recorte

de horas de trabajo ya que los autobuses que anteriormente circulaban 5 a 6 días por semana en un horario de 12 horas diarias aproximadamente se vieron limitados a circular de 3 a 4 días con un aforo inicial de 50% (COE, 2020) que posteriormente cambio al 75% (COE, 2020), estas medidas de distanciamiento impuestas sumadas a la baja afluencia de pasajeros por el miedo a ser contagiados por el Covid 19 hicieron que los conductores vean reducidos sus ingresos a menos del 50%.

Dentro de las medidas sanitarias se incluyeron el uso obligatorio de mascarilla, la desinfección continua de los autobuses, y alcohol disponible para la desinfección de las manos de sus usuarios (COE y MTOP, 2020), aumentando así los gastos de mantenimiento para la circulación de los vehículos, por ello, para mantener la rentabilidad de este oficio, se tomaron decisiones como el trabajar sin contrato laboral generando más incertidumbre sobre su puesto de trabajo a los choferes, un gran porcentaje de los dueños de autobús optaron por prescindir de los encargados de cobrar el pasaje aumentando así las responsabilidades de los choferes, sin mencionar que se les asignó el compromiso de exigir a sus usuarios el uso obligatorio de mascarillas al que muchas veces se mostraban renuentes.

Todos estos factores mencionados pueden provocar que el trabajador disminuya el dominio de sí mismo desarrollando impaciencia, angustia, tensión, dificultad para mantener un pensamiento lógico, intolerancia, autoritarismo y falta de consideración de otras personas y en cuanto a la organización puede aumentar el absentismo, disminuir la productividad, aumentar las quejas de los usuarios y las prácticas poco seguras que pueden desencadenar accidentes (Stavroula , Griffiths, y Cox, 1999).

Hoy en día muchos organismos defienden la importancia que tiene la salud y el bienestar laboral en todos los aspectos que involucra, es decir físicos, mentales y sociales (Martínez, 2020), e incluso la OMS instó a los gobiernos y a la sociedad civil para trabajar en conjunto con el sistema de las naciones Unidas para trabajar a favor de la salud mental y así evitar costos sociales y economicos altos frente a la pandemia Covid 19 que atravesamos actualmente (OMS, 2020).

Por ello la importancia de identificar los riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los conductores de autobuses urbanos en una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta durante la pandemia covid 19 desde el 11 de marzo del 2020 hasta el 31 de Enero del 2021.

Metodología:

La metodología de la presente investigación sigue los lineamientos de Sampieri (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014), con un diseño no experimental de tipo transversal, durante la pandemia de Covid 19 desde el el 11 de marzo del 2020 hasta el 31 de Enero del 2021, se tomó como población a todos los 43 choferes de transporte urbano que trabajan en una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta, todos de sexo masculino, el 36.4% se encuentra en edades comprendidas entre 31 y 45 años, el 100% de ellos laboran con horarios que ocupan mañana, tarde y parte de la noche. De todos ellos, 33 contestaron a los cuestionarios, obteniéndose así una tasa de respuesta del 76.7%.

Se utilizó como herramienta de evaluación el cuestionario CoPsoQ ISTAS21 un instrumento internacional de origen danés validado en España, disponible en más de 25 lenguas, que está diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo. Cuenta con dos versiones, la versión corta para centros con menos de 25 trabajadores y la versión media para centros con más de 25 trabajadores, que fue el idóneo para utilizar en el presente estudio, este cuenta con 109 preguntas cortas en su mayoría de tipo Likert, 25 de sus preguntas son sobre las condiciones de empleo y trabajo, 69 preguntas sobre la exposición a factores psicosociales y 15 preguntas sobre la salud y bienestar personal. Dentro de los grupos de preguntas ya mencionadas encontramos a siete preguntas correspondientes a condiciones sociales y demográficas que incluyen el puesto de trabajo, departamento, sexo, edad, antigüedad, relación laboral, y el horario, este último grupo son las únicas que pueden sufrir modificaciones o ser eliminadas sobre todo las de sexo y edad para garantizar la confidencialidad. (Instituto Sindical de Trabajo & Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2003).

Esta herramienta valora 21 dimensiones psicosociales y está dividida en cuatro secciones, la primera de datos sociodemográficos y exigencias de trabajo doméstico y familiar, la segunda de condiciones de empleo y trabajo, daños y efectos de salud y la sección de dimensiones psicosociales. El ISTAS 21 permite realizar un análisis que combina técnicas cuantitativas y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa. Este cuestionario permite triangular los resultados a través de la participación, mejorando la objetividad y reduciendo al mínimo los sesgos y orientando sobre las medidas a tomar sobre el origen de los riesgos. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2000)

Para la aplicación del cuestionario istas 21 se utilizó el método autoadministrado grupal y el de entrevista telefónica. En el primer caso se entregó los cuestionarios a los 18 choferes asistentes a la reunión organizada por la cooperativa explicando previamente el objetivo del estudio, el anonimato del mismo, y junto con cada cuestionario se entregó el consentimiento informado, recepiéndose 17 cuestionarios contestados y uno parcialmente en blanco razón por la cual fue descartado. Por otro lado debido a las dificultades que se presentaron para reunir al grupo faltante se optó por realizar llamadas telefónicas utilizando los datos facilitados por la cooperativa que incluían los números telefónicos y el horario de trabajo de los grupos, lo que permitió llamarlos en sus días libres sin embargo se presentaron inconvenientes para lograr las entrevistas telefónicas por las diversas actividades del personal y por la no contestación de muchos de ellos. A los que contestaron la llamada y aceptaron la entrevista se les explicó el objetivo del estudio, la confidencialidad de la misma previo a solicitar su consentimiento verbal. Posterior a recibir el consentimiento verbal se realizó las preguntas indicando las opciones de respuesta a cada una de ellos, este grupo de participantes expresó mayor cantidad de dudas con respecto a las preguntas y se logró menor cantidad de preguntas sin responder a diferencia del grupo anterior, las 16 entrevistas que se obtuvieron por vía telefónica haciendo uso del cuestionario istas 21 versión media se realizaron en un tiempo de 20 a 30 minutos.

La información obtenida se ingresó en el software proporcionado por ISTAS 21 el mismo que genera automáticamente un informe preliminar con los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

Resultados

De las 43 encuestas realizadas mediante cuestionarios escritos y entrevistas telefónicas fueron viables únicamente treinta y tres (33), lo que supone una tasa de respuesta de 76.7%. En el cuestionario se omitió la pregunta de sexo ya que toda la población de estudio era de sexo masculino, el 36.4 % de ellos se encuentran en edades comprendidas de 31 a 45 años seguidas por un 33.3% de mayores de 45 años. El 100% de los conductores de autobús de la cooperativa realizan sus labores sin un contrato laboral, trabajando en jornadas que inician en la mañana y terminan en la noche durante 4 veces a la semana de forma aleatoria por lo que terminan trabajando dos sábados y dos domingos al mes, sus salarios son a comisión y fluctúan entre de 301 a 450 dólares (dando como referencia un salario básico al momento

del estudio de \$400,00) en el 45.5% de los casos y debido a que muchos optaron por prescindir del cobrador, el 54.8% considera que siempre le falta personal.

La falta de un contrato fijo provoca que los trabajadores sientan Inseguridad sobre el empleo ubicando al 90.6% de este personal en la Situación más desfavorable (SMD) para la salud y apenas un 9.4% en la Situación más favorable (SMF) debido a que algunos de ellos ejercen como choferes de sus propios vehículos, teniendo así la certeza que no serán despedidos. Con respecto a la calidad de gestión del equipo humano realizada por los mandos inmediatos se encontró que el 57.6% de los conductores se percibe en SMD, el 24.2% en Situación intermedia (SI) y solo el 18.2% en SMF.

Los choferes diariamente interactúan con los usuarios que transportan y actualmente se ven obligados a exigirles el uso de mascarillas y desinfección de manos, a lo cual no todos están prestos a colaborar, por ello el 56.3% se encuentran en SMD en la dimensión de exigencias emocionales, el 25% en SI y solo un 18.8% en SMF. Otra dimensión psicológica relacionada a estos eventos es la de esconder emociones ya que muchas veces se obligan a ser amables con los usuarios y esconden sus opiniones y sentimientos, esto hace que el 48.5% de los trabajadores se encuentren en SI, seguida de un 30.3% en SMD y un 21.2% en SMF.

En lo relacionado a la participación que tiene cada trabajador con respecto a las decisiones que toman sobre sus labores diarias, el 46.9% de los conductores se encuentra en SMD para la salud en la dimensión de Influencia, seguida de un 43.8 % en SI y tan solo un 9.4% en SMF.

El 39.4% de conductores poseen más de 10 años de experiencia laboral cumpliendo horarios que superan las 12 horas diarias, de 5 a 6 días por semana, que actualmente se ha visto reducida a 4 días por semana por lo tanto ha disminuido el Ritmo de trabajo, por ello a pesar de que el 63.6% de ellos sobrepasa las 45 horas de trabajo semanal; el 48.5% se percibe en SI, seguida del 45.5% en SMD y apenas el 6.1% en SMF. En la dimensión psicológica de sentido del trabajo el 45.5% se encuentra en SMD, precedida de un 39.4% en SMF y un 15.2% en SI.

Después de la cuarentena general obligatoria muchos se vieron obligados a realizar un nuevo cese total de sus actividades al dar positivo a la presencia de coronavirus, frente a esta

situación solo algunos recibieron la ayuda voluntaria de sus compañeros, por otro lado se suspendieron las actividades de integración debido a las medidas de distanciamiento social impuestas, lo cual afectó la percepción de compañerismo que tenían entre sí, viéndose reflejado en el 45.5% de ellos, que se ubicaron en SMD dentro de la dimensión de apoyo social de compañeros, el 30.3% en SMF y el 24,2% en SI. En el sentimiento de formar parte de un grupo 42.2% se ubicó en la SMD, el 36.4 % en SI y el 21.2% en SMF.

Un 57.6% de los conductores de la cooperativa se encuentra en SI de posibilidades de desarrollo seguida de un 24.2% en la SMD y un 18.2% en la SMF.

El apoyo social de superiores es un factor psicosocial que se encuentra en SMF en un 33.3% ya que sus supervisores inmediatos son los dueños de autobús que comparten el interés común de mantener la unidad operativa y sin problemas, aunque muchas veces se ven imposibilitados de ayudar de forma oportuna por ello encontramos a un 42.4% en SI y al 24.2% en la SMD.

La preocupación de los trabajadores por situaciones del hogar es decir el sentimiento de doble presencia se encuentra 60.6% en SMF ya que el 63.6% refiere no realizar ninguna o casi ninguna tarea familiar o doméstica, el 21.2% se encuentra en SI y solo el 18.2% se encuentra en SMD. La claridad de rol ubica en un porcentaje igual de 42.4% a la SMF y la SI, con un 24.2% de trabajadores en SMD ya que a pesar de tener tareas concretas, algunos conductores no perciben claramente su margen de autonomía.

La inseguridad sobre las condiciones de trabajo mantiene en SI al 86.7% y al 13.3 % en SMD para los trabajadores ya que los lineamientos no solo están determinados por la cooperativa; sino también por las autoridades nacionales y provinciales en base a la propagación y afectación del Covid -19 en la población. En cuanto a la disponibilidad de información oportuna para realizar adecuadamente el trabajo es decir la previsibilidad el 48.5% de los choferes se encuentra en la SMF, el 39.4% en SI y solo el 12.1% se encuentra en la SMD.

El 80% de los trabajadores se ubica en la SMF al percibir que fueron tratados con equidad y Justicia, el 10% de ellos se encuentra en SI y el otro 10% en SMD.

La dimensión de conflicto de rol hace referencia a las tareas que se ve obligado a realizar el trabajador y con las cuales está en desacuerdo ya sea por su carácter profesional o ético, ventajosamente solo el 4.2% se encuentra en SMD, el 20.8% en SI y una mayoría formada por el 75% se encuentra en la SMF.

En la dimensión de Exigencias cualitativas el 92.6% de los conductores se encuentra en SMF y el 7.4% en SI ya que consideran que dentro de su horario realizan todo el trabajo asignado ya que una demora representaría multas a la cooperativa.

El 78.8% de trabajadores se encuentra en la SMF de la dimensión de Reconocimiento y ubica 21.2% en la SI, al sentir que se les da un trato justo por parte de los directivos de la cooperativa dentro de los parámetros de la difícil situación por la que atraviesan.

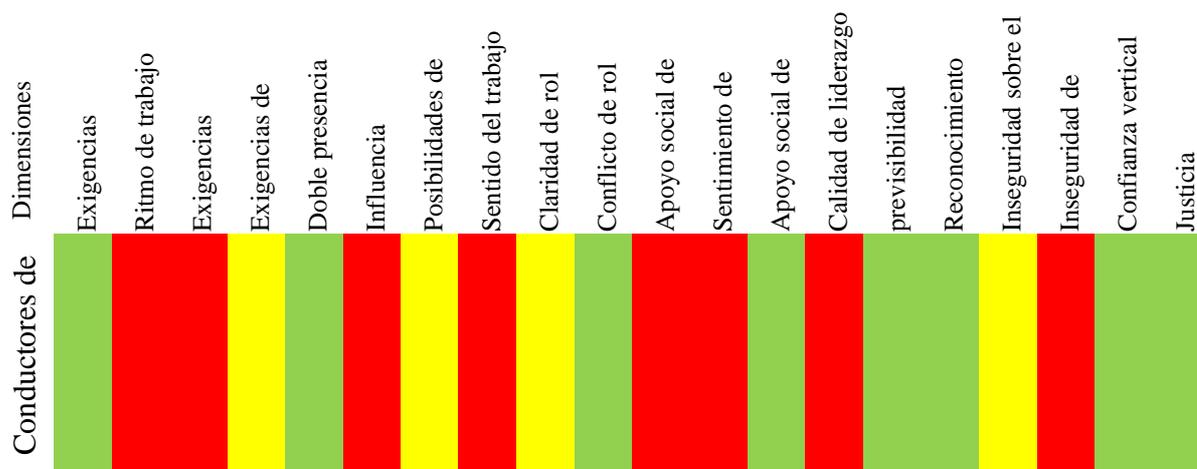
El 100% se encuentra en la SMF de confianza verbal al considerar que la información entregada sobre sus rutas y horarios para el cumplimiento de sus labores es totalmente confiable.

Dimensiones más desfavorables

Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
Inseguridad sobre el empleo	90.6	0	9.4
Calidad de liderazgo	57.6	24.2	18.2
Exigencias emocionales	56.3	25	18.8
Influencia	46.9	43.8	9.4
Ritmo de trabajo	45.5	48.5	6.1
Sentido del trabajo	45.5	15.2	39.4
Apoyo social de compañeros	45.5	24.2	30.3
Sentimiento de grupo	42.4	36.4	21.2

Fuente: Propio Autor

Localización de las exposiciones en Cooperativa de autobuses urbanos



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

Fuente: Propio Autor

Discusión.

Los conductores de autobuses trabajan diariamente en una Provincia que se encuentra entre las 5 primeras con más alto índice de contagio de Covid-19 en el país (COVID 19 Ecuador, 2021). Cumplen con horarios extenuantes que hoy se han visto reducidos por la pandemia, sin embargo, siguen sobrepasando las 40 horas laborales que determina el ministerio de trabajo de este país (Laborales, 2012).

Algunos choferes en aras de mejorar su economía realizan horas extra en otros autobuses durante sus días libres, ampliando así sus horas de trabajo; arriesgando más su salud ya que investigaciones realizadas afirman que la labor que cumplen los choferes requiere de una gran demanda mental que los lleva a experimentar fatiga, que puede acompañarse de somnolencia, sueño, irritabilidad dificultad de concentración y problemas físicos como afecciones lumbares, dolor en extremidades inferiores y dolor de ojos. Si se mantiene una inadecuada relación entre el descanso y el trabajo, debido a las amplias jornadas laborales se llegará a una fatiga crónica (Narváz y Guerrero, 200, p. 183).

Actualmente este grupo de trabajadores ya no cuenta con contratos laborales, ha tenido un recorte importante en sus ingresos, se encuentran en SMD dentro de las dimensiones de inseguridad sobre el empleo, calidad de liderazgo, exigencias emocionales, influencia, apoyo social de compañeros y sentimiento de grupo tomando en consideración la investigación de Bravo y Nazar (2015) en la cual se menciona

...las propuestas teóricas de Karasek y Theorell (1990), Johnson y Johansson (1991) y Siegrist (1996, 1998), plantean que un puesto con excesivas demandas, baja capacidad de control, disminuido apoyo social y ausencia de recompensas tiene más probabilidades de generar deterioro en el bienestar del trabajador, desarrollo de sentimientos de ansiedad, depresión, disminución en la percepción de autoeficacia y el sentimiento de pertenencia en un grupo. (p. 110)

Este grupo de estudio a parte de encontrarse en SMD en las dimensiones ya mencionadas han tenido que luchar con esta enfermedad, lo cual no solo los ha afectado biológicamente sino también psicológicamente ya que como lo mencionan Torales y Col (2020) esta pandemia está provocando problemas de salud adicionales como síntomas de depresión, insomnio, negación, ira, el miedo a nivel mundial y estrés. Con respecto a este último encontraron 5 factores relacionados con el coronavirus y son: la xenofobia, la verificación compulsiva y búsqueda de garantías; el miedo a las consecuencias económicas, y al peligro de la contaminación; y síntomas de estrés traumático del Covid 19.

Por otro lado, Nereida y otros (2020) estipulan que las personas que responden más intensamente al estrés de una crisis son aquellas con mayor riesgo de enfermarse de Covid 19 como las personas mayores, las que perdieron sus trabajos, las que se les hizo reducción de jornada laboral, aquellas que tuvieron cambios importantes en sus empleos, aquellos que tuvieron la experiencia de tener Covid 19 y la preocupación de volver a enfermarse. Como es el caso de los conductores de este estudio.

Conclusiones y recomendaciones

El panorama frente a la pandemia Covid 19 es incierto a pesar de que ha transcurrido más de un año desde que se presentó por primera vez, no se logra recuperar la economía, y tampoco se ha logrado erradicar al virus. Si bien es cierto hoy se habla de vacunas, no se puede asegurar confiabilidad absoluta, tampoco se puede vislumbrar una fecha cercana en

la cual la población de este país pueda alcanzar la inmunización total ya que aparte de las gestiones por parte de las autoridades para adquirirlas, también está como limitante la baja disponibilidad de las vacunas por parte de sus fabricantes debido a la gran demanda existente a nivel mundial.

Por lo tanto, la presencia del Covid 19 en el entorno de los choferes va a continuar acompañándolos por lo que se recomienda mantener las medidas sanitarias de protección, es indispensable restablecer e implementar políticas que mejoren la estabilidad laboral con la presencia de contratos.

Restablecer las actividades de integración por medios virtuales para mejorar el apoyo social de compañeros y el sentimiento de grupo.

En cuanto al ritmo de trabajo no se puede sugerir disminuir sus horas ya que esto incluiría disminuir su economía volviendo más estresante la situación y cabe recordar que ya tienen un recorte de horas obligatorio.

Implementar actividades virtuales que fortalezcan la inteligencia emocional de los conductores mediante charlas y talleres que a la vez les va a permitir mejorar su desarrollo personal y de esta manera podrán manejar mejor las exigencias emocionales y el sentido del trabajo.

Es que la inteligencia emocional hace que el individuo enfrente los factores estresantes de una mejor manera y aprender a encontrar oportunidades para el desarrollo personal y el aprendizaje en dichas circunstancias adversas.

Referencias Bibliográficas

COE, & MTOP. (2020). *MTOP establece lineamientos para la reactivación de las modalidades de transporte público y comercial.*

COE, N. (Junio de 2020). *COE Nacional autorizó la reactivación del servicio de transporte interprovincial desde el 15 de junio.* Obtenido de <https://www.obraspublicas.gob.ec/coe-nacional-autorizo-la-reactivacion-del-servicio-de-transporte-interprovincial-desde-el-15-de-junio/>

COVID 19 Ecuador. (02 de Marzo de 2021). *Estadísticas sobre el coronavirus (Covid-19).* Obtenido de <https://www.covid19ecuador.org/ecuador>

- González Ramírez, M., Hernández Landero, R., Reducindo, M., Cortéz, P., Mendoza, R., & Godínez Jaimes, F. (Julio de 2013). Estrés cotidiano en trabajadores del volante. *Workers daily stress in the wheel*, 10(1), 85-90.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y., & Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2003). *CoPsoQ Iistas 21*. Obtenido de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46
- Karasek, R. (1992). *Stress, Productivity, and the reconstruction of working life*. . New York: basic Books.
- Laborales, M. d. (24 de Septiembre de 2012). *Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Normas-que-regulan-la-aplicacion-y-procedimiento-de-autorizaci%C3%B3n-de-horarios-especiales.pdf>
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rodríguez, J. (2020). Impacto de la Covid 19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electronica*, 24(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578
- Sampieri, H., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6). México DF: Mc Graw W-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (1999). *La organización del trabajo y el Estrés*. Obtenido de Estrategia mundial de la OMS, salud ocupacional para todos : https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Valero, N., Vélez, M., Duran, Á., & Torres, M. (2020). Afrontamiento del COVID_19: estrés, miedo, ansiedad y depresión? *Enfermería investiga*, 5(3), 63-70.

TESINA

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS

TESINA

INTRODUCCIÓN

El coronavirus SARS-CoV-2 se presentó de forma inesperada para cambiar nuestra historia, el 11 de marzo del 2020 el gerente de la OMS catalogó a este virus como pandemia y el mundo tuvo que improvisar sus estrategias para enfrentar al gran enemigo invisible denominado covid-19 (OMS, 2020).

Todas las restricciones y medidas sanitarias impuestas con el fin de evitar la propagación de este virus cambiaron en gran medida la forma de relacionarnos, dejándonos sumergidos en la incertidumbre de encontrar la forma idónea de actuar frente a la presencia de este virus, generando miedo, ansiedad, enojo, angustia irritabilidad, falta de concentración, problemas de sueño y estrés, reacciones esperadas en una pandemia. (Taylor, 2019 p.23).

El estrés inicialmente definido por Hans Selye (1936) como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga” (p.22) y posteriormente por otros investigadores como Folkman y otros (1986) que lo catalogaron como “un proceso dinámico interactivo y reactivo, mediado por la evaluación cognitiva del individuo” (p.571), Neidhart (1989) que lo define como “un elevado nivel crónico de agitación mental y tensión corporal, superior al que la capacidad de la persona puede aguantar y que le produce angustia, enfermedades, o una mayor capacidad para superar esas situaciones” (p. 6). Melgosa (2002) que lo señalo como “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”. (p.19), Karasek que lo considera el resultado entre el nivel de control y las demandas laborales (Karasek, 1992). Matteson e Ivancevich que consideran que el estrés laboral está influenciado por la organización, el entorno y el individuo. (Matteson & Ivancevich, 1987).

Todos estos modelos teóricos mencionados tratan de explicar la interacción del estrés con el ser humano, y las repercusiones que este trae al mismo tanto mental como fisiológicamente, las mismas que pueden ser positivas o negativas. Sin embargo cuando hablamos de riesgos psicosociales en el trabajo nos enfocamos en las reacciones negativas de la salud de los trabajadores tanto emocional, cognitiva, comportamental y fisiológicamente que son causadas por el estrés provocado por las condiciones y situaciones propias de la gestión del trabajo que realiza, los aspectos organizacionales, ambientales y del individuo como tal, y al mismo tiempo pueden afectar a la organización con el aumento de ausentismo, accidentalidad y bajo desempeño laboral (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011, p. 381).

En el presente estudio nos centraremos en conocer la organización de los choferes de autobús, oficio considerado de riesgo, como se demuestra en el estudio de “revisión de 50 años sobre salud ocupacional de los choferes, Tse, Flin & Mearns (2006), investigación que logra evidenciar el estrés diario al que están expuestos los trabajadores del volante y la forma en que esta afecta al mismo tanto en el aspecto físico, psicológico, conductual y laboral” (González Ramírez, y otros, 2013, p. 86). Sin embargo, gracias a la presencia del Covid 19 hoy estos trabajadores realizan sus labores frente a un panorama que la OIT ha catalogado como la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial, y es que las repercusiones que este virus ha dejado con su presencia sigue afectando de forma alarmante a la salud pública y causando graves secuelas sin precedentes en las economías y los mercados de trabajo (OMS, 2020).

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

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios

aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

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

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

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales. Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes, así como las propuestas de medidas preventivas. Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los choferes de autobús urbano de una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta, segundo puerto marítimo del Ecuador, se vieron obligados a estacionar sus vehículos durante 3 meses por la cuarentena obligatoria dispuesta por las autoridades tiempo en el cual permanecieron sin ninguna remuneración económica, posteriormente se enfrentaron al reingreso de sus actividades desde el 1 de Julio del 2020 con nuevas medidas impuestas, entre ellas un recorte de horas de trabajo ya que los autobuses que anteriormente circulaban 5 a 6 días por semana en un horario de 12 horas diarias aproximadamente se vieron limitados a circular de 3 a 4 días con un aforo inicial de 50% (COE, 2020) que posteriormente cambio al 75% (COE, 2020), estas medidas de distanciamiento impuestas sumadas a la baja afluencia de pasajeros por el miedo a ser contagiados por el Covid 19 hicieron que los conductores vean reducidos sus ingresos a menos del 50%.

Dentro de las medidas sanitarias se incluyeron el uso de mascarilla obligatoria, la desinfección continua de los autobuses, y alcohol disponible para la desinfección de las manos de sus usuarios (COE & MTOP, 2020). Aumentando así los gastos de mantenimiento para la circulación de los vehículos, por ello que para mantener la rentabilidad de este oficio se tomaron decisiones como el trabajar sin contrato laboral generando más incertidumbre sobre su puesto de trabajo a los choferes, un gran porcentaje de los dueños de autobús optaron por prescindir de los encargados de cobrar el pasaje aumentando así las responsabilidades de los choferes, sin mencionar que se les asigno el compromiso de exigir a sus usuarios el uso obligatorio de mascarillas al que muchas veces se mostraban renuentes.

Todos estos factores mencionados pueden provocar que el trabajador disminuya el dominio de sí mismo desarrollando impaciencia, angustia, tensión, dificultad para mantener un pensamiento lógico, intolerancia, autoritarismo y falta de consideración de otras personas y en cuanto a la organización puede aumentar el absentismo, disminuir la productividad, aumentar las quejas de los usuarios y las prácticas poco seguras que pueden desencadenar accidentes (Stavroula , Griffiths, & Cox, 1999).

Hoy en día muchos organismos defienden la importancia que tiene la salud y el bienestar laboral en todos los aspectos que involucra es decir físicos, mentales y sociales (Martínez, 2020), e incluso la OMS instó a los gobiernos y a la sociedad civil para trabajar en conjunto con el sistema de las naciones Unidas para trabajar a favor de la salud mental y así evitar costos sociales y económicos altos frente a la pandemia Covid 19 que atravesamos actualmente (OMS, 2020).

Es por ello la importancia de describir los aspectos psicosociales a los cuales se ven expuestos los conductores de autobuses urbanos en una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta durante la pandemia covid 19 desde el 11 de marzo del 2020 hasta el 31 de Enero del 2021.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Las condiciones de trabajo de los choferes de transporte urbano, los exponen a una gran cantidad de riesgos, que además se agudizaron como resultado de la pandemia de Covid 19. Entre una ciudad y otra, elementos como la temperatura o lo conflictivo de la ruta asignada, complican también las condiciones de trabajo en esta actividad; no debiendo dejar de lado que el incremento de la delincuencia y sus alcances.

Todos estos factores afectan el bienestar, la salud física y social del trabajador, repercutiendo en los resultados de su trabajo, relacionados al rendimiento o productividad de este. En la actualidad los factores de riesgos psicosociales se presentan como el problema más frecuente en la sociedad, constituyéndose hoy en día un aspecto prioritario para la salud pública. Por ello que se hace necesario evaluar los factores de riesgos psicosociales que afectan la salud e integridad de los conductores de autobús urbano en una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta durante la pandemia Covid 19. El lograr identificar los factores de riesgo psicosocial en esta población permitirán generar pautas en beneficio de la salud física, mental y bienestar socio familiar de los choferes.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Describir los aspectos psicosociales a los cuales se ven expuestos los conductores de autobuses urbanos en una cooperativa ubicada en la ciudad de Manta durante la pandemia covid 19 desde el 11 de marzo del 2020 hasta el 31 de Enero del 2021.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el origen de los riesgos psicosociales presentes en los conductores de autobuses urbanos.
- Identificar cuales factores de riesgo afectan más a la población de conductores de autobuses urbanos, para establecer las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos

II. METODOLOGÍA

La metodología de la presente investigación sigue los lineamientos de Sampieri (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014), con un diseño no experimental de tipo transversal, durante la pandemia de Covid 19 desde el el 11 de marzo del 2020 hasta el 31 de Enero del 2021, se tomó como población a todos los 43 choferes de autobús urbano que trabajan en una cooperativa de autobuses urbanos ubicada en la ciudad de Manta, todos de sexo masculino, el 36.4% se encuentra en edades comprendidas entre 31 y 45 años, el 100% de ellos laboran con horarios que ocupan mañana, tarde y parte de la noche. De todos ellos 33 contestaron a los cuestionarios obteniéndose así una tasa de respuesta del 76.7%.

Se utilizó como herramienta de evaluación el cuestionario CoPsoQ ISTAS21 un instrumento internacional de origen danés validado en España, disponible en más de 25 lenguas, que está diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo. Cuenta con dos versiones, la versión corta para centros con menos de 25 trabajadores y la versión media para centros con más de 25 trabajadores, que fue el idóneo para utilizar en el presente estudio, este cuenta con 109 preguntas cortas en su mayoría de tipo Likert, 25 de sus preguntas son sobre las condiciones de empleo y trabajo, 69 preguntas sobre la exposición a factores psicosociales y 15 preguntas sobre la salud y bienestar personal. Dentro de los grupos de preguntas ya mencionadas encontramos a siete preguntas correspondientes a condiciones sociales y demográficas que incluyen el puesto de trabajo, departamento, sexo, edad, antigüedad, relación laboral, y el horario, este último grupo son las únicas que pueden sufrir modificaciones o ser eliminadas sobre todo las de sexo y edad para garantizar la confidencialidad. (Instituto Sindical de Trabajo & Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2003).

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-

técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

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

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

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

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

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

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

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

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

Es de utilización pública y gratuita y garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

Para la aplicación del cuestionario ISTAS 21 se utilizó el método autoadministrado grupal y el de entrevista telefónica. En el primer caso se entregó los cuestionarios a los 18 choferes asistentes a la reunión organizada por la cooperativa explicando previamente el objetivo del estudio, el anonimato del mismo, y junto con cada cuestionario se entregó el consentimiento informado, recepiéndose 17 cuestionarios contestados y uno parcialmente en blanco razón por la cual fue descartado. Por otro lado debido a las dificultades que se presentaron para reunir al grupo faltante se optó por realizar llamadas telefónicas utilizando los datos facilitados por la cooperativa que incluían los números telefónicos y el horario de trabajo de los grupos, lo que permitió llamarlos en sus días libres sin embargo se presentaron inconvenientes para lograr las entrevistas telefónicas por las diversas actividades del personal y por la no contestación de muchos de ellos. A los que contestaron la llamada y aceptaron la entrevista se les explicó el objetivo del estudio, la confidencialidad de la misma previo a solicitar su consentimiento verbal.

Posterior a recibir el consentimiento verbal se realizó las preguntas indicando las opciones de respuesta a cada una de ellos, este grupo de participantes expresó mayor cantidad de dudas con respecto a las preguntas y se logró menor cantidad de preguntas sin responder a diferencia del grupo anterior, las 16 entrevistas que se obtuvieron por vía telefónica haciendo uso del cuestionario istas 21 versión media se realizaron en un tiempo de 20 a 30 minutos. La

información obtenida se ingreso en el software proporcionado por ISTAS 21 el mismo que genera automaticamente un informe preliminar con los riesgos psicosociales a los que estan expuestos los trabajadores.

III. PROCESOS DE INTERVENCIÓN EN COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS.

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

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en Manta 20 de enero 2020.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores, y representantes de la dirección es: LEYDI CALVACHE en calidad de INVESTIGADORA.
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa, excepto El estudio solo incluye a los choferes

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 10/02/2021 y 12/02/2021.

El cuestionario puede verse en el Anexo I.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 20/02/2021 y ha terminado en fecha 04/03/2021.

El Grupo de Trabajo ha informado a la plantilla DE PERSONA A PERSONA y mediante VÍA TELEFÓNICA.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Leydi Calvache, se ha iniciado en fecha 20/02/2021 y finalizado en fecha 02/03/2021.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 06/03/2021

¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

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

Discusión del Informe Preliminar.

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

Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

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

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

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

A. Planificación de la acción preventiva.

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

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

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

IV. RESULTADOS EN LA COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS

1.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS ha sido del 76.7% (contestaron 33 trabajadores/as de los 43 a los que se les suministró el cuestionario).

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

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Chofer de autobuses 0.0% [N=0] (*)
Departamento o	A Choferes de autobús Urbano 100.0% [N=33]

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

CÓMO CONTINUAR:

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

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

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

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

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

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

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la

tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

1.2. CONDICIONES DE TRABAJO

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

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	10	30.3%
Entre 31 y 45 años	12	36.4%
Más de 45 años	11	33.3%
No contesta	0	
Total	33	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**. **Tabla 3: Puesto de trabajo**

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Chofer de autobús	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 4: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
A Choferes de autobús Urbano	33	100.0 %
No contesta	0	
Total	33	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

Tabla 5: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	11	33.3%
Sí, generalmente de nivel superior	0	0.0%
Sí, generalmente de nivel inferior	15	45.5%
Sí, generalmente del mismo nivel	4	12.1%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	0	0.0%
No lo sé	3	9.1%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 6: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizarel servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	15.2%
Algunas veces	8	24.2%
Sólo alguna vez + Nunca	20	60.6%
No contesta	0	
Total	33	

Características relativas a la CONTRATACIÓN.

Tabla 7: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido)	0	0.0%
Soy fijo discontinuo	0	0.0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0.0%
Trabajo sin contrato	33	100.0%
No contesta	0	
Total	33	

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?	N	%
Menos de 30 días	0	0.0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	2	6.1%
Más de 6 meses y hasta 2 años	4	12.1%
Más de 2 años y hasta 5 años	9	27.3%
Más de 5 años y hasta 10 años	5	15.2%
Más de 10 años	13	39.4%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 8: Antigüedad

Características relativas a la **JORNADA**

Tabla 9: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?	N	%
30 horas o menos	0	0.0%
De 31 a 35 horas	1	3.0%
De 36 a 40 horas	2	6.1%
De 41 a 45 horas	9	27.3%
Más de 45 horas	21	63.6%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 10: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	0	0.0%
Turno fijo de mañana	0	0.0%
Turnos mañana, tarde y parte de la noche	33	100.0 %
No contesta	0	
Total	33	

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

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	33	100.0 %
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0.0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0.0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0.0%
Tengo más de una hora de margen	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 12:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	16.1%
Algunas veces	12	38.7%
Sólo alguna vez + Nunca	14	45.2%
No contesta	2	
Total	33	

Tabla 13:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	15.2%
Algunas veces	5	15.2%
Sólo alguna vez + Nunca	23	69.7%
No contesta	0	
Total	33	

Tablas 14 y 15. Días laborables

Tabla 14:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	0	0.0%
Alguno excepcionalmente	0	0.0%
Un sábado al mes	0	0.0%
Dos sábados	33	100.0%
Tres o más sábados al mes	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

TABLA 15:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	0	0.0%
Alguno excepcionalmente	0	0.0%
Un domingo al mes	0	0.0%
Dos domingos	33	100.0%
Tres o más domingos al mes	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tablas 16 y 17. Exigencias de disponibilidad

Tabla 16:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	3	9.1%
Algunas veces	13	39.4%
Sólo alguna vez + Nunca	17	51.5%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 17:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	6	19.4%
Algún día excepcionalmente	4	12.9%
De 1 a 5 días al mes	2	6.5%
De 6 a 10 días al mes	8	25.8%
11 o más días al mes	11	35.5%
No contesta	2	
Total	33	

Tabla 18: Trabajo doméstico-

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	2	6.1%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	1	3.0%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	0	0.0%
Sólo hago tareas muy puntuales	9	27.3%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	21	63.6%
No contesta	0	
Total	33	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos RECURSOS

Tabla 19:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	17	54.8%
Algunas veces	1	3.2%
Sólo alguna vez + Nunca	13	41.9%
No contesta	2	
Total	33	

Tabla 20:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	31	93.9%
Algunas veces	2	6.1%
Sólo alguna vez + Nunca	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 21:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	31	93.9%
Algunas veces	2	6.1%
Sólo alguna vez + Nunca	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Características relativas al SALARIO.

Tabla 22: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	4	12.1%
Entre 301 y 450 euros	15	45.5%
Entre 451 y 600 euros	4	12.1%
Entre 601 y 750 euros	2	6.1%
Entre 751 y 900 euros	5	15.2%
Entre 901 y 1.200 euros	3	9.1%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0.0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0.0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0.0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0.0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0.0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0.0%
Más de 3.000 euros	0	0.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 23: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	0	0.0%
Una parte fija y otra variable	0	0.0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	33	100.0%
No contesta	0	
Total	33	

Tabla 24: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocidasalarialmente?	N	%
Sí	20	62.5%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POREJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)	0	0.0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POREJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)	0	0.0%
No lo sé	12	37.5%
No contesta	1	
Total	33	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 25: Promoción

¿Desde que entraste en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS ¿has ascendido de categoría o grupoprofesional?	N	%
No	31	100.0%
Sí, una vez	0	0.0%
Sí, dos veces	0	0.0%
Sí, tres o más veces	0	0.0%
No contesta	2	
Total	33	

1.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

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

información del apartado 4.4.

1.3.1.EXPOSICIONES

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

Tabla 26: Exposiciones en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre el empleo	90.6	0	9.4
	Calidad de liderazgo	57.6	24.2	18.2
	Exigencias emocionales	56.3	25	18.8
	Influencia	46.9	43.8	9.4
	Ritmo de trabajo	45.5	48.5	6.1
	Sentido del trabajo	45.5	15.2	39.4
	Apoyo social de compañeros	45.5	24.2	30.3
	Sentimiento de grupo	42.4	36.4	21.2
	Exigencias esconder emociones	30.3	48.5	21.2
	Posibilidades de desarrollo	24.2	57.6	18.2
	Apoyo social de superiores	24.2	42.4	33.3
	Doble presencia	18.2	21.2	60.6
	Claridad de rol	15.2	42.4	42.4
	Inseguridad condiciones trabajo	13.3	86.7	0
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Previsibilidad	12.1	39.4
Justicia		10	10	80
Conflicto de rol		4.2	20.8	75
Exigencias cuantitativas		0	7.4	92.6
Reconocimiento		0	21.2	78.8
	Confianza vertical	0	0	100

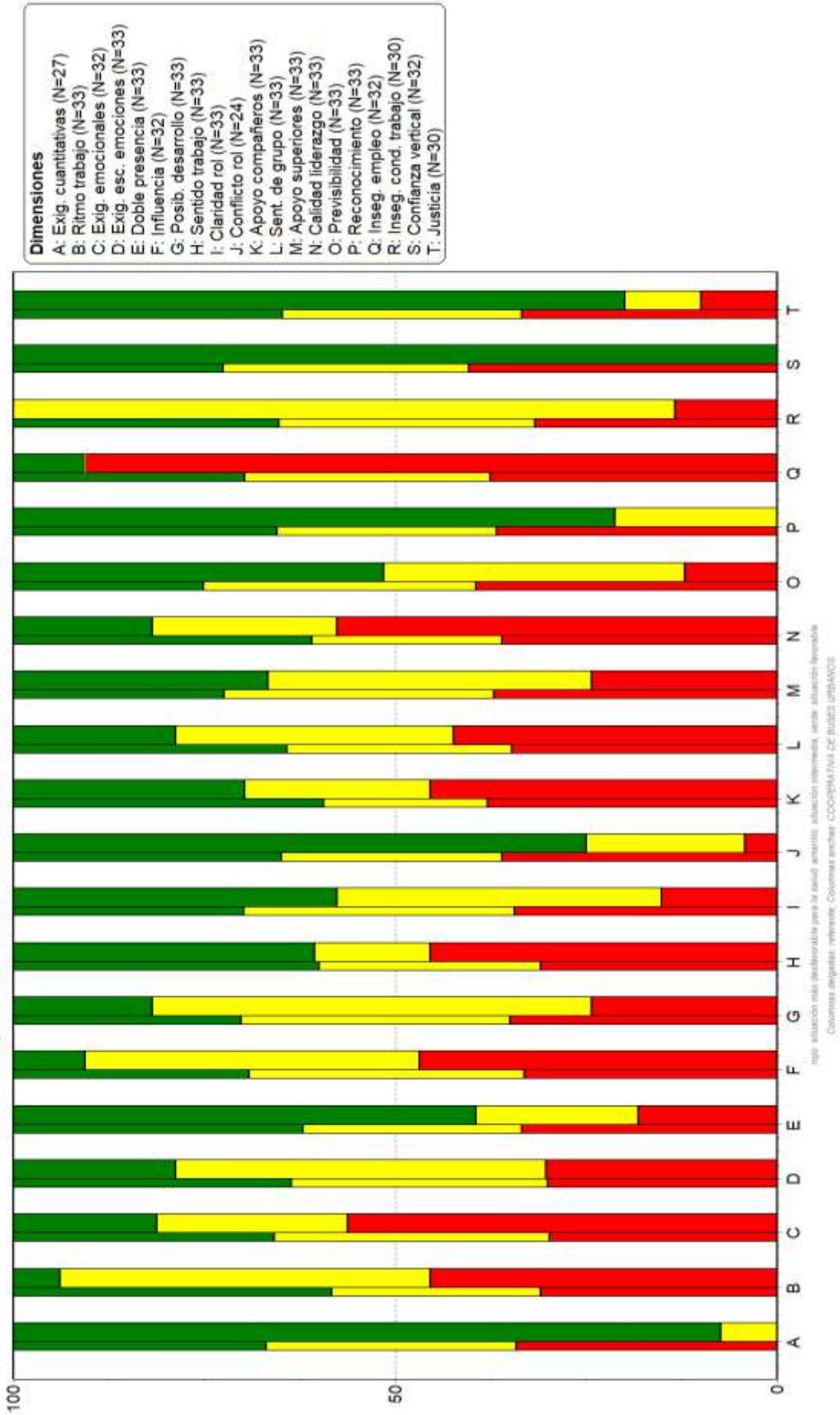
Rojo: *tercil más desfavorable para la salud*, **Amarillo:** *tercil intermedio*, **Verde:** *tercil más favorable para la salud*.

La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que, si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas rojas, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

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

**Exposiciones psicosociales en COOPERATIVA DE BUSES URBANOS .
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.**

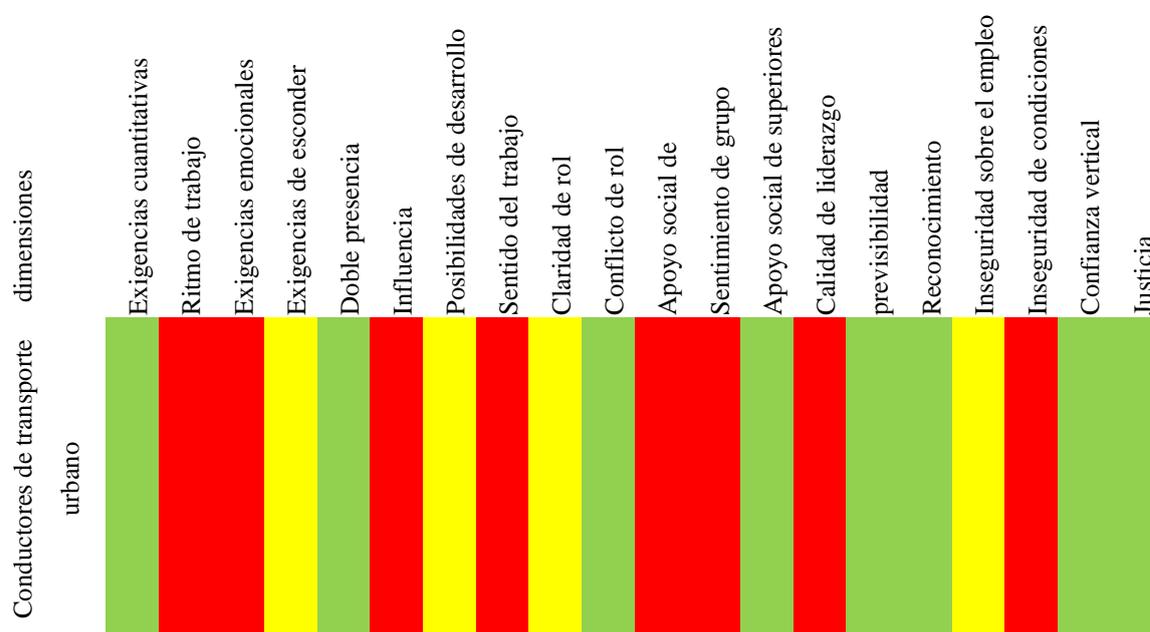


1.3.2. Localización de las exposiciones

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

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

Tabla 27: Localización de las exposiciones en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS



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

1.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

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

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

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

con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

1.4.1. Inseguridad sobre el empleo

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

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 90.6% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 9.4% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 28: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	81.8 [N=27]	6.1 [N=2]	12.1 [N=4]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	84.4 [N=27]	6.3 [N=2]	9.4 [N=3]	[N=1]

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

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

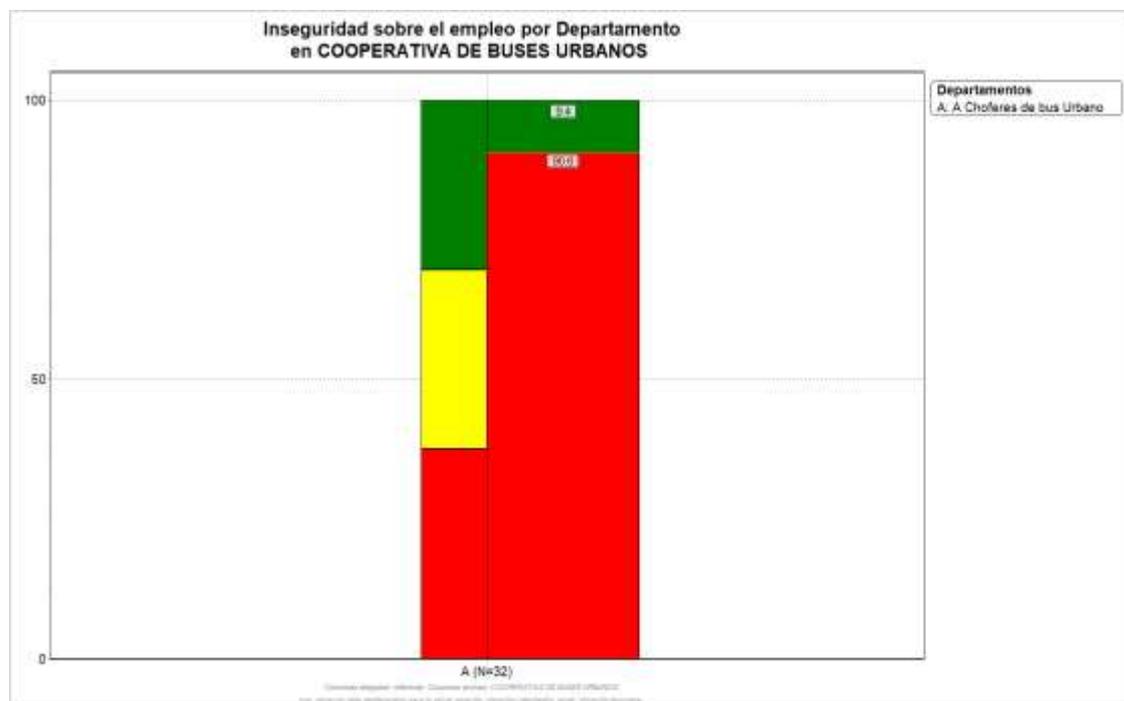
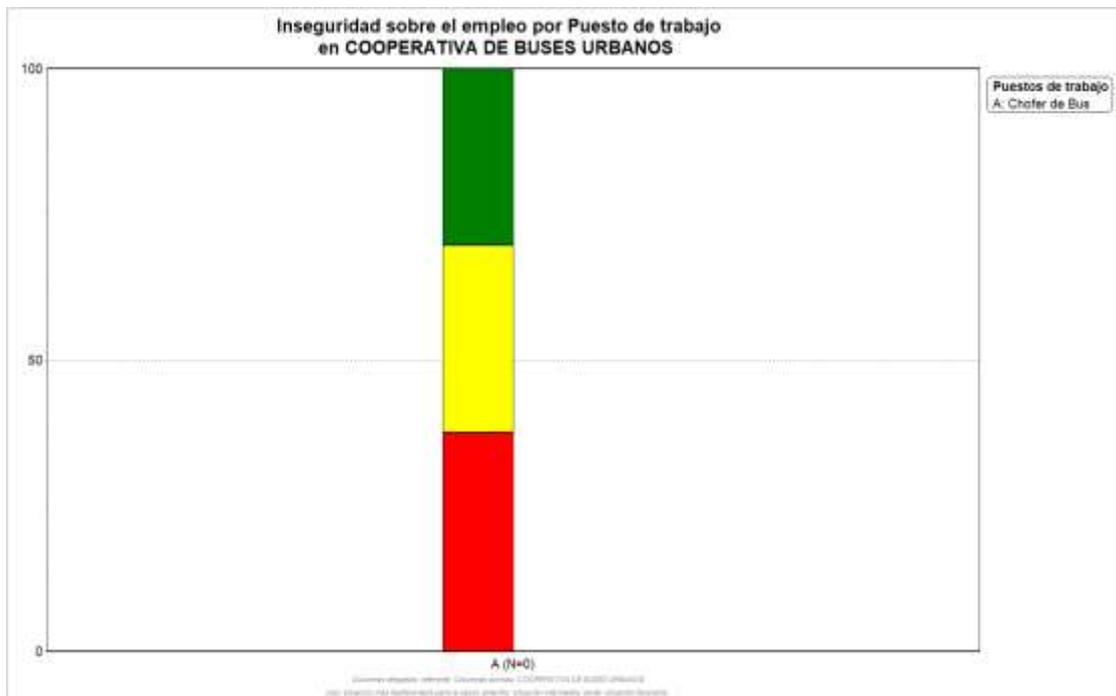


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por departamento

1.4.1. Calidad de liderazgo

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

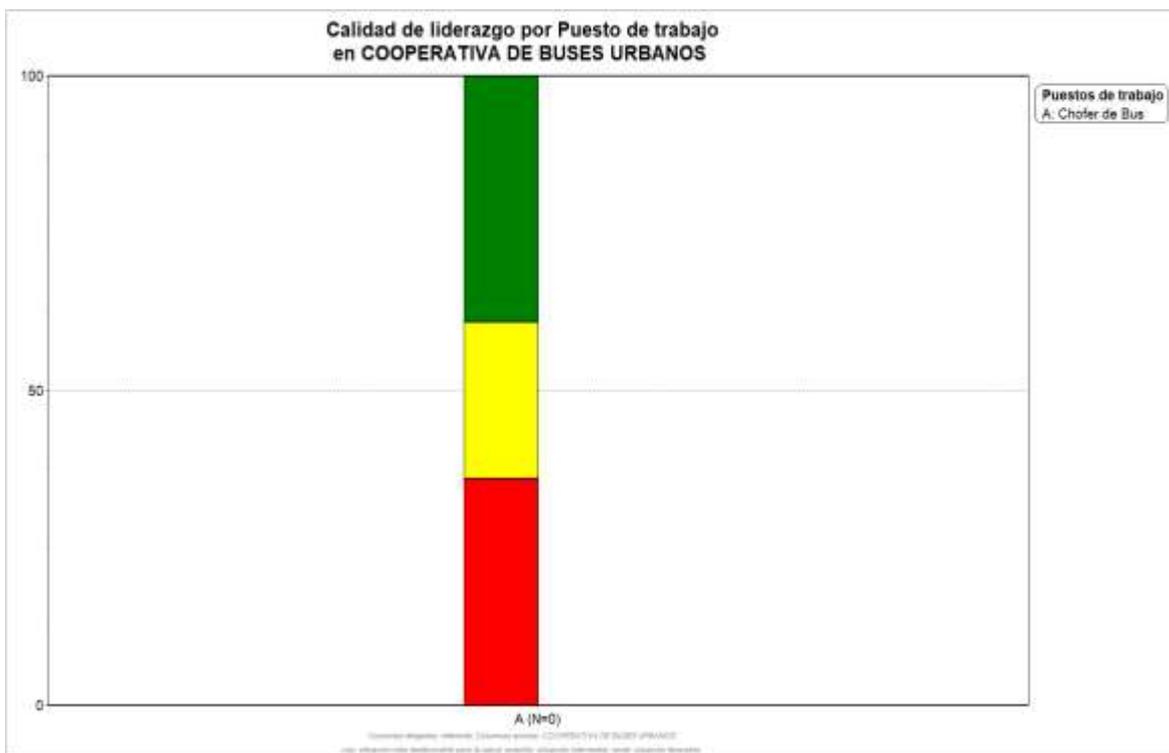
Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 57.6% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 24.2% a la intermedia y un 18.2% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	18.2 [N=6]	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	42.4 [N=14]	42.4 [N=14]	15.2 [N=5]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	51.5 [N=17]	33.3 [N=11]	15.2 [N=5]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	42.4 [N=14]	39.4 [N=13]	18.2 [N=6]	[N=0]

Gráfico 4. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



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

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

1.4.1. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

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

emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 56.3% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 25% a la intermedia y un 18.8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

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

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	36.4 [N=12]	33.3 [N=11]	30.3 [N=10]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	0.0 [N=0]	3.0 [N=1]	97.0 [N=32]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cier ta me did a	En alguna medid a + En ningun a medid a	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	30.3 [N=10]	36.4 [N=12]	33.3 [N=11]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	40.6 [N=13]	28.1 [N=9]	31.3 [N=10]	[N=1]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

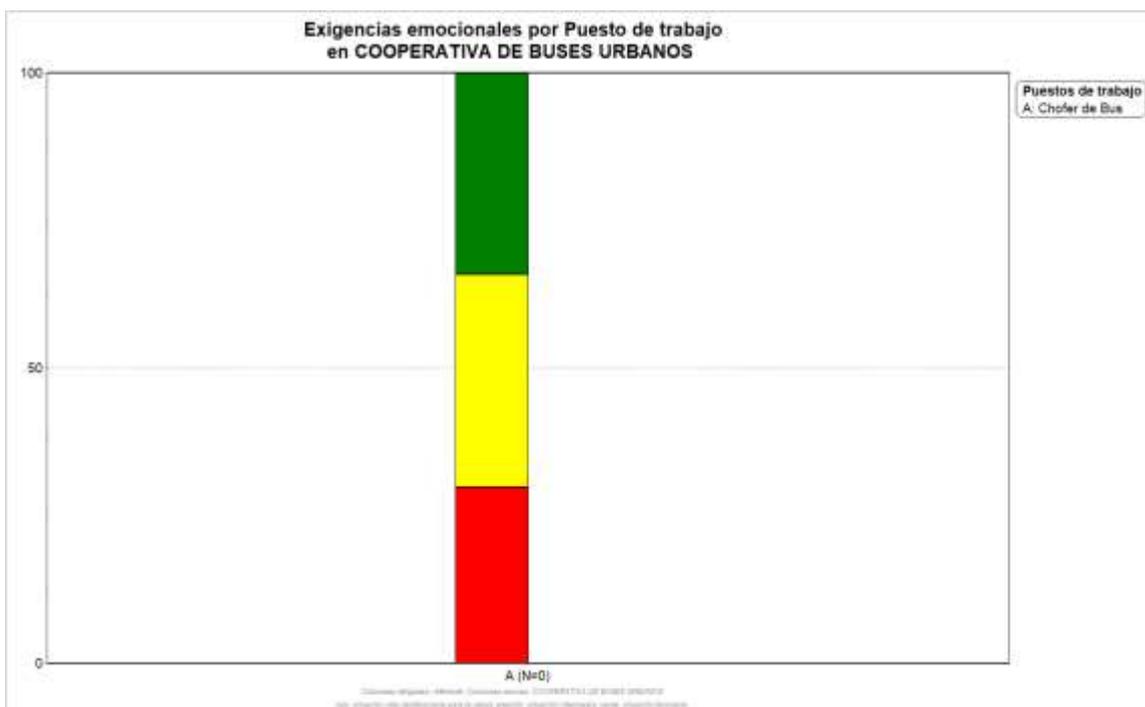
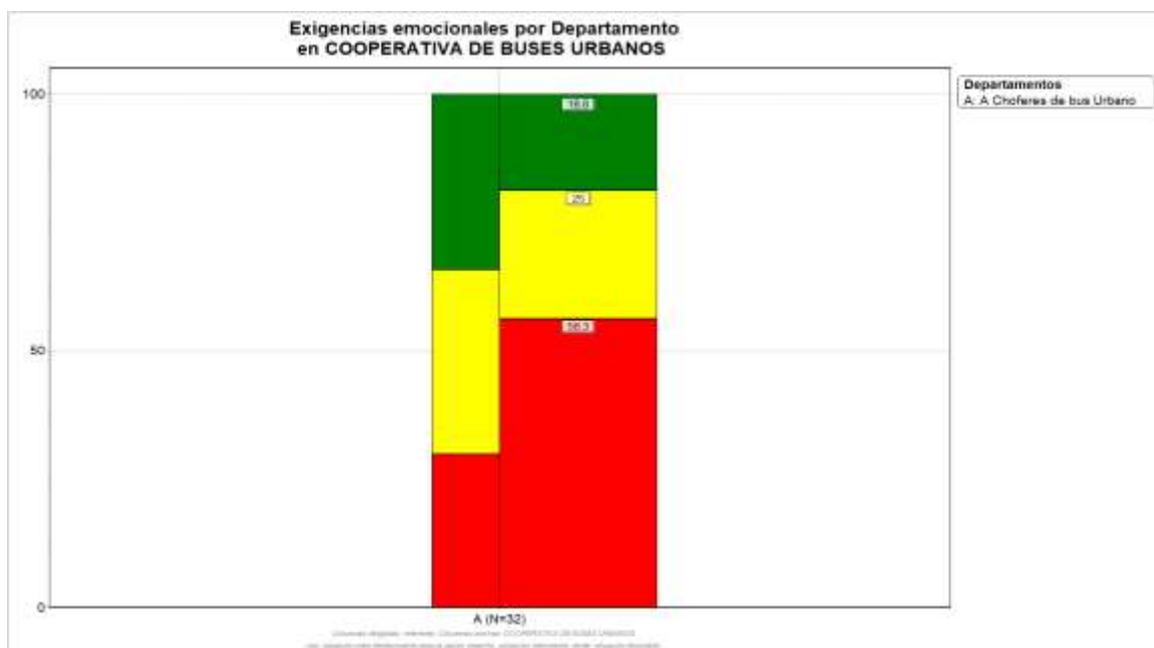


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por departamento



1.4.1 Influencia

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

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 46.9% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 43.8% a la intermedia y un 9.4% a la más favorable para la salud respecto a la Influenza.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influenza.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	12.5 [N=4]	43.8 [N=14]	43.8 [N=14]	[N=1]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	9.1 [N=3]	42.4 [N=14]	48.5 [N=16]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	37.5 [N=12]	43.8 [N=14]	18.8 [N=6]	[N=1]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	43.8 [N=14]	28.1 [N=9]	28.1 [N=9]	[N=1]

Gráfico 7. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

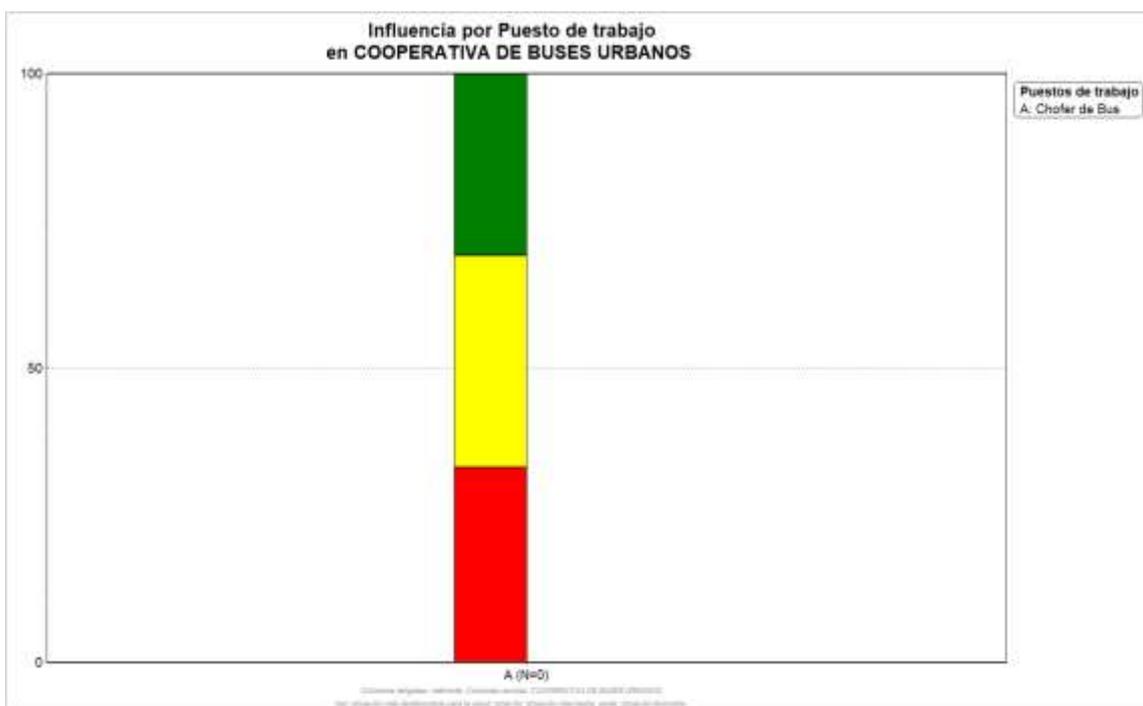
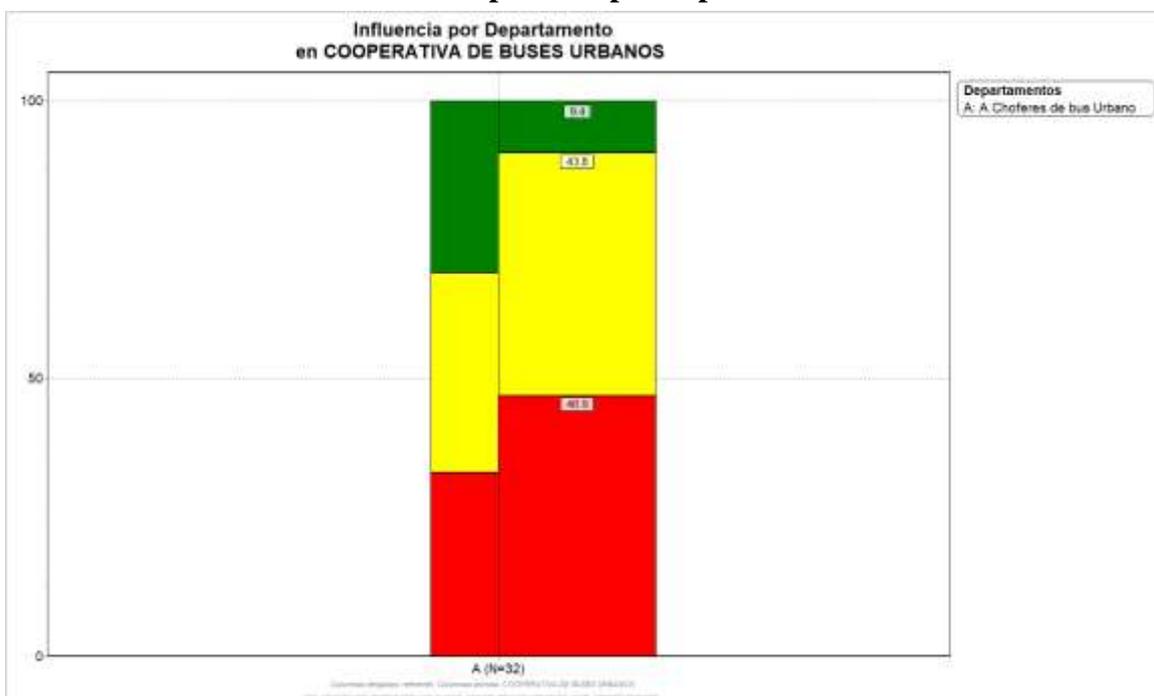


Gráfico 8. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Ritmo de trabajo

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 45.5% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 48.5% a la intermedia y un 6.1% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	3.0 [N=1]	24.2 [N=8]	72.7 [N=24]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	18.2 [N=6]	54.5 [N=18]	27.3 [N=9]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	27.3 [N=9]	54.5 [N=18]	18.2 [N=6]	[N=0]

Gráfico 9. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

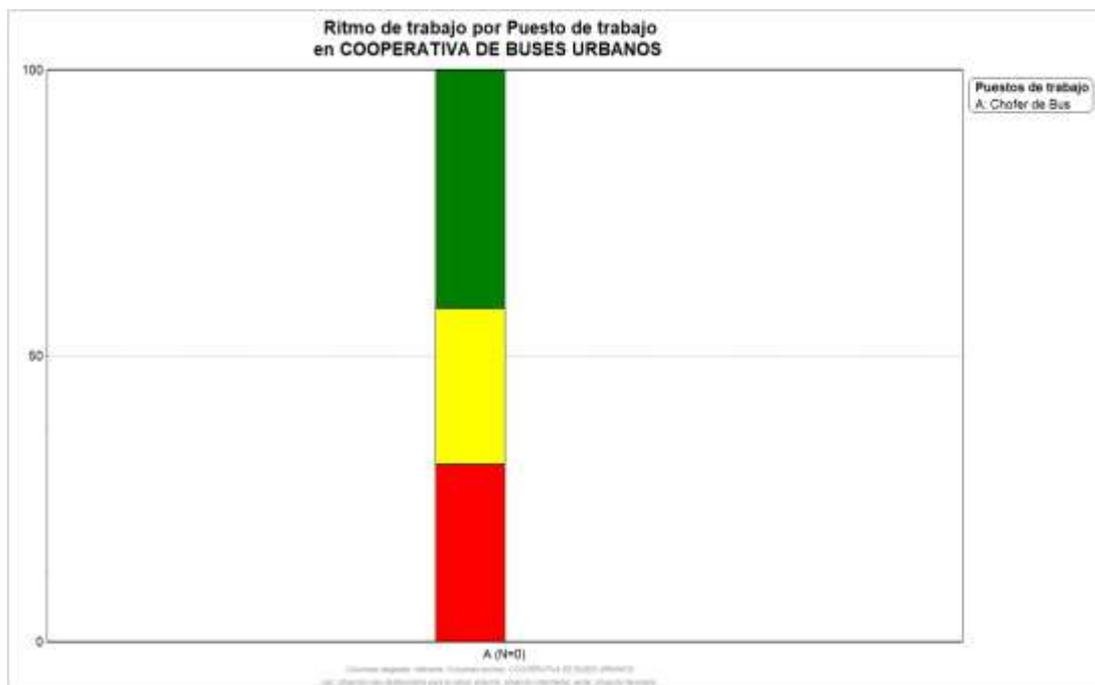
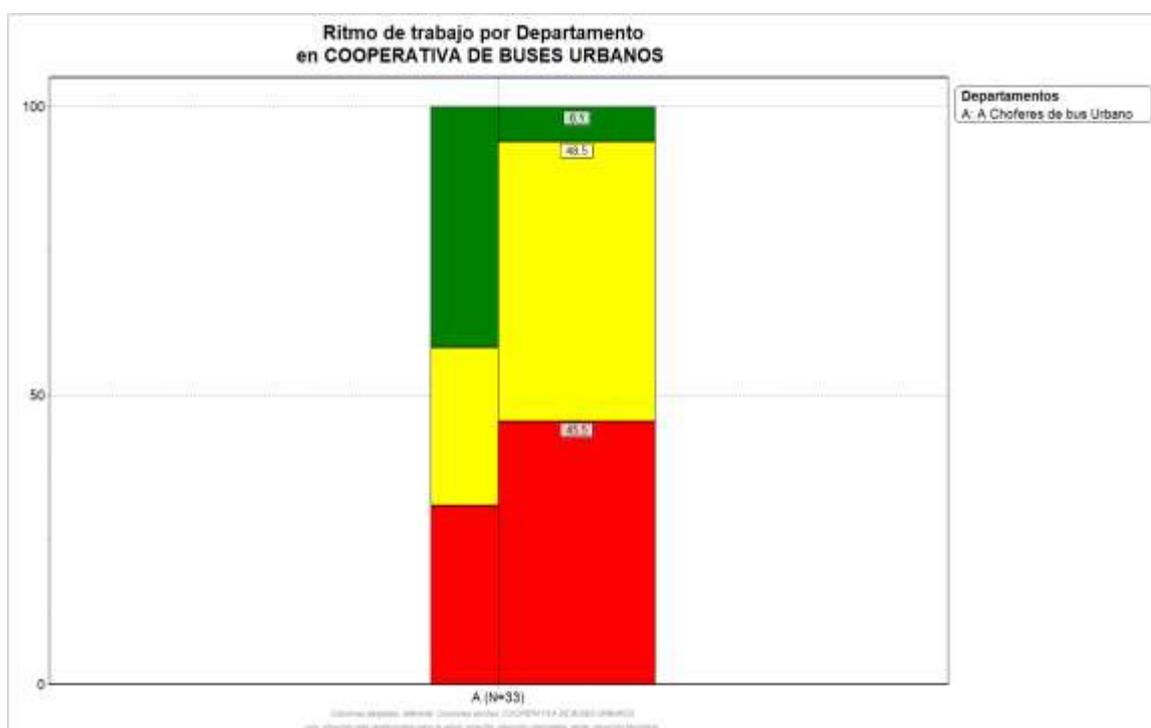


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1 Sentido del trabajo

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

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

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 45.5% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 15.2% a la intermedia y un 39.4% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	60.6 [N=20]	30.3 [N=10]	9.1 [N=3]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	54.5 [N=18]	33.3 [N=11]	12.1 [N=4]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	48.5 [N=16]	33.3 [N=11]	18.2 [N=6]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

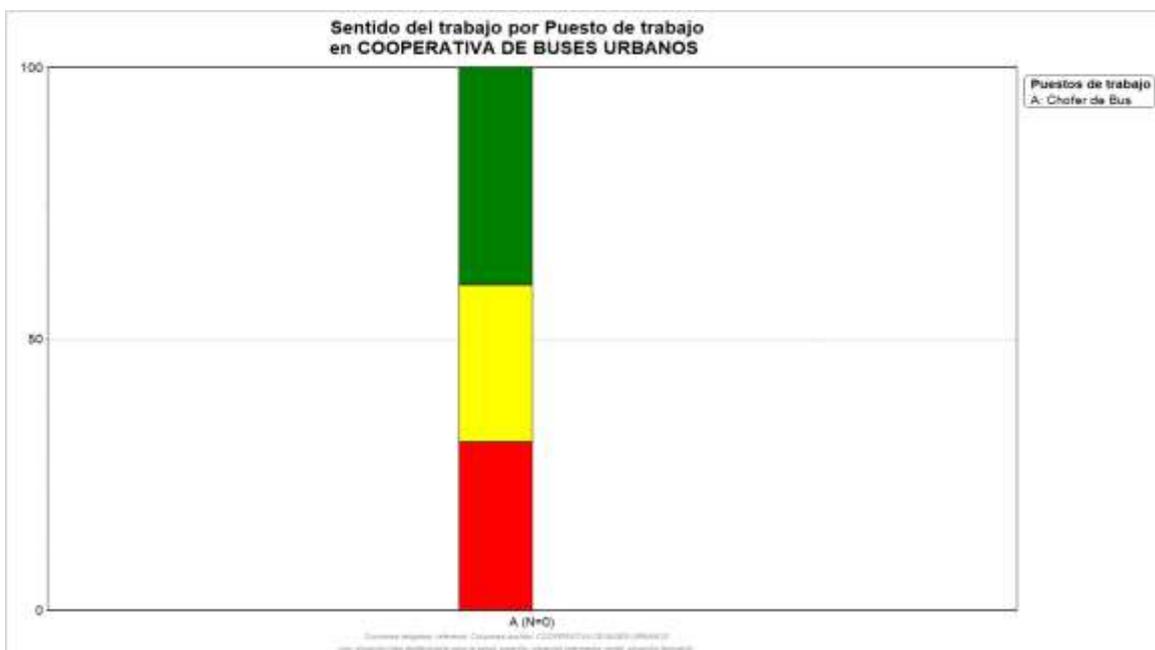
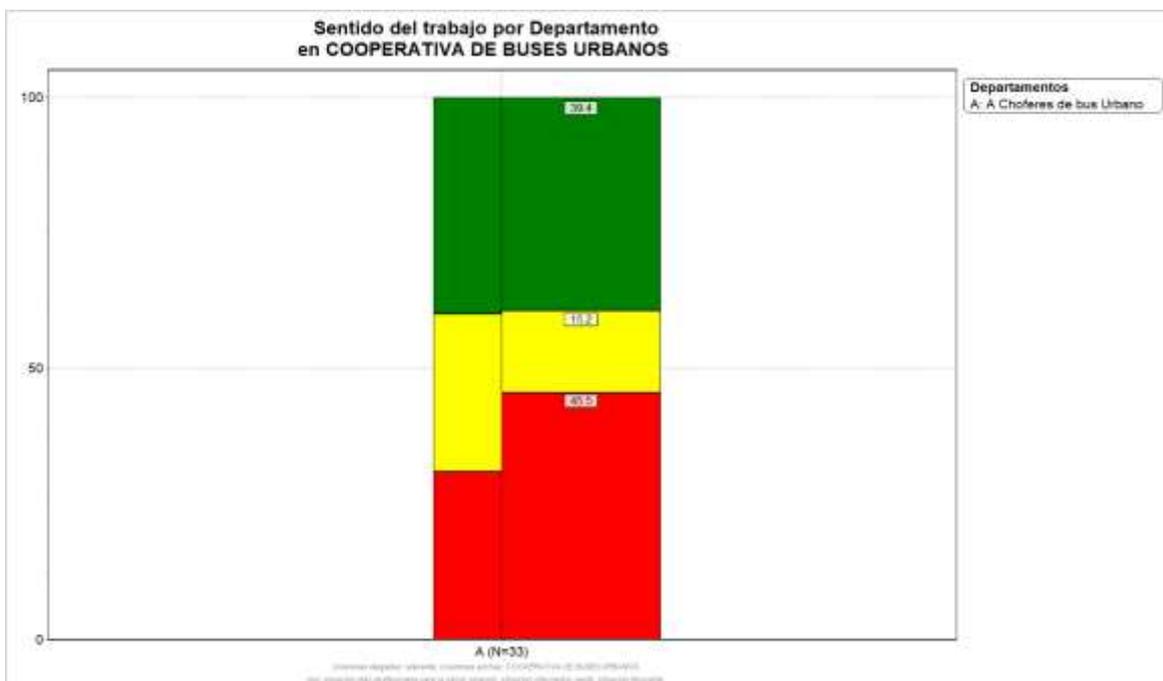


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Apoyo social de compañeros

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

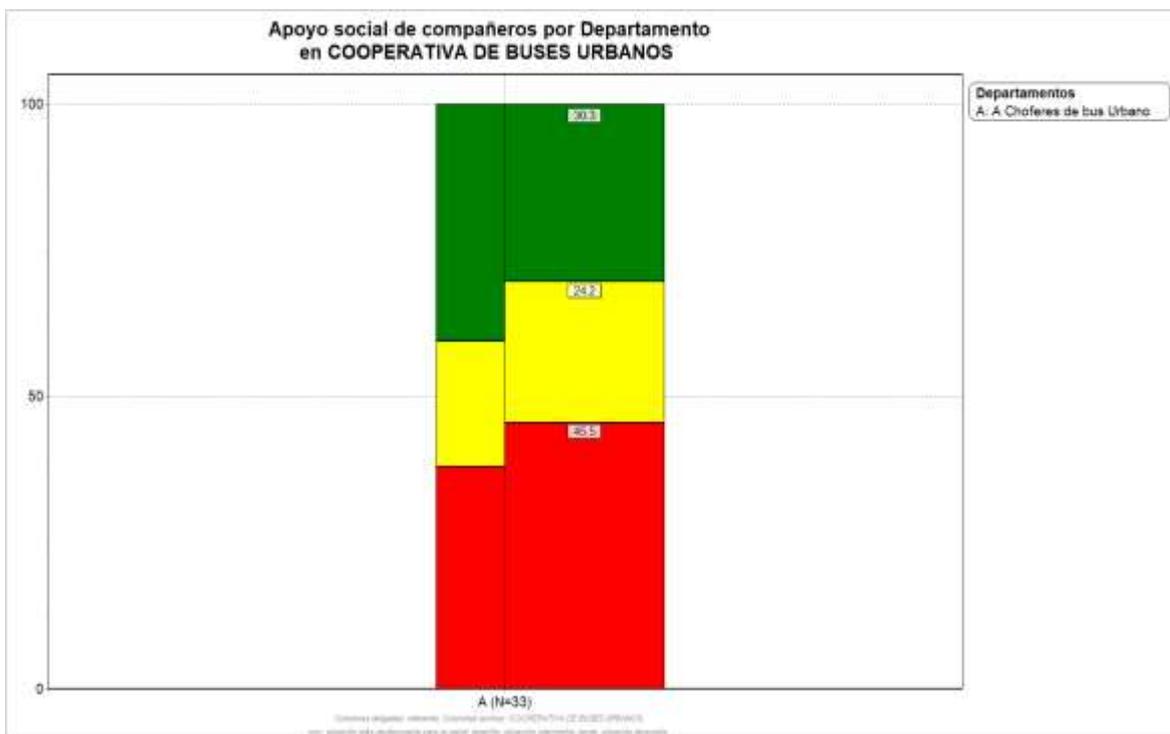
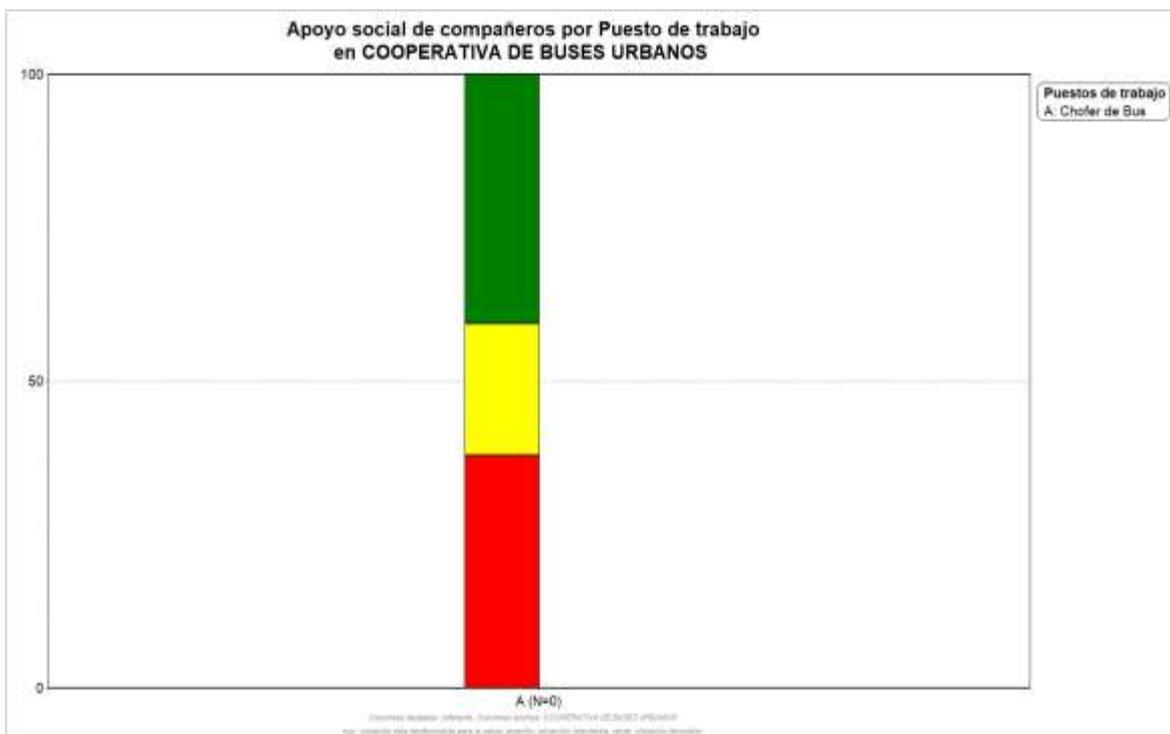
Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de un verdadero equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales),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

Prevalencia de la exposición. Un 45.5% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 24.2% a la intermedia y un 30.3% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	33.3 [N=11]	36.4 [N=12]	30.3 [N=10]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	18.2 [N=6]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	57.6 [N=19]	27.3 [N=9]	15.2 [N=5]	[N=0]

Gráfico 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



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

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por departamento

1.4.1. Sentimiento de grupo

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 42.4% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 36.4% a la intermedia y un 21.2% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	45.5 [N=15]	42.4 [N=14]	12.1 [N=4]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	42.4 [N=14]	45.5 [N=15]	12.1 [N=4]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	18.2 [N=6]	[N=0]

Gráfico 15. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

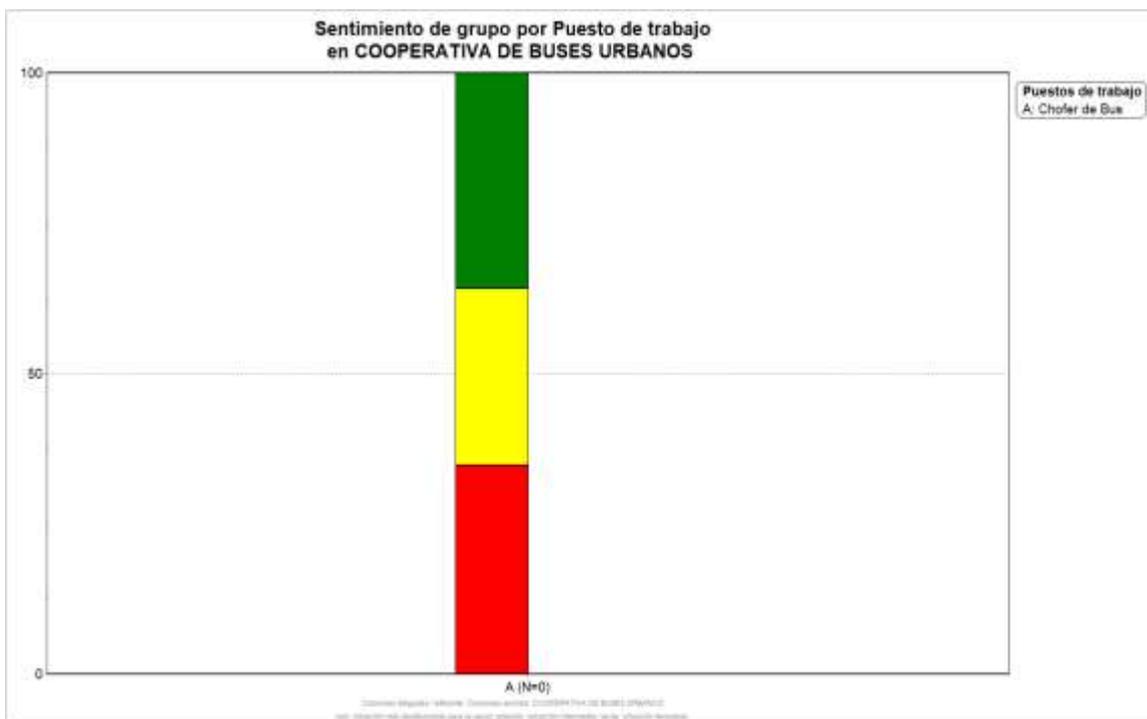
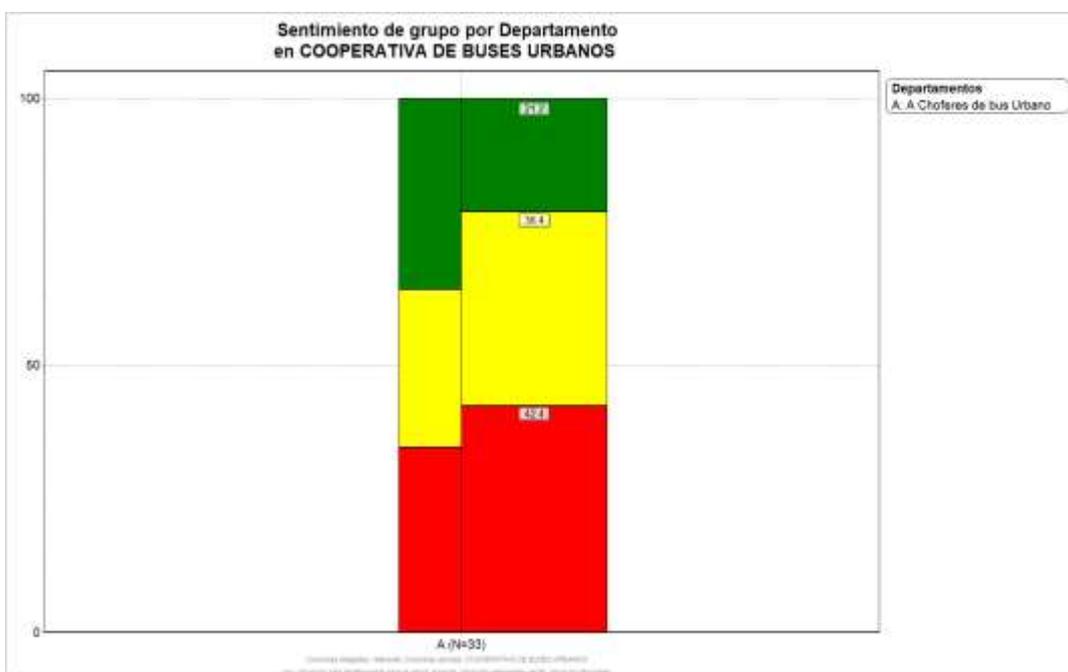


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Exigencias de esconder emociones

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

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

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

Prevalencia de la exposición. Un 30.3% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 48.5% a la intermedia y un 21.2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunqueno tengas ganas?	45.5 [N=15]	39.4 [N=13]	15.2 [N=5]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	33.3 [N=11]	39.4 [N=13]	27.3 [N=9]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	18.2 [N=6]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	33.3 [N=11]	42.4 [N=14]	24.2 [N=8]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

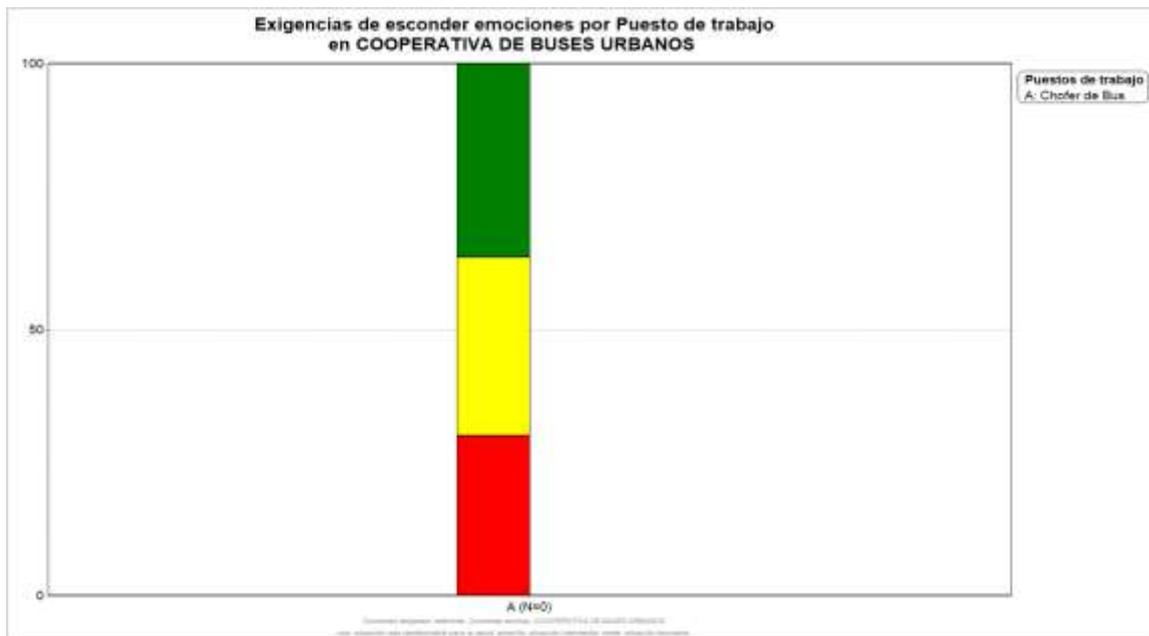
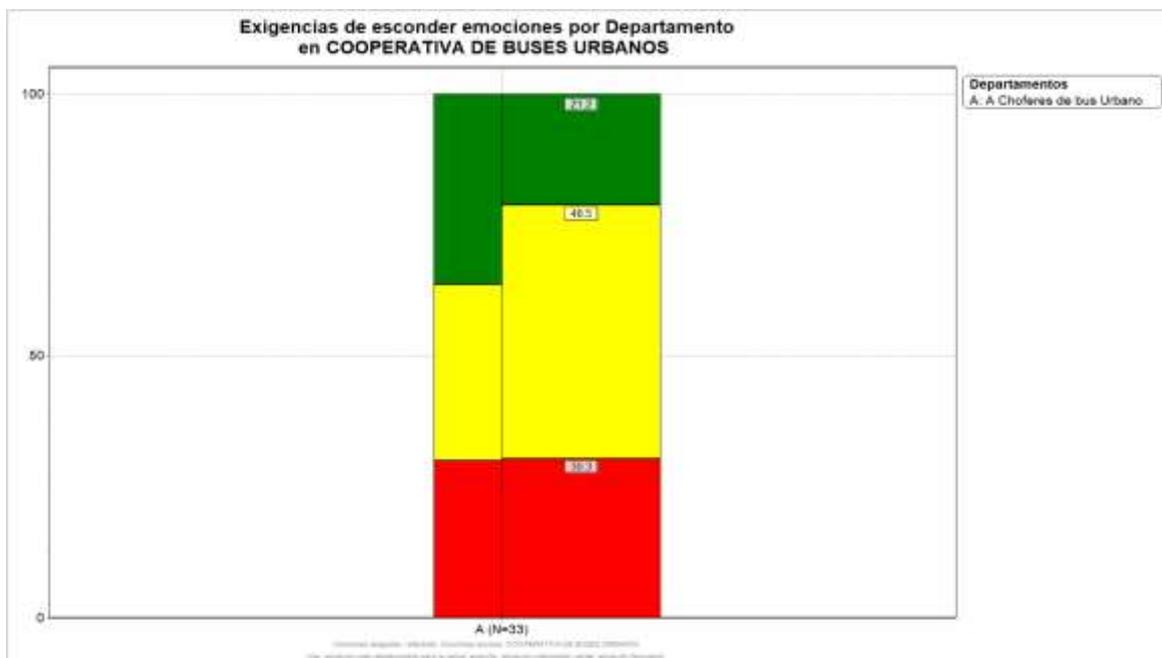


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por departamento



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

Posibilidades de desarrollo

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 24.2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 57.6% a la intermedia y un 18.2% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	24.2 [N=8]	48.5 [N=16]	27.3 [N=9]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	24.2 [N=8]	45.5 [N=15]	30.3 [N=10]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	33.3 [N=11]	45.5 [N=15]	21.2 [N=7]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	42.4 [N=14]	42.4 [N=14]	15.2 [N=5]	[N=0]

Gráfico 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

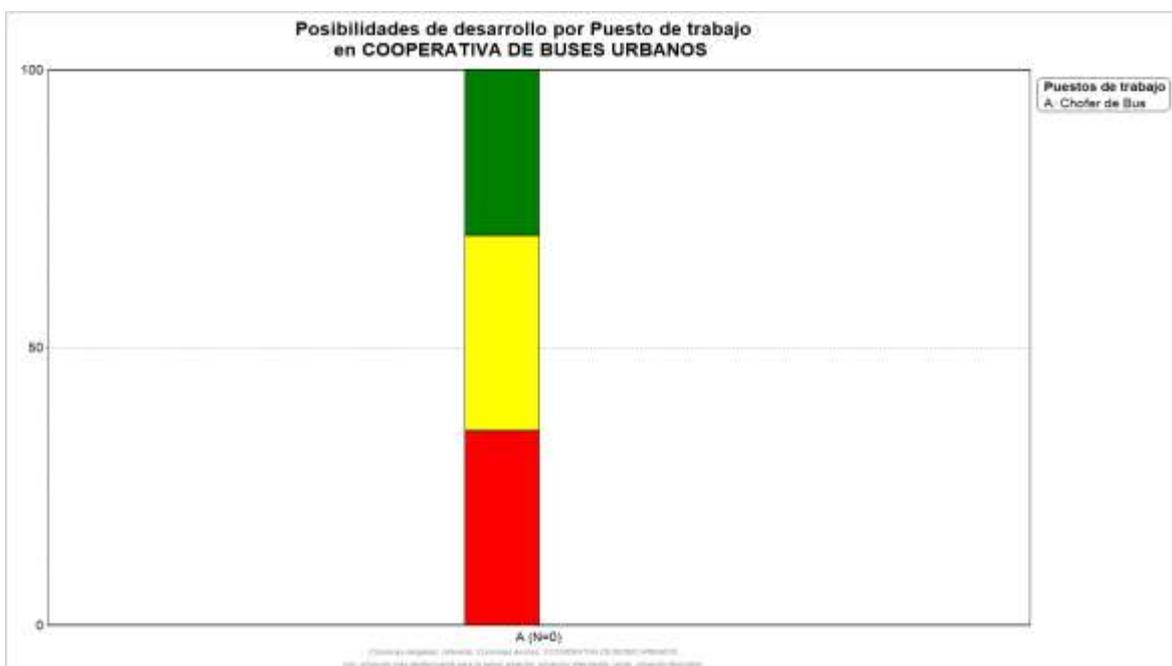
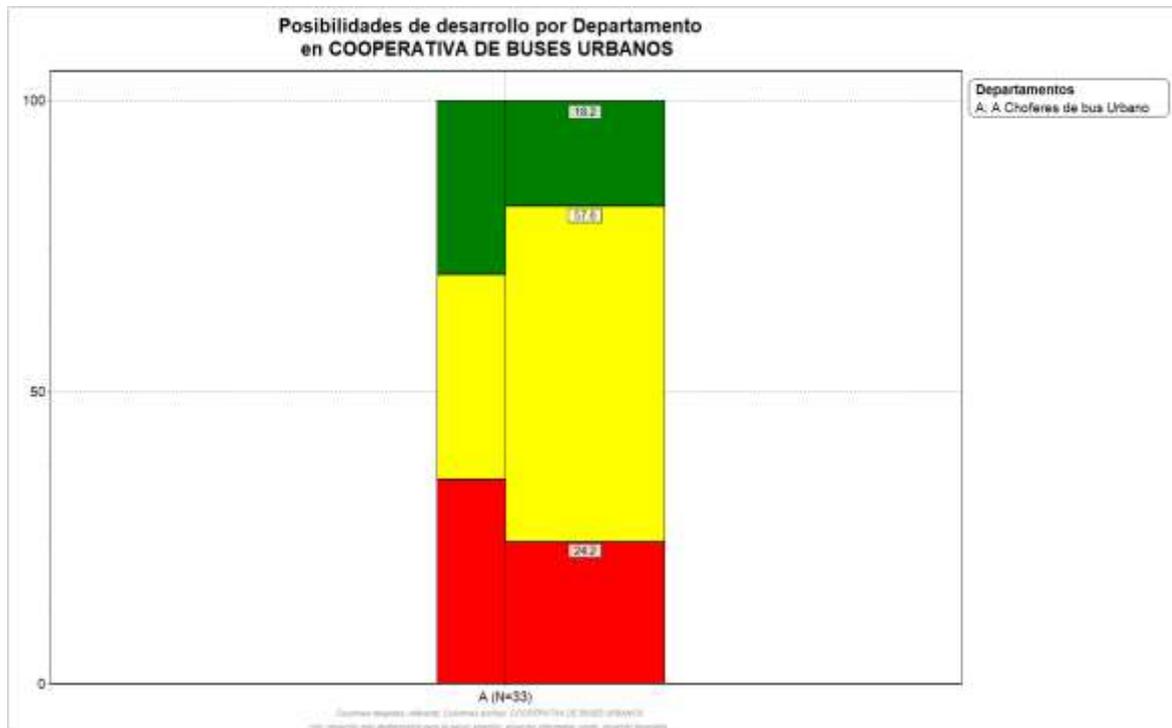


Gráfico 20. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Apoyo social de superiores

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

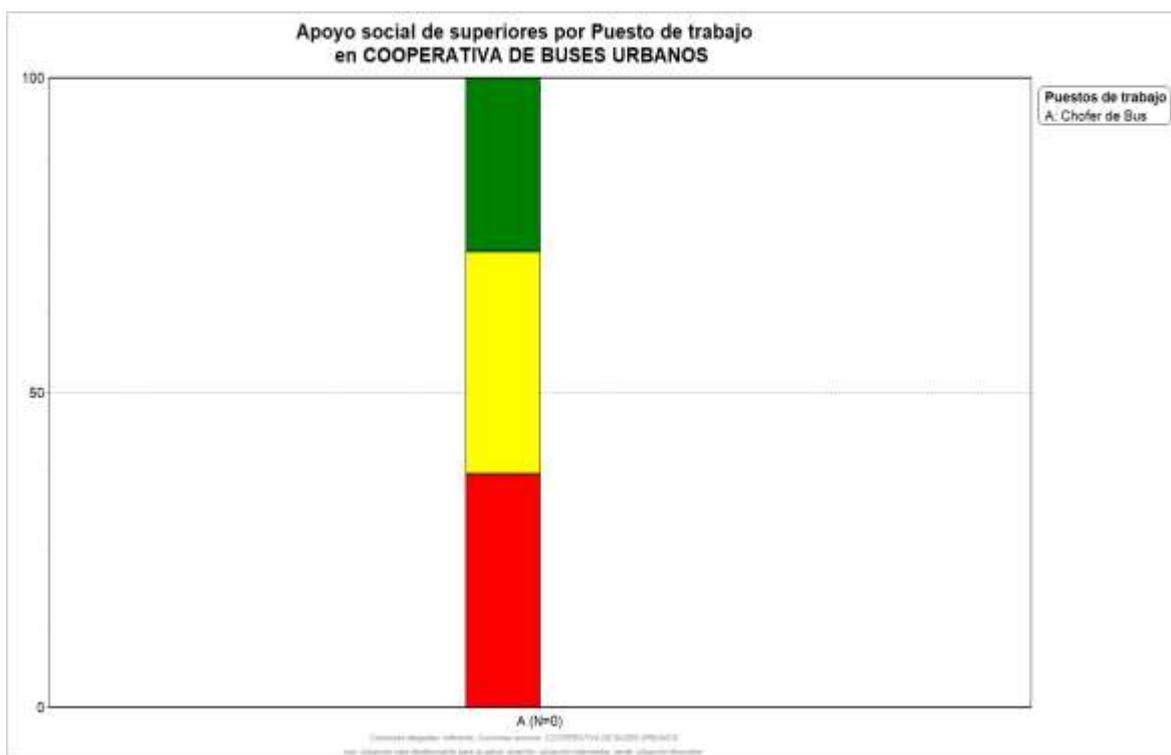
Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta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

Prevalencia de la exposición. Un 24.2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 42.4% a la intermedia y un 33.3% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo algun a vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	72.7 [N=24]	18.2 [N=6]	9.1 [N=3]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	57.6 [N=19]	33.3 [N=11]	9.1 [N=3]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	66.7 [N=22]	21.2 [N=7]	12.1 [N=4]	[N=0]

Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



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

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

1.4.1 Doble presencia

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 18.2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.2% a la intermedia y un 60.6% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	12.1 [N=4]	6.1 [N=2]	81.8 [N=27]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	9.1 [N=3]	9.1 [N=3]	81.8 [N=27]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3.0 [N=1]	21.2 [N=7]	75.8 [N=25]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	0.0 [N=0]	15.2 [N=5]	84.8 [N=28]	[N=0]

Gráfico 22. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

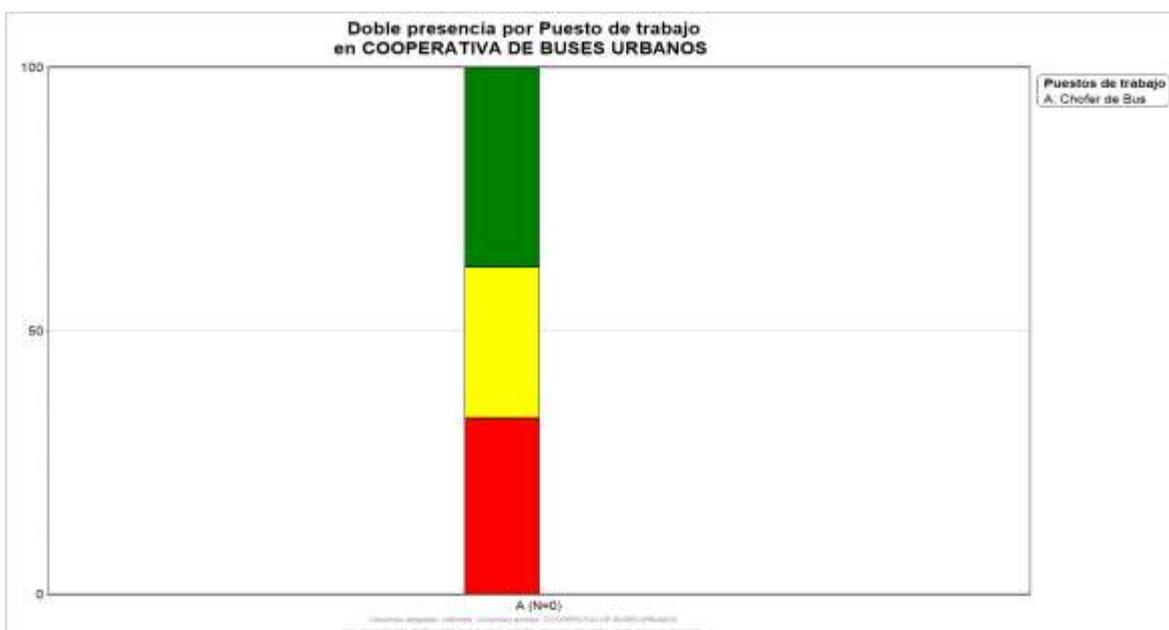
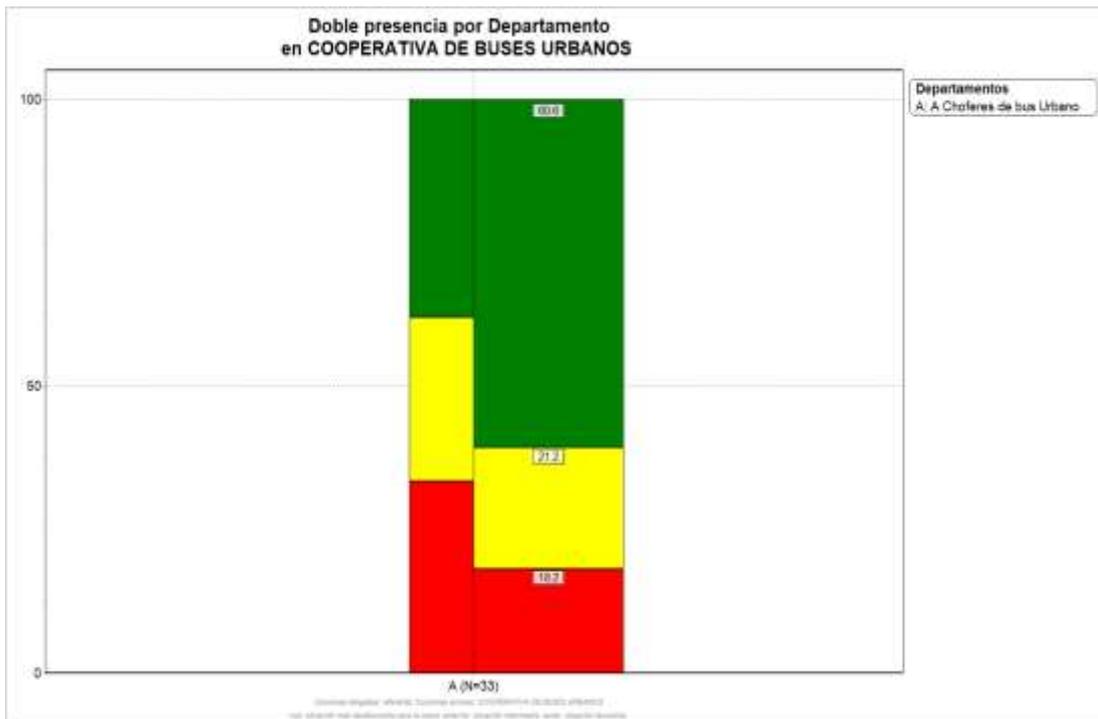


Gráfico 23. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1 Claridad de rol

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 15.2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 42.4% a la intermedia y un 42.4% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	81.8 [N=27]	18.2 [N=6]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	87.9 [N=29]	9.1 [N=3]	3.0 [N=1]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	97.0 [N=32]	0.0 [N=0]	3.0 [N=1]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	75.8 [N=25]	18.2 [N=6]	6.1 [N=2]	[N=0]

Gráfico 24. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

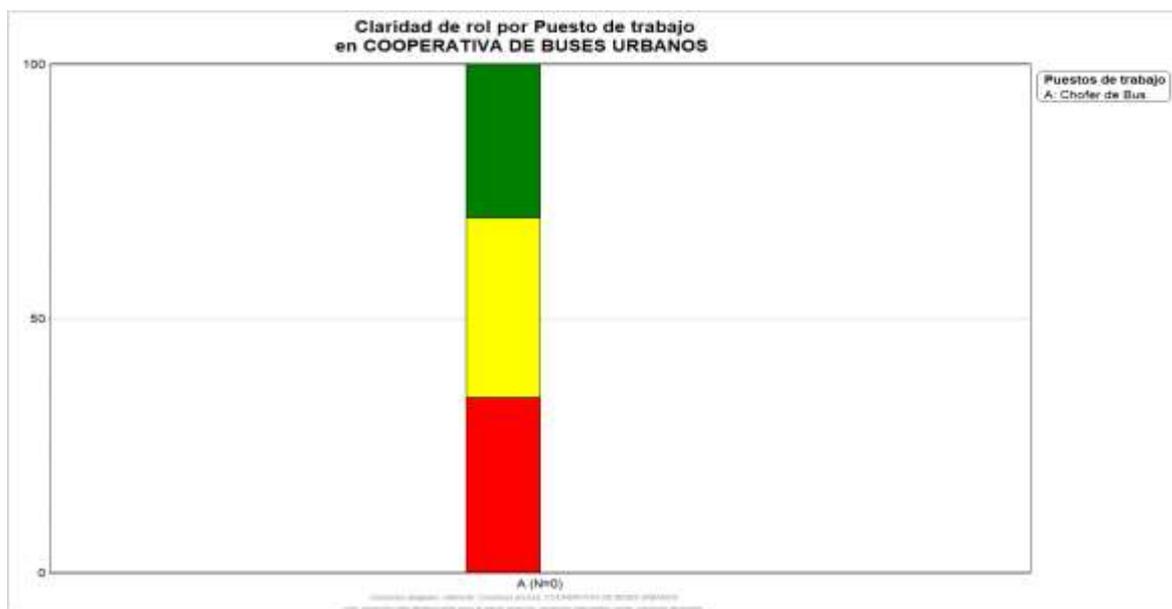
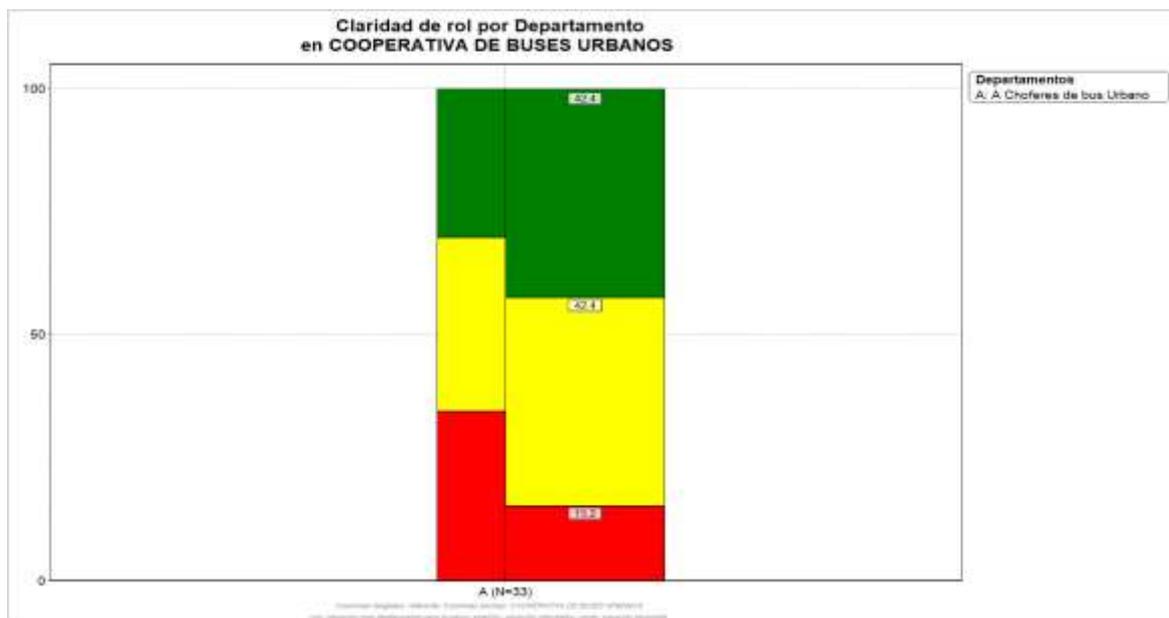


Gráfico 25. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

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

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...). Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 13.3% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 86.7% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las

condiciones de trabajo.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	0.0 [N=0]	3.2 [N=1]	96.8 [N=30]	[N=2]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	12.5 [N=4]	37.5 [N=12]	50.0 [N=16]	[N=1]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	100.0 [N=31]	[N=2]
si se varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	97.0 [N=32]	3.0 [N=1]	0.0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 26. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

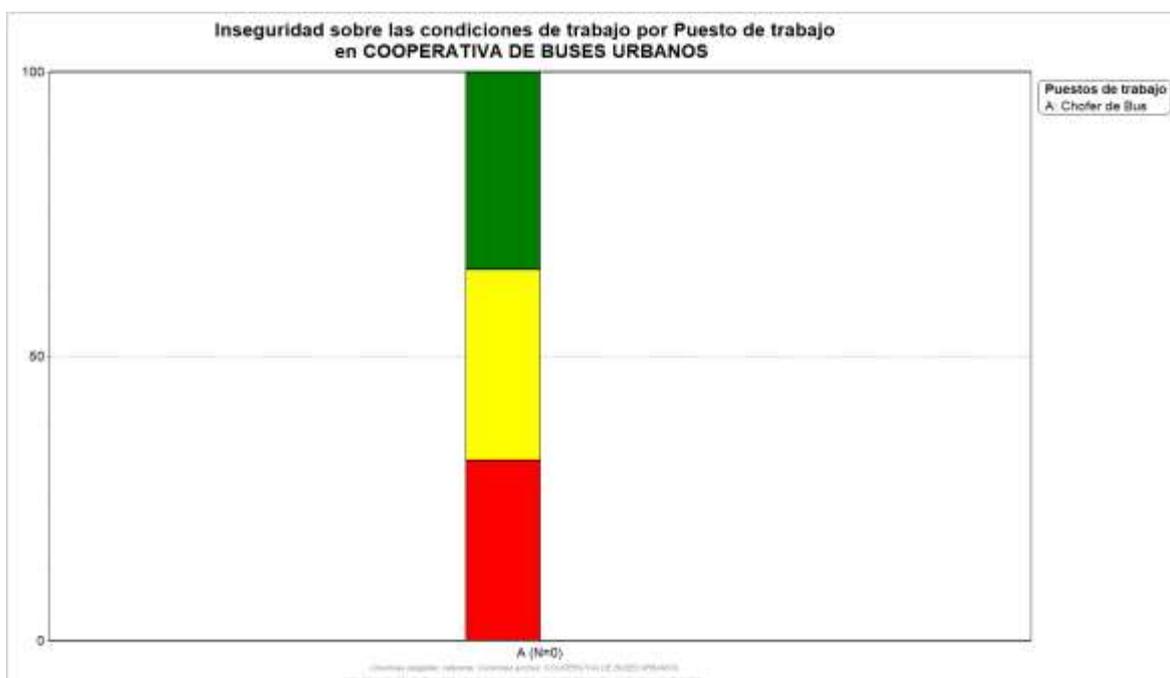
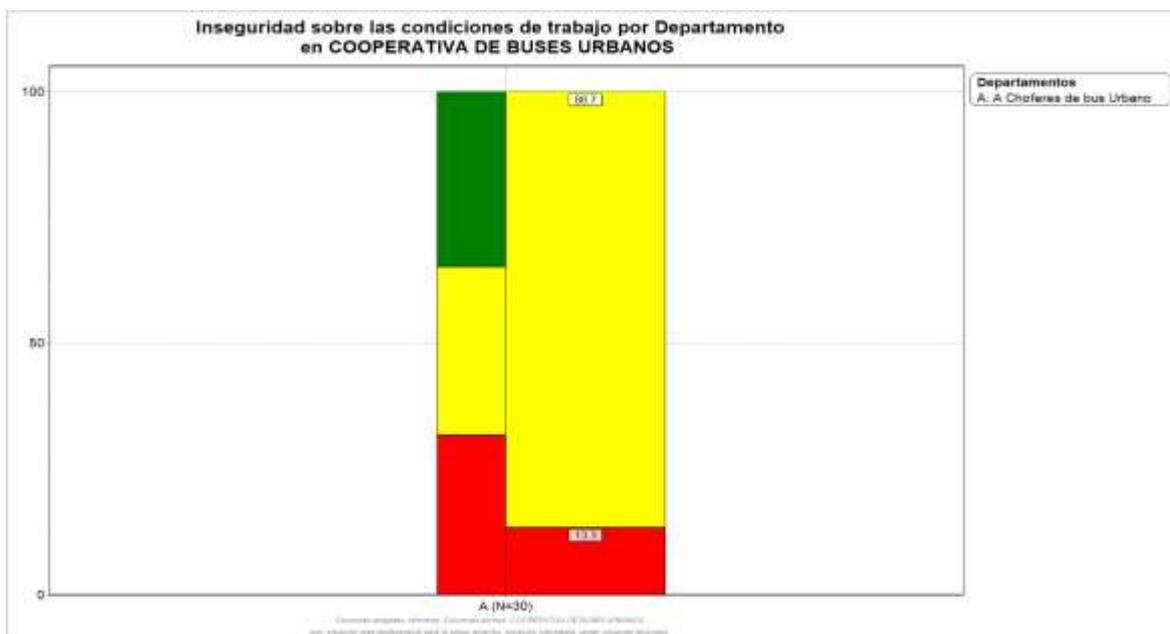


Gráfico 27. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Previsibilidad

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 12.1% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 39.4% a la intermedia y un 48.5% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

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

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos a futuro?	60.6 [N=20]	27.3 [N=9]	12.1 [N=4]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	87.9 [N=29]	12.1 [N=4]	0.0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 28. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

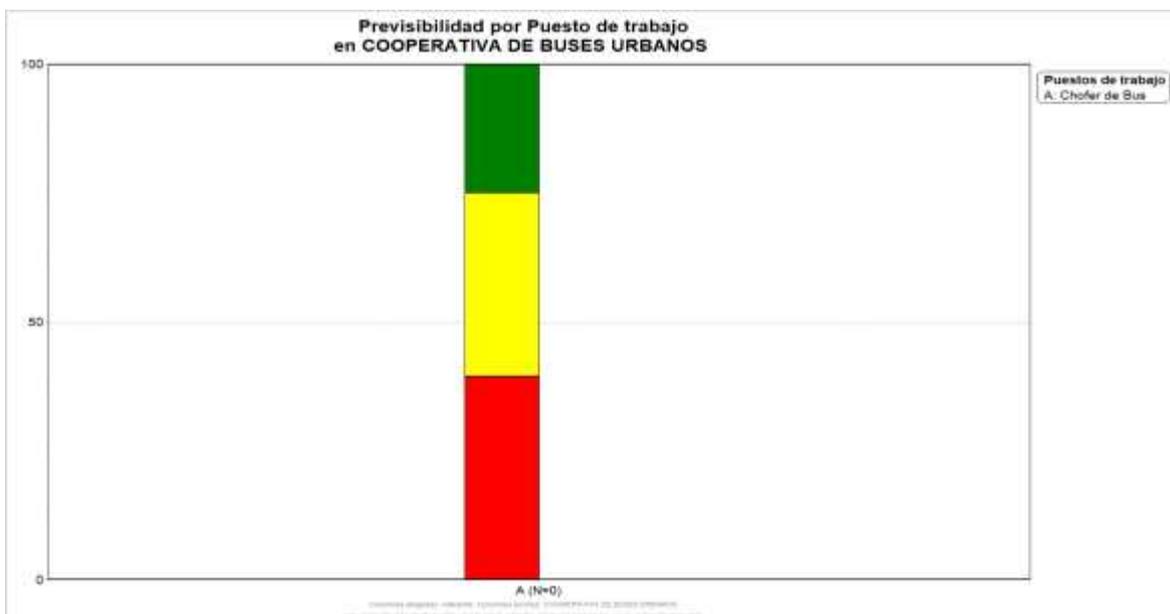
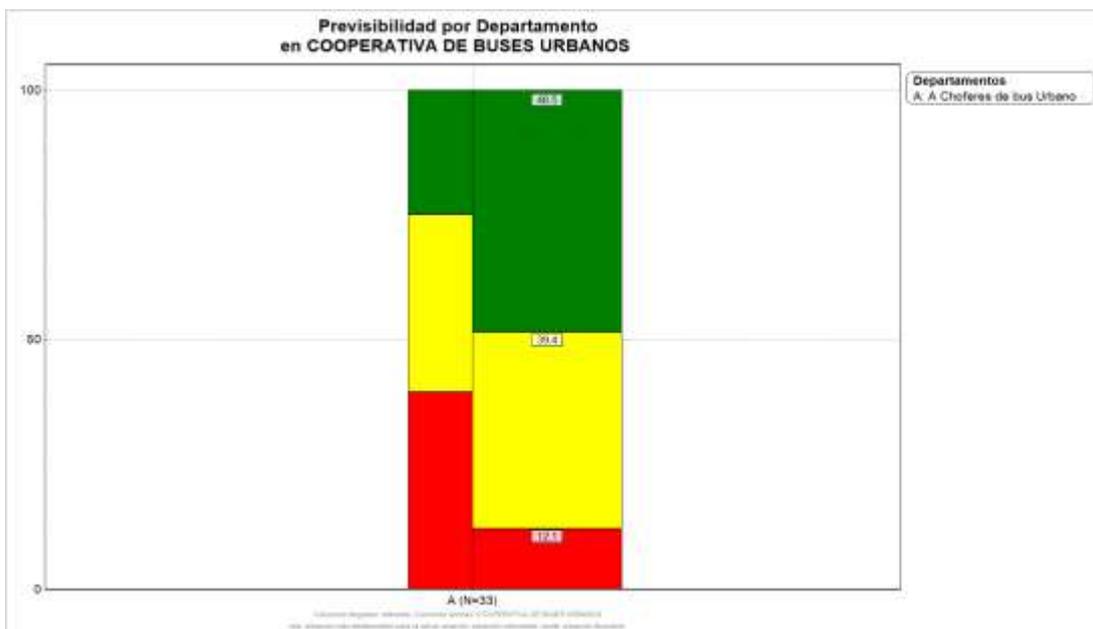


Gráfico 29. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Justicia

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

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 10% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 10% a la intermedia y un 80% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	42.4 [N=14]	33.3 [N=11]	24.2 [N=8]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	18.2 [N=6]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	21.2 [N=7]	36.4 [N=12]	42.4 [N=14]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	73.3 [N=22]	20.0 [N=6]	6.7 [N=2]	[N=3]

Gráfico 30. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

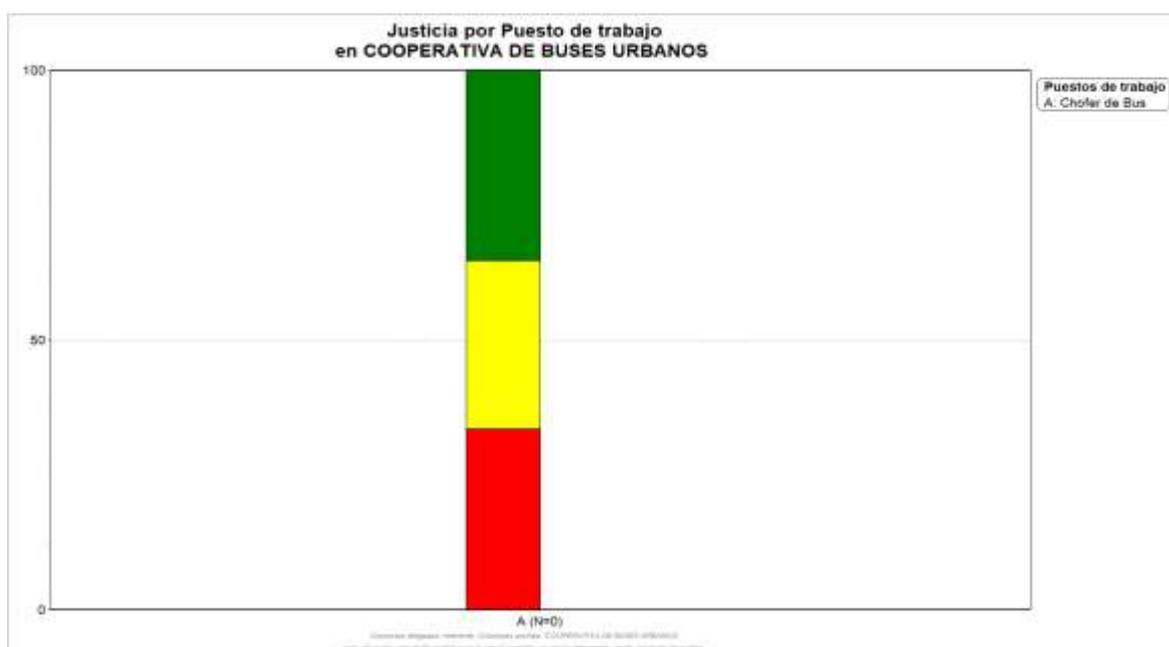
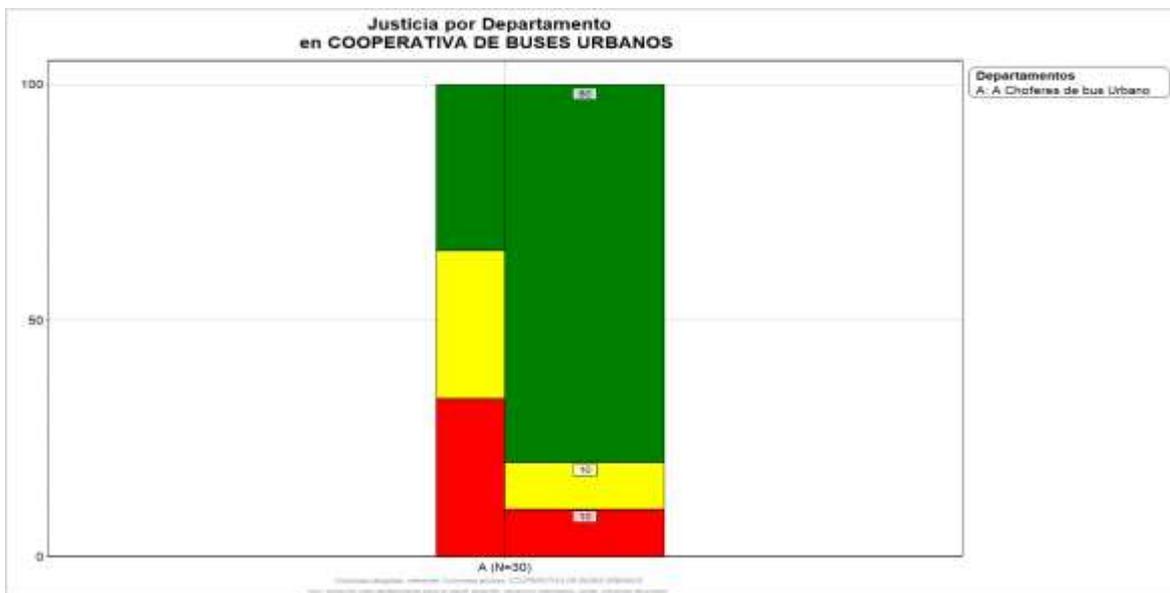


Gráfico 31. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Conflicto de rol

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 4.2% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 20.8% a la intermedia y un 75% a la más **favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.**

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	12.9 [N=4]	6.5 [N=2]	80.6 [N=25]	[N=2]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	3.1 [N=1]	6.3 [N=2]	90.6 [N=29]	[N=1]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	10.3 [N=3]	13.8 [N=4]	75.9 [N=22]	[N=4]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	10.0 [N=3]	3.3 [N=1]	86.7 [N=26]	[N=3]

Gráfico 32. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

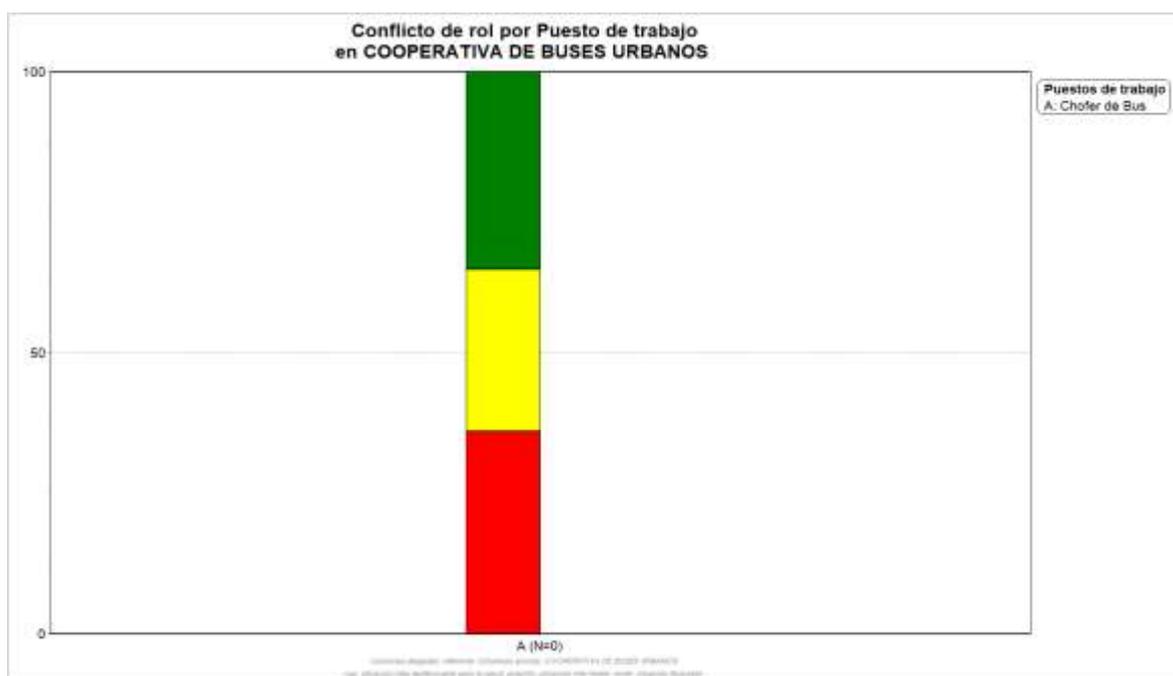
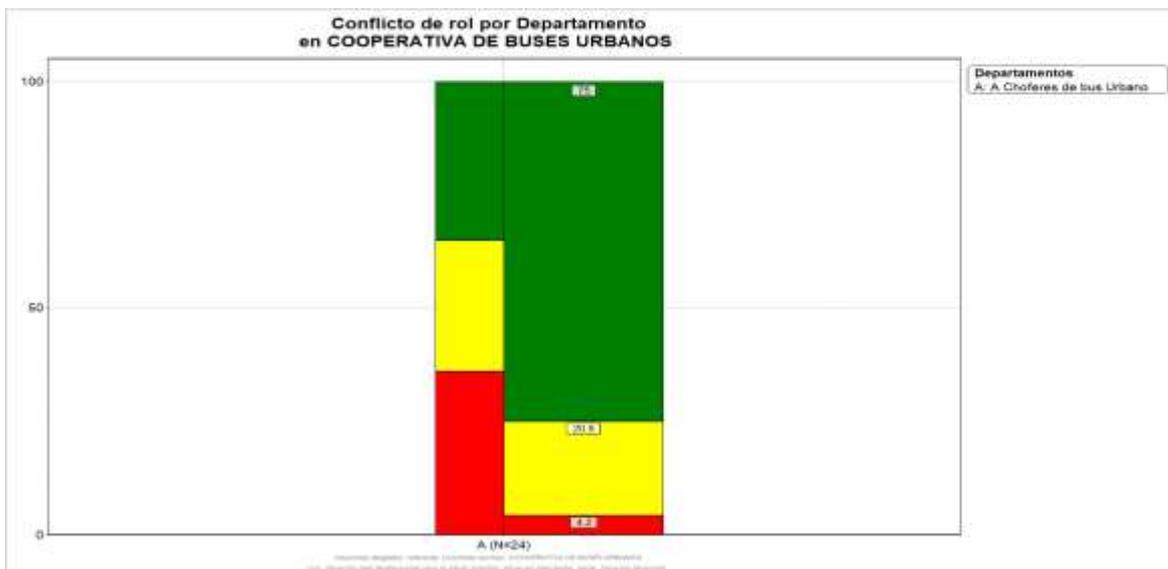


Gráfico 33. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Exigencias cuantitativas

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 7.4% a la intermedia y un 92.6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0.0 [N=0]	6.9 [N=2]	93.1 [N=27]	[N=4]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	100.0 [N=32]	[N=1]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	100.0 [N=32]	[N=1]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	93.9 [N=31]	6.1 [N=2]	0.0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 34. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

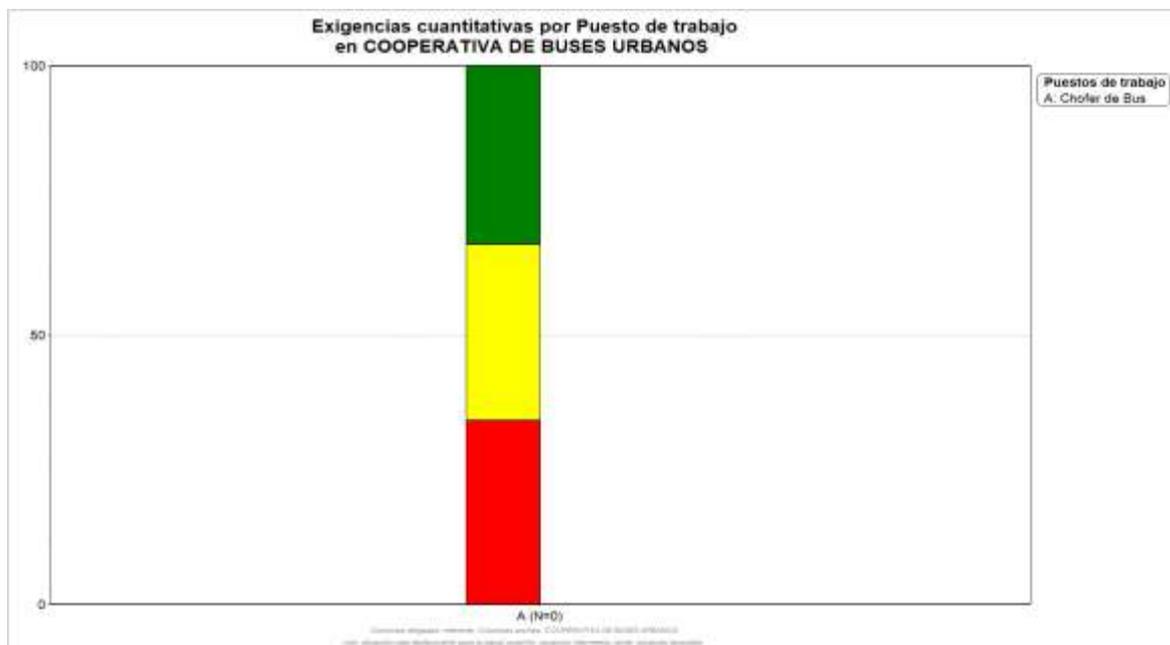
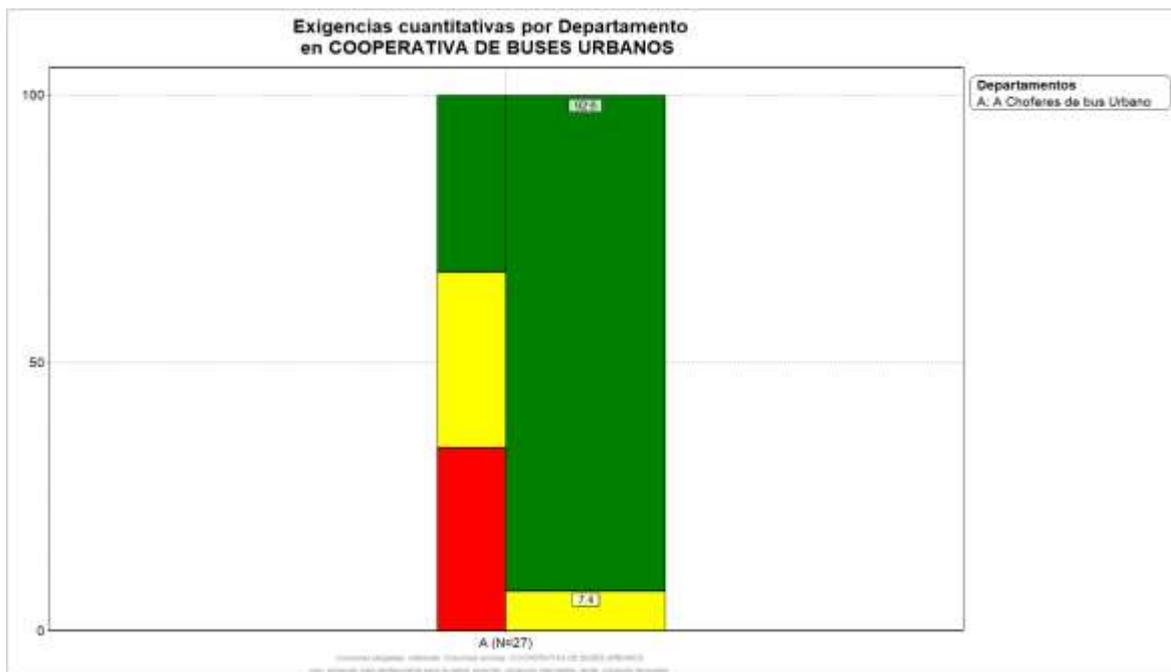


Gráfico 35. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Reconocimiento

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.2% a la intermedia y un 78.8% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

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

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	30.3 [N=10]	33.3 [N=11]	36.4 [N=12]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	36.4 [N=12]	45.5 [N=15]	18.2 [N=6]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	33.3 [N=11]	27.3 [N=9]	39.4 [N=13]	[N=0]

Gráfico 36. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

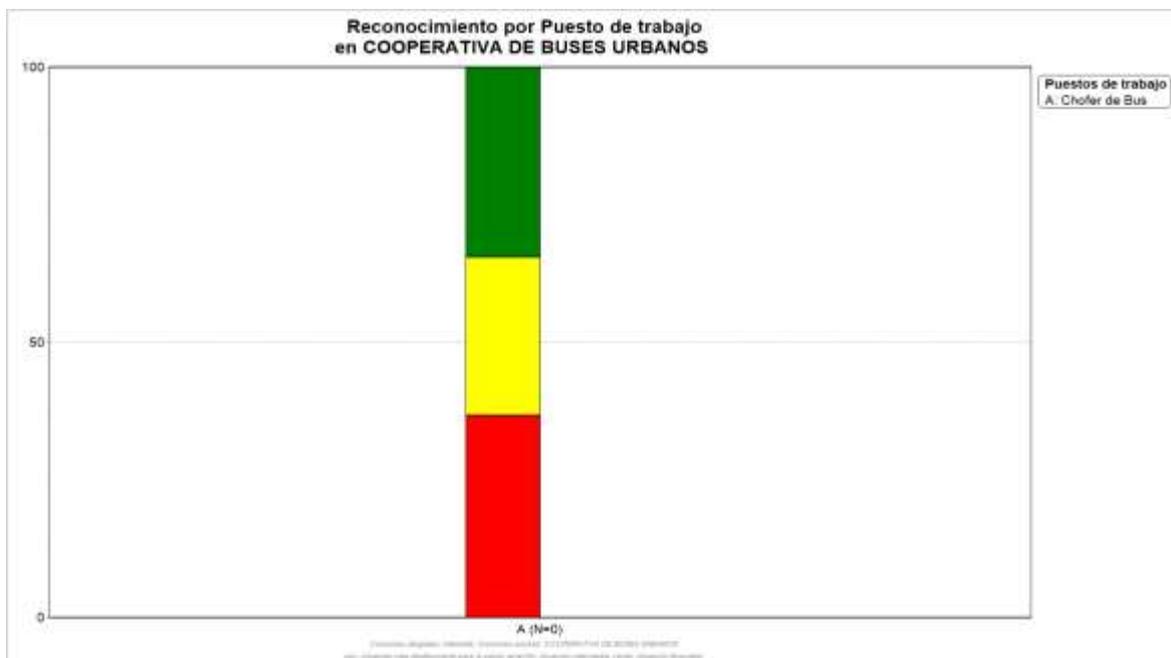
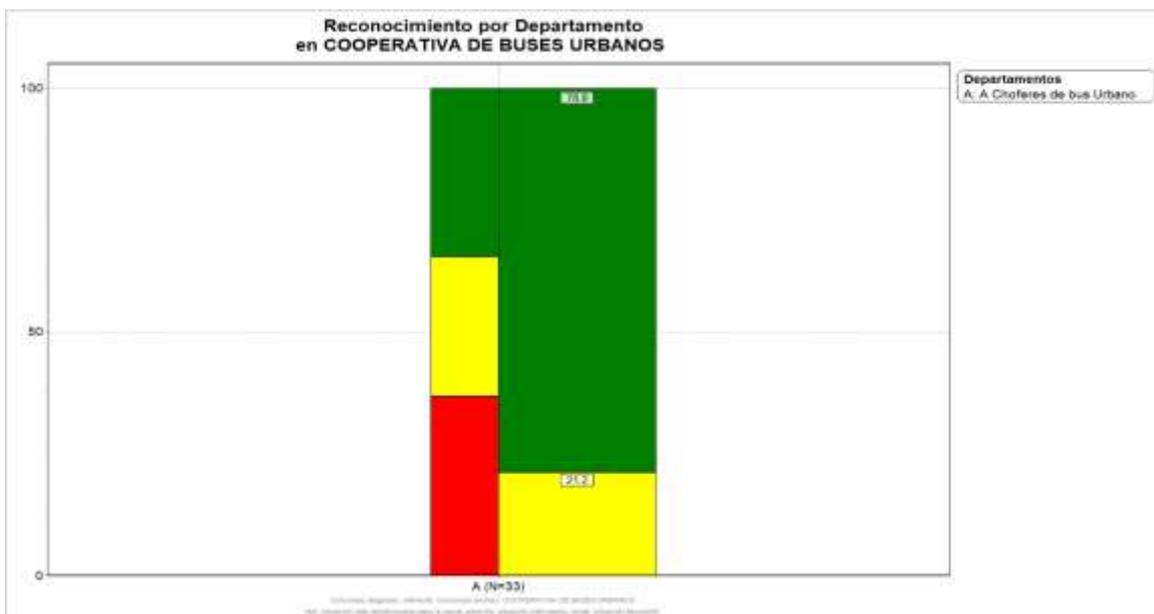


Gráfico 37. Prevalencia de exposición por departamento



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

1.4.1. Confianza vertical

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

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

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

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

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	60.6 [N=20]	30.3 [N=10]	9.1 [N=3]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	100.0 [N=33]	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	18.8 [N=6]	53.1 [N=17]	28.1 [N=9]	[N=1]

Gráfico 38. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

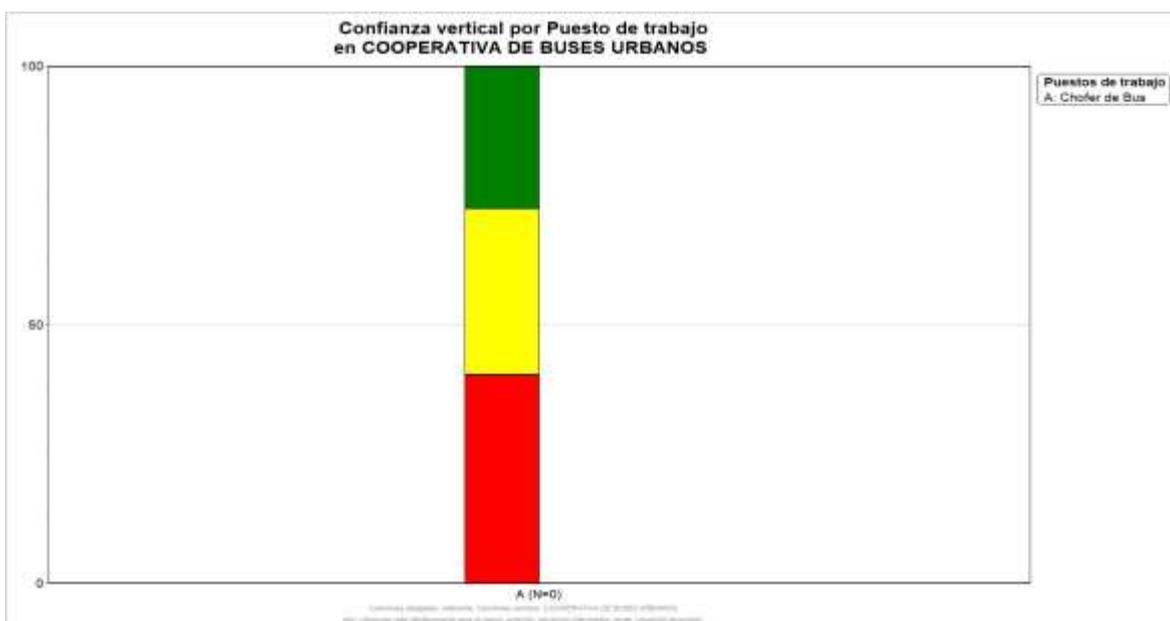
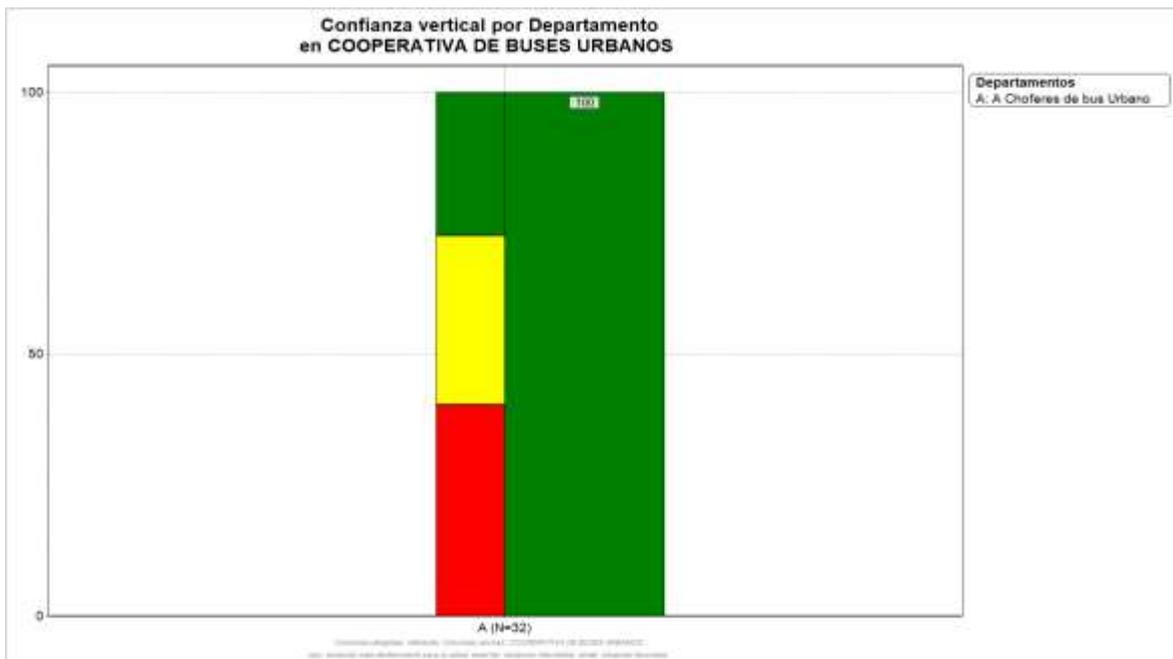


Gráfico 39. Prevalencia de exposición por departamento



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

V. DISCUSIÓN.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El panorama frente a la pandemia Covid 19 es incierto a pesar de que ha transcurrido más de un año desde que se presentó por primera vez, no se logra recuperar la economía, y tampoco se ha logrado erradicar al virus. Si bien es cierto hoy se habla de vacunas, no se puede asegurar confiabilidad absoluta, tampoco se puede vislumbrar una fecha cercana en la cual la población de este país pueda alcanzar la inmunización ya que aparte de las gestiones por parte de las autoridades para adquirirlas, también está como limitante la baja disponibilidad de estas, por parte de sus fabricantes debido a la gran demanda existente a nivel mundial.

Por lo tanto la presencia del Covid 19 en el entorno de los choferes va a continuar acompañándolos por ello que mantener las medidas sanitarias de protección es indispensable, en cuanto a la organización se sugiere restablecer e implementar políticas que mejoren su situación de los trabajadores restituyendo los contratos laborales y el derecho a salud que estos conllevan, para mejorar sus condiciones de trabajo.

Que se restablezcan las actividades de integración por medios virtuales para mejorar el apoyo social de compañeros y el sentimiento de grupo.

En cuanto al ritmo de trabajo no se puede sugerir disminuir sus horas ya que esto incluiría disminuir su economía volviendo más estresante la situación y cabe recordar que ya tienen un recorte de horas obligatorio.

Implementar actividades virtuales que fortalezcan la inteligencia emocional de los conductores mediante charlas y talleres que a la vez les va a permitir mejorar su desarrollo personal y de esta manera podrán manejar mejor las exigencias emocionales y el sentido del trabajo.

Es que la inteligencia emocional hace que el individuo enfrente los factores estresantes de una mejor manera y aprender a encontrar oportunidades para el desarrollo personal y el aprendizaje en dichas circunstancias adversas.

VII ANEXO I: CUESTIONARIO

CoPsoQ **istas21** --- **versión 2**

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

**Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhague, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS	Fecha de respuesta: febrero 2021
--	---

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



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **RECOGIDA PERSONAL Y POR VÍA TELEFÓNICA**. El día de recogida será el **domingo, 28 de febrero de 2021**.

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, **COOPERATIVA**, representantes de los trabajadores/as, **LEYDI CALVACHE**, y personal técnico del Servicio de Prevención, **LEYDI CALVACHE**. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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

1) ¿Qué edad tienes?

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

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS y tus condiciones de trabajo.

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

- A Choferes de autobús Urbano

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

- Chofer de autobús

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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

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

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

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

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

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?

- 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

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido).
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Trabajo sin contrato

9) Desde que entraste en COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turnos mañana, tarde y parte de la noche

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

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

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

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

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

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

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

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

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para COOPERATIVA DE AUTOBUSES URBANOS?

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

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

- Ninguno

- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes
- De 6 a 10 días al mes
- 11 o más días al mes

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

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

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

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

22) Tu salario es:

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿En qué medida...

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

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

¿En qué medida...

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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



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

¿En qué medida...

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

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

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

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

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

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

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

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

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

