



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos pymes tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero- julio del 2023.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de: Licenciado en Psicología

AUTOR: Franco Estuardo Cruz Minga

TUTOR: Carlos Fernando Padilla Chiriboga

Quito-Ecuador

2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN

Yo, Cruz Minga Franco Estuardo con documento de identificación N° 1726222316  
manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la  
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total  
o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 20 de febrero del año 2024 Atentamente,



Cruz Minga Franco Estuardo

1726222316

## CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

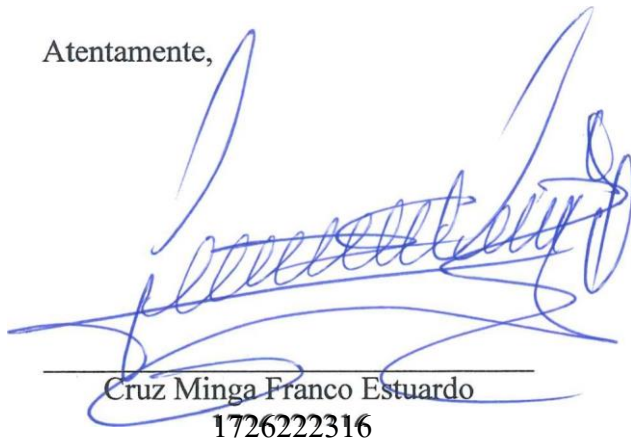
Yo, Cruz Minga Franco Estuardo con documento de identificación No.

1726222316, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención.: Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos pymes tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero- julio del 2023.El cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 20 de febrero del año 2024

Atentamente,



Cruz Minga Franco Estuardo  
1726222316

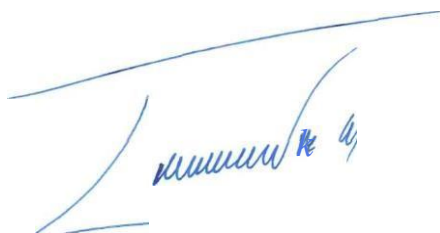
## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Carlos Fernando Padilla Chiriboga con documento de identificación N° 1704025004, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos pymes tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero- julio del 2023.

Realizado por Cruz Minga Franco Estuardo con documento de identificación N° 1726222316, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo opción de Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención. Que cumple con todos los requisitos determinado por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 20 de febrero del año 2024.

Atentamente,



---

Carlos Fernando Padilla Chiriboga  
1704025004

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación se desarrolló en dos PYMES ubicadas en el Distrito Metropolitano De Quito durante el periodo febrero- julio del 2023 participando un total de 47 trabajadores del área de limpieza, los cuales se considera como beneficiarios principales del proyecto, la intención principal es describir el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores de limpieza, el diseño que se utilizó para el proyecto fue por medio de un diagnóstico.

Donde se evaluó los riesgos psicosociales utilizando el instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21 una vez que se obtuvo los datos se pudo trabajar en estrategias de prevención en las dimensiones con mayor grado de afectación, el estudio se realizó para contribuir en la prevención y descripción de cómo afectan de los riesgos psicosociales al trabajador.

**Palabras claves:** riesgos psicosociales, estrés laboral, prevención, factores de riesgo.

## **Abstrac**

This research project was developed in two SMEs located in the Metropolitan District of Quito during the period February-July 2023, with the participation of a total of 47 workers from the cleaning area, who are considered the main beneficiaries of the project, the main intention is describe the impact of psychosocial risks on cleaning workers, the design used for the project was through a diagnosis.

Where the psychosocial risks were evaluated using the CoPsoQ-istas21 evaluation instrument, once the data was obtained it was possible to work on prevention strategies in the dimensions with the highest degree of affectation, the study was carried out to contribute to the prevention and description of how Psychosocial risks affect the worker.

**Keywords:** psychosocial risks, work stress, prevention, risk factors.

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación lo dedico a mi madre por ser la motivación y apoyo constante en mi trayectoria universitaria y de vida, siempre estando presente en mis logros, pero sobre todo en mis fracasos, sabiendo darme ánimo y fortaleza para seguir adelante en cada paso con visión hacia el futuro.

Franco Cruz.

### **Agradecimientos**

A las autoridades y profesores que conforman la Facultad de Psicología que en el trayecto de mi carrera compartieron valiosos conocimientos para mi formación a nivel personal y profesional.

A mi tutor, Dr. Carlos Padilla por su guía profesional y humana; por su paciencia y comprensión presentes desde el primer día de dirección.

A las PYMES de limpieza, las cuales me brindaron la oportunidad de realizar la presente investigación.

Gracias a quienes me ayudaron a la consecución de esta meta.

Franco Cruz.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### PRIMERA PARTE

Datos informativos del proyecto.....	1
Nombre del proyecto. ....	1
Delimitación del tema.....	1
Objeto de la intervención o de la práctica de investigación. ....	2
Objetivos.....	4
Objetivo general .....	4
Objetivos específicos .....	4
Eje de la investigación.....	5
Metodología.....	12
Preguntas clave.....	13
Organización y procesamiento de la información .....	14
Análisis de datos:.....	21
Localización de las exposiciones.....	98
Proceso de Sistematización del proyecto .....	123
Análisis de la información.....	124
Propuesta de estrategias de Prevención.....	127
SEGUNDA PARTE: .....	129
Justificación.....	129
Caracterización de los beneficiarios .....	130
Interpretación.....	130

Principales logros del aprendizaje .....	131
Conclusiones y recomendaciones .....	133
Anexos .....	147



## **Datos informativos del proyecto.**

### **Título del trabajo de titulación.**

Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos pymes tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero- julio del 2023.

### **Nombre del proyecto.**

Impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de dos empresas tercerizadas en el D.M.Q durante el periodo de febrero-agosto del 2023.

La presente investigación tiene por meta o propósito, estudiar en qué forma impactan los riesgos psicosociales en el personal de limpieza de oficinas y qué efecto tienen al momento de desempeñar su trabajo (en este caso trabajo de limpieza), este estudio se realizará en un grupo de trabajadores de dos pymes tercerizadas ubicadas en el D.M.Q que se dedican a la actividad limpieza de oficinas.

### **Delimitación del tema.**

Para el desarrollo y estructuración del proyecto de investigación se tuvo en consideración la siguiente delimitación, la sub área de investigación serán los **riesgos psicosociales**, esta sub área está vinculada a **la psicología del trabajo**, la investigación será dirigida al personal de limpieza en un rango de edad de 18 años hasta los 55 años, la investigación se realizará en dos empresas privadas de limpieza ubicadas en el D.M.Q, el periodo que se llevará a cabo la investigación será de febrero a julio del año 2023 , todas las personas que participaran en la investigación trabajan en el área de limpieza de oficinas, la muestra tentativa es de 47 personas en las cuales están personas del sexo masculino y femenino, de etnia mestiza e

indígena, de una condición socioeconómica clase media baja, sin ninguna distinción de género, con un nivel de escolaridad de bachillerato culminado.

Para la evaluación y medición de los riesgos psicosociales se utilizará el instrumento de evaluación COPSOQ ISTAS21 el cual mide los riesgos psicosociales en 21 dimensiones, el sector de aplicación del instrumento está dirigido para el área de servicios (limpieza de oficinas).

### **Objeto de la intervención o de la práctica de investigación.**

Es de vital necesidad el estudio de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa de servicios de limpieza, conforme se ha avanzado en el tiempo se ha logrado tener un campo mucho más amplio en el estudio de los riesgos psicosociales lo que permite estudiar de forma más profunda en el tema. En la actualidad existen tres grandes grupos a los que se les llaman factores que nombraremos a continuación, 1) psicosociales, 2) estrés, 3) riesgos psicosociales (Moreno, 2010).

Nos centraremos en lo que respecta a los riesgos psicosociales ya que esta será nuestra área de estudio, según Moreno (2011) La característica principal de los riesgos psicosociales es que pueden provocar daños de consideración a nivel físico, social y mental, y afectan de forma habitual al trabajador.

La psicología cognitivo -conductual analiza las secuelas que provoca los riesgos psicosociales sobre los colaboradores y empresas, lo cual facilita a generar recomendaciones para los colaboradores lo que ayuda a gestionar de una forma mejor el estrés y que las organizaciones desarrollen planes de prevención para minimizar las tensiones. En cambio, la psicología psicodinámica manifiesta que debe existir un buen entorno laboral donde se pueda reconocer los grados de subordinación y jerarquía, en la psicología los riesgos psicosociales

tienen un campo muchos más amplio, donde se toma en cuenta violencia, acoso laboral y sexual, lo que provoca un daño a nivel psíquico en el trabajador (Neffa, 2015).

Se ha logrado evidenciar que los riesgos psicosociales tienen secuelas graves, lo que causa una inestabilidad en el colaborador, es decir que la fuente de los problemas no está inmersa en el trabajador, sino que está en el lugar de trabajo que es donde surgen las situaciones de riesgo debido a un desorden a nivel organizacional, por ello es indispensable hacer una evaluación para poder modificar la realidad y el entorno del trabajador donde se pueda crear un ambiente laboral sano mediante técnicas de intervención donde se pueda promover una buena salud mental y física a los trabajadores (Gil-Monte, 2012).

Con lo que respecta a limpieza según Sousa (2014) la limpieza es de carácter fundamental y de suma importancia para las organizaciones sin excepción alguna por que mediante este procedimiento se logra mantener en óptimas condiciones las instalaciones de empresas, parques, instituciones educativas, y hospitales ayudando a minimizar costos operativos (reparaciones-reposición) de equipos y bienes muebles prolongando el tiempo de uso, además de minimizar costos también ayuda a mantener un entorno laboral limpio y pulcro previniendo enfermedades e infecciones.

Los lugares de trabajo generalmente son donde se pasa la mayoría de tiempo se interactúa entre varias personas, por eso es de suma necesidad tener una limpieza apropiada teniendo una experticia establecida para este proceso es necesario utilizar materiales y equipos adecuados como, por ejemplo, aspiradoras, abrillantadoras, desinfectantes, alcohol, limpiadores, guantes de nitrilo, trapeadores, etc. (Limpiezas-SIL, 2020).

Una vez revisadas algunas definiciones destinadas para el estudio en las empresas que se dedican al área de la limpieza se pudo evidenciar que salud organizacional es fundamental para el desarrollo de las actividades diarias que se destinan a cada trabajador, es necesario

realizar un estudio o investigación que abarque la temática de riesgos psicosociales para lograr detectar qué tipos de riesgos psicosociales están presentes, de esta forma se lograra identificarlos y describirlos y como afectan a los colaboradores.

Respecto a la problemática se plantea que existe poca instrucción o conocimiento de parte de trabajadores y empleadores en el tema de riesgos psicosociales, como se puede evidenciar causan un deterioro y bajo rendimiento laboral creando conflictos a nivel personal, familiar y laboral.

Entonces el problema que se planteará para la investigación a realizarse será, ¿Qué riesgos psicosociales afectan al desempeño laboral en los trabajadores de limpieza de oficinas?

### **Objetivos.**

#### **El objetivo general planteado es el siguiente:**

Medir los riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en trabajadores de limpieza de oficinas.

#### **Los objetivos específicos planteados son los siguientes:**

Aplicar el cuestionario COPSOQ ISTAS21 el cual mide 21 dimensiones de los riesgos psicosociales.

Identificar los riesgos psicosociales y describir cómo afectan los riesgos psicosociales en los trabajadores operativos del área de limpieza.

Elaborar un protocolo de recomendaciones con el objetivo de disminuir y prevenir los factores de riesgo psicosociales.

### **Eje de la intervención o investigación.**

La palabra psicosocial se utiliza para hacer referencia a la interacción de múltiples factores que generan un malestar en la esfera psíquica del sujeto, los riesgos psicosociales tienen una estrecha relación con las condiciones de trabajo, ambiente laboral y social, también tiene relación con los niveles jerárquicos y de subordinación en las organizaciones (Neffa, 2015).

Los riesgos psicosociales son acontecimientos y situaciones que se pueden presentar en una organización o en el trabajo, tiene la capacidad de afectar la salud de los colaboradores lo que puede acarrear consecuencias graves, existe una principal diferencia en lo que es riesgo y factor, el riesgo tienen la capacidad de afectar a la salud del colaborador aunque depende de cada persona a que grado puede llegar en unas puede ser moderado y en otras puede ser realmente perjudicial, en cambio el factor hace referencia a la condición que se presenta en la organización (Moreno, 2010).

El riesgo psicosocial no es independiente, si no que tiene origen en los factores psicosociales como tipos de acoso (sexual-laborales) los riesgos psicosociales tienen caracteres propios, es de vital importancia poder estudiarlos de esta forma se podrá controlar, prevenir y evitar el desarrollo de los mismos (Moreno, 2010).

El riesgo psicosocial no hace referencia a aspectos aislados o de segundo orden de la condición organizacional del trabajo si no que se ve primero como persona es decir que la persona tiene derechos donde se vela por su integridad, igualdad, salud, inclusión, el acoso (laboral-sexual) son los riesgos psicosociales más comunes en las organizaciones (Moreno, 2010).

Organismos internacionales como la organización del trabajo nos dan definiciones más concretas sobre los factores psicosociales, donde enuncia que los factores de riesgos son complicados de entender dado que está atravesado por la percepción y experiencia del sujeto,

los factores son la resultante de la interacción del trabajo y trabajador suma a las condiciones del trabajo, también se debe tomar en cuenta el entorno social, cultural e individual estas variantes influyen en el rendimiento laboral (Camacho y Mayorga, 2017).

El factor organizacional agrupa las políticas y filosofía de las organizaciones donde comprenden las relaciones del trabajo y familiares, igualmente está relacionado en cómo se gestiona el departamento de talento humano, formas de comunicación e información, en sí abarca a todo lo que implica la organización, en cambio los factores a nivel laboral se relacionan a tipos de trabajo, contratos, remuneraciones, planes de carrera, trabajo en grupo, competencias laborales, seguridad, horarios de trabajo estos factores condicionan de cierta forma a los colaboradores pues tienen un impacto a niveles laborales, sociales y familiares (Camacho y Mayorga, 2017).

En lo que respecta a prevención en riesgos psicosociales llamamos riesgo psicosocial a todo tipo de riesgo que se origina en el lugar de trabajo, estos riesgos pueden desencadenar respuestas a varios niveles en el colaborador, como por ejemplo respuestas a nivel fisiológicos (Hormonas / endocrinas), a nivel de emociones (Depresión, trastornos de ansiedades, apatía), en el área cognitiva (bajo niveles de concentración, poca o escasa creatividad, pierde capacidad en la toma de decisiones), en cambio en el área conductual se puede presentar consumos de diferentes tipos de sustancias y cambios agresivos en la conducta (Tabaco, alcohol, drogas, la persona se torna mucho más violenta con las personas de su entorno) todo este conglomerado de riesgos presentes en el trabajo pueden ser causantes de un desarrollo de enfermedad bajo ciertas condiciones y tiempo de exposición a ellas. Para poder combatir o prevenir los riesgos psicosociales se debe trabajar en creación de mecanismos de afrontamiento y mejorar la autoestima ya que en el campo laboral en un ambiente no saludable se dificulta a los trabajadores generar habilidades de afrontamiento o gestionar de forma adecuada sus necesidades (Moncada S, 2014).

Desde la teoría general del estrés existen cinco principales causas para que exista o se desarrolle los riesgos psicosociales en el trabajo:

1. Las demandas a nivel psicológico en el área de trabajo (emociones, cognitivas)
2. Las problemáticas que se originan y la necesidad de acoplarlas a las labores y entorno en donde interactúa el trabajador es decir nivel familiar y social.
3. Es necesario poseer el control del trabajo, pues el espacio laboral también puede contribuir para que el colaborador sea activo y desarrolle sus habilidades tanto individuales como sociales y laborales.
4. También es necesario tener un soporte o ayuda de los compañeros de trabajo de igual o mayor jerarquía, además se debe tener en cuenta que debe existir un buen liderazgo y sumar otros aspectos que están vinculados al trabajo.
5. Tener en cuenta aspectos sobre la inseguridad y condiciones laborales es de vital importancia.

En los últimos diez años mediante estudios se ha podido ver evidencia que existe una estrecha relación entre confianza y justicia organizacional con un ambiente laboral sano y óptimo, en las organizaciones donde existe un alto grado o nivel de justicia organizacional la tendencia es que se obtiene unos altos índices de buena salud mental lo que implica menor ausentismo en las organizaciones (Moncada S, 2014).

En el ámbito laboral los riesgos psicosociales tienen por característica la desigualdad, principalmente en clase social, género y tipo de trabajo que desempeñan, estudios realizados para la construcción del instrumento de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ-istas21 se puede evidenciar que los trabajadores de las áreas operativas son más propensos a adquirir o sufrir un riesgo psicosocial a diferencia de los trabajadores de las áreas administrativas.

Una vez definidos los conceptos y diferencias entre riesgos y factores psicosociales nos centraremos en describir los riesgos psicosociales más comunes que se presentan en las organizaciones.

#### Demanda psicológica y esfuerzo.

El exceso(cantidad de trabajo), ritmo (tiempo para ejecutar una actividad) y magnitud (cantidad de trabajo) producen una carga en la esfera psíquica del trabajador, mientras más compleja o difícil sea las tareas asignadas el sujeto está obligado a utilizar competencias y recursos para ejecutar su trabajo, este riesgo psicosocial hace hincapié en las cargas mentales por las actividades asignadas y el esfuerzo cognitivo para focalizar la atención, sin no se logra tener una atención sostenida no se logrará tener una toma de decisiones adecuada (Neffa, 2015).

#### Estrés.

Es una reacción por la cual el sujeto se logra adaptar ante un evento que cause desbalance emocional, una de las principales causas de estrés laboral es no tener diversidad en el trabajo, existen periodos cortos o segmentados lo cual no ayuda a desarrollar el trabajo designado , trabajo repetitivo, no tener estabilidad laboral, acumulación de trabajo, trabajo fuera de las horas laborales, trabajo bajo presión, tiempos cortos para la ejecución del trabajo, turnos rotativos, jornadas laborales extensas, ambiente laboral malo esto implica equipos de trabajo en mal estado o que no sean ergonómicos, falta de iluminación, contaminación auditiva o química, mala comunicación, estos son algunas variantes para que se pueda desarrollar el estrés laboral (Camacho y Mayorga, 2017).

#### Mobbing.

Más conocido como acoso laboral donde se violentan los derechos del trabajador por uno o más hostigadores los cuales utilizan palabras o acciones ofensivas, estas acciones afectan a la



integridad del trabajador, se maneja este tipo de acoso para forzar la salida del trabajador de la empresa u organización (Camacho y Mayorga, 2017).

Acoso sexual.

Es una conducta desadaptativa que violenta a los derechos humanos irrumpe a la intimidad en la mayoría de los países se ha condenado de manera jurídica este comportamiento erróneo, es un hecho que puede crear conflictos en la esfera psíquica y corpórea de la víctima, también se enfatiza en que se debe tener un trato igualitario donde no se permita ningún tipo de discriminación ya sea por sexo o género (Moreno, 2010).

Otro riesgo psicosocial es la aparición de nuevas formas de contratación, en los cuales se precariza el trabajo de forma significativa la labor a desempeñar, se adquiere mayores riesgos en las actividades que vayan a realizar, también se puede extender la jornada laboral y carga de trabajo lo que ocasiona estrés laboral (Romero, Jiménez y López, 2016).

Tener una edad avanzada o aumento de años de aportaciones para la jubilación es un detonante para que exista trabajadores con una edad avanzada, esta población es mucho más vulnerable que la población joven por conforme transcurre el tiempo van surgiendo cambios en el área laboral, y si no existe una constante capacitación se puede crear una desestabilización en la esfera mental la cual llevará a problemas de salud en el trabajador de edad avanzada (Romero, Jiménez y López, 2016).

Falta de compensaciones.

La ausencia de compensación en la organización se origina por la carencia de reconocimiento y no valorar el trabajo de los colaboradores, también se origina por las remuneraciones salariales no acordes al esfuerzo del trabajo, por no tener estabilidad laboral, rotaciones permanentes y no planificadas, ocupar puestos de trabajo para lo cual no está capacitado (Cortès Franch I, 2010).

Trabajo emocional.

Hace referencia al trabajo que se desarrolla ante la mirada de otras personas (público general/cara a cara) pueden surgir varios estados de ánimo como por ejemplo ansiedad, miedo, vergüenza, lo que podría generar un desempeño de trabajo no adecuado (Cortès Franch I, 2010).

Discriminación. (Apoyo social)

Al existir una deficiencia en el apoyo social surge la discriminación la cual no tiene distinción alguna es decir se puede dar edades, sexos, géneros, estatus económicos, etnia, cualquier otra característica tiene varias formas de manifestarse entre la más comunes son las agresiones verbales (Agravios, ofensas), es necesario saber identificar y no confundir con otro tipo de comportamientos como por ejemplo problemas interpersonales, en algunas ocasiones existe falsos acosos donde el colaborador se hace ver como víctima cuando realmente él es el acosador (Cortès Franch I, 2010).

Aumento de trabajo.

El aumento de trabajo, este riesgo se fusiona a la precarización laboral lo que da como resultado una mayor carga de actividades en el trabajo, ocasiona inseguridad en el trabajador por el temor a no poder cumplir con el trabajo designado, este riesgo psicosocial es un desencadenante para la aparición el estrés laboral (Romero, Jiménez y López, 2016).

Hay que tener en cuenta la fuerte exigencia emocional afecta a determinados sectores del trabajo como el de los servicios salubridad, se debe tener en cuenta que debe existir un equilibrio entre la vida laboral y familiar ya que si llegara a existir conflicto en algunas de ellas generaría una desestabilización en el área profesional, familiar e individual (Romero, Jiménez y López, 2016).

Doble presencia.

Es un riesgo psicosocial silencioso generalmente se lo confunde con el estrés, agotamiento lo cual dificulta la identificación del mismo, por la misma razón de que es difícil su identificación es complicado realizar una prevención y mucho menos una posible intervención, la característica principal es que el trabajador o persona pierde el interés en el ámbito familiar, laboral por causas ajenas o externas (Salazar, 2021).

Presentismo.

Es la contraparte del ausentismo, pues en el presentismo el colaborador se presenta a sus actividades laborales asignadas, la característica principal de este riesgo psicosocial es que el colaborador no desarrolla sus actividades de forma adecuada es decir no presenta una producción óptima de acuerdo a sus capacidades, por ejemplo un obrero del área de construcción no cumple con su trabajo designado para el día de trabajo por estar pendiente de su teléfono celular o en cualquier otra actividad no relacionada con su trabajo (Flores-Sandí, 2006).

Intensidad de trabajo.

Este riesgo psicosocial es muy cambiante y está relacionado a los procesos de trabajo, es sostenible en corto tiempo pues la intensificación de trabajo no es sostenible con el tiempo, sin embargo la intensificación de trabajo o labores a corto tiempo puede ser recompensada con incentivos económicos, pero el aumento de trabajo o aumentar la producción podría afectar a los estándares de calidad requeridos mínimamente, en otras ocasiones depende de la falta o malas condiciones de la maquinaria y herramientas o falta de materia prima para la elaboración de los productos, en síntesis a mayor demanda existe mayor intensidad de trabajo, también es necesario tener en cuenta la complejidad del trabajo a ejecutarse (Neffa, 2015).

## **Metodología.**

Para levantar la información requerida utilizaremos el instrumento de aplicación CoPsoQ – Ista 21, adicionalmente se ejecutará 1 entrevista a los dueños de las pymes pues de esta forma lograremos tener un mejor contraste.

Las herramientas que utilizaremos serán encuestas virtuales, además utilizaremos plantillas de Excel para el análisis de datos estadísticos, también se utilizara el instrumento de evaluación CoPsoQ – Ista 21 para evaluar riesgos psicosociales.

En lo que respecta a las encuestas se transcribirá el instrumento a la plataforma de Google forms, lo cual nos permitirá realizar las encuestas vía online (link).

A continuación, se detallará el diseño que emplearemos para la investigación.

Para Hernández Sampieri (2014) “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p.2)

El diseño de investigación que se ha empleado para investigación es de carácter mixto, porque utilizaremos instrumentos de evaluación o medición que sería el componente cuantitativo y la entrevista abierta a persona (propietario de pymes) que sería el componente cualitativo.

Según (Sampieri, 2014) cada investigación conlleva una única forma de trabajo lo cual requiere un diseño único y adecuado para dicha investigación, es aquí donde se escoge un modelo general (general mixto) y después lo especificamos para el estudio en desarrollo.

El diseño explicativo secuencial (DEXPLIS)

En este tipo de diseño primero se obtiene los datos cuantitativos de los instrumentos de medición los cuales son recopilados analizados y en una segunda instancia se recopila los datos cualitativos que en este caso la entrevista, se debe tener en cuenta que el segundo paso

debe estar siempre enlazado y tener secuencia lógica con la primera parte (primero el diseño cuantitativo y luego el diseño cualitativo) como último paso este diseño debe unir las partes cuantitativa y cualitativa para integrarlo en las interpretaciones y en las recomendaciones de la investigación, se dará preferencia a los resultados cualitativos para la elaboración de las interpretaciones y explicaciones de los resultados obtenidos, los datos cualitativos nos ayudara a tener un mejor contraste, orientación y mayor profundidad en la investigación (Sampieri, 2014).

Se ha optado por un muestreo no probabilístico por conveniencia es decir que la muestra escogida es a criterio del investigador.

Para la recolección de datos se realizará de persona a persona es decir investigador e investigado, se le explicara el objetivo de la investigación en donde se recalcará que netamente es para fines educativos y que la información que nos facilite es de carácter confidencial, también será de carácter anónimo es decir que su identidad será completamente reservada, si es que desea saber los resultados del estudio se le puede facilitar los resultados de la investigación una vez que se concluya la misma. Antes de proceder con la evaluación de riesgos psicosociales se debe tener un entorno amigable para que se pueda realizar la evaluación sin ningún tipo de inconveniente o interrupción, los trabajadores serán informados sobre los contenidos del instrumento de evaluación una vez explicado los trabajadores deberán aceptar el consentimiento informado que estará redactado en el cuestionario de Google forms para poder utilizar los datos recolectados.

### **Preguntas clave**

¿Que son los riesgos psicosociales?

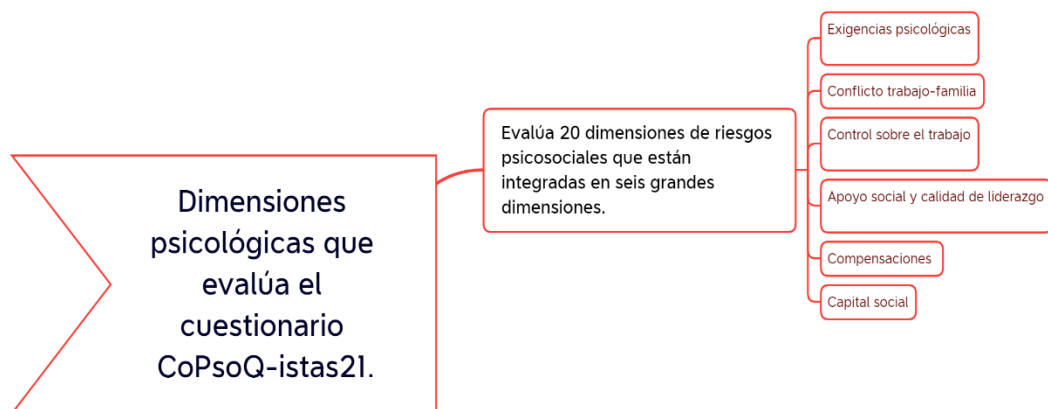
¿Como nos ayudara el proyecto de investigación en la prevención de los riesgos psicosociales?

¿Qué aportes generaría a las PYMES de limpieza (logros-actividades)?

¿Como reaccionaron los dueños de las PYMES ante la propuesta de la investigación?

¿Qué interés despertó en los trabajadores de limpieza?

## Organización y procesamiento de la información



Presented with xmind

A continuación, se desarrollará los conceptos de las dimensiones psicosociales que se evalúa en el instrumento de medición CoPsoQ-istas21:

### **Exigencias psicológicas del trabajo.**

Exigencias psicológicas cuantitativas.

Tienen origen en la cantidad de trabajo, a mayor trabajo o actividad aumenta las exigencias (psicológica cuantitativas) , también tiene origen por la falta de colaboradores en la

organización, o en la distribución de tiempo, asignación de tareas o actividades lo que ocasiona un aumento en el horario de trabajo (Moncada S, 2014).

Ritmo de trabajo.

Se refiere a la alta actividad tanto física como mental en el trabajo donde se tiene una relación cantidad-tiempo, tienen el mismo origen que las exigencias psicológicas cuantitativas, sin embargo, el ritmo puede ser variar dependiendo de ciertas variables como por ejemplo falta de colaboradores, equipos dañados o reducción de personal (Moncada S, 2014).

Exigencias de esconder emociones.

Es cuando un colaborador debe mantener una imagen o conducta “buena o aceptable” , a pesar del comportamiento de terceros (clientes y usuarios) además los colaboradores deben desarrollar su trabajo frente a más personas, las actividades que se realizan frente a otras personas son indispensables es decir que no pueden ser suprimidas, además la relación entre compañeros y jefes también es un factor a considerar (Moncada S, 2014).

Exigencias psicológicas emocionales.

Se trata de no implicarse de forma emocional. Pues hay cierto tipo de ocupaciones o profesiones que deben tener contacto permanente con otras personas por ejemplo en el área de servicios la exposición de exigencia emocional tiene relación con la actividad que realiza y que no se puede suprimir (no podemos eliminar a estudiantes de una institución educativa a los alumnos o profesores, guardias de seguridad, etc.) en los lugares de trabajo que tienen mayor exposición los colaboradores adquieren un cansancio emocional mayor por lo cual deberá tener un tiempo mayor de reposo para recuperarse (Moncada S, 2014).

Conflicto trabajo-familia.

Hace referencia a dos tipos de trabajo, el trabajo de donde percibe el dinero y el trabajo doméstico que corresponde al ámbito familiar, ambos tienen la capacidad de afectar al trabajador a nivel físico y psicológico, el cumplimiento de tareas en los dos tipos de trabajo

(asalariado-familiar) hace que la persona tenga un desorden en cuestión de tiempos ya que ambos forman parte de la vida y entorno social (Moncada S, 2014).

Doble presencia.

La doble presencia se presenta de manera simultánea es decir se combinan los ámbitos laborales y familiares, cuando sucede tiende a ver una alta exigencia laboral, en el área laboral tiene relación con la parte cuantitativa del trabajo (Horario de trabajo no ayuda a las relaciones y vida social) (Moncada S, 2014).

Control sobre el trabajo.

El control sobre el trabajo tiene vínculo con la salud del trabajador, está compuesta por dos dimensiones que son la influencia y desarrollo de habilidad, mientras exista un mayor control de trabajo se lograra tener desarrollar las actividades de forma más activa ayudando a crear aprendizaje y sentido del trabajo en el colaborador (Moncada S, 2014).

Influencia.

Se refiere al trabajo autónomo de todos los días, el que hace y como lo hace, también se refiere a la capacidad metodológica que tiene el colaborador para realizar su trabajo diario (Moncada S, 2014).

Posibilidades de desarrollo.

Se trata de poner en ejecución los conocimientos adquiridos para la realizar una actividad o trabajo, asimismo hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos para desarrollar los niveles más complejos en tareas y lograr un trabajo estándar y se logre replicarlo continuamente (Moncada S, 2014).

Sentido del trabajo.



No solo se trata de tener un trabajo remunerado, el trabajo obtiene sentido si logramos vincularlo con varios valores tanto personales como a nivel de organización, ayudando a crear significado a las actividades laborales para poder llegar al producto o servicio final (Moncada S, 2014).

#### Apoyo social y calidad de liderazgo.

Se habla de las relaciones a nivel laboral (entre compañeros de trabajo), el aspecto sentimental simboliza el factor emocional, el orden jerárquico es un aspecto que aumenta la complejidad de las relaciones laborales, además de los roles que ejerce cada colaborador en la organización (Moncada S, 2014).

#### Apoyo social de compañeras/os.

Es recibir colaboración por parte de compañeras/os para hacer un trabajo bien ejecutado, la ausencia de apoyo o colaboración entre compañeras/os depende o nace de malas prácticas en manejo del personal lo que no ayuda a el establecimiento de equipos de trabajo donde debería existir competencia sana y leal (Moncada S, 2014).

#### Apoyo social de superiores.

Es cuando se recibe ayuda por parte de los jefes inmediatos y superiores para culminar una actividad o trabajo, la ausencia de apoyo se debe a la carencia de principios y metodología concreta en la administración y gestión del personal, pues se debería fomentar el rol de jefe como un apoyo al trabajo en conjunto dentro de la organización (Moncada S, 2014).

#### Calidad de liderazgo.

Hace referencia a la gestión de los equipos a nivel de organización, está dirigido por los jefes inmediatos y superiores, se debe tener en cuenta que este aspecto tiene que ver también con procedimientos, capacitaciones y tiempos para poder ejecutarlos (Moncada S, 2014).

Sentimiento de grupo.

Se describe como el sentimiento de conforma y ser parte del grupo de personas con el que trabajamos es una señal de una buena relación laboral (Moncada S, 2014).

Previsibilidad.

Tener una comunicación asertiva entre trabajadores y jefes pues de esta forma se podrá realizar un trabajo competente y si es de ser necesario optar por cambios para mejorarlo, cabe mencionar que si no hay una buena comunicación no se puede lograr un trabajo de buena calidad (Moncada S, 2014).

Claridad de rol.

Es tener claro las funciones, objetivos, conocimientos y responsabilidades que tienen con respecto a su función es decir cada uno de los colaboradores tienen bien claro y definido las tareas que se desarrollaran en su lugar de trabajo (Moncada S, 2014).

Conflicto de rol.

Son de carácter paradójico, pues se pueden presentar conflictos éticos o profesionales, es decir que el colaborador no quiera realizar una actividad puntual en la, cual se le presenten conflictos de carácter ético comió por ejemplo (retirar de la acera a vendedores informales) (Moncada S, 2014).

Compensaciones del trabajo.

Es la armonía que existe entre la mano de obra y el salario percibido, si no existe un equilibrio entre estos dos aspectos a largo plazo representara un riesgo para la salud, otro aspecto a considerar es la estabilidad laboral y el reconocimiento son compensaciones importantes y por ultimo y no por eso menos importante la seguridad pues tener un espacio seguro y confortable es sinónimo de reconocimiento e importancia hacia el trabajador (Moncada S, 2014).

#### Reconocimiento.

Se reflejan valores como el respeto, igualdad, por parte de tus jefes inmediatos y superiores, se debe diseñar formas o métodos para realizar los trabajos los cuales se clasifican de la siguiente forma son participativos (se da voz al colaborador) y no participativos (ordenes de forma arbitraria) (Moncada S, 2014).

#### Inseguridad sobre el empleo.

Se trata de tener incertidumbre en relación al trabajo, pues si se percibe inestabilidad dentro de la organización para la cual está trabajando se creará la inseguridad sobre el empleo lo cual llevará al trabajador a pensar, si será capaz de encontrar un nuevo empleo igual o mejor al actual (Moncada S, 2014).

#### Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Inquietud genera por un futuro incierto o por cambios en las condiciones laborales como avisos de despidos, reestructuración organizacional, cambio de horarios, rotación de puestos, etc. De igual forma se deberá tener en cuenta en contexto externo (fuera de la empresa), se debe analizar la vida y responsabilidades familiares pues podría ser una casita de segundo orden para aumentar la inseguridad en condiciones de trabajo (Moncada S, 2014).

#### Capital Social.

Es la agrupación de recursos colectivos que ayudan a sus integrantes a dar soluciones, el orden de jerarquías establece una distribución de poder desigual, si no hay confianza no se podrá obtener el apoyo necesario entre los miembros de la organización, este apoyo se obtiene mediante la justicia (que es de carácter organizativo) la cual vendría a constituirse en una red o grupo para beneficio de todos sus miembros (Moncada S, 2014).

Justicia.

Hace referencia al trato que tienen los colaboradores, si son tratados todos con los mismos criterios de igualdad y equidad, comprende de tres componentes: resultados, procedimental(toma de decisiones) , relacional la principal razón de falta de justicia es la incompetencia en la gestión organizacional (Moncada S, 2014).

Confianza vertical.

Es la seguridad a nivel organizacional hace referencia a la dirección que toma la organización y sus colaboradores donde todos sus integrantes se comportaran de manera competente, se habla de confianza pues en las organizaciones siempre existirá una desventaja en las relaciones de poder en donde el que tiene más poder no hará mal uso del mismo, se deberá trabajar en el trato justo y equitativo (Moncada S, 2014).

Dimensiones de salud, estrés y satisfacción.

En una primera instancia se logró definir los riesgos psicosociales como manifestaciones de la organización y del trabajo, el estrés el cómo iniciador de los riesgos psicosociales los cuales pretendemos prevenir, la satisfacción laboral tiene una estrecha relación con las condiciones laborales y exposición laboral (Moncada S, 2014).

Satisfacción con el trabajo.

Es la clara evidencia de un ambiente y clima laboral optimo y sano, esto se logra por medio de varias investigaciones, una baja satisfacción puede acarrear varias problemáticas, existen varios conceptos de insatisfacción pues se debe tomar en cuenta la expectativa a nivel personal (Moncada S, 2014).

Salud general.

Es la apreciación de una buena condición física y psíquica (Moncada S, 2014).

Salud mental.

El CoPsoQ-istas21 usa la escala SF36 110 que mide variables como ansiedad, depresión, control (conducta y emocional) tener una buena salud mental es una base que te garantiza una buena calidad de vida (Moncada S, 2014).

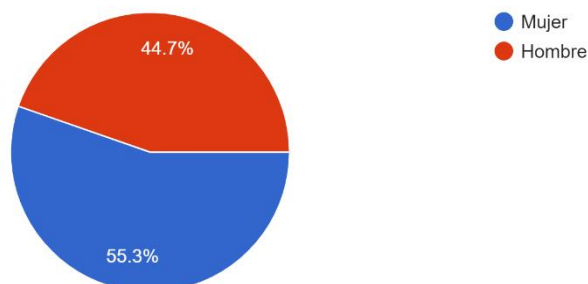
Burnout.

Hace referencia al desgaste emocional por diferentes áreas (lugares, exposición) de trabajo se enfoca en la fatiga y desgaste emocional (excluye estrategias de afrontamiento) (Moncada S, 2014).

### **Análisis de datos:**

El grafico N°1 hace mención a la distribución por sexo en donde el 44.7%(21 personas) pertenece a hombres y el 55.33% (26 personas) pertenece a mujeres.

Eres  
47 respuestas



El grafico N°2 hace mención a la distribución por edades, en las cuales el 63.8% (30 personas) tienen menos de 31 años, el 27.7% (13 personas) tienen una edad comprendida entre 31 y 45 años y el 5.5% (4 personas) posee una edad mayor a los 45 años.

Que edad tiene  
47 respuestas

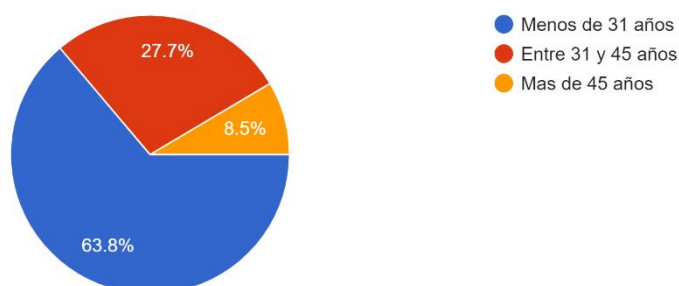


Gráfico N° 3,

El 34% (16 personas) no realizan actividades ajenas con respecto a su trabajo específico.

El 23.4% (11 personas) realizan actividades de nivel superior, inferior y del mismo nivel.

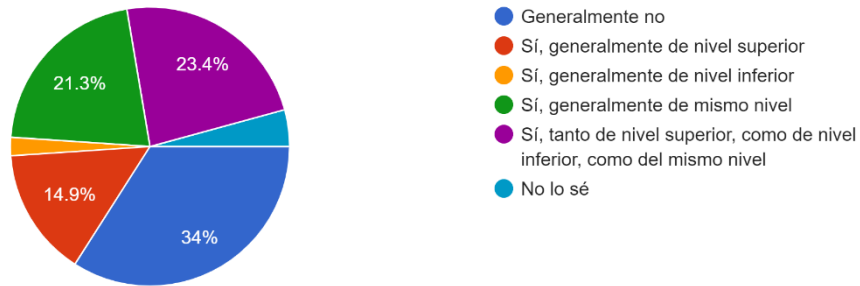
El 21.3% (10 personas) realizan actividades del mismo nivel

El 14.9% (7 personas) realizan actividades de nivel inferior

Se puede evidenciar una situación desfavorable porque más del 50% de colaboradores realizan otro tipo de actividad que no está relacionado con su trabajo habitual o designado.

### 3. Realiza tareas de distintos puestos de trabajo

47 respuestas



#### Gráfico N°4

Del 100% de encuestados

El 29.8% (14 personas) respondió “A veces” es decir que los jefes inmediatos preguntan con poca frecuencia en cómo mejorar el servicio.

El 23.4% (11 personas) respondió “Algunas veces” es decir que los jefes inmediatos preguntan con menos frecuencia en cómo mejorar el servicio.

EL 19.1% (9 personas) respondió “Nunca” es decir que los jefes inmediatos no preguntan en cómo mejorar el servicio.

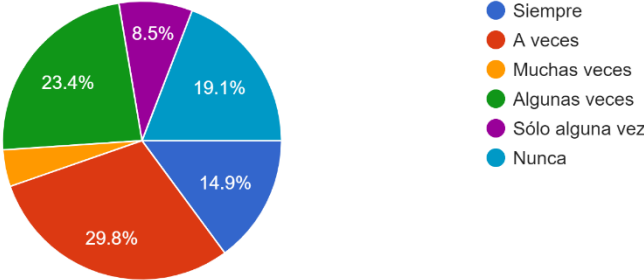
El 14.9% (7 personas) respondió “Siempre” es decir que los jefes inmediatos preguntan con frecuencia en cómo mejorar el servicio.

El 8.5% (4 personas) respondió “Solo alguna vez” es decir que los jefes inmediatos no preguntan frecuentemente en cómo mejorar el servicio.

Se puede evidenciar una situación favorable por que al menos a un 76.6% de colaboradores se les ha preguntado alguna vez como mejorar el servicio que están prestando, adicionalmente se debe tener muy en cuenta el porcentaje 19.1% que corresponde a los jefes que nunca han preguntado en cómo mejorar el servicio presado si no se toma acciones correctivas este porcentaje puede aumentar con el paso del tiempo.

4. En el último año ¿sus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

47 respuestas



Grafica N°5

Del 100% de encuestados

El 46.8% (22 personas) respondió que la remuneración percibida es acorde al trabajo que despeñan.

El 29.8 (14 personas) respondió que la remuneración percibida no es acorde al trabajo que despeñan.

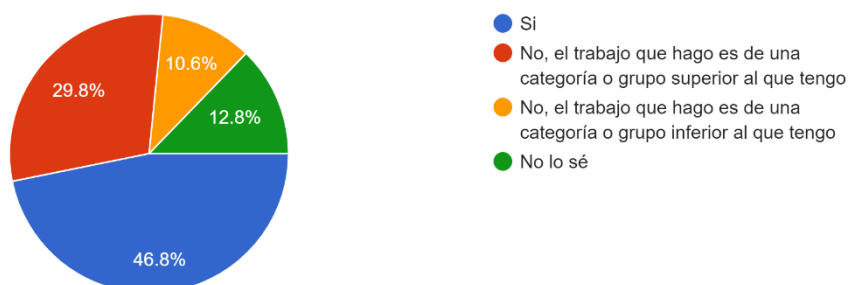


El 12.8% (6 personas) respondió “No lo sé “es decir no saben si su remuneración es adecuada al trabajo que desempeñan.

El 10.6% (5 personas) respondió que el trabajo en el cual se desempeñan es de categoría inferior al que son profesionalmente.

5. ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

47 respuestas



Grafica 6

Del 100 % de encuestados

El 25.5% (12 personas) tienen entre 2 años y 5 años de antigüedad.

El 23.4% (11 personas) tienen entre 6 meses y 2 años de antigüedad.

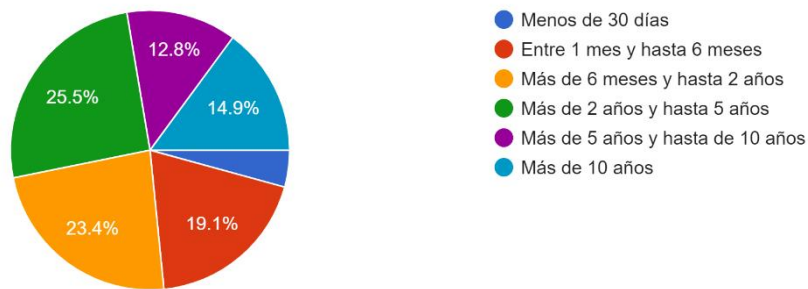
El 19.1% (9 personas) tienen entre 1 mes y 6 meses de antigüedad.

El 14.9% (7 personas) tienen más de 10 años de antigüedad.

12.8% (6 personas) tienen entre 5 y 10 años de antigüedad.

## 6. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

47 respuestas



### Grafica 7

Del 100 % de encuestados

El 61.7% (29 personas) respondieron que tienen contrato indefinido.

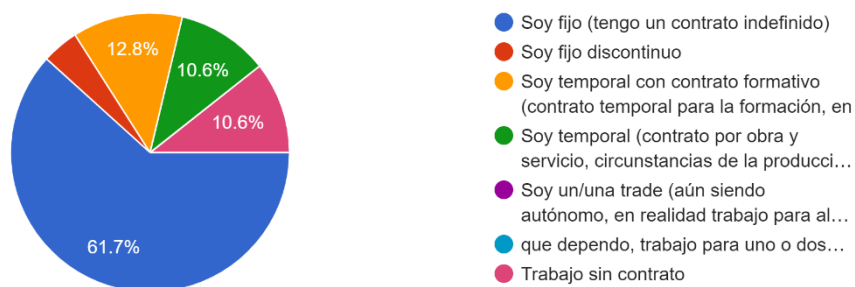
El 12.8% (6 personas) respondieron que tienen contrato temporal o periodo de prueba.

El 10.6% (5 personas) respondieron que tienen contrato temporal (por obra).

El 10.6 (5 personas) respondieron contrato temporal (formativo).

## 7. Qué tipo de relación laboral tienes con la empresa

47 respuestas



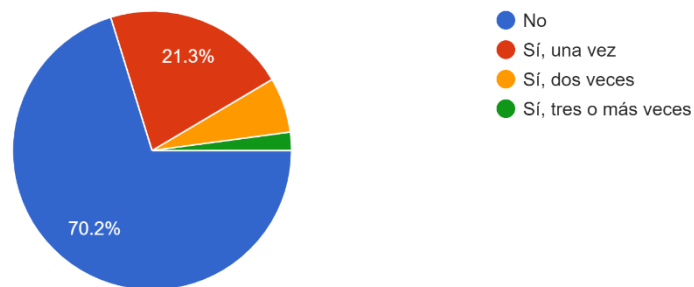
### Grafica N°8

DEL 100% de encuestados

El 70.2% (33 personas) respondieron que no han tenido un acenso.

El 21.3% (10 personas) respondieron que tuvieron un acenso una sola vez.

8. Desde que entro a la empresa ¿ha ascendido de categoría o grupo profesional?  
47 respuestas



### Grafica N°9

Del 100 % de encuestados

El 48.9% (23 personas) respondieron que no trabajan los sábados.

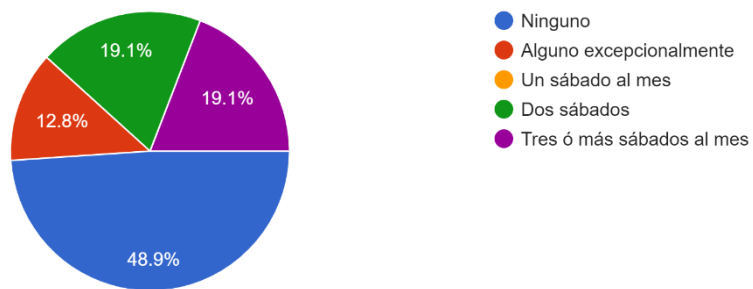
El 19.1% (9 personas) respondieron que trabajan dos sábados al mes.

El 19.1% respondieron (9 personas) que trabajan tres o más sábados al mes.

El 12.8% (6 personas) respondieron que trabaja algún sábado de forma excepcional.

9. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabaja?

47 respuestas



Grafica N°10

Del 100% de encuestados

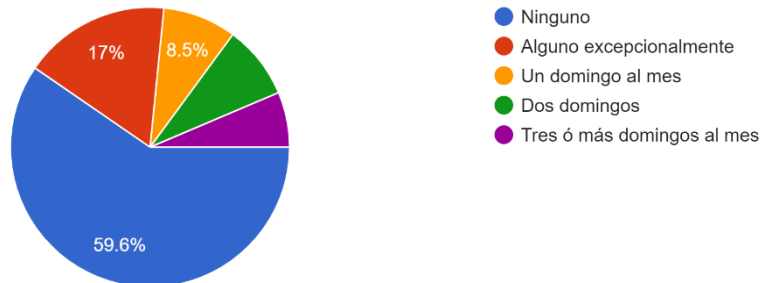
El 59.6% (28 personas) respondieron que no trabajan ningún domingo.

El 17% (8 personas) respondieron que trabajan algún domingo de manera excepcional.

El 8.5% (personas) respondieron que trabajan un domingo al mes.

10. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabaja?

47 respuestas



Grafica 11

Del 100% de encuestados

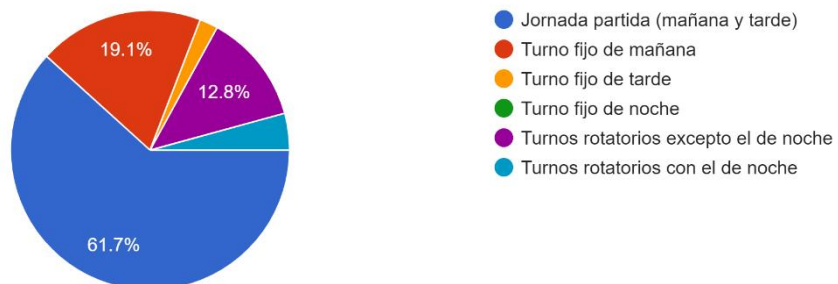
El 61.7% (29 personas) trabaja en jornada partida (mañana y tarde).

El 19.1% (9 personas) trabaja en turno fijo de mañana (8 horas seguidas)

El 12.8% (6 personas) tiene turnos rotativos mañana y tarde (excepto la noche).

11. ¿Cuál es su horario de trabajo?

47 respuestas



Grafica 12

Del 100% de encuestados

El 83% (39 personas) respondieron que no tienen margen de adaptación en entrada y salida del trabajo es decir tienen un horario estipulado.

El 14.9 (7 personas) respondieron que pueden elegir entre varios horarios previamente establecidos.

12. ¿Qué margen de adaptación tiene en la hora de entrada y salida?

47 respuestas



Grafica 13

Del 100% de encuestados

El 27.7% (13 personas) respondieron “Solo alguna vez” podrían dejar su lugar de trabajo por algún tipo de asunto familiar o personal.

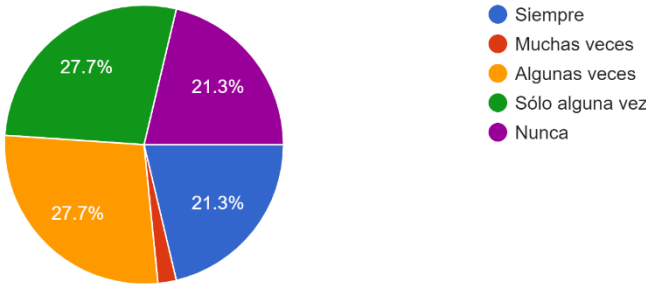
El 27.7% (13 personas) respondieron “Algunas veces” podrían dejar su lugar de trabajo por algún tipo de asunto familiar o personal.

El 21.3% (10 personas) respondieron “Siempre” podrían dejar su lugar de trabajo por algún tipo de asunto familiar o personal.

respondieron 21.3% (10 personas) respondieron “Nunca” podrían dejar su lugar de trabajo por algún tipo de asunto familiar o personal.

13. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

47 respuestas



Grafica 14

Del 100% de encuestados

El 34% (16 personas) son responsables de la mayor parte de tareas familiares y domésticas.

El 23.4% (11 personas) solo realizan actividades puntuales en el hogar.

El 21.3% (10 personas) realizan alrededor de la cuarta parte de tareas domésticas.

El 19.1% (9 personas) realizan la mitad de las tareas domésticas.

14. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

47 respuestas



Grafica 15

Del 100% de encuestados

El 51.1% (24 personas) no les cambian los horarios de entrada y salida.

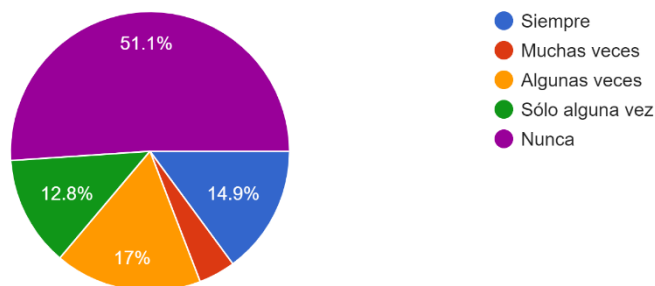
El 17% (8 personas) respondieron que les cambiaron “algunas veces” el horario de ingreso y salida.

El 14.9% (7 personas) respondieron que les cambian el horario de ingreso y salida de forma reiterada.

El 12.8% (6 personas) respondieron que les cambiaron de horario de entrada y salida “Solo una vez”.

15. ¿Con qué frecuencia le cambian la hora de entrada y salida o los días que tiene establecido trabajar?

47 respuestas





## Grafica 16

Del 100 % de encuestados

El 46.8% (22 personas) trabaja entre 36 a 40 horas semanales.

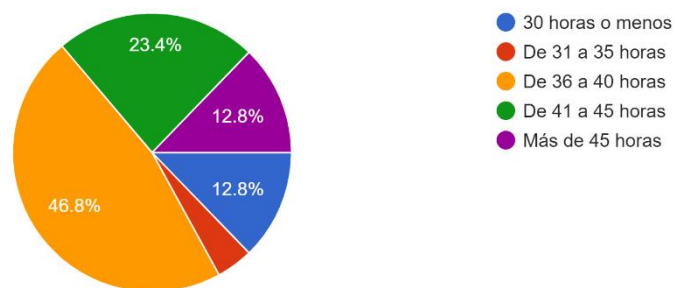
El 23.4% (11 personas) trabaja de 41 a 45 horas semanales.

El 12.8% (6 personas) trabaja más de 45 horas semanales.

El 12.8% (personas) trabaja menos de 30 horas semanales.

16. Habitualmente ¿cuántas horas trabaja a la semana para la empresa?

47 respuestas



Grafica 17

Del 100% de encuestados

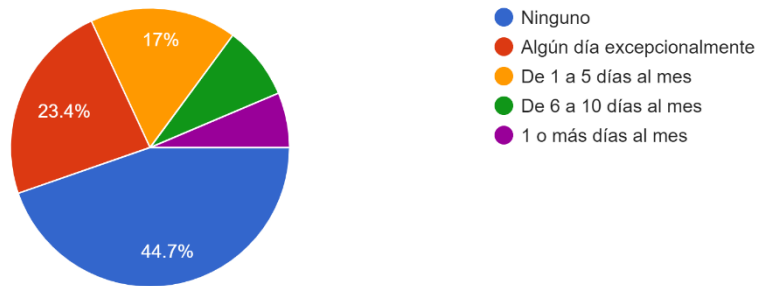
El 44.7% (21 personas) no prolongan su jornada laboral.

El 23.4% (11 personas) prolongan su jornada laboral en un día excepcional.

El 17% (8 personas) prolongan su jornada laboral entre 1 y 5 días.

17. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolonga su jornada como mínimo media hora?

47 respuestas



Grafica 18

- Falta de personal

Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Para 7 personas siempre hace	Para 7 personas muchas veces	Para 22 personas hace falta algunas	Para 3 personas faltó una vez	Para 8 personas nunca hace falta

falta personal para las actividades designadas.	hace falta personal para las actividades designadas.	veces personal para las actividades designadas.	personal para cubrir las actividades designadas.	personal para cubrir las actividades designadas.
---	--	---	--	--

- Planificación realista  
Del 100% de encuestados

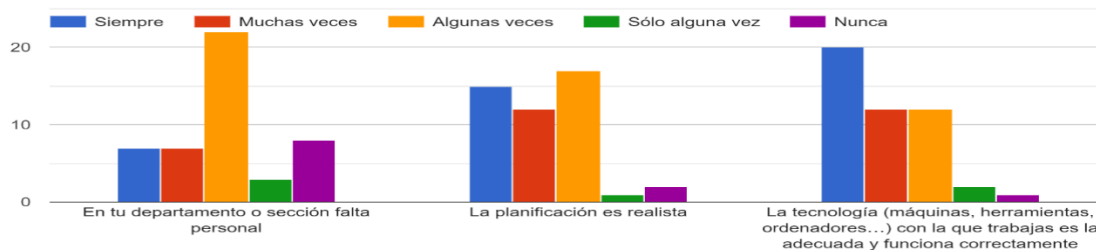
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Para 16 trabajadores la planificación siempre es realista.	Para 12 trabajadores la planificación de actividades muchas veces es realista.	Para 17 trabajadores la planificación de actividades algunas veces es realista.	Para 1 trabajador la planificación de actividades ha realista una sola vez	Para 2 trabajadores la planificación de actividades nunca ha sido realista.

- Tecnología (maquinas, herramientas)  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Para 20 trabajadores la tecnología que cuentan en la	Para 12 trabajadores la tecnología que cuentan en la	Para 12 trabajadores la tecnología que cuenta en la	Para 2 trabajadores la tecnología con la que cuentan	Para 1 trabajador la tecnología con

empresa siempre es buena.	empresa muchas veces es buena.	empresa algunas veces buena.	la empresa ha sido útil una sola vez.	la que cuenta no ha sido útil.
---------------------------	--------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

18. Teniendo en cuenta el trabajo que tiene que realizar y el tiempo asignado, dirías que:



Grafica 19

Del 100% de encuestados

El 31.9% (15 personas) puede decidir algunas veces cuando tomar un descanso.

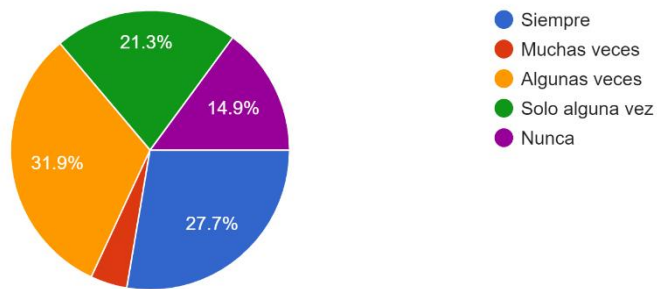
El 27.7% (13 personas) puede decidir siempre cuando puede tomar un descanso.

El 21.3% (10 personas) puede decidir solo alguna vez cuando puede tomar un descanso.

El 14.9% (7 personas) no puede decidir cuando puede tomar un descanso.

19. ¿Puedes decidir cuándo hace un descanso?

47 respuestas



Grafica 20

Del 100% de encuestados

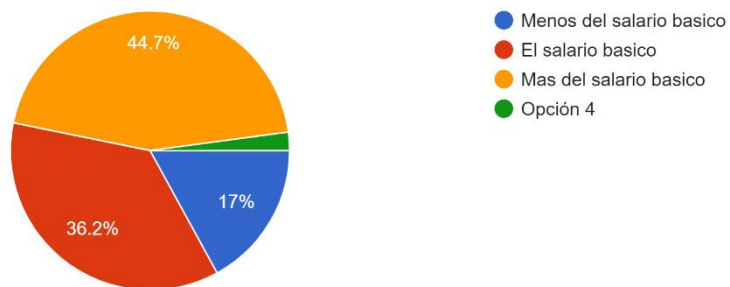
El 44.7% (21 personas) ganan más del salario básico.

El 36.2% ( 17 personas) ganan el salario básico.

El 17% (7 personas) ganan menos del salario básico.

20. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

47 respuestas



Grafica 21

Del 100% de encuestados.

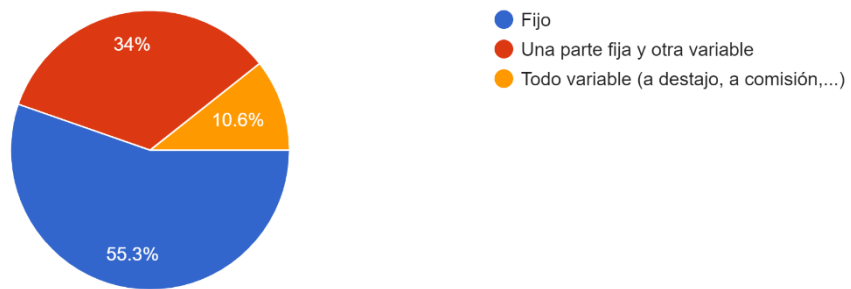
El 55.3% (26 personas) tiene un salario fijo.

El 34% (16 personas) tiene un salario fijo y parte variable.

El 10.6% (5 personas) todo variable.

21. Tu salario es

47 respuestas



Grafica 22

- Ritmo de trabajo

De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
11	11	21	3	1 trabajador
trabajadores respondieron que siempre	trabajadores respondieron que muchas veces tienen	trabajadores respondieron que algunas veces tienen	trabajadores respondieron que solo alguna vez	respondió que nunca debió trabajar en un ritmo intenso.

tienen un ritmo alto de trabajo.	que trabajar en un ritmo alto.	que trabajar en un ritmo alto.	tuvieron que trabajar en un ritmo alto.	
----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---	--

- Desgaste emocional

De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
8	16	16	3	4
trabajadores contestaron que siempre tienen situaciones emocionales desgastadoras.	trabajadores contestaron que muchas veces tienen situaciones emocionales desgastadoras.	trabajadores contestaron que algunas veces tienen situaciones emocionales desgastadoras.	trabajadores contestaron que solo alguna vez han tenido situaciones emocionales desgastadoras.	trabajadores contestaron que nunca han tenido situaciones emocionales desgastadoras.

- Retraso en entrega de trabajo.

De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

8	16	16	3	4
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores
respondieron	respondieron	respondieron	respondieron	respondieron
que siempre se	que muchas	que algunas	que solo	que nunca se
retrasan en la	veces se	veces se	alguna vez se	retrasaron en la
entrega de su	retrasaron en la	retrasaron en la	retrasaron en la	entrega de su
trabajo.	entrega de su	entrega de su	entrega de su	trabajo.
	trabajo.	trabajo.	trabajo.	

- Requiere que no opine .  
De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	8	15	2	15
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores
respondieron	respondieron	respondieron	respondieron	respondieron
que siempre	que muchas	que algunas	que solo una	que nunca
deben	veces deben	veces deben	vez debieron	deben
permanecer sin	permanecer sin	permanecer sin	permanecer sin	permanecer sin
opinar.	opinar.	opinar.	opinar.	opinar.

- Distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo.  
De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca



10	11	11	3	12
trabajadores respondieron que la distribución de trabajo siempre es mala.	trabajadores respondieron que la distribución de trabajo muchas veces es mala.	trabajadores respondieron que la distribución de trabajo algunas veces es mala.	trabajadores respondieron que la distribución de trabajo solo alguna vez fue es mala.	trabajadores respondieron que la distribución de trabajo nunca ha sido mala.

- Su trabajo requiere que trates bien a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas. De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17	12	15	0	3
trabajadores respondieron que siempre deben tratar a los demás por igual, aunque no tenga ganas.	trabajadores respondieron que muchas veces deben tratar a los demás por igual, aunque no tenga ganas.	trabajadores respondieron que algunas veces deben tratar a los demás por igual, aunque no tenga ganas.		trabajadores respondieron que nunca deben tratar a los demás por igual, aunque no tenga ganas.

- Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo.

De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
20 trabajadores respondieron que siempre tienen tiempo para hacer su trabajo.	14 trabajadores respondieron que muchas veces tienen tiempo para hacer su trabajo.	13 trabajadores respondieron que algunas veces tienen tiempo para hacer su trabajo.		

- Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas.

De los 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16 trabajadores respondieron que siempre tienen influencia en el ritmo de su trabajo.	13 trabajadores respondieron que muchas veces tienen influencia en el ritmo de su trabajo.	13 trabajadores respondieron que algunas veces tienen influencia en el ritmo de su trabajo.	1 trabajador respondió que solo una vez tuvo influencia en el ritmo de su trabajo.	4 trabajadores respondieron que nunca tienen influencia en el ritmo de su trabajo.

- Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	17	16	3	4
trabajadores respondieron que siempre tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna una vez tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo.	trabajadores respondieron que nunca tienen mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo.

- Tienes influencia sobre como realizas tu trabajo.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
9	16	17	2	3
trabajadores siempre tienen influencia sobre como	trabajadores muchas veces tienen influencia	trabajadores algunas veces tienen influencia	trabajadores solo una vez tuvieron influencia	trabajadores nunca tienen influencia sobre como

realiza su trabajo.	sobre como realiza su trabajo.	sobre como realiza su trabajo.	sobre como realizaron su trabajo.	realizan su trabajo.
---------------------	--------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	----------------------

- Siente que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13 trabajadores respondieron que siempre el trabajo les quita energía.	9 trabajadores respondieron que muchas veces el trabajo les quita energía.	16 trabajadores respondieron que algunas veces el trabajo les quita energía.	4 trabajadores respondieron que solo una vez el trabajo les quita energía.	5 trabajadores respondieron que nunca el trabajo les quita energía.

- Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando estas en su lugar de trabajo.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
9 trabajadores respondieron que siempre	14 trabajadores respondieron que muchas	14 trabajadores respondieron que algunas	3 trabajadores respondieron que solo	7 trabajadores respondieron que nunca

piensan en tareas domésticas y familiares en su lugar de trabajo.	veces piensan en tareas domésticas y familiares en su lugar de trabajo.	veces piensan en tareas domésticas y familiares en su lugar de trabajo.	alguna vez pensaron en tareas domésticas y familiares en su lugar de trabajo.	piensan en tareas domésticas y familiares en su lugar de trabajo.
---	---	---	---	---

- Te resulta imposible acabar tus tareas laborales.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
6 trabajadores siempre les resulta imposible terminar sus tareas laborales.	8 trabajadores respondieron que muchas veces les resulta imposible terminar sus tareas laborales.	15 trabajadores respondieron que algunas veces les resulta imposible terminar sus tareas laborales.	7 trabajadores respondieron que solo alguna vez les resulta imposible terminar sus tareas laborales.	11 trabajadores respondieron que nunca les resulto imposible terminar sus tareas laborales.

- En su trabaja tiene que ocuparse de los problemas personales de otros.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
5	11	15	3	13
trabajadores tienen que ocuparse siempre de los problemas personales de otros.	trabajadores tienen que ocuparse muchas veces de los problemas personales de otros.	trabajadores tienen que ocuparse algunas veces de los problemas personales de otros.	trabajadores tienen que ocuparse solo alguna vez de los problemas personales de otros.	trabajadores nunca han tenido que ocuparse de los problemas personales de otros.

- Tus tareas tienen sentido.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
24	16	5	1 trabajador	1 trabajador
trabajadores respondieron que siempre sus tareas en el trabajo tienen sentido.	trabajadores respondieron que muchas veces sus tareas en el trabajo tienen sentido.	trabajadores respondieron que algunas veces sus tareas en el trabajo tienen sentido.	1 trabajador respondió que solo alguna vez sus tareas en el trabajo tubo sentido.	1 trabajador respondió que sus tareas nunca tienen sentido.

- Las tareas que hace le parecen importantes.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
26 trabajadores respondieron que sus tareas son siempre importantes.	18 trabajadores respondieron que sus tareas son muchas veces importantes.	2 trabajadores respondieron que sus tareas son algunas veces importantes.	2 trabajadores respondieron que sus tareas son solo alguna vez importantes.	1 trabajador respondió que sus tareas nunca son importantes.

- Su trabajo le afecta emocionalmente.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
8 trabajadores respondieron que su trabajo siempre les afecta emocionalmente	15 trabajadores respondieron que su trabajo les afecta muchas veces emocionalmente	12 trabajadores respondieron que su trabajo les afecta algunas veces emocionalmente	2 trabajadores respondieron que su trabajo les afecto solo alguna vez emocionalmente	10 trabajadores respondieron que su trabajo nunca les afecta emocionalmente

- Su trabajo permite que aprenda nuevas cosas.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
20	18	5	4	0
trabajadores respondieron que siempre aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez aprendieron cosas nuevas en su trabajo.	

- Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
20	20	5	1	1
trabajadores respondieron que siempre deben mantener un ritmo lato en el trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces deben mantener un ritmo lato en el trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces deben mantener un ritmo lato en el trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez debió mantener un ritmo lato en el trabajo.	trabajadores respondieron que nunca debió mantener un ritmo lato en el trabajo.



- Te sientes comprometido con tu profesión.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
22 trabajadores respondieron que siempre están comprometidos con su profesión.	18 trabajadores respondieron que muchas veces están comprometidos con su profesión.	6 trabajadores respondieron que algunas veces están comprometidos con su profesión.	0	1 trabajador respondió que nunca está comprometido con su profesión.

- Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades.  
Del 100% de entrevistados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21 trabajadores respondieron que su trabajo siempre ayuda en la mejora de	19 trabajadores respondieron que su trabajo muchas veces ayuda en la mejora de	5 trabajadores respondieron que su trabajo algunas veces ayuda en la mejora de	2 trabajadores respondieron que su trabajo siempre ayuda en la mejora de	

conocimiento y habilidades.	conocimiento y habilidades.	conocimiento y habilidades.	conocimiento y habilidades.	
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--

- En su trabajo requiere que tenga iniciativa .  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
23	13	7	2	2
trabajadores respondieron que siempre deben tener iniciativa en su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces deben tener iniciativa en su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces deben tener iniciativa en su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez debieron tener iniciativa en su trabajo.	trabajadores respondieron que nunca deben tener iniciativa en su trabajo.

- Tu trabajo es desgastador emocionalmente.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
14	15	6	6	6
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores

respondieron que su trabajo es siempre desgastador emocionalmente .	respondieron que su trabajo es muchas veces desgastador emocionalmente .	respondieron que su trabajo es algunas veces desgastador emocionalmente .	respondieron que su trabajo ha sido solo una vez desgastador emocionalmente .	respondieron que su trabajo nunca ha sido desgastador emocionalmente .
--	---	--	--	---

- Tu trabajo requiere que escondas tus emociones.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15 trabajadores respondieron que siempre deben esconder sus emociones en su trabajo.	16 trabajadores respondieron que muchas veces deben esconder sus emociones en su trabajo.	8 trabajadores respondieron que algunas veces deben esconder sus emociones en su trabajo.	4 trabajadores respondieron que solo alguna vez debieron esconder sus emociones en su trabajo.	4 trabajadores respondieron que nunca deben esconder sus emociones en su trabajo.

- Te exigen en tu trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma que te traten.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21 trabajadores respondieron que siempre deben ser amables con todos independientem ente de cómo los traten.	13 trabajadores respondieron que muchas veces deben ser amables con todos independientem ente de cómo los traten.	10 trabajadores respondieron que algunas veces deben ser amables con todos independientem ente de cómo los traten.	1 trabajado respondió que solo alguna vez debió ser amable con todos independientem ente de cómo lo traten.	2 trabajadores respondieron que nunca deben ser amables con todos independientem ente de cómo los traten.

- Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos.  
Del 100% de encuestados.

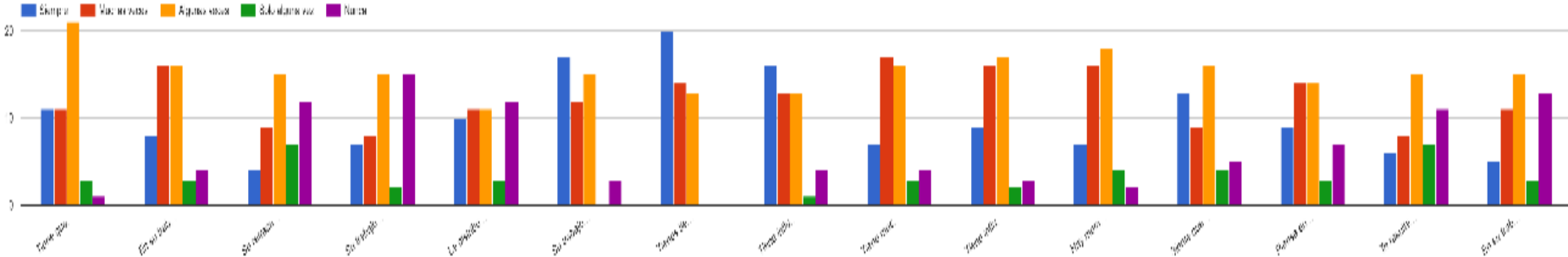
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
23 trabajadores respondieron que en su trabajo siempre pueden aplicar	13 trabajadores respondieron que en su trabajo muchas veces pueden aplicar sus	9 trabajadores respondieron que en su trabajo algunas veces pueden aplicar sus	1 trabajador respondió que en su trabajo solo alguna vez aplico sus habilidades y conocimientos.	1 trabajador respondió que en su trabajo nunca aplico sus habilidades y conocimientos.

sus habilidades y conocimientos.	habilidades y conocimientos.	habilidades y conocimientos.		
--	---------------------------------	---------------------------------	--	--

- El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16 trabadores respondieron que siempre el ritmo de trabajo es alto.	17 trabadores respondieron que muchas veces el ritmo de trabajo es alto.	9 trabadores respondieron que algunas veces el ritmo de trabajo es alto.	2 trabadores respondieron que solo alguna vez el ritmo de trabajo es alto.	3 trabadores respondieron que el ritmo de trabajo nunca es alto.

22. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de su trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.



Grafica 23

- Tu trabajo requiere que tengas iniciativa.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
23	13	7	2	2
trabajadores respondieron que siempre deben tener iniciativa en el trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces deben tener iniciativa en el trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces deben tener iniciativa en el trabajo.	trabajadores respondieron que solo una vez debieron tener iniciativa en el trabajo.	trabajadores respondieron que nunca deben tener iniciativa en el trabajo.

- Tus tareas tienen sentido.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
24	16	5	1 trabajador	1
trabajadores respondieron que siempre sus tareas tienen sentido.	trabajadores respondieron que muchas veces sus tareas tienen sentido.	trabajadores respondieron que algunas veces sus tareas tienen sentido.	1 trabajador respondió que solo una vez sus tareas tuvieron sentido.	trabajadores respondieron que nunca sus tareas tienen sentido.

- Las tareas que haces te parecen importantes.

Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
26 trabajadores respondieron que las tareas que realizan siempre son importantes.	16 trabajadores respondieron que las tareas que realizan muchas veces son importantes.	2 trabajadores respondieron que las tareas que realizan algunas veces son importantes.	2 trabajadores respondieron que las tareas que realizan solo una vez fueron importantes.	1 trabajador respondió que las tareas que realiza nunca fueron importantes.

- Tu trabajo te afecta emocionalmente.

Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
8 trabajadores respondieron que su trabajo siempre les afecta emocionalmente	15 trabajadores respondieron que su trabajo muchas veces les afecta emocionalmente	12 trabajadores respondieron que su trabajo algunas veces les afecta emocionalmente	2 trabajadores respondieron que solo alguna vez su trabajo les afecto emocionalmente	10 trabajadores respondieron que su trabajo siempre les afecta emocionalmente

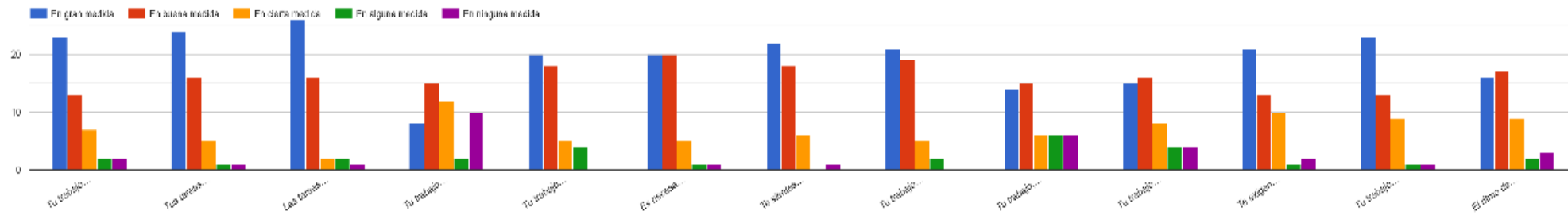


Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
20	18	5	4	0
trabajadores respondieron que siempre aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez aprendieron cosas nuevas en su trabajo.	

- Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
20	18	5	4	0
trabajadores respondieron que siempre aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces aprenden cosas nuevas en su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez aprendieron cosas nuevas en su trabajo.	

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



Grafica 24

- En tu empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios o proyectos a futuro.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15	10	14	6	2
trabajadores respondieron que siempre les informan sobre decisiones importantes o proyectos.	trabajadores respondieron que muchas veces les informan sobre decisiones importantes o proyectos.	trabajadores respondieron que algunas veces les informan sobre decisiones importantes o proyectos.	trabajadores respondieron que solo alguna vez les informaron sobre decisiones importantes o proyectos.	trabajadores respondieron que nunca les informan sobre decisiones importantes o proyectos.

- Tu trabajo tiene objetivos claros.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16	18	11		2
trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron		trabajadores respondieron

que su trabajo siempre tiene los objetivos claros.	que su trabajo muchas veces tiene los objetivos claros.	que su trabajo algunas veces tiene los objetivos claros.		que su trabajo nunca tiene los objetivos claros.
--	---	--	--	--

- Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
9	14	11	4	9
trabajadores respondieron que en su trabajo siempre se le exigen cosas contradictorias.	trabajadores respondieron que en su trabajo muchas veces se le exigen cosas contradictorias.	trabajadores respondieron que en su trabajo algunas veces se le exigen cosas contradictorias.	trabajadores respondieron que en su trabajo solo una vez se le exigió cosas contradictorias.	trabajadores respondieron que en su trabajo nunca se le exigen cosas contradictorias.

- Se te exigen cosas contradictorias en tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
9	14	11	4	9
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores

respondieron que siempre se le exigen cosas contradictorias en el trabajo.	respondieron que muchas veces se le exigen cosas contradictorias en el trabajo.	respondieron que algunas veces se le exigen cosas contradictorias en el trabajo.	respondieron que solo alguna vez se le exigió cosas contradictorias en el trabajo.	respondieron que nunca se le exigen cosas contradictorias en el trabajo.
--	---	--	--	--

- Sabes exactamente que tares son de tu responsabilidad.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
18	20	5	1	2
trabajadores respondieron que siempre saben que tareas son de su responsabilidad.	trabajadores respondieron que muchas veces saben que tareas son de su responsabilidad.	trabajadores respondieron que algunas veces saben que tareas son de su responsabilidad.	trabajadores respondieron que solo alguna vez saben que tareas son de su responsabilidad.	trabajadores respondieron que nunca saben que tareas son de su responsabilidad.

- Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17	22	5	1 trabajador	2
trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	respondió que solo una vez	trabajadores respondieron

que siempre reciben información que necesitan para realizar su trabajo.	que muchas veces reciben información que necesitan para realizar su trabajo.	que alguna vez reciben información que necesitan para realizar su trabajo.	recibió información que necesita para realizar su trabajo.	que nunca reciben información que necesitan para realizar su trabajo.
---	--	--	--	---

- Haces cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas y no por otras. Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13	15	14	1 trabajador	4
trabajadores respondieron que siempre hacen actividades que no son aceptadas por otras personas.	trabajadores respondieron que muchas veces hacen actividades que no son aceptadas por otras personas.	trabajadores respondieron que algunas veces hacen actividades que no son aceptadas por otras personas.	respondió que solo alguna vez hizo actividades que no fueron aceptadas por otras personas.	trabajadores respondieron que nunca hacen actividades que no son aceptadas por otras personas.

- Sabes exactamente que se espera de ti en el trabajo. Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

20	17	8		2
trabajadores	trabajadores	trabajadores		trabajadores
respondieron	respondieron	respondieron		respondieron
que siempre	que muchas	que alguna vez		que nunca
saben que es lo	veces saben	saben que es lo		saben que es lo
que espera de	que es lo que	que espera de		que espera de
ellos en el	espera de ellos	ellos en el		ellos en el
trabajo.	en el trabajo.	trabajo.		trabajo.

- Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
18	21	9	1 trabajador	1 trabajador
trabajadores	trabajadores	trabajadores	respondió que	respondió que
respondieron	respondieron	respondieron	solo una vez	nunca tiene
que siempre	que muchas	que algunas	tubo margen	margen de
tienen margen	veces tienen	veces tienen	de autonomía	autonomía en
de autonomía	margen de	margen de	en el trabajo.	el trabajo.
en el trabajo.	autonomía en	autonomía en		
	el trabajo.	el trabajo.		

- Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13 trabajadores respondieron que siempre tienen que hacer tareas que se deberían hacer de otra forma.	18 trabajadores respondieron que muchas veces tienen que hacer tareas que se deberían hacer de otra forma.	10 trabajadores respondieron que algunas veces tienen que hacer tareas que se deberían hacer de otra forma.	1 trabajador respondió que solo una vez tuvo que hacer tareas que se deberían hacer de otra forma.	5 trabajadores respondieron que nunca tienen que hacer tareas que se deberían hacer de otra forma.

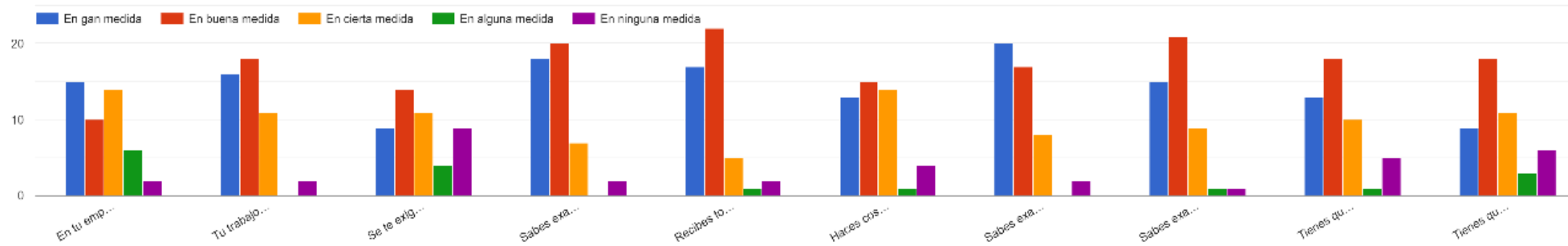
- Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
9 trabajadores respondieron que siempre deben realizar tareas que les	18 trabajadores respondieron que muchas veces deben realizar tareas	11 trabajadores respondieron que algunas veces deben realizar tareas	3 trabajadores respondieron que solo una vez debieron realizar tareas	6 trabajadores respondieron que nunca deben realizar tareas que les



parece innecesarias.	que les parece innecesarias.	que les parece innecesarias.	que les parece innecesarias.	parece innecesarias.
-------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-------------------------

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



Grafica 25

- Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15	8	14	7	3
trabajadores respondieron que siempre reciben ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces reciben ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces reciben ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que solo una vez recibieron ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que nunca reciben ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de su trabajo.

- Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15	10	12	8	2
trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron

que sus compañeros siempre están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo.	que sus compañeros muchas veces están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo.	que sus compañeros algunas veces están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo.	que sus compañeros solo alguna vez estaban dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo.	que sus compañeros nunca están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo.
---	---	--	--	---

- Tus compañeros hablan contigo sobre como haces tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
11	14	12	7	3
trabajadores respondieron que sus compañeros hablan siempre de como hacen su trabajo.	trabajadores respondieron que sus compañeros hablan muchas veces de como hacen su trabajo.	trabajadores respondieron que sus compañeros hablan algunas veces de como hacen su trabajo.	trabajadores respondieron que sus compañeros hablaron solo alguna vez de como hacen su trabajo.	trabajadores respondieron que sus compañeros nunca hablan de como hacen su trabajo.

- Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
14	10	17	4	2
trabajadores respondieron que siempre tienen un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces tienen un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces tienen un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez tuvieron un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.	trabajadores respondieron que nunca tienen un buen ambiente de trabajo con sus compañeros de trabajo.

- Sientes que en tu trabajo formas parte de un grupo .  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17	12	13	3	2
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores

sienten que siempre forman parte de un grupo.	sienten que muchas veces forman parte de un grupo.	sienten que algunas veces forman parte de un grupo.	sienten que solo alguna vez forman parte de un grupo.	sienten que nunca forman parte de un grupo.
---	--	---	---	---

- Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16	11	14	4	2
trabajadores respondieron que siempre se ayudan entre compañeros y compañeras.	trabajadores respondieron que muchas veces se ayudan entre compañeros y compañeras.	trabajadores respondieron que algunas veces se ayudan entre compañeros y compañeras.	trabajadores respondieron que solo alguna vez se ayudaron entre compañeros y compañeras.	trabajadores respondieron que nunca se ayudan entre compañeros y compañeras.

- Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13	13	12	4	5
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores

respondieron que su jefe inmediato siempre está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo.	respondieron que su jefe inmediato muchas veces está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo.	respondieron que su jefe inmediato algunas veces está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo.	respondieron que su jefe inmediato solo alguna vez estaba dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo.	respondieron que su jefe inmediato nunca está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo.
---	--	---	---	---

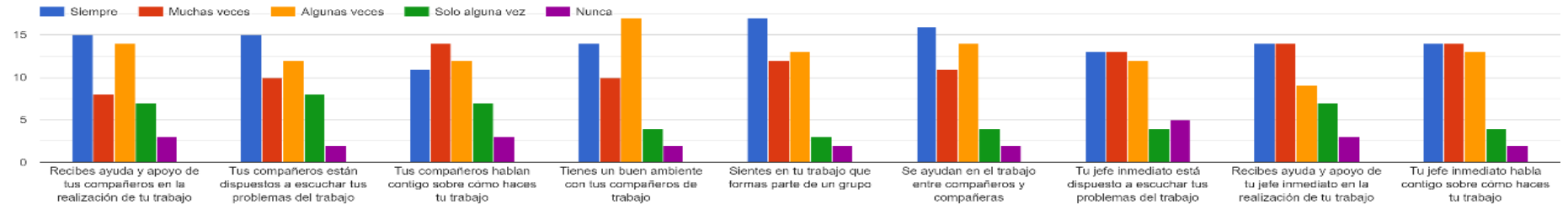
- Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo. Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
14	14	9	7	3
trabajadores respondieron que siempre reciben apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces reciben apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces reciben apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez recibieron apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo.	trabajadores respondieron que nunca reciben apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo.

	realización de si trabajo.	realización de si trabajo.	realización de si trabajo.	
--	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--



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



Grafica 26

- Le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad.

Del 100% de encuestados.

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

7	12	11	4	13
trabajadores respondieron que siempre los trasladan de un centro de trabajo a otro.	trabajadores respondieron que muchas veces los trasladan de un centro de trabajo a otro.	trabajadores respondieron que algunas veces los trasladan de un centro de trabajo a otro.	trabajadores respondieron que solo alguna vez los trasladaron de un centro de trabajo a otro.	trabajadores respondieron que nunca los trasladan de un centro de trabajo a otro.

- Te cambian de horario (turno, hora de entrada y salida) contra su voluntad.

Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	12	11	4	13
trabajadores respondieron que siempre los trasladan	trabajadores respondieron que muchas veces los trasladan de un	trabajadores respondieron que algunas veces los trasladan de un	trabajadores respondieron que solo alguna vez los trasladaron de	trabajadores respondieron que nunca los trasladan de un

de un centro de trabajo a otro.	centro de trabajo a otro.	centro de trabajo a otro.	un centro de trabajo a otro.	centro de trabajo a otro.
---------------------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------------

- Te cambian de tareas contra tu voluntad.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	10	12	4	13
trabajadores respondieron que siempre les cambian de tareas en su trabajo.	trabajadores respondieron que muchas veces les cambian de tareas en su trabajo.	trabajadores respondieron que algunas veces les cambian de tareas en su trabajo.	trabajadores respondieron que solo alguna vez les cambiaron de tareas en su trabajo.	trabajadores respondieron que nunca les cambian de tareas en su trabajo.

- Te renuevan el contrato.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
8	10	14	4	11
trabajadores respondieron que siempre	trabajadores respondieron que muchas veces les	trabajadores respondieron que algunas veces les	trabajadores respondieron que solo algunas veces	trabajadores respondieron que nunca les

les renuevan su contrato.	renuevan su contrato.	renuevan su contrato.	les renuevan su contrato.	renuevan su contrato.
---------------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------	-----------------------

- Te varían tu salario.  
Del 100% de encuestados.

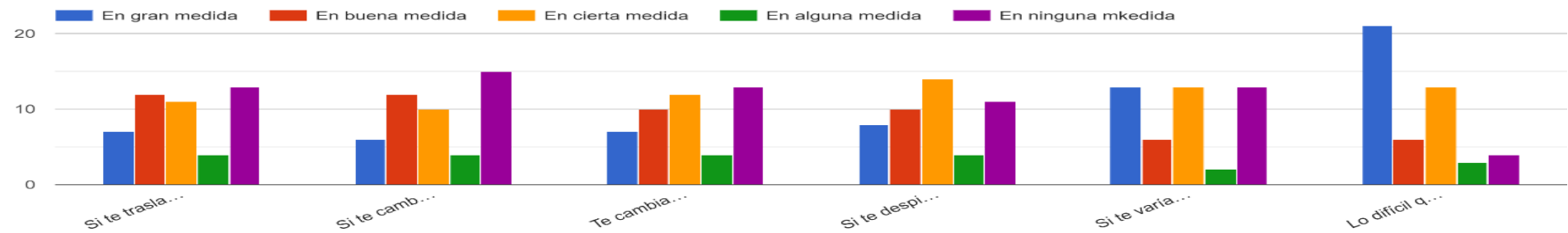
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13 trabajadores respondieron que su salario siempre tiene variantes.	6 trabajadores respondieron que su salario muchas veces tiene variantes.	13 trabajadores respondieron que su salario algunas veces tiene variantes.	2 trabajadores respondieron que su salario solo alguna vez tuvo variantes.	13 trabajadores respondieron que su salario nunca tiene variantes.

- Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que te quedaras sin trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21 trabajadores respondieron que siempre sería difícil	6 trabajadores respondieron que muchas veces sería	13 trabajadores respondieron que algunas veces sería	3 trabajadores respondieron que solo alguna vez	4 trabajadores respondieron que nunca sería difícil

encontrar trabajo.	difícil encontrar trabajo.	difícil encontrar trabajo.	sería difícil encontrar trabajo.	encontrar trabajo.
-----------------------	----------------------------------	----------------------------------	--	-----------------------

26. 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.



Grafica 27

- Tu trabajo es valorado por la dirección.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
18 trabajadores respondieron que su trabajo es siempre valorado por la dirección de la empresa.	13 trabajadores respondieron que su trabajo es muchas veces valorado por la dirección de la empresa.	12 trabajadores respondieron que su trabajo es algunas veces valorado por la dirección de la empresa.	3 trabajadores respondieron que su trabajo ha sido valorado solo una vez por la dirección de la empresa.	1 trabajador respondió que su trabajo nunca ha sido valorado por la dirección de la empresa.

- La dirección te respeta en tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16 trabajadores respondieron que la dirección siempre	19 trabajadores respondieron que la dirección muchas veces	10 trabajadores respondieron que la dirección algunas veces	2 trabajadores respondieron que la dirección solo alguna vez	0

respetar su trabajo.	respetar su trabajo.	respetar su trabajo.	respetaron su trabajo.	
----------------------	----------------------	----------------------	------------------------	--

- Recibes un trato justo en tu trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
16 trabajadores respondieron que siempre tienen un trato justo en su trabajo.	19 trabajadores respondieron que muchas veces tienen un trato justo en su trabajo.	10 trabajadores respondieron que algunas veces tienen un trato justo en su trabajo.	2 trabajadores respondieron que solo alguna vez tuvieron un trato justo en su trabajo.	0

- Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13 trabajadores respondieron que la dirección	15 trabajadores respondieron que la dirección	17 trabajadores respondieron que la dirección	1 trabajador respondió que la dirección solo alguna	1 trabajador respondió que la dirección nunca confía en su trabajo.



siempre confía en su trabajo.	muchas veces confía en su trabajo.	algunas veces confía en su trabajo.	vez confiaron en su trabajo.	
-------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------	--

- Te puedes fiar de la información que procede de la dirección.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15 trabajadores respondieron que siempre confían en la información que venga de dirección.	17 trabajadores respondieron que muchas veces confían en la información que venga de dirección.	13 trabajadores respondieron que algunas veces confían en la información que venga de dirección.	1 trabajador respondió que solo alguna vez confío en la información que vino de dirección.	1 trabajador respondió que nunca confía en la información que venga de dirección.

- Se solucionan los conflictos de manera justa.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

11 trabajadores respondieron que los conflictos siempre se solucionan de manera justa.	21 trabajadores respondieron que los conflictos muchas veces se solucionan de manera justa.	11 trabajadores respondieron que los conflictos algunas veces se solucionan de manera justa.	3 trabajadores respondieron que los conflictos solo alguna vez se solucionan de manera justa.	1 trabajador respondió que los conflictos nunca se solucionan de manera justa.
---	---	--	--	---

- Se le reconoce por su buen trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
15 trabajadores respondieron que siempre se les reconoce su buen trabajo.	16 trabajadores respondieron que muchas veces se les reconoce su buen trabajo.	13 trabajadores respondieron que algunas veces se les reconoce su buen trabajo.	2 trabajadores respondieron que solo alguna vez se les reconoció su buen trabajo.	1 trabajadores respondieron que nunca se les reconoce su buen trabajo.

- La dirección considera con la misma seriedad las propuestas de los trabajadores.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
13 trabajadores consideran que las propuestas de los trabajadores siempre son tomadas con seriedad.	17 trabajadores consideran que las propuestas de los trabajadores muchas veces son tomadas con seriedad.	15 trabajadores consideran que las propuestas de los trabajadores algunas veces son tomadas con seriedad.	1 trabajador considera que las propuestas de los trabajadores solo alguna vez fueron tomadas con seriedad.	1 trabajador considera que las propuestas de los trabajadores nunca fueron tomadas con seriedad.

- Los trabajadores pueden expresar sus emociones y opiniones.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12 trabajadores respondieron que siempre pueden expresar sus emociones y opiniones.	16 trabajadores respondieron que muchas veces pueden expresar sus emociones y opiniones.	14 trabajadores respondieron que algunas veces pueden expresar sus emociones y opiniones.	3 trabajadores respondieron que solo alguna vez pudieron expresar sus emociones y opiniones.	2 trabajadores respondieron que nunca pueden expresar sus emociones y opiniones.

- Se distribuyen las tareas de una forma justa.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12	17	15	2	1
trabajadores respondieron que siempre se distribuye el trabajo de forma justa.	trabajadores respondieron que muchas veces se distribuye el trabajo de forma justa.	trabajadores respondieron que algunas veces se distribuye el trabajo de forma justa.	trabajadores respondieron que solo alguna vez se distribuyó el trabajo de forma justa.	trabajadores respondieron que nunca se distribuye el trabajo de forma justa.

- Tu jefe actual se asegura de que todos los trabajadores tienen oportunidad de desarrollo profesional.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12	16	16	2	1
trabajadores respondieron que su jefe actual siempre se preocupa	trabajadores respondieron que su jefe actual muchas veces se	trabajadores respondieron que su jefe actual algunas veces se	trabajadores respondieron que su jefe actual solo una vez se	trabajadores respondieron que su jefe actual nunca se preocupa por

por el desarrollo profesional.	preocupa por el desarrollo profesional.	preocupa por el desarrollo profesional.	preocupó por el desarrollo profesional.	el desarrollo profesional.
--------------------------------	---	---	---	----------------------------

- Tu jefe actual jefe tiene buena planificación del trabajo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
14	16	14	2	1
trabajadores respondieron que su jefe siempre tiene una buena planificación en el trabajo.	trabajadores respondieron que su jefe muchas veces tiene una buena planificación en el trabajo.	trabajadores respondieron que su jefe algunas veces tiene una buena planificación en el trabajo.	trabajadores respondieron que su jefe solo alguna vez tuvo una buena planificación en el trabajo.	trabajadores respondieron que su jefe nunca tiene una buena planificación en el trabajo.

- Tu jefe actual jefe distribuye bien el trabajo.  
Del 100% de encuestados.

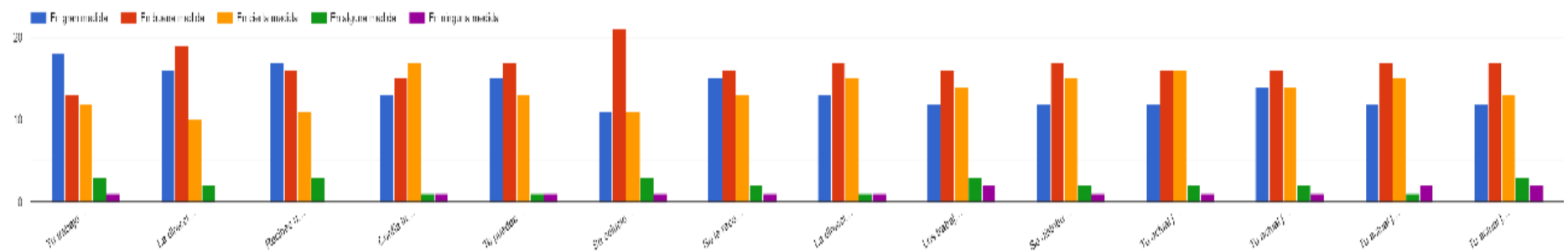
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12	17	15	1 trabajador	2 trabajador
trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	respondió que su jefe actual	respondió que su jefe actual

que su jefe actual siempre distribuye de forma correcta el trabajo.	que su jefe actual muchas veces distribuye de forma correcta el trabajo.	que su jefe actual algunas veces distribuye de forma correcta el trabajo.	solo alguna vez distribuyo de forma correcta el trabajo.	nunca distribuye de forma correcta el trabajo.
---	--	---	--	--

- Tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12	17	13	3	2
trabajadores respondieron que su jefe inmediato siempre resuelve bien los conflictos.	trabajadores respondieron que su jefe inmediato muchas veces resuelve bien los conflictos.	trabajadores respondieron que su jefe inmediato algunas veces resuelve bien los conflictos.	trabajadores respondieron que su jefe inmediato solo alguna vez resolvió bien los conflictos.	trabajadores respondieron que su jefe inmediato nunca resuelve bien los conflictos.

27. 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.



Grafica 28

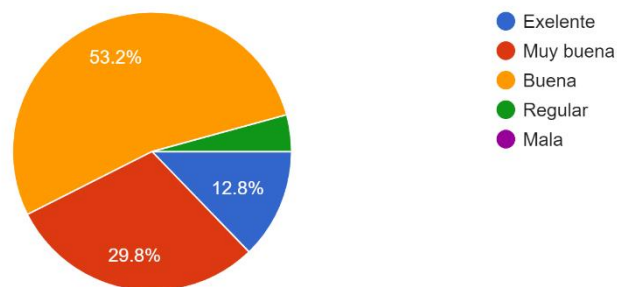
Del 100% de encuestados

El 53.2% (25 personas) respondieron que su salud es buena.

El 29.8% (14 personas) respondieron que su salud es muy buena.

El 12.8% (6 personas) respondieron que su salud es excelente.

28. En general, dirías que tu salud es  
47 respuestas



Grafica 29

- Te has sentido agotada/o.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
10 trabajadores	13 trabajadores	20 trabajadores	3 trabajadores	1 trabajadores



respondieron que siempre están agotados.	respondieron que muchas veces están agotados.	respondieron que algunas veces están agotados.	respondieron que solo alguna vez ha estado agotados.	respondieron que nunca están agotados.
--	---	--	--	--

- Te has sentido agotada/o físicamente.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	17	15	7	1 trabajador
trabajadores respondieron que siempre están agotados físicamente.	trabajadores respondieron que muchas veces están agotados físicamente.	trabajadores respondieron que algunas veces están agotados físicamente.	trabajadores respondieron que solo alguna vez han estado agotados físicamente.	respondió que siempre está agotado físicamente.

- Has estado emocionalmente agotado/a.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
6	19	13	6	3
trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron	trabajadores respondieron

que siempre están agotados emocionalmente .	que muchas veces están agotados emocionalmente .	que algunas veces están agotados emocionalmente .	que solo alguna vez han estado agotados emocionalmente .	que nunca están agotados emocionalmente .
--	--	---	--	--

- Has estado cansado.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
8 trabajadores respondieron que siempre están cansados.	17 trabajadores respondieron que muchas veces están cansados.	18 trabajadores respondieron que algunas veces están cansados.	3 trabajadores respondieron que solo alguna vez han estado cansado.	1 trabajador respondió que nunca está cansado.

- Has tenido problemas para relajarte.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

12	15	10	7	3
trabajadores respondieron que siempre han tendido problemas para dormir.	trabajadores respondieron que muchas veces han tendido problemas para dormir.	trabajadores respondieron que algunas veces han tendido problemas para dormir.	trabajadores respondieron que solo alguna vez han tendido problemas para dormir.	trabajadores respondieron que nunca han tendido problemas para dormir.

- Has ha estado irritable.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7	18	15	4	3
trabajadores respondieron que siempre están irritables.	trabajadores respondieron que muchas veces están irritables.	trabajadores respondieron que algunas veces están irritables.	trabajadores respondieron que solo una vez han estado irritables.	trabajadores respondieron que nunca están irritables.

- Has ha estado tenso.  
Del 100% de encuestados.

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

8	21	12	3	3
trabajadores respondieron que siempre están tensos.	trabajadores respondieron que muchas veces están tensos.	trabajadores respondieron que algunas veces están tensos.	trabajadores respondieron que solo alguna vez han estado tensos.	trabajadores respondieron que nunca están tensos.

- Has estado estresado.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
12 trabajadores respondieron que siempre están estresados.	17 trabajadores respondieron que muchas veces están estresados.	13 trabajadores respondieron que algunas veces están estresados.	3 trabajadores respondieron que solo alguna vez ha estado estresados.	1 trabajador respondió que nunca están estresados.

- Has estado nervioso.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

7	18	11	7	4
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores
respondieron	respondieron	respondieron	respondieron	respondieron
que siempre	que muchas	que alunas	que solo una	que nunca
están	veces están	veces están	vez han estado	están
nerviosos.	nerviosos.	nerviosos.	nerviosos.	nerviosos.

- Te has sentido bajo de moral que nada podría animarte.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
5	16	13	5	8
trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores	trabajadores
respondieron	respondieron	respondieron	respondieron	respondieron
que siempre	que muchas	que algunas	que solo	que nunca
están con la	veces están	veces están	alguna vez han	están con la
moral baja.	con la moral	con la moral	estado con la	moral baja.
	baja.	baja.	moral baja.	

- Te has sentido calmado y tranquilo.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

11	17	15	4	0
trabajadores respondieron que siempre están calmados y tranquilos.	trabajadores respondieron que muchas veces están calmados y tranquilos.	trabajadores respondieron que algunas veces están calmados y tranquilos.	trabajadores respondieron que solo alguna vez han estado calmados y tranquilos.	

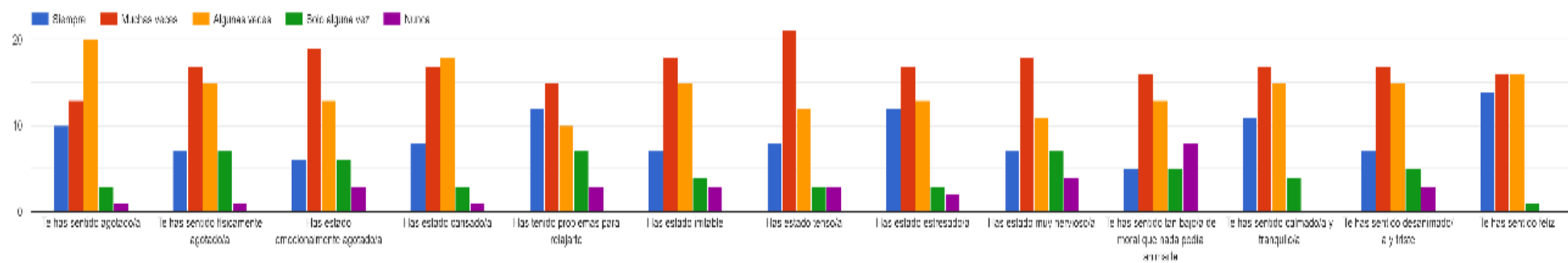
- Te has sentido desanimado y triste.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
11	17	15	14	
trabajadores respondieron que siempre están desanimados y tristes.	trabajadores respondieron que muchas veces están desanimados y tristes.	trabajadores respondieron que algunas veces están desanimados y tristes.	trabajadores respondieron que solo alguna vez han estado desanimados y tristes.	

- Te has sentido feliz.  
Del 100% de encuestados.

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
14 trabajadores respondieron que siempre están felices.	16 trabajadores respondieron que muchas veces están felices.	16 trabajadores respondieron que algunas veces están felices.	1 trabajador respondió que solo alguna vez ha estado feliz.	

29. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.





### Grafica 30

Del 100% de encuestados.

El 72.3% (34 personas) está satisfecho con su trabajo.

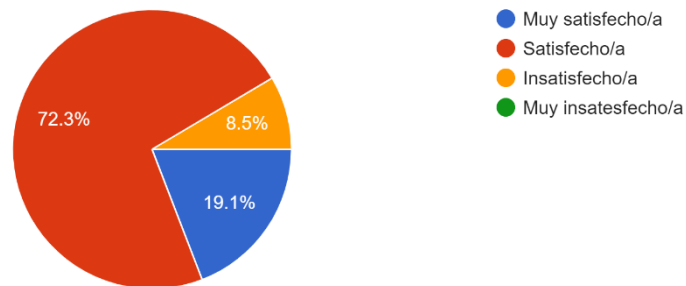
El 19.1% (9 personas) está muy satisfecho con su trabajo.

El 8.5% (4 personas) esta insatisfecho con su trabajo.

30. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?

Elige UNA SOLA RESPUESTA

47 respuestas



**Localización de las exposiciones.**

Matriz de descripción.		
Dimensión evaluada: Exigencia psicológica del trabajo/ exigencia cuantitativa.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 22 (literal C)</p> <p>El 74.5% de colaboradores se ha retrasado por lo menos una vez en la entrega de su trabajo, en cambio el 25.5% nunca se ha retrasado en la entrega de su trabajo.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal E)</p> <p>Se puede que en un 75% de colaboradores existe una mala redistribución de tareas lo que provoca retrasos al momento de entregarla, por su parte el 25% de colaboradores restantes nunca se han retrasado en la entrega de trabajo es</p>	<p>Tienen origen en la cantidad de trabajo, a mayor trabajo o actividad aumenta las exigencias (psicológica cuantitativas), también tiene origen por la falta de colaboradores en la organización, o en la distribución de tiempo, asignación de tareas o actividades lo que ocasiona un aumento en el horario de trabajo.</p>

	<p>decir existe una buena distribución de trabajo para el segundo grupo.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal G)</p> <p>El 57.4% de colaboradores no tienen el tiempo suficiente para culminar sus actividades, por su parte el 43% tiene tiempo suficiente para culminar sus tareas designadas.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal P)</p> <p>Para el 77% de los colaboradores por lo menos alguna vez le resultó imposible culminar con sus tareas laborales.</p>	
--	--	--

Dimensión evaluada: Intensidad del trabajo / ritmo		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 22 (Literal A)</p> <p>El 98% de colaboradores por lo menos alguna vez tuvieron que trabajar de forma muy rápida, por su parte el 2.1% nunca tuvo que trabajar de forma muy rápida.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal F)</p> <p>El 98% de colaboradores deben mantener un ritmo alto de trabajo, y el 2% nunca ha debido tener un ritmo alto de trabajo.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal M)</p> <p>El 94.6% de colaboradores deben mantener un ritmo de trabajo alto durante todo su turno laboral, por su lado el 6.3% nunca deben mantener un ritmo de trabajo alto durante toda la jornada laboral.</p>	<p>Tiene un estrecho vínculo con la exigencia cuantitativa.</p>

Dimensión evaluada: exigencia emocional.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p><b>Pregunta # 22 (Literal B)</b></p> <p>Para el 91.4% de colaboradores existen situaciones desgastantes a nivel emocional, en cambio para el 9.1% nunca han tenido alguna situación desgastante a nivel emocional.</p> <p><b>Pregunta # 22 (Literal Q)</b></p> <p>El 72.3% de colaboradores por lo menos una vez tuvieron que ocuparse de problemas personales de sus compañeros de trabajo, en cambio el 28% de colaboradores nunca se a ocupado de los problemas personales de sus compañeros de trabajo.</p> <p><b>Pregunta # 23 (Literal D)</b></p> <p>Al 79% de colaboradores por lo menos alguna vez el trabajo les afecto emocionalmente, en cambio al</p>	<p>Es cuando un colaborador debe mantener una imagen o conducta “buena o aceptable”, a pesar del comportamiento de terceros (clientes y usuarios) además los colaboradores deben desarrollar su trabajo frente a más personas, las actividades que se realizan frente a otras personas son indispensables es decir que no pueden ser suprimidas, además la relación entre compañeros y jefes también es un factor a considerar.</p>

	<p>21.2% no han tenido ningún tipo de afectación a nivel emocional.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal I)</p> <p>Para el 87.2% de colaboradores el trabajo en general es desgastador a nivel emocional, en cambio para el 13% el trabajo en general no les produce un desgaste emocional.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal D)</p> <p>El 68% de colaboradores requieren que no opinen en su lugar de trabajo, en cambio el 32% pueden opinar en su espacio de trabajo.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal F)</p> <p>El 89.3% de colaboradores deben de tratar a todas las personas por igual, aunque no tengan deseo de hacerlo, en cambio el 6.3% no deben tratar a las personas por igual si no lo desean.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal J)</p>	
--	---	--

	<p>El 91.4% de los colaboradores requieren ocultar sus emociones, en cambio el 9% no requiere ocultar sus emociones.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal K)</p> <p>El 96% de colaboradores deben tratar de buena forma independiente de como los traten los demás, en cambio el 4.2% no deben tratar de buena forma a los demás independiente de como los traten.</p>	
--	---	--

Dimensión evaluada: Doble presencia/familia-trabajo.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a	<p>Pregunta # 22 (Literal O)</p> <p>El 85.1% de colaboradores piensa en las actividades del hogar mientras</p>	La doble presencia se presenta de manera simultánea es decir se combinan los ámbitos

<p>circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>están en su área de trabajo, en cambio el 15% no piensa en actividades del hogar mientras está en su espacio laboral.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal L)</p> <p>El 96% de colaboradores por lo menos una vez necesitaron estar tanto en su casa como en el trabajo, en cambio el 4% no tiene necesidad de estar en el hogar cuando está en el espacio laboral.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal M)</p> <p>El 89.3% de colaboras el trabajo les consume mucha energía lo que afecta a las actividades en el hogar, en cambio para el 11% el trabajo nos les consume energía y no les afecta a sus actividades en el hogar.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal N)</p> <p>Para el 89.3% de colaboradores la empresa les ocupa mucho tiempo lo que afecta a las actividades del hogar, en cambio para el 11% la empresa no</p>	<p>laborales y familiares, cuando sucede tiende a ver una alta exigencia laboral, en el área laboral tiene relación con la parte cuantitativa del trabajo (Horario de trabajo no ayuda a las relaciones y vida social).</p>
--	---	---



	les ocupa mucho tiempo y no les afecta a las actividades en el hogar.	
--	---	--

Dimensión evaluada: Influencia / Autonomía en el trabajo.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p>	<p>Pregunta # 22 (Literal I)</p> <p>El 91.4% de colaboradores tiene influencia sobre las decisiones que toman para su trabajo, en cambio el 9% no tiene influencia sobre las decisiones para su trabajo.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal J)</p> <p>El 94% de los colaboradores tiene influencia en como realiza su actividad laboral, en cambio el 6% no tiene influencia en como realiza su actividad laboral.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal H)</p> <p>El 91.4% de colaboradores tienen influencia sobre el ritmo de su trabajo, en cambio el 9% no tienen</p>	<p>Se refiere al trabajo autónomo de todos los días, el que hace y como lo hace, también se refiere a la capacidad metodológica que tiene el colaborador para realizar su trabajo diario.</p>

<p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>influencia sobre el ritmo de su trabajo.</p> <p>Pregunta # 22 (Literal K)</p> <p>El 94% de los colaboradores tiene influencia sobre que hace en su jornada laboral, en cambio el 6% no tiene influencia sobre que hace en su jornada laboral.</p>	
--------------------------------------	--	--

Dimensión evaluada: Posibilidad de desarrollo		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p>	<p>Pregunta # 23 (Literal A)</p> <p>El 96% de colaboradores requieren iniciativa para realizar sus actividades laborales, en cambio el 4% no requiere ningún tipo de iniciativa para sus actividades laborales.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal E)</p>	<p>Se trata de poner en ejecución los conocimientos adquiridos para la realizar una actividad o trabajo, asimismo hace referencia a la adquisición de nuevos conocimientos para desarrollar los niveles más</p>

<p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Para el 100% de colaboradores su trabajo les permite aprender cosas nuevas.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal H)</p> <p>Para el 100% de colaboradores su trabajo les permite aprender y pulir sus conocimientos adquiridos previamente.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal I)</p> <p>Para el 98% de colaboradores su trabajo les permite aplicar sus habilidad y conocimiento.</p>	<p>complejos en tareas y lograr un trabajo estándar y se logre replicarlo continuamente.</p>
--	--	--

Dimensión evaluada: Sentido del trabajo		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que</p>	<p>Pregunta # 23 (Literal B)</p> <p>Para el 98% de colaboradores sus tareas si tienen sentido, en cambio para el 2% de colaboradores sus tareas no tienen ningún sentido.</p>	<p>No solo se trata de tener un trabajo remunerado, el trabajo obtiene sentido si logramos vincularlo con varios valores tanto</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 23 (Literal C)</p> <p>Para el 98% de colaboradores les parece que sus tareas son importantes, en cambio para el 2% sus tareas no les parecen importantes.</p> <p>Pregunta # 23 (Literal G)</p> <p>El 98% de colaboradores se siente comprometido con su profesión, mientras que el 2% no está comprometido con su profesión.</p>	<p>personales como a nivel de organización, ayudando a crear significado a las actividades laborales para poder llegar al producto o servicio final.</p>
---	--	--

<p>Dimensión evaluada: Claridad en el rol (trabajo).</p>		
<p>Exposición y resultado</p>	<p>Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.</p>	<p>Origen</p>
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que</p>	<p>Pregunta # 24 (Literal B)</p> <p>Para el 96% de colaboradores su trabajo tiene objetivos claros, en cambio para el 4.2% de</p>	<p>Hace referencia a la gestión de los equipos a nivel de organización, está dirigido por los jefes inmediatos y superiores, se debe tener en cuenta</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>colaboradores su trabajo no tiene objetivos claros.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal D)</p> <p>El 96% de colaboradores saben que actividades están bajo su responsabilidad, en cambio para el 4.2% de colaboradores no saben que actividades están bajo su responsabilidad.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal G)</p> <p>El 96% d colaboradores saben que se espera de ellos en el trabajo, en cambio el 4.2% de colaboradores no saben que se espera de ellos en el trabajo.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal H)</p> <p>El 98% de colaboradores saben que margen de autonomía tienen en su espacio laboral, en cambio para el 2% de colaboradores no saben que margen de autonomía tienen en su espacio laboral.</p>	<p>que este aspecto tiene que ver también con procedimientos, capacitaciones y tiempos para poder ejecutarlos.</p>
---	---	--

Dimensión evaluada: Conflicto de rol		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 24 (Literal C)</p> <p>Al 81% de colaboradores se les exigen que realicen actividades contradictorias, en cambio para el 19.9% no se le exigen que realicen actividades contradictorias.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal F)</p> <p>El 91.4% de colaboradores realizan actividades que son aceptadas por unas personas y no por otras, en cambio el 9% de colaboradores realizan actividades que son aceptadas por otras personas.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal I)</p> <p>Para el 89.3% de colaboradores realizan actividades que se podrían realizar de otra forma, en cambio para el 11% de colaboradores</p>	<p>Son de carácter paradójico, pues se pueden presentar conflictos éticos o profesionales, es decir que el colaborador no quiera realizar una actividad puntual en la, cual se le presenten conflictos de carácter ético comió por ejemplo (retirar de la acera a vendedores informales).</p>

	<p>realizan actividades de una solo forma ya que no es necesario emplear otro método.</p> <p>Pregunta # 24 (Literal J)</p> <p>El 87.2% de colaboradores realizan actividades que les parece irrelevantes, en cambio para el 13% de colaboradores realizan actividades que no les parecen irrelevantes.</p>	
--	--	--

Dimensión evaluada: Sentimiento a nivel grupal.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p>	<p>Pregunta # 25 (Literal D)</p> <p>El 96% de colaboradores tienen un buen ambiente laboral con sus compañeros, en cambio el 4% de trabajadores no tienen un buen ambiente laboral con sus compañeros.</p>	<p>Se describe como el sentimiento de conformar y ser parte del grupo de personas con el que trabajamos es una señal de una buena relación laboral.</p>

<p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 25 (Literal E)</p> <p>El 96% de colaboradores siente que forma parte del grupo de trabajo, en cambio el 4% de colaboradores siente que no forma parte de un grupo en el trabajo.</p> <p>Pregunta # 25 (Literal F)</p> <p>El 96% de colaboradores se ayudan en actividades laborales, en cambio el 4% no reciben ayuda de sus compañeros en actividades laborales.</p>	
--	---	--

Dimensión evaluada: Apoyo social (superiores).		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
El 100% (47 personas) de	Pregunta # 25 (Literal G)	Se habla de las relaciones a nivel laboral



<p>colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Para el 89.3% de colaboradores su jefe inmediato está dispuesto los problemas de origen laboral, en cambio para el 11% de colaboradores su jefe inmediato no está dispuesto a escuchar problemas de origen laboral.</p> <p>Pregunta # 25 (Literal H)</p> <p>El 96% de colaboradores ha recibido ayuda por parte de su jefe inmediato, en cambio el 6% de colaboradores nunca han recibido ayuda por parte de si jefe inmediato.</p> <p>Pregunta # 25 (Literal I)</p> <p>El 96% de colaboradores ha tenido por lo menos una plática con respecto a la forma de ejecutar su trabajo, en cambio el 4% de colaboradores nunca ha tenido una plática con su jefe con respeto a como ejecuta su trabajo.</p>	<p>(entre compañeros de trabajo), el aspecto sentimental simboliza el factor emocional, el orden jerárquico es un aspecto que aumenta la complejidad de las relaciones laborales, además de los roles que ejerce cada colaborador en la organización.</p>
--	---	---

Dimensión evaluada: Calidad del liderazgo.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 27 (Literal K)</p> <p>Para el 98% de colaboradores su jefe inmediato se cerciora que tengan oportunidad de desarrollo a nivel profesional, en cambio para el 2% de colaboradores su jefe nunca se cerciora de que tengan un desarrollo a nivel profesional.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal L)</p> <p>Para el 98% de colaboradores su jefe inmediato tiene buena planificación para el trabajo, en cambio el 2% de colaboradores su jefe no tiene una buena planificación para el trabajo.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal M)</p> <p>Para el 98% de trabajadores si jefe inmediato tiene una buena distribución de las actividades</p>	<p>Hace referencia a la gestión de los equipos a nivel de organización, está dirigido por los jefes inmediatos y superiores, se debe tener en cuenta que este aspecto tiene que ver también con procedimientos, capacitaciones y tiempos para poder ejecutarlos.</p>

	<p>laborales, en cambio para el 2% de colaboradores su jefe inmediato no tiene una buena distribución de las actividades laborales.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal N)</p> <p>Para el 96% de colaboradores su jefe actual es hábil para la resolución de conflictos, en cambio para el 4% de colaboradores su jefe actual no es hábil en la resolución de conflictos.</p>	
--	---	--

Dimensión evaluada: Previsibilidad.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que	<p>Pregunta # 24 (Literal A)</p> <p>Al 96% de colaboradores se les brinda información con respecto a decisiones relevantes de la organización, en cambio al 4% de colaboradores no se les brinda información.</p>	<p>Tener una comunicación asertiva entre trabajadores y jefes pues de esta forma se podrá realizar un trabajo competente y si es de ser necesario optar por cambios para mejorarlo,</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 24 (Literal E)</p> <p>El 96% de colaboradores reciben la información necesaria para realizar su trabajo, en cambio el 4% de colaboradores no reciben la información necesaria para realizar su trabajo.</p>	<p>cabe mencionar que si no hay una buena comunicación no se puede lograr un trabajo de buena calidad.</p>
---	---	--

Dimensión evaluada: Reconocimiento.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que</p>	<p>Pregunta # 27 (Literal A)</p> <p>Para el 98% de trabajadores la dirección valora su trabajo, en cambio para el 2% de colaboradores la dirección no valora su trabajo.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal B)</p>	<p>Se reflejan valores como el respeto, igualdad, por parte de tus jefes inmediatos y superiores, se debe diseñar formas o métodos para realizar los trabajos</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Para el 100% de colaboradores la dirección respeta su trabajo.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal C)</p> <p>Para el 100% de colaboradores reciben un trato justo en su espacio laboral.</p>	<p>los cuales se clasifican de la siguiente forma son participativos (se da voz al colaborador) y no participativos (ordenes de forma arbitraria).</p>
---	---	--

Dimensión evaluada: inseguridad del trabajo.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que</p>	<p>Pregunta # 26 (Literal D)</p> <p>Al 72.3% de los colaboradores los trasladan de un lugar de trabajo a otro, en cambio al 28% de colaboradores nunca los cambian de lugar de trabajo.</p>	<p>Se trata de tener incertidumbre en relación al trabajo, pues si se percibe inestabilidad dentro de la organización para la cual está trabajando se creará la</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 26 (Literal F)</p> <p>Al 68% de colaboradores se les cambia con frecuencia de horarios, en cambio al 32% de colaboradores no se les cambia el horario.</p>	<p>inseguridad sobre el empleo lo cual llevará al trabajador a pensar, si será capaz de encontrar un nuevo empleo igual o mejor al actual.</p>
---	--	--

Dimensión evaluada: inseguridad en las condiciones de trabajo.		
Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que</p>	<p>Pregunta # 26 (Literal A)</p> <p>El 72.2% de colaboradores los trasladan de un sitio de trabajo a otro en contra de su voluntad, en cambio al 28% nunca los cambian de sitio de trabajo.</p>	<p>Inquietud genera por un futuro incierto o por cambios en las condiciones laborales como avisos de despidos, reestructuración organizacional, cambio de horarios, rotación de</p>

<p>pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 26 (Literal B)</p> <p>El 68% de colaboradores les cambian el horario contra su voluntad, en cambio al 32% de colaboradores nunca les cambian el horario.</p> <p>Pregunta # 26 (Literal C)</p> <p>Al 72.2% de colaboradores se les cambia de actividades laborales contra su voluntad, en cambio el 30% de colaboradores nunca les cambian de actividades laborales.</p> <p>Pregunta # 26 (Literal E)</p> <p>Al 72.3% de colaboradores su salario es variable, en cambio al 28% colaboradores no es variable su salario.</p>	<p>puestos, etc. De igual forma se deberá tener en cuenta en contexto externo (fuera de la empresa), se debe analizar la, vida y responsabilidades familiares pues podría ser una casia de segundo orden para aumentar la inseguridad en condiciones de trabajo.</p>
---	---	--

<p>Dimensión evaluada: Confianza vertical.</p>		
<p>Exposición y resultado</p>	<p>Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.</p>	<p>Origen</p>

<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 27 (Literal D)</p> <p>Para el 98% de colaboradores la dirección confía en que realizan bien las actividades designadas, en cambio para el 2% de colaboradores la dirección no confía en que realizan bien las actividades designadas.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal E)</p> <p>El 98% e colaboradores confía en la información emitida por dirección, en cambio para el 2% de colaboradores no confía en la información emitida por dirección.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal I)</p> <p>El 96% de colaboradores pueden expresar su opinión y emociones, en cambio el 2% no pueden expresar su opinión y emociones.</p>	<p>Es la seguridad a nivel organizacional hace referencia a la dirección que toma la organización y sus colaboradores donde todos sus integrantes se comportaran de manera competente, se habla de confianza pues en las organizaciones siempre existirá una desventaja en las relaciones de poder en donde el que tiene más poder no hará mal uso del mismo, se deberá trabajara en el trato justo y equitativo.</p>
---	--	---

Dimensión evaluada: Justicia.



Exposición y resultado	Reactivos (preguntas) que dirigen y orientan al origen.	Origen
<p>El 100% (47 personas) de colaboradores encuestados están expuestos a circunstancias que pueden ser perjudiciales para la salud.</p> <p>La distribución del 100% de trabajadores de limpieza está conformado de la siguiente forma.</p> <p>Mujeres: 55.3% (26 personas).</p> <p>Hombres: 44.7% (21 personas).</p>	<p>Pregunta # 27 (Literal F)</p> <p>Para el 98% de colaboradores los conflictos son solucionados de forma justa, en cambio para el 2% de colaboradores los conflictos no se solucionan de forma justa.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal G)</p> <p>Al 98% de colaboradores se les reconoce un trabajo bien ejecutado, en cambio para el 2% de colaboradores no se les reconoce por su buen trabajo.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal H)</p> <p>Para el 98% de colaboradores la dirección si toma con seriedad las propuestas planteadas por ellos, en cambio para el 2% de colaboradores sus propuestas no son tomadas con seriedad.</p> <p>Pregunta # 27 (Literal J)</p>	<p>Hace referencia al trato que tienen los colaboradores, si son tratados todos con los mismos criterios de igualdad y equidad, comprende de tres componentes: resultados, procedimental( toma de decisiones) , relacional la principal razón de falta de justicia es la incompetencia en la gestión organizacional.</p>

	<p>Para el 98% de colaboradores las actividades laborales se reparten de forma equitativa, en cambio para el 2% de colaboradores las actividades no son repartidas de forma equitativa.</p>	
--	---	--

## Proceso de Sistematización del proyecto

En el siguiente cuadro contendrá las actividades que formaron parte para la sistematización y el diagnóstico para el desarrollo del proyecto.

Actividad	Actividad	Resultado
Diagnosticar	Coordinar la reunión con los dueños de las dos PYMES de limpieza con el objetivo de explicar en qué consiste el proyecto de investigación. Buscar instrumentos que permitan evaluar los riesgos psicosociales	Cuestionario elaborado para el personal de limpieza.
Evaluación de riesgos psicosociales	Reunión con los trabajadores de limpieza e informar para que se aplicara el cuestionario de riesgos psicosociales. Aplicación del cuestionario	Cuestionarios respondidos
Análisis de datos	Tabulación e interpretación de los datos obtenidos	Informe preliminar de todas las dimensiones evaluadas.
Planteamiento de estrategias para la prevención	Diseñar propuestas para las dimensiones con un alto porcentaje de riesgos psicosociales (más del 50%)	Matriz de descripción Matriz de discusión y origen

### **Análisis de la información.**

Una vez aplicado el cuestionario que evalúa los riesgos psicosociales y contestado por el 100% de colaboradores, se tomarán en cuenta solo las dimensiones con más del 50% (en situación desfavorable) para la descripción de los riesgos psicosociales y poder plantear las recomendaciones respectivas con el fin de prevenir los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de limpieza.

Dimensiones evaluadas:

- Exigencia psicológica del trabajo/ exigencia cuantitativa.

Se puede evidenciar mediante la evaluación de esta dimensión que el 71% de colaboradores está expuesto a una situación desfavorable para el colaborador y organización.

- Intensidad del trabajo / ritmo

Mediante la evaluación de esta dimensión se puede evidenciar que el 97% de colaboradores están expuestos a condiciones desfavorables.

- Exigencia emocional.

El 85% de colaboradores están expuestos a la exigencia emocional lo que es una situación desfavorable para el colaborador y la organización.

- Doble presencia/familia-trabajo.

El 90% de colaboradores están expuestos a la doble presencia lo que es una situación desfavorable para el colaborador y la organización.

- Influencia / Autonomía en el trabajo.

El 93% de colaboradores tienen influencia (formas-métodos-tiempos) en su espacio trabajo lo que no causa condiciones desfavorables.

- Posibilidad de desarrollo

Para 99% de colaboradores su trabajo si les ofrece la oportunidad de aplicar los conocimientos que tienen para desarrollar su trabajo, lo que no indica que no existe condiciones desfavorables en la organización.

- Sentido del trabajo

Para el 89% de colaboradores su trabajo tiene sentido lo que significa que no es una situación desfavorable para la organización y el colaborador.

- Claridad en el rol (trabajo)

Para el 97% de trabajadores tienen bien claro que rol desempeñan en la organización lo que significa que no existe condiciones desfavorables.

- Conflicto del rol

El 87.2 de colaboradores presentan conflicto de rol lo que genera una situación desfavorable para la organización y colaborador.

- Sentimiento a nivel grupal.

El 96% de colaboradores forman parte de un grupo social lo que significa que no existe una condición desfavorable para los colaboradores y organización.

- Apoyo social (superiores).

El 94% de colaboradores reciben apoyo social (Apoyo de sus superiores) lo que significa que no hay una condición desfavorable para colaborador y organización.

- Calidad del liderazgo.

Para el 98% de colaboradores existe calidad de liderazgo en la organización lo cual significa que no es una situación desfavorable.

- Previsibilidad.

El 96% de colaboradores reciben información adecuado con respecto a la realización el trabajo, lo que significa no es una situación desventaja.

- Reconocimiento.

El 99.3% de colaboradores sienten que su trabajo es valorado por la organización, lo que significa que no existe una situación desfavorable.

- Inseguridad del trabajo.

El 70.1% de colaboradores tienen inseguridad con respecto al trabajo en un futuro, lo que genera una situación de desventaja en la organización y colaboradores.

- Inseguridad en las condiciones de trabajo.

El 70% de colaboradores presentan inseguridad en condiciones del trabajo, esta dimensión se adhiere a la inseguridad de trabajo lo cual genera una situación desfavorable para la organización y colaborador.

- Confianza vertical.

El 97.3% de colaboradores tienen plena confianza en sus jefes lo que significa que no existe una situación de desfavorable.

- Justicia.

Para el 98% de colaboradores existe un trato equitativo en el trabajo lo que significa que no existe una situación desfavorable.

### Propuesta de estrategias de Prevención.

Factor de riesgo	Actividad
Intensidad del trabajo / ritmo	<p>La primera actividad planteada es organizar y rediseñar el horario (en el transcurso de las actividades laborales) logrando establecer periodos de descanso sin que se afecte en el cumplimiento de las tareas designadas.</p> <p>Implementación de pausas activas (actividades recreativas).</p>
Doble presencia/familia-trabajo.	<p>En un primer momento se deberá tener una charla con los trabajadores de limpieza, con el objetivo de conocer su realidad y contexto en el que actualmente se encuentran.</p> <p>En un segundo momento se deberá organizar llamadas con los trabajadores de limpieza en las pausas activa, para estar más al tanto de su hogar y familia, ya que por la naturaleza de su trabajo no se puede aplicar otro método de trabajo como por ejemplo el teletrabajo.</p>
Conflicto del rol	<p>Elaborar una matriz donde quede claro el rol, tareas, actividades que despeña el trabajador.</p>

Exigencia emocional.	Trabajar en la comunicación de todos los trabajadores y potenciar el sentimiento de pertenecía, logrando así un apoyo mutuo para superar las dificultades y lograr una mejor adaptación en el área de trabajo.
Exigencia psicológica del trabajo/ exigencia cuantitativa.	<p>Tener programado todas las actividades tanto mensuales, semanales y diarias.</p> <p>Reducir la frecuencia de taras que no sean tan dispensables.</p>
Inseguridad del trabajo.	Informar con anticipación a los trabajadores de limpieza si se está participando en nuevos proyectos (Lugares de trabajo), para que puedan tener cierto margen de maniobra (Búsqueda de nuevo empleo).
Inseguridad en las condiciones de trabajo.	Se dotará e implementará de vestimenta y accesorios adecuados para el trabajo de limpieza, además se realizará una capacitación sobre la manipulación de productos químicos.



## SEGUNDA PARTE:

### Justificación

La investigación planteada tiene por objeto determinar los riesgos psicosociales que están presentes en las organizaciones en este caso serán empresas de limpieza, la investigación se realizará con el propósito de prevenir, promover un ambiente laboral satisfactorio (corresponde al modelo de atención primario), el estudio que se realizará será en el área de la psicología organizacional, siendo más específicos nos referimos a los riesgos psicosociales de esta forma se logrará obtener una mejor salud mental en todos los colaboradores de las empresas, para poder conocer los riesgos psicosociales se aplicará el cuestionario COPSQ ISTAS21, una vez aplicado el cuestionario se procederá a describir cómo afectan los riesgos psicosociales en el trabajador, se describirá las 21 dimensiones del cuestionario antes mencionado.

Recabando información se pudo encontrar un estudio realizado por Herrera, Sarabia y Sarabia (2021) en el año 2021, realizó una investigación sobre riesgos psicosociales en una empresa privada mediante la aplicación de un cuestionario de “Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo” el cual tiene 8 dimensiones de análisis, mediante la aplicación de este cuestionario se obtuvo datos estadísticos, cabe recalcar que la investigación planteada fue de carácter cuantitativo, el resultado de esta investigación sirvió para poder plantear posibles intervenciones en lo que corresponde a riesgos psicosociales.

Como se planteó al inicio, en esta investigación el propósito es ayudar a la detección de riesgos psicosociales mediante aplicación de cuestionarios (instrumento de evaluación), y describir cada una de las variables y dimensiones que se evaluarán.

### Caracterización de los beneficiarios

La población beneficiaria del proyecto de investigación está dirigida hacia los trabajadores de limpieza de dos PYMES los cuales prestan el servicio de limpieza en instituciones públicas y privadas, los trabajadores de limpieza contestaron el cuestionario de riesgos psicosociales de forma libre y voluntaria ya que el estudio estaba enfocado desde el principio para ese grupo de personas, los beneficiarios indirectos son los dueños de las PYMES de limpieza a los cuales se les informo de las estrategias y actividades que se realizaron.

	Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos	Total
Dueños de las PYMES de limpieza.		2	2
Trabajadores de limpieza	47		47
		Valor total	49

### Interpretación

Las dos PYMES de limpieza fueron creadas en el 2010 trabajan en forma de asociación, estas empresas brindan el servicio de limpieza, trabajando en el sector privado y público (SERCOP, catálogo electrónico inclusivo de limpieza y subasta a la inversa). El servicio que prestan es limpieza de oficinas.

Los riesgos psicosociales tienen origen por diferentes condiciones de trabajo por lo cual es indispensable prevenir con el propósito de mantener una buena salud en los trabajadores. Es por esta razón que propuso el desarrollo del proyecto de investigación sobre los riesgos psicosociales en trabajadores de limpieza con la finalidad de crear estrategias enfocadas en la prevención.

Los dueños de las PYMES siempre mostraron apertura para la realización del proyecto de investigación, a pesar de que nunca se había hecho algún tipo de estudio en lo que respecta a los riesgos psicosociales en trabajadores de limpieza

Por parte de los trabajadores de limpieza igualmente siempre hubo una buena disposición a colaborar y a participar en el estudio, cabe aclarar que en un momento previo se les explicó en que consistiría el estudio que se iba a realizar, se identificó los factores los riesgos psicosociales que están en un valor superior al 50% en los cuales se priorizara la elaboración de actividades para prevención.

### **Principales logros del aprendizaje**

Se logro profundizar y describir información importante con respecto a los riesgos psicosociales y ver cómo afectan a trabajadores o colaboradores en el área de limpieza de oficinas, la formación académica previa resulto de gran ayuda ya que apporto con la identificación y aplicación de conocimientos como por ejemplo la aplicación un instrumento de evaluación y sistematización de la información obtenida, las experiencia positiva del proyecto de investigación fue pasar de la parte teórica (Primer momento) a la práctica (Segundo momento) y finalmente elaborar recomendaciones y conclusiones para la culminación del proyecto, en el aspecto negativo fue el corto de tiempo ya que no se pudo aplicar un plan de intervención.

Mediante el proyecto de investigación se logró obtener los siguientes productos los cuales ayudaron al desarrollo del mismo, diseño de la metodología, también se utilizó el cuestionario CoPsoQ-istas21 el mismo que es un instrumento verificable y confiable que ayuda con la detección de los riesgos psicosociales, en base a los datos obtenidos del instrumento de evaluación se desarrolló la tabla de descripción de los riesgos psicosociales

Los objetivos planteados fueron los siguientes

Objetivo general

Medir los riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral en trabajadores de limpieza de oficinas. Este objetivo se logró cumplir ya que se pudo evaluar los riesgos psicosociales y la incidencia en el empeño laboral.

Objetivos específicos

Aplicar el cuestionario COPSOQ ISTAS21 el cual mide 21 dimensiones de los riesgos psicosociales. Este objetivo planteado se logró cumplir ya que fue el instrumento de medición que se ocupó para realizar la evaluación a los colaboradores.

Identificar los riesgos psicosociales y describir cómo afectan los riesgos psicosociales en los trabajadores operativos del área de limpieza. Mediante la aplicación del instrumento se logró obtener datos de los riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores y describió cada uno ellos.

Elaborar un protocolo de recomendaciones con el objetivo de disminuir y prevenir los factores de riesgo psicosociales. Se logro elaborar un protocolo de recomendaciones el cual ayudara a disminuir y prevenir los riesgos psicosociales.

El desarrollo del proyecto de investigación se realizó sin ningún tipo de inconveniente

Como aspectos innovadores se pudo establecer la experiencia de realizar el proyecto de investigación en las dos PYMES ya que nunca se había realizado algún tipo de estudio sobre los riesgos psicosociales, otro elemento identificado fue informar a los propietarios de las PYMES el objetivo del estudio y beneficios que se podría obtener, logrando una buena apertura y nivel de participación de las dos organizaciones participantes.

El estudio que se realizó brindo información para que los colaboradores comprendan el origen de los riesgos psicosociales lo que ocasiona un desbalance a niveles emocionales, físicos y mentales.

Por último, con la culminación del proyecto de investigación se logró crear métodos y estrategias de prevención para los trabajadores de limpieza, logrando así una mejora a niveles emocionales, físicos y mentales, es necesario tener un equilibrio entre todos estos niveles siendo esto un pilar fundamental para un mejor desempeño laboral.

### **Conclusiones y recomendaciones.**

El trabajo de investigación desarrollado en las dos PYMES fue de gran desarrollo a nivel educativo en el ámbito de los riesgos psicosociales de los trabajadores de limpieza mediante la estructuración y ejecución del proyecto de investigación, guiado por los objetivos previamente planteados

La realización del proyecto me ayudo a pasar por varios momentos como pasar de la teoría a la práctica, estar en frente de un proceso como aplicación de cuestionarios, informar en que se basa el estudio y para que nos iba a ser útil en el trabajo diario.

Se logro identificar que dimensiones del trabajo estaban más afectadas por los factores psicosociales, también se logró establecer estrategias que ayuden a la prevención teniendo en cuenta las dimensiones más afectadas, logrando así un mejor ambiente laboral.

## **Recomendaciones.**

Se recomienda que los dueños de las PYMES se comprometan a seguir curso de seguridad ocupacional, dado que no tienen conocimiento sobre riesgos psicosociales esto ayudara al desarrollo de un mejor ambiente laboral.

Se debe tener en cuenta que el proyecto es de investigación mas no de intervención, se recomienda realizar la segunda fase que es la intervención para lograr un mejor resultado.

Finalmente se recomienda que a todo el personal de limpieza se le instruya en cursos, como de atención al cliente ya que los trabajadores de limpieza están expuestos a exigencias emocionales por la naturaleza de su trabajo.

## **I. Referencias bibliográficas:**

### Bibliografía

ARAMBURU, R. B. (2013). *FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL A TRAVEZ DEL METODO FPSICO EN UN EMPRESA DE AUTOMOCION NAVARRA*. PAMPLONA: UPNA.

Cala, M. L. (2020). *La salud desde la perspectiva*. Manizales, Colombia : Archivos de Medicina.

Capuano, A. M. (2004). *EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO*. Rosario : Invenio.

Charria V, S. K. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluacion*. Antioquia: Revista Facultad Nacional de Salud Pública.

Combe, L. S. (2014). *Eficiencia con las 5'S Limpieza y orden eficientes, clave del desarrollo japonés*.

Cortès Franch I, A. L. (2010). *Guía de buena praxis para la vigilancia de la salud mental relacionada* . Barselona: Generalitat de Catalunya.

- Diego Alexander Herrera Amaya, L. E. (2021). *Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos de Quito, Ecuador*. Quito: PIENSO en Latinoamérica.
- Flores-Sandí, G. (2006). *“Presentismo”: Potencialidad en accidentes de salud*. San Jose: Acta Médica Costarricense.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Peru: Rev Peru Med Exp Salud Publica.
- Jiménez, B. M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas* . Madrid : Universidad Autonoma De Madrid .
- Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y*. Madrid : Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. .
- Mayorga, A. C. (2017). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL*. Bogota: Grupo de Investigación Derecho Privado de la Facultad de Jurisprudencia del Colegio Mayor de .
- Moncada S, L. y. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (Version 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona : Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- MUÑOZ, G. S. (2021). *La doble presencia en teletrabajo dentro de una institución pública en Ecuador*. Quito : Universidad Sek .
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- Salvador Moncada Lluís, C. L. (2008). *EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN ESPAÑA (2004-05): VALORES DE*

*REFERENCIA DE LAS 21 DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO COPSOQ ISTAS21*

(\*). Barcelona: Rev Esp Salud Pública .

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico : McGRAW-HILL /  
INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Torres Campuzano, J. M. (2020). *Factores psicosociales laborables: una descripción de la  
clasificación colombiana de riesgos psicosociales* . Cali: Editorial Universidad  
Santiago de Cali.

URIBE-RODRÍGUEZ, J. G.-P. (2011). *RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA  
PERSPECTIVA* . Barcelona : UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA  
(ESPAÑA).

Viloria-Doria, A. M. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*.  
Barranquilla : Universidad del Norte Colombia .

Zeballos, A. V. (2014). *Inclusión educativa en Uruguay: una revisión posible*. Montevideo :  
Universidad de la Republica.





Entrevista

¿Tiene conocimiento de que se trata o que son los riesgos psicosociales del trabajo?

Sobre los riesgos psicosociales no tengo ningún tipo de conocimiento, y creo que existen varias razones pero la razón principal a mi opinión es la falta de formación por parte personal en ese campo y la segunda es la falta de presupuesto pues nos limita el poder contratar a un profesional esa área, porque cuando participamos para nuevos proyectos participamos en lo que se llama subasta a la inversa en instituciones públicas generalmente no se tiene un margen de ganancia considerable para poder brindarles todas las capacitaciones y charlas necesarias que necesitan nuestros empleados, se podría decir que solo cubrimos los aspectos más necesarios o básicos para el desarrollo del trabajo.

¿A qué se refiere cuando dice que solo cubren aspectos importantes o básicos para el desarrollo del trabajo?

Como le comente cuando es una subasta a la inversa le adjudican el contrato a la empresa que tenga la propuesta económica menor en pocas palabras el que cobra más barato gana la adjudicación del contrato, es aquí que empieza los inconvenientes porque para tener un margen de ganancia o no pasarse del presupuesto de la adjudicación del contrato se debe minimizar materia prima (Dotar de productos de no tan buena calidad) y tecnología (No poder adquirir, abillantadoras, aspiradoras, lava muebles) lo que ocasiona que a nuestros trabajadores se aumente trabajo, sé que no es lo ideal pero nosotros siempre tratamos de que el trabajo sea equitativo.

¿Estaría dispuesto a prestar su colaboración para el desarrollo del estudio sobre riesgos psicosociales?

Claro sería de gran utilidad realizar una evaluación y saber qué aspectos podemos y debemos mejorar, estaría dispuesto a colaborar en el proyecto que me explico anteriormente.