

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	
CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA	2
1.1. Antecedentes	2
1.1.1. Interrogantes teóricos	2
1.1.2. Interrogantes empíricos	2
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivo general.....	3
1.3.1 Objetivo específico.....	3
CAPÍTULO 2	
MARCO TEÓRICO	4
TRABAJO.....	4
2.1. Modelo de equilibrio	7
2.2. Modelo de los denominados de emparejamiento o matching	9
2.3. Concepto del trabajo a turnos.....	10
2.3.1. Trabajo a turnos	11
2.4. Trabajadores y sus motivos para trabajar a turnos rotativos	12
2.5. Modalidades del trabajo a turnos	12
2.6. Características de los calendarios de trabajo.....	14
2.6.1. Las horas del turno	15
2.6.2. Calendarios permanentes frente a calendarios que rotan	16
2.7. Descanso y trabajo en turnos.....	17
2.7.1. Descanso semanal.....	17
2.7.2. El descanso diario entre jornadas	17
2.8. Disposiciones del código del trabajo de Ecuador	19

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES TURNOS ROTATIVOS	21
3.1. Factores psicosociales	21
3.2. Estrés laboral.....	22
3.2.1. Fases del estrés	24
3.3. Concepto de factores de riesgo psicosocial.....	27
3.3.1. Modelos de factores psicosociales	29
3.3.1.1. Modelo de estrés	29
3.3.1.2. Modelo demandas / control/ apoyo social	30
3.3.1.3. Teoría del ajuste persona – entorno (PE).....	32
3.4. Condiciones psicosociales en la vida laboral actual	33
3.5. Factores a ser tomados en cuenta en una evaluación psicosocial	35
3.5.1. Características de la empresa	35
3.5.2. Vulnerabilidad individual.....	36
3.5.2. Organización del tiempo de trabajo.....	37
3.6. Evaluación de factores psicosociales	39
3.6.1. Pasos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	40
3.6.1.1. Necesidad de la evaluación psicosocial	41
3.6.1.2. Aproximación al estudio.....	41
3.6.1.3. Determinación de riesgos a analizar	41
3.6.1.4 Diseño del estudio	42
3.6.1.4.1. Identificación de los trabajadores expuestos a dichos riesgos.....	42
3.6.1.4.2. Elección de la metodología y de las técnicas de investigación que se deben aplicar	42
3.6.1.4.3. Formulación de hipótesis	42
3.6.1.5. Planificación y realización del trabajo de campo	43
3.6.1.6. Análisis de los resultados.....	43

3.6.1.7. Elaboración de un informe de resultados.....	43
3.6.1.8. Elaboración, puesta en marcha, seguimiento y control de un programa de intervención.....	43
3.7. Métodos de evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	43
3.7.1. Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO.....	44
3.7.2. Manual para evaluación de riesgos psicosociales en PYMES (INSHT e Instituto de Biomecánica de Valencia, con subvención de la Agencia Europea).	44
3.7.3. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del instituto navarro de salud laboral	45
3.7.4. Método ISTAS 21	45
3.8. Uso del método ISTAS 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en esta investigación	45
3.8.1. Descripción de las dimensiones del método ISTAS 21	47
3.8.1.1. Exigencias psicológicas	47
3.8.1.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades	49
3.8.1.3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.....	50
3.8.1.4. Compensaciones	52
3.8.1.5. Doble presencia.....	52
3.9. Efectos de los factores de riesgo psicosocial	53
3.9.1. Consecuencia en el ritmo circadiano.....	53
3.9.2. Consecuencias en la salud mental	54
3.10. Intervención.....	56
3.10.1. Intervención sobre el individuo.....	56
3.10.2. Intervención sobre la organización.....	58
CAPÍTULO 4	
LAS FAMILIAS Y LA PSICOLOGÍA SOCIAL.....	64
4.1. Definición de familia.....	64
4.1.1. Tipos de familia.....	65

4.1.2. Familia nuclear	67
4.1.3. Familia extensa.....	67
4.1.4. Familia monoparental.....	67
4.1.5. Familia reconstituida	68
4.1.6. Uniones libres	68
4.1.7. Divorcio.....	69
4.2. Psicología social.....	70
4.2.1. Psicología social de la familia	74

CAPÍTULO 5

MARCO METODOLÓGICO	78
5.1. Perspectiva metodológica.....	78
5.1.1. Diseño de investigación	78
5.1.2. Técnicas de recolección de datos.....	78
5.1.3. Plan de análisis.....	79
5.2. Población y muestra	79
5.2.1. Población	79
5.2.2. Tipo de muestra	79
5.2.3. Criterios de la muestra	80
5.2.4. Fundamentación de la muestra	80
5.2.5. Muestra	80

CAPÍTULO 6

RESULTADOS.....	84
6.1. Resultados	84
6.1.1. Resultado del método ISTAS 21	84
6.1.1.1. Prevalencia de la exposición.....	87
6.2. Resultados de la ficha socioeconómica	135

6.3. Análisis de los resultados	145
CONCLUSIONES	150
LISTA DE REFERENCIAS	151
ANEXOS	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: Distribución de frecuencia según edad	85
Tabla2: Distribución de frecuencias de tipo de contrato.....	85
Tabla3: Distribución de frecuencias de tiempo de trabajo en la empresa transporte de valores y vigilancia armada.....	86
Tabla4: Distribución de frecuencias por jornadas laborales	86
Tabla5: Distribución de frecuencias de correspondencia trabajo-salario	87
Tabla6: Distribución de frecuencias según tipo de salario.....	87
Tabla7: Distribución de frecuencias en relación a satisfacción de salarios	87
Tabla8: Distribución de frecuencias de control de los tiempos a disposición	90
Tabla9: Distribución de frecuencias de Influencia.....	93
Tabla10: Distribución de frecuencias de posibilidad de relación social	95
Tabla11: Distribución de frecuencias de inseguridad sobre el futuro.....	97
Tabla12: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas cognitivas.....	100
Tabla13: Distribución de frecuencias de doble presencia.....	102
Tabla14: Distribución de frecuencias de previsibilidad.....	105
Tabla15: Distribución de frecuencias de apoyo social de los compañeros.....	107
Tabla16: Distribución de frecuencias de estima	109
Tabla17: Distribución de frecuencias de apoyo social de los superiores.....	111
Tabla18: Distribución de frecuencias conflicto de rol	113
Tabla19: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas emocionales	115
Tabla20: Distribución de frecuencias de calidad del liderazgo	117
Tabla21: Distribución de frecuencias de sentimiento de grupo	119
Tabla22: Distribución de frecuencias sobre esconder emociones.....	122
Tabla23: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas cuantitativas.....	124
Tabla24: Distribución de frecuencias de posibilidades de desarrollo	127
Tabla25: Distribución de frecuencias de compromiso.....	129

Tabla26: Distribución de frecuencias de claridad de rol.....	131
Tabla27: Distribución de frecuencias de sentido del trabajo	133
Tabla1: Distribución de frecuencia de una relación conyugal (hijo)	142
Tabla2: Distribución de frecuencia de una relación conyugal (hijo-entendido)	143
Tabla3: Distribución de frecuencia de dos relaciones conyugales (hijo).....	143
Tabla4: Distribución de frecuencia de dos relaciones conyugales (hijo-entendido).....	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: Distribución de frecuencia tipos de familia	135
Grafico 2: Distribución de frecuencia de estado civil	136
Grafico 3: Distribución de frecuencia de nivel educativo.....	136
Grafico 4: Distribución de frecuencia de actividad en tiempos libres	137
Grafico 5: Distribución de frecuencia de actividades laborales del cónyuge	137
Grafico 6: Distribución de frecuencia de número de integrantes en las familias.....	138
Grafico 7: Distribución de frecuencia de condiciones de salud	139
Grafico 8: Distribución de frecuencia de medios de transporte	140
Grafico 9: Distribución de frecuencia de características de la vivienda	140
Grafico 10: Distribución de frecuencia de tamaño de la vivienda en m2	141
Grafico 11: Distribución de frecuencia de presupuesto familiar mensual	141
Grafico 12: Distribución de frecuencia del sector en el que se halla la vivienda	142
Grafico13: Distribución de frecuencia de: Como considera el cónyuge la relación con el trabajador.....	144

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL
TRABAJO DE GRADO**

Yo, Jorge Alexander Sarango Mero autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de grado y su reproducción sin fines de lucro.

Además declaro que los conceptos y análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor.

Quito, agosto del 2013

(f) _____

Jorge Alexander Sarango Mero

1719120378

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi hija Dafne y a su madre Anabel que me han mostrado que los sueños se construyen con paciencia y constancia, son un eje fundamental en las metas que he ido logrando. Las amo y espero seguir aportando con elementos para la transformación social. Acotando que con este trabajo quiero ser un apoyo en las metas que se vayan planteando mis amores.

También dedico a mi madre adoptiva Amalia que con su entereza me mostro que la vida está llena de oportunidades para lograr lo que uno se propone.

A mi hermano Jairo que me enseñó que uno debe ser sencillo al realizar las cosas, hacerlas con responsabilidad.

Y a todas las personas que han sido participe en la formación como ser humano, como es el economista Ramiro Donoso, mis grandes amigos Javier Medina, Leonardo Piedra, Xavier Guachamin.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana por ser el espacio que me ha permitido aprender a aprehender, ya que la interrelación con los compañeros, profesores y todos aquellos que conforman la Universidad han contribuido en la formación académica pero sobre todo en la humana.

También agradezco a mi Director y Lectora de tesis, ya que sus aportaciones permitieron realizar este trabajo para que sea una contribución para otros trabajos con respecto a los factores de riesgo y su incidencia en las relaciones familiares.

RESUMEN

El presente trabajo propone analizar los turnos rotativos y su impacto en las relaciones familiares. Para lo cual en este estudio se presenta como ejes teóricos la Teoría de trabajo a turnos donde se explica la transformación del concepto de trabajo hasta la actualidad; como esto ha generado modelos de trabajo, modelos de evaluación de riesgos psicosociales para la intervención en elementos que permitan el bienestar del trabajador dentro de las actividades que hace en este caso el trabajo a turnos rotativos; el otro eje teórico es la Psicología social de la familia donde se presenta un breve análisis de la familia y como este sistema se va configurando por momentos históricos hasta la actualidad, como se manejan los miembros dentro de un sistema social establecido. Culminando el estudio en la correlación del impacto del factor psicosocial trabajo a turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares y como la psicología social puede mitigar daños por este riesgo psicosocial en la familia.

ABSTRACT

The present work proposes to analyze the rotating shifts and his impact in the familiar relations. For which in this study one presents as theoretical axes the Theory of work to shifts where is explained the transformation of the concept of work up to the current importance; since this has generated models of work, models of risk evaluation psychosocial for the intervention in elements that allow the well-being of the worker inside the activities that the work does in this case to rotating shifts; Another theoretical axis is the social Psychology of the family where one presents a brief analysis of the family and as this system it is formed by historical moments up to the current importance, since the members manage inside a social established system. Reaching the study in the correlation of the impact of the factor psychosocial, it is employed to rotating shifts at the establishment of the familiar relations and as the social psychology it can mitigate hurts for this risk psychosocial in the family.

INTRODUCCIÓN

El sistema económico, la globalización, la tecnología y las exigencias de un mundo que trabaja las 24 horas del día ha cambiado la estructura de las organizaciones, obligándolas a mantener servicios y procesos productivos de manera continua, esto ha llevado que la delincuencia crezca acarreado a las compañías a la contratación de guardias para salvaguardar el orden, por lo tanto este tipo de empresa como otras instituciones como la salud, el transporte, las comunicaciones estructuren un sistema de trabajo por turnos.

De allí que en esta empresa de Vigilancia se quiere trabajar sobre cómo afecta “los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores de vigilancia”, es muy importante diseñar un modelo que permita fortalecer las buenas relaciones familiares para aminorar los efectos de este trabajo de turnos rotativos. Para lo cual se hará uso de la teoría a trabajo a turnos y la psicología social de la familia.

Este trabajo tiene importancia para varios actores entre ellos los trabajadores que tienen el derecho y el deber de conocer los riesgos a los que se exponen con el trabajo a turnos rotativos; la empresa por el impacto que tiene en el ambiente de trabajo, la productividad y el clima organizacional, el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional que debe conocer los efectos en las afectaciones de las relaciones familiares y sociales como esto genera accidentes laborales y finalmente el propio Estado que debe establecer políticas para proteger la integridad de los trabajadores en referencia a las relaciones familiares.

CAPÍTULO 1

CONSTRUCCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

En Ecuador no existen estudios sobre el tema planteado, la evaluación de los factores psicosociales en las empresas de seguridad no ha sido prioridad ni mucho menos la incidencia que tienen estos factores en la familia, revisando archivos del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa se encontró que vigilan la salud del trabajador desde la exposición a otros factores de riesgo como son los ergonómicos, químicos, físicos, mecánicos. Lo psicosocial es importante ya que genera relaciones sociales, permite reaccionar según la interacción con la sociedad, con la cultura; de allí que surge realizar este estudio para conocer la incidencia de los turnos rotativos y su impacto en el establecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores de vigilancia. Para lograr esta investigación se ha planteado las siguientes interrogantes:

1.1.1. Interrogantes teóricos

Los interrogantes teóricos, ¿Cómo afecta los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares en los trabajadores de Vigilancia?

¿Cómo interviene la Psicología Social en la explicación del impacto que tiene los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares?

1.1.2. Interrogantes empíricos

Los interrogantes empíricos para conocer el trabajo a turnos rotativos y su impacto en el establecimiento de las relaciones familiares son los siguientes: ¿Qué tipo de relaciones familiares se establecen por el trabajo a turnos rotativos?; ¿Cuáles son las formas de configuración de las relaciones familiares por el trabajo a turnos rotativos?

1.2. Justificación

La sola toma de conciencia de las repercusiones que trae consigo el riesgo psicosocial “los turnos rotativos y su impacto en el establecimiento de las relaciones

familiares en los vigilantes”, responsables del sustento para sus familias y de resguardar la vida de las personas de las instituciones en las cuales dan el servicio, es razón para emprender este estudio, ya que a partir de aquí es donde se puede lograr transformaciones en el cuidado del guardia y su familia. Además este estudio nos dará la pauta para entender y tomar medidas dirigidas a desarrollar una cultura preventiva sobre este riesgo psicosocial.

En Ecuador no se han realizado este tipo de estudios, razón por la cual es importante desarrollarla dentro del ámbito académico, la misma produciría conocimientos y promovería una posterior reflexión teórica y/o consideración en la planificación e implementación de modelos de intervención.

1.3. Objetivo general

- Conocer la incidencia de los turnos rotativos y su impacto en el establecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores de vigilancia.

1.3.1 Objetivo específico

- Conocer los efectos psicosociales de los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares
- Indagar cómo se configura las relaciones familiares por el trabajo a turnos rotativos.
- Explicar cómo la psicología social trabaja en la prevalencia de la exposición de los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares.

CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

Para lograr esta investigación encuentro fundamental la guía de propuestas teóricas con respecto al trabajo, trabajo a turnos rotativos, factores psicosociales complementando con la revisión acerca de la familia y su relación con la psicología social; de esta manera responder a las interrogantes planteadas en el capítulo uno. A continuación la explicación de la teoría:

TRABAJO

El trabajo, es uno de los principales aspectos que inciden en el desarrollo del hombre, y sus condiciones repercuten directamente en la calidad de vida, afectando en su estado de salud, de ánimo y sus relaciones interpersonales, lo que se verá reflejado en su desempeño laboral, su realización personal y familiar.

Dentro de estas condiciones, se incluye el horario laboral, las horas trabajadas y el tiempo de descanso, aspectos que se enmarcan dentro del trabajo por turnos y la rotación de turnos, legalmente establecidos de acuerdo a la normativa que rige el trabajo.

A continuación se va abordar el concepto de trabajo desde diferentes perspectivas. Para Federico Engels en su artículo “El papel del trabajo en el proceso de transformación del mono en hombre”, plantea que el trabajo ha propiciado el desarrollo del hombre, la ejecución de diversas actividades que satisfacen sus necesidades, es el medio por el cual éste crece, se hace cada vez más humano, perfecciona sus facultades y habilidades, transforma su medio, y permite la evolución de la sociedad. Un extracto de este artículo lo define al trabajo de la siguiente manera:

“Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.” (Engels, El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre, 1999).

Karl Marx, concibe al trabajo como la actividad vital del hombre a través de la cual transforma sus propias condiciones de vida y se transforma a sí mismo. Es a través de esta práctica como el ser humano despliega sus potencialidades, desarrollando toda su

habilidad, ingenio y creatividad; todo este proceso empieza cuando el hombre se enfrenta a la naturaleza para producir sus medios de vida. Así lo expresa en la siguiente cita:

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerzas a su propia disciplina." (Marx, 1981)

Max Weber, por su parte, concibe al trabajo como la forma en que el hombre puede lograr la salvación de su alma. Para alcanzar la salvación, el hombre debe dedicar su vida al trabajo fuerte, de esta forma obtendrá aquello que necesita para satisfacer sus necesidades y las de su descendencia.

Según este autor surge una "nueva ética del trabajo" en la que dilapidar el tiempo es visto como el primero y el más grave de los pecados (Weber, 1979).

Además señala que entre el tradicionalismo y el moderno capitalismo marca el surgimiento de una nueva percepción en torno al trabajo. En la primera –el tradicionalismo- "lo que el hombre quiere por naturaleza no es ganar más y más dinero, sino vivir pura y simplemente como siempre ha vivido, y ganar lo necesario para seguir viviendo" (Weber, 1979). En la sociedad industrial, en cambio, la ganancia constituye 'el fin de la vida' y "representa, dentro del orden económico moderno, el resultado y la expresión de la virtud en el trabajo" (Weber, 1979).

El trabajo, entonces, debe ser organizado de modo tal que proporcione un beneficio a quien lo realiza. Pero no cualquier beneficio, sino el que proporciona el máximo provecho económico. De este modo, el contenido moral de esta nueva "ética del trabajo" –forjada por la Reforma protestante e instalada luego como principio del capitalismo- se plantea en términos individuales, en la búsqueda de logros personales:

"Hasta qué punto una profesión es útil o grata a Dios, se determina, en primer lugar, según criterios éticos y, en segundo, con arreglo a la importancia que tiene para la colectividad los bienes que en ella han de producirse; a lo que se añade como tercer criterio –el más importante, desde luego, desde el punto de vista práctico- el provecho económico que produce al individuo" (Weber, 1979).

Desde esta perspectiva el trabajo ya no es sólo el medio legítimo de proveerse los medios de vida sino que constituye también la forma *moralmente obligada* de lograr el progreso económico.

Hay dos elementos que se puede señalar de la perspectiva weberiana acerca del trabajo en la sociedad industrial: Por un lado, la centralidad del individuo como sujeto racional investido de un deber orientado a obtener el máximo de beneficio con su esfuerzo.

Por el otro, el trabajo como disciplinador que pone límites a todo "goce desenfrenado de la vida".

Estos pensadores, han planteado diferentes teorías acerca del papel del trabajo en la vida del hombre. El aspecto filosófico ayuda a entender el concepto desde diferentes contextos históricos, desde el punto de vista económico se puede decir que el trabajo Según el Diccionario de Economía y Política:

Consiste en el ejercicio de las facultades del hombre aplicado a la consecución de algún fin racional y es condición precisa del desarrollo y progreso humanos en todas las esferas. No es, por tanto, todo trabajo económico, sino únicamente aquel que se propone la satisfacción de las necesidades de este orden.

El trabajo es el principal de los elementos productivos, el que con verdad puede llamarse agente, porque hace efectiva la utilidad de las cosas, engendra los capitales y ordena y dirige, en suma, la obra de la producción. Pero el trabajo, aunque es el origen de la riqueza, no siempre la consigue; resulta estéril ó improductivo cuando no conoce bien el fin a que se aplica ó no maneja con acierto los medios necesarios.

Divídese el trabajo económico en físico é intelectual, según que en él predomina la acción de unas u otras facultades, ya que dada la unidad de la naturaleza humana no es posible que obre ninguna de ellas aisladamente, y esto da lugar a una jerarquía de los trabajadores, que los distingue por la mayor o menor elevación de las facultades que ejercitan en la industria, y se señala a cada uno de ellos distinta recompensa.

(...) Conviene repetir que el trabajo económico es ley de la naturaleza humana; se funda en el deber, porque asignándole como único motivo el interés o la satisfacción de las necesidades, se

llega a la consecuencia equivocada de que pueden eximirse de trabajar económicamente. (Eumed, 2012)

Por lo tanto desde el enfoque económico el trabajo es un factor de producción remunerado por el salario, es una actividad por la que una persona desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales para, a cambio de un sueldo, poder satisfacer sus necesidades y llevar una vida digna.

En la actualidad esta actividad se desarrolla con la evolución de la tecnología (máquinas, herramientas, instalaciones, productos, etc.) que, de no ser controlada correctamente puede afectar a la integridad física y psíquica del trabajador en forma de accidentes o enfermedades.

Entonces la labor de vigilante está expuesto a diversos factores de riesgo laboral, entre estos: físicos, mecánicos, ergonómicos y psicosociales. Estos últimos no se los ha considerado prioritarios para muchas instituciones que brindan servicios de seguridad, ya que no existe un marco legal ecuatoriano para la intervención en factores psicosociales. Esta investigación está dirigida a identificar como este factor psicosocial genera relaciones familiares.

Esta evolución tecnológica ha cambiado a la sociedad a trabajar las 24 horas del día para lo cual el trabajo se ha ido estructurando en turnos lo que permite que la producción de bienes y servicios no se detenga, entonces se optó por definir “trabajo por turnos” “como un tipo de organización laboral que tiene por objetivo asegurar la continuidad de la producción (de bienes y/o servicios) gracias a la presencia de varios equipos que trabajan en tiempos diferentes en un mismo puesto de trabajo”. (Lopes, Marques, & Rocha, 2012)

2.1. Modelo de equilibrio

La cuestión del horario de trabajo a partir del sistema de trabajo a turnos, se trata de una forma de organización del trabajo que implica la existencia de diferentes horarios en un mismo periodo. Para lo cual hay que entender dos elementos: la jornada de trabajo y el concepto de turno.

Jornada de trabajo

“Se define por el momento de inicio y la duración (frente a la definición habitual como un número de horas)” (Vázquez, 2012, Pág.34). Se denomina así al tiempo del día durante el cual el trabajador está en la empresa. La jornada de trabajo se divide en tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. Pudiendo adoptar diversas formas (continuada o partida, a turnos, etc.) pero siempre cumpliendo que la duración no sea mayor a la establecida por la normativa vigente en el Código Laboral Ecuatoriano y su tope sea 40 horas semanales.

El concepto de turno, “se define como un grupo de trabajadores que trabajan durante la misma jornada y utilizan conjuntamente el stock de capital” (Vázquez, 2012. Pág 34) En referencia al stock de capital se define como “el conjunto de fábricas, maquinarias, equipamiento, oficinas, viviendas, bienes en existencia y todos los demás bienes duraderos utilizados en el proceso de producción” (Panza, 2012).

Según la autora Vázquez María del Mar:

Todo ello va a permitir plantear la existencia de jornadas que se diferencian no sólo respecto a su duración sino también en cuanto al momento de inicio, y con diferentes resultados (un turno de 8 horas no es igualmente productivo, si los trabajadores empiezan por la mañana temprano que si empieza a medianoche).

También permite considerar diferentes sistema de turnos dependiendo del número de trabajadores, del stock de capital utilizado y del tipo de jornada. Además, los salarios dependerán del tipo de jornada, tanto en lo que respecta a su duración como a su momento de inicio.

En el presente modelo el trabajador puede elegir entre diferentes horarios previamente establecidos por la empresa, la cual a su vez intenta aprovechar las externalidades que surgen de la cooperación y coordinación entre los trabajadores. No obstante, la flexibilidad de la jornada puede estar limitada por razones de tipo no económico: biológicas (ritmo circadiano), culturales, familiares, etc. En equilibrio cada agente o bien trabajará una jornada predeterminada o bien no trabajará.

El modelo explica la determinación del número de turnos y de su horario como resultado de las decisiones conjuntas de la empresa y los trabajadores. Por tanto es un modelo de equilibrio general que considera las preferencias de los trabajadores definidas sobre el horario de trabajo y una tecnología que organiza los factores de producción en turnos.

2.2. Modelo de los denominados de emparejamiento o matching según la autora

(Vázquez, 2012)

Durante los años 70 y 80 los shocks tecnológicos, del petróleo, etc. Provocaron un aumento del desajuste entre las cualificaciones requeridas por las empresas y las ofrecidas por los trabajadores obligando a éstos a adaptarse rápidamente a las nuevas exigencias. Igualmente, los cambios ocurridos en los últimos años de índole social, familiar, de nuevas formas de vida, han propiciado el cambio en las preferencias acerca de los horarios de trabajo, sobre todo se ha ampliado el abanico de preferencias, y ello puede dificultar el ajuste entre puestos de trabajo vacantes y trabajadores buscando empleo.

Este modelo de emparejamiento donde empresa y trabajador negocian acerca de la jornada de trabajo. Los trabajos de Diamond, Mortensen, Pissarides inician esta generación de modelos que analizan los flujos de entrada y salida que tienen lugar en el mercado de trabajo.

La función de emparejamiento es un instrumento utilizado para capturar las fricciones del mercado. Fricciones pueden surgir por la imperfecta información acerca de posibles empleos y candidatos a ocuparlos, por heterogeneidades, por problemas de movilidad, por congestión derivada de grandes números, etc.....Aplicada al mercado de trabajo, la función de emparejamiento mide el número de puestos de trabajo ocupados en un intervalo de tiempo en términos del número de trabajadores buscando empleo, el número de empresas buscando trabajadores, y alguna otra variable.

En este modelo tanto el modelo output resultante del puesto de trabajo que se va a ocupar como la utilidad del trabajador que lo ocupe dependen de la jornada, es decir, del número de horas y del momento de inicio. Por tanto, cuando empresa y trabajador entra en contacto negocian acerca de la jornada a realizar y, también, acerca del salario. Si como consecuencia de la negociación se llega a acuerdo entonces hay emparejamiento, el trabajador ocupa el puesto ofrecido por la empresa.

Dado que la determinación de la jornada tiene lugar después de que los agentes entren en contacto, el número de horas a realizar y la hora de inicio dependerán solamente de la función de producción.

Sin embargo, como el horario va a afectar al valor del empleo consecuentemente afectará al proceso de emparejamiento.

Para comprender este modelo se considera el caso de agentes homogéneos, en el sentido de que los trabajadores tienen idénticas preferencias acerca del horario y las empresas tienen la misma función de producción. Definimos la utilidad y la producción en relación a la jornada. En el equilibrio del estado estacionario, la jornada resultante del acuerdo determina la relación desempleo-vacantes o “ajuste” del mercado. También se considerará agentes heterogéneos, definiendo la heterogeneidad respecto a un momento del tiempo (podemos pensar en un momento a lo largo del día). Así, los trabajadores se diferencian entre sí en cuanto al momento más preferido para trabajar y las empresas se diferencian en cuanto al momento de máxima producción. Trabajadores de distintos tipos contactan con empresas de distintos tipos a la tasa dada por la función de emparejamiento. Negocian acerca del salario y de la jornada y deciden si se ocupa el puesto. De esta forma, podemos plantear un conjunto de posibles jornadas que resultarán cuando los pares trabajador-empresa se formen.

2.3. Concepto del trabajo a turnos

De acuerdo al autor Carcelén Javier “Concepto y Requisitos del Trabajo a Turnos”:

Al hablar de ordenación del tiempo de trabajo podemos referirnos a tres conceptos diferentes. El primero es la jornada en su aspecto cuantitativo o de duración, entendida

como la cantidad máxima de tiempo de prestación de servicios que el trabajador se compromete a realizar frente al empresario, medido en módulos temporales. Existen otros dos conceptos que se refieren al aspecto cualitativo de la jornada, la distribución de esa jornada máxima a lo largo de las diferentes unidades temporales, y el horario como fijación de los parámetros temporales diarios de entrada o salida del trabajo. El trabajo turnos se relaciona con el tiempo de trabajo en su aspecto cualitativo, ya que viene a ser una forma de fijar el horario para la realización de la jornada, o lo que es lo mismo, la auténtica especialidad del trabajo a turnos es la adscripción sucesiva de los trabajadores a los diferentes horarios que rigen simultáneamente en una empresa para el desempeño del mismo puesto de trabajo.

El empresario a la hora de organizar la actividad de la empresa, debe fijar la forma en que se van a prestar los servicios y los horarios de los mismos, eligiendo aquellas modalidades que más se ajusten a sus necesidades productivas o tecnológicas.

El sistema tradicional de organización del trabajo se traduce normalmente en actividades empresariales de ocho horas diarias durante cinco días de la semana, con descanso los fines de semana, extendiéndose en algunos sectores a los sábados. Este sistema encaja con el régimen general de ordenación del tiempo de trabajo. Las variantes comienzan a surgir cuando las necesidades se van extendiendo más allá de las habituales ocho horas diarias y cinco días semanales, para llegar hasta los supuestos en los que la actividad empresarial se extiende a las 24 horas del día los 365 días del año. (Carcelén, 2000)

2.3.1. Trabajo a turnos

En torno al concepto de trabajo a turnos existen definiciones que suelen derivarse de las diversas acepciones o apreciaciones que las personas tienen del término turno, sin embargo, de las diversas definiciones existentes, solo una será asumida por el legislador como objeto de su regulación y destinataria de los efectos jurídico – laborales previstos para tal forma de trabajar.

En una primera acepción, turno equivale a horario, es decir, las diversas franjas horarias en que puede ser dividida una jornada diaria. De esta forma se habla de turno de mañana, turno de tarde y turno de noche, en relación con las partes en que suelen dividir las veinticuatro horas del día.

En una segunda acepción, turno equivale al conjunto de trabajadores adscrito a una determinada franja horaria, refiriéndose al turno de noche como al conjunto de trabajadores adscritos a la franja horaria nocturna.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), define el trabajo a turnos como, toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Actualmente los ritmos del trabajo están influenciados por: Aspectos económicos, Aspectos Técnicos, Legislación y Aspectos sociales.

2.4. Trabajadores y sus motivos para trabajar a turnos rotativos

De acuerdo a las nuevas formas de vida que la sociedad implanta, el acceso al bienestar personal y familiar ha generado que los trabajadores escojan el trabajo por turnos el cual incluye un mejor salario, más tiempo libre durante el día para cuidar a los niños y más tiempo para estudiar. Algunos trabajadores eligen el turno de noche porque es más tranquilo y hay menos supervisores. Sin embargo, usualmente los trabajadores dicen que no escogieron el trabajo por turnos. Lo hacen porque el trabajo lo requiere o porque no hay ningún otro trabajo disponible.

2.5. Modalidades del trabajo a turnos

Según el autor (Carcelén, 2000), con respecto a Modalidades del trabajo a turnos:

Se han realizado diversas clasificaciones del sistema de trabajo a turnos, entre las que se destacan las siguientes.

Por la continuidad en el trabajo se distingue entre sistema de trabajo a turnos:

- Continuo, es el que se lleva a cabo sin solución de continuidad durante las veinticuatro horas del día todos los días del año.
- Semicontinuo, es aquel que se presta a lo largo de las veinticuatro horas del día, pero se interrumpe por el descanso semanal (fin de semana) y los días festivos.
- Discontinuo, aquel en que los turnos no abarcan las veinticuatro horas del día, pudiendo a su vez, extenderse solo a los días laborables excluyendo los domingos y festivos, o todos los días del año.

Por la asignación de los trabajadores a los turnos se distingue entre:

Sistema de turnos estáticos o cerrados, en el que los trabajadores son destinados de una manera constante, fija y única a alguno de los diferentes turnos u horarios en que se divide la actividad de la empresa (turnos fijos de mañana, de tarde o de noche) sin que los mismos trabajadores pasen de turnos a otro.

Sistema de turnos abiertos o rotatorios, en el que los trabajadores pasan periódicamente de un turno u horario a otro.

Sistema de turno mixto, en el que unos trabajadores están asignados a un turno fijo u otros a turno rotatorio.

Por el número de turnos de trabajo, dado que la implantación de unos sistemas u otros de turnos variará en función de las necesidades productivas de cada empresa, no es posible establecer unos modelos fijos, abarcando desde un sistema de dos turnos hasta seis turnos, con inclusión o no de turnos de refuerzo o de turnos de fines de semana.

En último lugar, en función del número de trabajadores adscritos a cada equipo, se puede distinguir entre sistemas de turnos en el que existen equipos integrados por el mismo número de trabajadores que puestos a cubrir en cada turno (normalmente en

aquellos casos en los que la actividad de la empresa no se extiende a los fines de semana, o haciéndole, existen equipos específicos para los turnos de fines de semana), de aquellos en los que los equipos están formados por mas trabajadores que puestos a cubrir en cada turno, para garantizar los descansos sucesivos o la ocupación de los puestos durante todo el periodo de actividad de la empresa (supuestos de actividad durante mas de cinco de días y ausencia de equipos para los turnos de fines de semana). (Carcelén, 2000. Pág 142-143).

2.6. Características de los calendarios de trabajo

Es importante considerar:

- La duración de un turno
- Cuantos turnos se trabaja antes de un día libre
- Cuantos días de descanso hay en el fin de semana
- Cuantas horas extras de trabajo hay
- Cuanto tiempo de descanso hay entre los turnos
- Cuanto tiempo de descanso se toma durante un turno
- Si el calendario de trabajo es regular y previsible

Características	Descripción	Ejemplo
Horas del turno	Día, tarde, noche	
Rotación del turno		
Permanente	Horas fijas (no hay rotación).	
Rapidez de la rotación	Las horas del turno cambian. Número de días de trabajo antes de un cambio de turno.	Rápido: 2 días por turno
Dirección	Cambio de las agujas del reloj (hacia adelante) o contrario a las agujas del reloj (hacia atrás)	Lento: 21 días por turno

Las proporciones de trabajo con respecto al descanso (o cuánto trabajo hay antes de un descanso)		
Semanal	Número de días de trabajo con relación al número de días de descanso.	5 días de trabajo / 2 días de descanso
	Días de trabajo con horas extras	7 días de trabajo / 3 días de descanso
Diario	Horas de trabajo con relación a las horas de descanso.	8 horas de trabajo / 16 horas de descanso.
	Pausas para descansar durante un día. Horas extras	12 horas de trabajo / 12 horas de descanso. Pausa para comer o tomar un café
¿Qué tan regular o cuan previsible es el turno?		
	Puede afectar a cualquier otra parte del calendario	Emergencia o estar de guardia. Horas extras no planeadas Calendario de trabajo basado en la demanda o el trabajo de acuerdo con un tablero.

Fuente: (Rosa & Colligan, 2012)

Estas características pueden afectar al nivel de estrés y fatiga que siente una persona como consecuencia del calendario de trabajo. Si una persona sufre demasiado estrés y fatiga, entonces es posible que no pueda trabajar en forma segura y eficiente, o es posible que desarrolle problemas de salud. Aquí hay algunos detalles sobre las diferentes características de los turnos.

2.6.1. Las horas del turno

Las operaciones de 24 horas se dividen usualmente en dos o tres turnos. El turno de día (primer turno o turno de la mañana) empieza entre las 5 y las 8 de la mañana y termina aproximadamente entre las 2 y las 6 de la tarde. El turno de la tarde (segundo turno) empieza entre las 2 y las 6 de la tarde y termina aproximadamente entre las 10 de la noche y las 2 de la madrugada. El turno nocturno (tercer turno o el turno de noche) empieza entre las 10 de la noche y las 2 de la mañana y termina entre las 5 y las 8 de la mañana.

Estas horas de turnos son tan importantes para las personas que trabajan a turnos ya sea en la tarde, noche o en la madrugada, a menudo tiene sueño y esta fatigado durante su turno. Esto ocurre porque el ritmo de su cuerpo (ritmo circadiano) le hace sentir la necesidad de dormir durante esas horas. El trabajador de noche tiene que dormir de día, cuando su ritmo circadiano le dice que debe estar despierto, en consecuencia, el sueño de día se acorta y parece “ligero” o no satisfactorio. A menudo el trabajador de noche no duerme suficiente durante el día como para combatir la fatiga y el sueño de noche. También el trabajador de día a veces tiene que despertarse muy temprano para ir a trabajar. Esta situación puede ser causa de que su sueño este disminuyendo, lo que hace sentir cansado durante el día.

Las horas del turno también determinan las horas en que un trabajador pueda ver a la familia y a los amigos. Es posible que los trabajadores de tarde o de noche tengan que faltar a muchos eventos sociales porque a menudo estos tienen lugar durante la tarde.

2.6.2. Calendarios permanentes frente a calendarios que rotan

Es probable que los que trabajan permanentemente de noche se adapten o se acostumbran a sus horas de trabajo. Usualmente algo es más fácil cuando una persona lo hace por mucho tiempo. Muchos trabajadores del turno de la noche aprenden a crear métodos personales para que no les afecte tanto la fatiga durante la noche. Sin embargo, esta rotación de turnos genera que la fatiga regrese porque los trabajadores del turno de la noche regresan a un calendario de día durante sus días libres. Eso no es sorprendente porque la familia y los amigos están activos durante el día. Debido a que la mayoría de los trabajadores del turno de la noche regresan a un calendario de día, esto no permite que los ritmos del cuerpo y del sueño se adapten completamente a estar despiertos durante la noche. También duerme menos durante el día, entonces no se recuperan de la fatiga. Esta fatiga puede transferirse a los días siguientes, después de varios días, la fatiga puede acumularse hasta llegar a niveles peligrosos.

Como las horas de turnos siempre cambian, un trabajador nunca puede adaptarse completamente a un calendario establecido de trabajo. Se usan a menudo los calendarios que rotan porque se les considera más justos para todos los trabajadores. Todos toman

un turno en los turnos populares y los turnos no populares. Estos trabajadores siempre tratan de acostumbrarse a los cambios de las horas de trabajo. No es fácil y por eso los trabajadores por turnos con calendarios que rotan se quejan más, que otros trabajadores, sobre la salud física y el estrés.

2.7. Descanso y trabajo en turnos

Las reglas generales sobre descanso contenidas en el Estatuto de Trabajadores establecen el derecho de los trabajadores de un descanso ininterrumpido de 12 horas entre cada dos jornadas diarias de trabajo, así como el descanso ininterrumpido de un día y medio cada semana, acumulables en un periodo de hasta 14 días. Estas duraciones tienen un carácter de mínimo necesario, de tal forma que se pueden pactar en unas duraciones superiores.

2.7.1. Descanso semanal

En el ámbito internacional (España), establece que en las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta 4 semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado del Estatuto de Trabajadores, o separarlo del correspondiente a día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2.7.2. El descanso diario entre jornadas

Se admite la importancia que tienen los descansos reglamentarios ya que han demostrado ampliamente sus efectos positivos ayudando a la reducción del cansancio y tedio, además de que otra razón obliga a concederlos. No cabe duda que los que ejecutan labores pesadas se benefician mucho con los descansos, a fuerza de tanto trabajar, los músculos se cansan y pierden vigor. Si se desea conservar un nivel adecuado de rendimiento hay que hacerlos descansar en forma periódica, incluso tratándose de trabajo mental o más sedentario, tal cambio de estimulaciones proporcionado por el intervalo resulta de gran utilidad: permite distraerse y brinda la oportunidad de pensar en otras cosas o de charlar con el personal.

Otra causa de la eficacia del reposo oficial se debe a adaptación de actitudes más positivas hacia la gerencia. Al introducir un programa de descansos, los empleados

piensan que es una prueba de que le interesan como individuos. Varios factores influyen en la eficacia de estos descansos, los mismos que dan buenos resultados, son un derecho de los empleados, y aunque la empresa se oponga, ellos los toman.

El Estatuto de los Trabajadores establece la obligación del descanso diario entre jornadas al señalar que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran, como mínimo doce horas

Cuadro turnos ejemplo

Figura. Sistema de rotación continua común en Europa y USA. (ILO. Condition of Work and Employment Programme, 2012)

Europe							
Shift	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
A	m	m	a	a	n	n	n
B			m	m	a	a	a
C	n	n			m	m	m
D	a	a	n	n			

United States														
Week 1								Week 2						
Shift	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
A	m	m	a	a	n	n				m	a	a	n	n
B	a	a	n	n			m	m	m	a	n	n		
C	n	n			m	m	a	a	a	n			m	m
D			m	m	a	a	n	n	n		m	m	a	a

a: afternoon shift n: night shift

Source: J. Gärtner and S. Popkin: "Influence of law on shift schedule design", in S. Hornberger et al.: *Proceedings of the XIV International Symposium on Night and Shiftwork* (Frankfurt, Peter-Lang-Verlag, 2000).

Descripción de la organización turnos

En la empresa de transporte de valores y vigilancia armada utilizan el siguiente esquema de turnos de 8 horas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
G1	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M
G2	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N
G3	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T	M	N	T

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

M: mañana

T: tarde

N: noche

Rotación Tarde Mañana Noche

Extensión Ciclo de Rotación 7 días

Extensión de la Jornada 8 hrs

Horarios de Corte 7:00 - 15:00 / 15:00 - 23:00 / 23:00 - 7:00

Tipo Turno Continuo

2.8. Disposiciones del código del trabajo de Ecuador

Los reglamentos establecidos en el código de trabajo de Ecuador no dan mucha información acerca de leyes o normas establecidas para el sistema de trabajo a turnos en nuestro país.

El Congreso nacional en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide lo siguiente en cuanto a las jornadas de trabajo y trabajo nocturno.

Art. 47.- De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de ley en contrario.

Si con el trabajador se hace un acuerdo para que su jornada de trabajo sea de mayor tiempo, dichas horas suplementarias se pagaran con un recargo del 50% cuando tales horas sean durante el día o hasta las doce de la noche; con el 100% de recargo si las horas van de doce de la noche hasta las seis de la mañana. El mismo recargo del 100% se aplicará a las horas extras en caso que el trabajo se realice durante los días festivos y en el descanso semana (sábado y domingos).

Las horas suplementarias no pueden sobrepasar de cuatro al día ni de doce a la semana.

Art. 49.- Jornada Nocturna. La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre la 7 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días. Se designara otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Art. 51.- Duración del descanso. El descanso de que trata el artículo anterior lo gozaran a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas. (Código del Trabajo, 2003).

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES TURNOS ROTATIVOS

3.1. Factores psicosociales

Distintos autores en sus estudios relacionados con los factores psicosociales del trabajo han demostrado que estos factores contribuyen a una serie de daños para la salud del trabajador. En estas investigaciones se ha demostrado que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, comportamiento, somáticos y condiciones de trabajo estresantes. Por otra parte, el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conservación, e incluso el mejoramiento de la salud. El enfoque para tratar las relaciones entre el medio ambiente psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores ha sido la aplicación del concepto de estrés.

Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo.

Los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Por lo tanto la relación entre trabajo y salud puede abordarse desde distintos ámbitos. Desde la perspectiva psicosocial los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el transcurso de la jornada laboral tiene su origen en el terreno de la organización del trabajo y las enfermedades profesionales, también esto se vincula a un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Afectando las condiciones de trabajo, nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. Todos estos elementos

pueden manifestarse en la empresa a través de problemas como absentismo, defectos de calidad, estrés, ansiedad, entre otros; y fuera del ambiente laboral, relaciones familiares que no generen apoyo social al trabajador.

Entonces el concepto de factores de riesgo psicosocial puede abarcar diversos y distintos aspectos y se lo puede definir como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la relación de la tarea, y que se prestan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física / psíquica o social del trabajador.” (Lahera, 2002).

3.2. Estrés laboral

Para comprender y tratar los factores psicosociales en las relaciones entre el medio ambiente psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores se ha aplicado el concepto de estrés que se define de la siguiente manera: “Desde una perspectiva integradora, el estrés se podría definir como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.” (Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales., 2012).

El organismo humano se encuentra permanentemente en un estado mínimo de estrés que ante diversos estímulos se incrementa, siendo este negativo o positivo dependiendo si la reacción del individuo es suficiente para cubrir cierta demanda o ésta supera al organismo.

Estas reacciones dependen también de los factores individuales (disposición biológica y psicológica) y de las situaciones y experiencias.

Es así, que un determinado grado de estrés estimula al organismo para alcanzar su objetivo, para más tarde volver a su estado inicial cuando el estímulo cesa.

Por otro lado, cuando se mantiene el Estresor (estado de resistencia) el individuo experimenta una sensación de discomfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.).

Posteriormente, se presenta el estado de agotamiento cuando persiste el Estresor, lo cual puede desencadenar las denominadas “enfermedades de adaptación” (alteraciones funcionales y orgánicas).

Se llega a crear un círculo vicioso, al individuo percibir estos síntomas como negativos para su bienestar, lo cual a su vez produce preocupación y empeoramiento de los síntomas.

Por el contrario, “niveles muy bajos de estrés se relacionan con desmotivación, conformismo y desinterés. Esto implica que el ser humano requiere estar sometido a cierto grado de estrés que le permita una respuesta adecuada ante sus necesidades, expectativas y ante las exigencias del entorno”. (Llaneza, 2009, Pág 453).

Otra definición de estrés es la siguiente “Es toda exigencia ambiental que genera un estado de tensión o amenaza y requiera cambio o adaptación” (Moris, 2001, Pág 642). Muchas situaciones nos impulsan a modificar la conducta de alguna manera.

Estresor: se utiliza el término de “estresor o situación estresante” para referirse al estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador; éstos pueden ser psicosociales y biogénicos. El estrés ha sido entendido:

- Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.)
- Como estímulo (capaz de provocar una reacción de estrés)
- Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

Así pues, se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles del sujeto. De tal modo, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son:

variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales, en definitiva problemas de salud.

3.2.1. Fases del estrés

En general, ante cualquier cambio de situación que afecte al individuo (presión) se desencadena una reacción orgánica (tensión). Así, cuando un estímulo supone un factor de desequilibrio que puede trastornar la estabilidad de nuestro medio interno, se produce un estado de alerta, de movilización, de preparación para controlar este cambio de situación.

En este sentido, esta activación no tiene en sí mismo un carácter negativo, el sujeto no responde específicamente ante cualquier demanda, es decir que no considera la naturaleza del estímulo, una reacción a la que se denominará respuesta no específica.

Respecto a la reacción orgánica, una investigación de Selye en 1936 dio lugar a los que se denomina **síndrome general o de adaptación**, que consta de tres fases:

Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, la resistencia baja en un primer momento por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar el organismo para la acción, para la respuesta. Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, entonces aparece la fase de resistencia.

Fase de resistencia: En esta fase desaparecen los cambios iniciales y parecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación. Se alcanzan un alto nivel de resistencia y de capacidad de esfuerzo frente a la situación.

Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad, y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo y una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad o incluso a la muerte.

Paralelamente a esta activación fisiológica, se da una activación psicológica, también de carácter no específico. Ante un determinado estímulo se produce un incremento de la capacidad de atención y de concentración que permita el mantenimiento del enfoque perceptivo, de una forma continuada y precisa, sobre ese mismo estímulo.

LAS TRES FASES DEL ESTRÉS

ALARMA

Ante una amenaza, el organismo moviliza sus recursos.

1. Cerebro. El estrés embota la sensación de dolor. La memoria y la reflexión se debilitan.

2. Ojos. Las pupilas se dilatan para asegurar mejor la visión.
--

3. Pulmones. Mayor consumo de oxígeno.
--

4. Hígado. El azúcar contenido se convierte en glucosa.

5. Corazón. La tensión arterial sube y el pulso se acelera.

6. Glándulas Suprarrenales. La médula produce adrenalina y noradrenalina, hormonas básicas en el sistema nervioso.
--

7. Vesícula. Los glóbulos rojos se extienden en el organismo para aportar oxígeno a los músculos.

8. Intestinos. La digestión se ralentiza para permitir el envío de energía a los
--

músculos.
9. Cabello. Los cabellos se erizan.
RESISTENCIA Minutos después de la fase de alarma, el organismo moviliza otros recursos.
10. Hipocampo. El centro de la memoria y el aprendizaje se activa.
11. Sistema Inmune, se debilita quizá para movilizar mejor la energía disponible.
12. Hígado. Los recursos de grasa se transforman en calorías movilizables.
13 Glándulas suprarrenales. La corteza suprarrenal segrega cortisol, que regula el metabolismo.
AGOTAMIENTO El organismo baja progresivamente sus defensas inmunitarias.
14. Cerebro. El cortisol se convierte en tóxico para las neuronas, Riesgo de fatiga, mal humor y depresión.
15. Sistema Inmune. La dispersión progresiva de células de defensa deja al organismo muy vulnerable, ante cualquier agresión.
16. Intestinos. La mucosa intestinal se debilita.
17. Circulación sanguínea. La elevación de la presión arterial y del ritmo cardíaco endurece la elasticidad de los vasos.
18. Sexo. Inhibición del deseo sexual e impotencia por bloqueo mental.

Fuente: Selye

El estrés es un importante trastorno de la salud laboral que va en aumento, y es una causa significativa de pérdida económica para las organizaciones. El estrés laboral puede causar invalidez psicológica y fisiológica, sin embargo también tiene manifestaciones más sutiles de morbilidad que pueden afectar el bienestar personal y los resultados de importancia organizacional como la productividad.

Es importante vigilar y controlar el estrés mediante el reconocimiento de situaciones conflictivas y de signos tempranos tanto de clínicas como de conductas.

Aunque el tratamiento de estrés en casos particulares depende de las manifestaciones clínicas, la rehabilitación debe incluir la consideración del ambiente de trabajo o de los mecanismos de defensa individuales.

Han Selye define el estrés como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental. Para forzar el concepto y hacerlo aplicable al sitio de trabajo, el estrés podría definirse como “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo cuando son importantes las consecuencias de fracaso” (Ladou, 1999, Pág 651). No todos los trabajadores son estimulables del mismo modo, y la disfunción en el sistema interrelacional puede provocar el estrés laboral, en 1984 la OMS y la OIT clasificaron la situación de estrés por los siguientes indicadores:

Reacciones del comportamiento: Alteraciones de relaciones familiares, Alteraciones del sueño y hábitos de alimentación, Agravamiento de conductas adictivas y comportamientos sociales, Disminución general de la actividad.

Reacciones emocionales: Apatía y cansancio, Irritabilidad y agresividad, Angustia y tensión, Frustración laboral.

Alteraciones psicósomáticas: Difusiones cardiovasculares, Cefaleas y molestias en la vista, Dolores osteo-musculares.

Alteraciones cognitivas: Reducción del nivel de atención y concentración, Disminución de la capacidad creativa, Trastornos de la memoria, Disminución en la toma de decisiones.

3.3. Concepto de factores de riesgo psicosocial

En referencia a un estudio sobre estos factores recopilado en la Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo manifiesta lo siguiente: (Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012): En 1966, mucho antes de que *estrés en el trabajo* y *factores psicosociales* se convirtieran en expresiones habituales, se presentó al Ministro de Sanidad estadounidense (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos 1966) un informe especial titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers – A National Goal for Occupational Health”. El informe se elaboró bajo los

auspicios del National Advisory Environmental Health Committee con el fin de orientar los programas federales de salud en el trabajo. Entre otras muchas observaciones se señalaba en él que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el de trabajo, donde presentaba “... *nuevas y sutiles amenazas para la salud mental*” y un posible riesgo de trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares. Como factores que contribuían a esa situación se indicaban el cambio tecnológico y las crecientes exigencias psicológicas del trabajo. El informe concluía con una lista de más de 20 “problemas urgentes” que precisaban de una atención prioritaria, entre ellos la salud mental en el trabajo y los factores del lugar de trabajo que contribuían a esa situación.

...*factores psicosociales* comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones *organización del trabajo* y *factores organizativos* se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

De acuerdo a la referencia Biblioteca Técnica sobre los factores psicosociales enuncia lo siguiente: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo por turnos es un factor psicosocial desfavorable para el trabajador; define a los factores psicosociales como las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas de los trabajadores, que están influenciadas por las costumbres, cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo.

Los denominados factores psicosociales comprenden aspectos del puesto de trabajo y de su entorno: el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo; el diseño y contenido de las tareas. El concepto

de los factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización y a diversos aspectos del individuo que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones “organización del trabajo” y “factores organizativos” se utilizan muchas veces de manera intercambiable con los factores psicosociales, para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

Al presentarse condiciones psicosociales desfavorables se producirán alteraciones no solo a nivel de conducta sino también en la salud del trabajador, los cuales se reflejan a nivel individual. “Las características individuales del trabajador van a determinar la percepción e interpretación de las condiciones psicosociales, ya que la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a como son percibidas y experimentadas por la persona” (OIT)”. (Merino, Ruggero, & Torres, 2000).

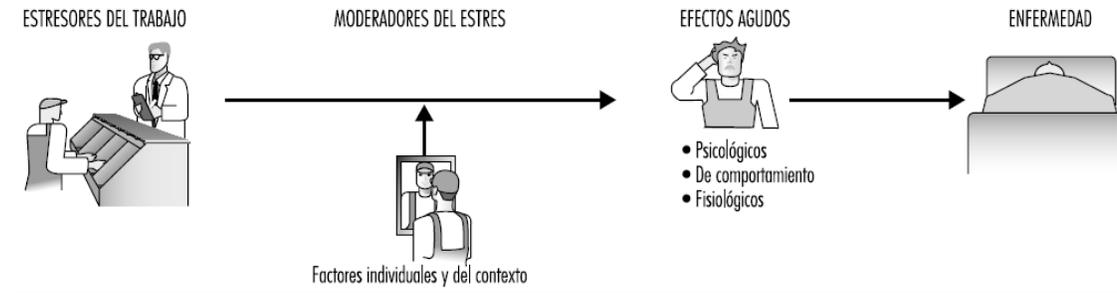
3.3.1. Modelos de factores psicosociales

De acuerdo a los estudios realizados por los investigadores del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de España (NIOSH) han trabajado en base a la estructura de tres modelos:

3.3.1.1. Modelo de estrés

En el que se indican los elementos básicos. En este modelo NIOSH de factores psicosociales relacionados con el trabajo, los denominados estresores producen unas reacciones psicológicas, de comportamiento y físicas que pueden acabar por influir en la salud. No obstante, interviene también factores individuales y contextuales (los llamados moderadores del estrés) que influyen en los efectos de los estresores sobre la salud y el bienestar.

Figura.1. Modelo de estrés del trabajo del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)



Fuente: (Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012)

3.3.1.2. Modelo demandas / control/ apoyo social

Se ha desarrollado en relación con entornos de trabajo en los que los estresores son crónicos; inicialmente no suponen una amenaza para la vida, y son el producto de complejas decisiones humanas en materia de organización. En este caso, la controlabilidad del estresor es muy importante, y adquiere aún más importancia a medida que se van desarrollando organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas, con limitaciones cada vez más sofisticadas para el comportamiento individual. Este modelo se basa en las características psicosociales del trabajo, es decir, en las demandas psicológicas que este plantea, y en una cierta combinación del control de las tareas y el uso de las capacidades. El modelo predice. En primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionada con el estrés, y, después, los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo.

Robert Karasek establece un modelo bidimensional que incluye las demandas psicológicas laborales y la estructura del trabajo en relación con la posibilidad de tomar decisiones y de usar las propias capacidades. Más tarde, Johnson y Hall, introducen una tercera variable: el apoyo social.

Las demandas psicológicas en este modelo tienen un concepto puramente cuantitativo, ya que se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo

disponible para realizarlo y las interrupciones que obligan a dejar por momentos las tareas y volver a ellas.

El control constituye un moderador de las demandas del trabajo, por lo que el estrés depende en mayor medida de la incapacidad de controlar las demandas, más que en la magnitud de las demandas. Incluye las oportunidades de aplicar y desarrollar habilidades y las posibilidades de autonomía en el trabajo.

El apoyo social constituye un moderador del efecto del estrés mantenido en el trabajo sobre la salud, ya que incrementa la capacidad de hacer frente a este. Se refiere a la ayuda proporcionada por compañeros y superiores para realizar el trabajo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2010).

Israel y Antonnuci, 1987, citado en Levi, refieren “el hecho de que el apoyo social “amortigüe” la tensión psicológica puede depender del grado de integración social y emocional y de la confianza entre los compañeros de trabajo, supervisores, etc.: esto es, del “apoyo socioemocional”. (Lennart, 2012)

De este modelo derivan cuatro grupos de situaciones de trabajo en relación con los niveles de demandas psicológicas y control:

- a) Activas: alta demanda, alto control. Dentro de esta situación de trabajo se puede hablar del “estrés positivo”, que se caracteriza por la posibilidad de crecimiento personal, desarrollo de nuevas habilidades y motivación.
- b) Pasivas: baja demanda, bajo control. Pueden desencadenar un aprendizaje negativo, ya que el trabajo al resultar poco atractivo provoca pérdida de capacidades anteriormente adquiridas.
- c) Baja tensión: Baja demanda, alto control. Constituye la situación más parecida a la relajación.

- d) Alta tensión (strain): Alta demanda, bajo control. La principal hipótesis del modelo establece que los niveles más bajos de bienestar psicológico y los niveles más altos de síntomas y enfermedades corresponde a esta situación de trabajo.

La situación de alta tensión constituye la más nociva para la salud. El bajo apoyo social combinado con la alta tensión (iso-strain) representa la situación de trabajo más negativa para la salud.

Figura2. Modelo de exigencia psicológica/margen toma de decisiones



Fuente: (Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012)

3.3.1.3. Teoría del ajuste persona – entorno (PE)

Ofrece un marco para evaluar y predecir la forma en que las características personales y el entorno laboral determinan conjuntamente el bienestar del trabajador, y, a la luz del conocimiento, la forma en que se puede elaborar un modelo para identificar puntos de intervención preventiva.

Sin embargo, al margen de esa similitud conceptual, hay también entre estos modelos unas diferencias teóricas que no carecen de importancias. Por ejemplo, a diferencia del

modelo NIOSH y de modelo de ajuste persona – entorno, en los que se reconoce que en el lugar de trabajo hay gran cantidad de factores potenciales de riesgo psicosocial, el modelo de demandas/control/apoyo social del trabajo se centra sobre todo en un número más limitado de dimensiones psicosociales, relacionadas con la carga de trabajo y con la posibilidad que tienen los trabajadores de ejercer control sobre determinados aspectos de su trabajo. En el modelo de ajuste persona – entorno, se hace hincapié en la percepción individual del equilibrio entre las características del puesto del trabajo y los atributos de la persona, estudiando los estresores psicosociales y estableciendo estrategias para hacerles frente. En cambio, aunque no se niega la importancia de los factores del entorno cuando se van a determinar los resultados de estrés. En esencia, este último modelo sugiere que la mayor parte de los estresores supondrá una amenaza para la mayoría de la gente durante la mayor parte del tiempo. Todo ello, además, con independencia de las circunstancias.

Estas diferencias tienen importantes repercusiones cuando se trata, tanto de orientar el estudio del estrés, como elaborar estrategias de intervención en el lugar de trabajo. En el modelo del NIOSH, por ejemplo, se propone la prevención primaria del estrés en el trabajo, atendiendo primero a los estresores psicosociales del lugar, y, en ese sentido, el modelo es coherente con un modelo de prevención propio del ámbito de la salud pública, se reconoce la importancia de los factores del huésped o la resistencia de este en la etiología de la enfermedad, la primera línea de defensa en este enfoque consiste en erradicar o reducir la exposición a patógenos ambientales.

3.4. Condiciones psicosociales en la vida laboral actual

Según una importante resolución de la Organización Internacional del trabajo (en adelante OIT) (1975), el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales. Estos principios se expresaron ya en 1963, en un informe que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo:

- 1.- El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado.
- 2.- El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo.
- 3.- El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo.
- 4.- Debe existir cierto grado de apoyo y reconocimiento en el lugar de trabajo.
- 5.- El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social.
- 6.- El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) dibuja, en cambio, un panorama menos optimista de la realidad de la vista laboral cuando señala que:

- El trabajo se ha aceptado como una obligación y una necesidad para la mayoría de las personas adultas.
- El trabajo y los lugares de trabajo se han diseñado casi exclusivamente con criterios de eficiencia y de coste.
- Se ha aceptado que los recursos tecnológicos y de capital son los determinantes imperativos del carácter óptimo de los puestos de trabajo y los sistemas laborales.
- Los cambios se han debido en su mayor parte al deseo de alcanzar un crecimiento económico ilimitado.
- La decisión sobre el diseño óptimo de los puestos de trabajo y la elección de los objetivos han quedado casi totalmente en manos de los directivos y especialistas en tecnología, con sólo una leve intromisión de la negociación colectiva y de la protección que ofrece la legislación.
- Otras instituciones de la sociedad han adoptado formas que contribuyen a sostener este tipo de sistema de trabajo.

A corto plazo, según esta numeración de la OCDE los beneficios de esta evolución ha consistido en una mayor productividad con un coste menor, y el incremento de la riqueza, no obstante, los inconvenientes a largo plazo de esta evolución son muchas veces el aumento del número de trabajadores insatisfechos, alienados y posiblemente en mal estado de salud. Considerando a la sociedad en general, esto puede afectar a la esfera económica, aunque los costes económicos de esos efectos no se hayan tenido en cuenta sino hasta épocas muy recientes.

3.5. Factores a ser tomados en cuenta en una evaluación psicosocial

A continuación se explica los factores que se tomaran en cuenta para evaluar lo psicosocial en una empresa:

3.5.1. Características de la empresa

Cortés José María incluye a las características de la empresa dentro de los factores psicosociales, los cuales deben analizarse desde el momento mismo de la fase del diseño.

Se distinguen las siguientes características:

Actividad

Incluye la actividad de una empresa, el servicio que presta o el producto que fabrica, los cuales pueden ser fuente de satisfacción o bienestar cuando son valorados por la sociedad.

Localización

La localización de una empresa puede ser un factor de riesgo cuando obliga al trabajador a desplazarse largas distancias, ya que implica problemas de tráfico, de transporte, de incomodidades y de tiempos de espera. Por el contrario, una empresa con un ambiente exterior agradable y cercano a la vivienda del trabajador, contribuye a la satisfacción y bienestar del individuo.

Morfología

El diseño del lugar de trabajo puede propiciar situaciones de confort, bienestar y satisfacción cuando se toman en cuenta aspectos relacionados a espacios disponibles por

trabajador, equipamientos sociales, lugares de descanso, posibilidad de trabajo en grupo, posibilidad de comunicación sin ruido ni interferencias, etc. Por otro lado, cuando el diseño es inadecuado puede desencadenar situaciones de estrés o patología psiquiátrica (claustrofobia o agorafobia).

Dimensión

En general, un trabajador de una pequeña empresa se encuentra más satisfecho, que uno de una empresa de gran tamaño, debido probablemente a que en esta última las comunicaciones son más difíciles.

Imagen

La imagen que la sociedad tiene a una determinada empresa va paralela a la imagen que se tiene de los trabajadores de la misma, lo cual puede constituir una fuente de satisfacción, al mejorar su status y prestigio.

3.5.2. Vulnerabilidad individual

Otro punto a considerar son las características individuales del trabajador ya que: “El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo”. (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2013)

Personalidad

El estrés se relaciona con ciertos rasgos de personalidad, como la autoestima y el locus de control. (Hellriegel & John, 2004). Existe mayor probabilidad que un individuo con pobre autoestima presente estrés en situaciones demandantes de trabajo que un individuo con alta autoestima. Los trabajadores con elevado locus interno de control actúan con mayor afectividad y rapidez ante un estresor que los empleados con un elevado locus externo de control. La personalidad tipo A (sentido crónico de premura, orientación muy competitiva, casi hostil; aversión hacia la ociosidad, impaciencia ante la barrera de logro de tareas) se ha relacionado en algunas investigaciones con el estrés laboral. La investigación actual sugiere que los individuos que tienen únicamente ciertas

características de la personalidad tipo A; en particular, la ira, la agresión y la hostilidad, están más predispuestos al estrés.

Edad

Hadjiolova (1983, citado en Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud, 1984) establece que el estudio de ciertos indicadores psicofisiológicos en laboratorio indica mayor activación del sistema nervioso simpático en individuos de mayor edad. Sin embargo, en situaciones laborales reales se ha visto que los sujetos de mayor edad utilizan su experiencia y conocimientos para resolver problemas, por lo que utilizan estrategias que modifican las exposiciones a los estresores.

3.5.2. Organización del tiempo de trabajo

Cortés señala que “la organización del tiempo de trabajo constituye un factor fundamental de la organización de la propia empresa...” (Cortés, 2007)

En la Nota Técnica de Prevención (en adelante NTP) 455 se establece que “el tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria” (Nogareda & Nogareda, INSHT, 2013)

Es así que, la cantidad de horas laboradas y su distribución afecta a la calidad de vida en el trabajo y fuera de este.

Por el contrario, puede ser fruto de bienestar para los trabajadores cuando posibilita el tiempo adecuado para la vida social y familiar.

Jornadas de trabajo y descanso

Es primordial tener en cuenta el triple equilibrio mental, físico y social del trabajador al establecer la duración y distribución de las jornadas de trabajo. Se debe considerar tanto el rendimiento del trabajador, su consumo energético y posibilidad de recuperación, como sus necesidades personales, familiares y sociales. La mayoría de los trabajadores piensan que se les paga por su tiempo más que explícitamente por sus esfuerzos, y de esa manera en la transacción que se realiza entre ellos y el empresario se intercambia tiempo por dinero.

El tiempo tiene un valor importante para el trabajador porque le permite dormir, relacionarse con la familia y los amigos y participar en los acontecimientos de la comunidad.

Por eso se debe tener claro las jornadas de trabajo ya que las consecuencias pueden ser: fatiga, disminución del rendimiento, inclusive aumento del riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades.

En los trabajos monótonos, en los que se requieran grandes esfuerzos físicos o que se realicen en condiciones ambientales desfavorables, es indispensable introducir pausas y descansos necesarios para la recuperación del trabajador.

Horario flexible. Es proporcionar a los trabajadores la posibilidad de elegir dentro de unos límites más o menos amplios el llamado horario flexible.

Trabajo a turnos – Organización de los turnos

Sistema Continuo

Sistema Semi continuo

Sistema Discontinuo

Las persona necesitan trabajar y disponer de tiempo de trabajo para el ocio y su vida familiar y social. Son muy diversos los horarios laborales que se dan en la actualidad en función de las necesidades de la organización, pero desde el punto de vista psicosocial el que mas nos interesa comentar es el trabajo a turnos.

“Para el establecimiento de los horarios debería considerarse el tipo de empresa, su localización (problema de tiempo de traslado), las necesidades de la empresa y las necesidades del personal” (Merino, Ruggero, & Torres, 2000); para poder lograr así una decisión que satisfaga los objetivos económicos de la empresa y los de los trabajadores.

Los efectos negativos de los horarios sobre la salud adquieren importancia especialmente en jornadas de turnos rotativos. Se producen alteraciones en el equilibrio biológico y social que pueden traducirse en insomnio, fatiga, trastornos digestivos o cardiovasculares, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos en la relación sexual, alejamiento de la familia; entre otros. “Las causas fundamentales hay que buscarlas en la alteración del sueño, la inestabilidad de los hábitos alimenticios y la descoordinación en horarios de pareja, hijos y resto de personas con las que se ejercen contactos variados de tipo social” (Biblioteca Técnica. Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación y Prevención de Riesgos, 2000)

La rotación de turnos de trabajo como sabemos también es causa común de estrés que afectan a una creciente proporción mundial de trabajadores. La rotación de turnos por lo general implica cambio de horario de trabajo, los trabajadores cambian de turno periódicamente para que el tiempo trabajado de día, tarde o noche se comparta de manera similar entre la fuerza de trabajo. Estos cambios de programa tienen consecuencias sobre el bienestar mental y físico.

3.6. Evaluación de factores psicosociales

Los factores psicosociales constituyen un problema que afecta tanto a los individuos como a la organización, por lo que en la evaluación de riesgos laborales deben incluirse todos los factores de riesgo, sin dejar a un lado los psicosociales.

La evaluación psicosocial comporta mayor dificultad debido a la complejidad de establecer una relación causal directa entre exposición y daño, dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y la dificultad de establecer la magnitud del riesgo.

Debe recalcar, que la evaluación de condiciones psicosociales no es un fin en sí mismo, sino que busca realizar un diagnóstico de la situación de trabajo con el objetivo de llegar a establecer una intervención en la organización del trabajo o en el propio individuo.

El estudio de los factores psicosociales debe basarse en un enfoque bio-psico-social integrador, ya que las alteraciones en la salud debida a condiciones psicosociales inadecuadas es multicausal y afecta a la salud física, psíquica y social del individuo, además de la organización.

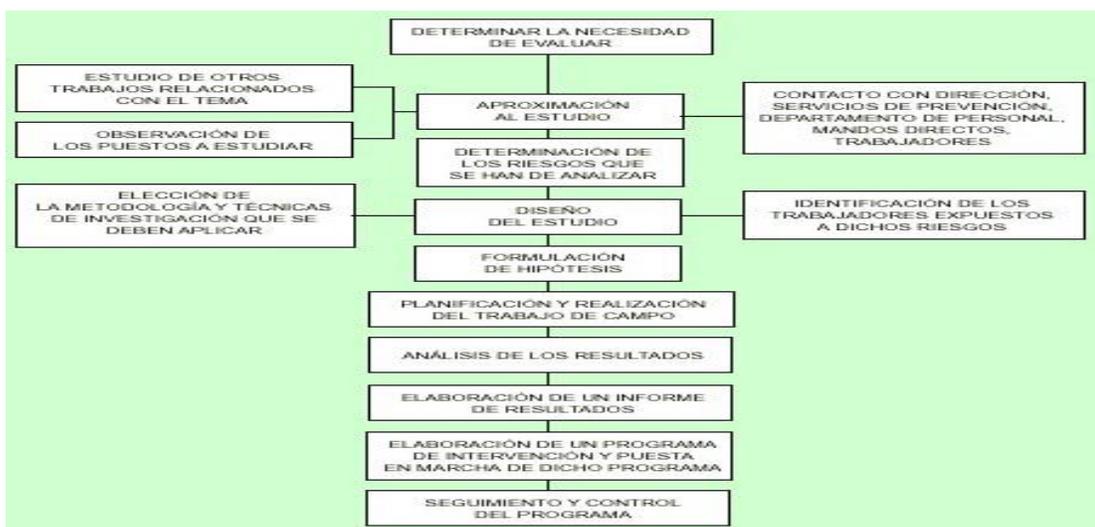
Es así que, es recomendable la valoración de la sintomatología asociada a estrés u otras alteraciones. En ocasiones se aplican pruebas de salud percibida debido a que es difícil contar con información objetiva proporcionada por reconocimientos médicos, medidas bioquímicas, etc. El objetivo es establecer si determinadas condiciones de trabajo se relacionan con determinados síntomas.

Es también de gran utilidad para el diagnóstico de un entorno psicosocial inadecuado los datos administrativos siguientes: rotación de personal, absentismo, atrasos, índices de producción, rechazos, acumulación de permisos, etc., tomando en cuenta estos datos como patrones de conducta grupales.

3.6.1. Pasos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

La evaluación psicosocial está compuesta por varias fases interrelacionadas entre sí, en las cuales es indispensable la participación de los trabajadores o sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección el inicio del proceso.

Figura 3. Fases del estudio psicosocial



Fuente: (Frutos & Almodóvar, 2012)

3.6.1.1. Necesidad de la evaluación psicosocial

Así como en España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31 de 8 de Noviembre de 1996), en su capítulo III, artículo 16, establece que la evaluación de riesgos de carácter psicosocial en el lugar de trabajo, puede ser necesario a partir de diferentes situaciones; tales como:

- Debido a la constatación de disfunciones que hagan sospechar de problemas de carácter psicosocial. Por ejemplo: un elevado absentismo, baja productividad, etc.
- Con fines legales en relación a mejorar condiciones de seguridad y salud de trabajadores.
- Verificar la idoneidad de las acciones preventivas.
- Para realizar evaluaciones más específicas.
- Cuando existan cambios que puedan alterar las condiciones laborales (nuevos procesos de producción, introducción de nuevos equipos o materiales, etc.)

3.6.1.2. Aproximación al estudio

Se puede llevar a cabo en tres pasos. Primeramente es necesario revisar la bibliografía sobre el tema o puesto de trabajo. En segundo lugar, es de mucha utilidad entrevistarse con dirección, servicios preventivos, mandos intermedios y demás personas que pueda aportar información sobre el tema a estudiar. Y por último, la observación directa de los puestos de trabajo ayuda a aproximarnos a la problemática a tratar.

3.6.1.3. Determinación de riesgos a analizar

Consiste en la definición del problema a abordar mediante la recopilación de información relevante, la cual puede ser obtenida a través de documentación escrita proporcionada por personas implicadas y complementada con información oral obtenida de la fase anterior.

En esta fase debe recopilar la mayor cantidad de información posible con el objetivo de delimitar los riesgos a analizar, por lo que es de gran utilidad utilizar entrevistas semidirigidas, observación poco estructurada, etc.

Información a recopilar

- Organigrama oficial de la empresa.
- Horarios, sistemas de promoción, etc.
- Características de la plantilla (sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.).
- Aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
- Aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones de producto, índices de producción, productividades, intervenciones de mantenimiento, averías, etc.
- Actas de las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad e higiene, etc..

Fuente: (Frutos & Almodóvar, 2012)

3.6.1.4 Diseño del estudio

3.6.1.4.1. Identificación de los trabajadores expuestos a dichos riesgos

Consiste en delimitar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo a analizar. Lo deseable es poder trabajar con todo el colectivo, pero cuando el número de trabajadores es muy amplio es conveniente escoger una muestra representativa.

3.6.1.4.2. Elección de la metodología y de las técnicas de investigación que se deben aplicar

En esta fase se debe definir el método y técnicas de investigación a emplear. El método de investigación se refiere al conjunto del proceso de evaluación; por otro lado, las técnicas de investigación son los instrumentos de recogida, tratamiento y análisis de la información

3.6.1.4.3. Formulación de hipótesis

Según el autor Meliá Jose Luis señala que la mayoría de estudios de evaluación de riesgos psicosociales no requieren formulación de hipótesis, ya que únicamente buscan

resultados descriptivos y valorativos. En algunos estudios donde se pretende obtener la relación entre variables se desarrollan hipótesis.

La hipótesis constituye una afirmación que va a ser sometida a comprobación. Se la formula con el objetivo de contrastarla al final de la investigación, y determinar si es válida o falsa. (Meliá, 2012).

3.6.1.5. Planificación y realización del trabajo de campo

El trabajo de campo debe planificarse bajo dos conceptos: que sea práctica y viable, y que sea correcto y riguroso.

Constituye la fase en la que se recoge la información propiamente dicha, con el objetivo de obtener los datos completos.

3.6.1.6. Análisis de los resultados

El análisis de los resultados y la elaboración del informe constituyen una parte especialmente sensible.

En esta fase se elabora el tratamiento de los datos obtenidos en la etapa anterior, con el fin de determinar la causa de unas determinadas condiciones psicosociales de trabajo.

3.6.1.7. Elaboración de un informe de resultados

La información debe ser presentada de una forma clara, con el objetivo de contribuir en la discusión de los resultados obtenidos y de las medidas a tomar.

3.6.1.8. Elaboración, puesta en marcha, seguimiento y control de un programa de intervención

En este punto se debe discutir con los implicados y llegar a un acuerdo sobre las acciones a tomar para mejorar las condiciones de trabajo, lo cual siempre debe ir seguido por la puesta en marcha de esas acciones, seguimiento y control periódico.

3.7. Métodos de evaluación de factores de riesgo psicosocial

El método de evaluación de riesgos psicosociales es definido como: Procedimiento sistemático y protocolizado que mediante el uso de instrumentos estandarizados, fiable y adecuadamente validados y con un fundamento científico, empírico y legal claramente definido, cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite

ofrecer a las empresa y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones, con las consiguientes orientaciones sobre las intervenciones que puedan resultar indicadas.

Cox y Griffiths (1996), citado en (Meliá, 2012), establecen que hacen falta cuatro componentes para disponer de una metodología de evaluación adecuada:

- a) Un diseño adecuado para la evaluación, generalmente bajo la forma de un diseño cuasi-experimental.
- b) Una conceptualización y operacionalización adecuada de la exposición a los factores de riesgo.
- c) Un análisis de datos adecuado que permita descartar explicaciones inadecuadas y contrastar un modelo teórico adecuado.
- d) Una formulación teórica adecuada de la dinámica causal de los procesos exposición al riesgo, efectos sobre la salud y efectos sobre la organización

Dentro de los Métodos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial están:

- a) Métodos cuantitativos: que son los más utilizados y lo forman los cuestionarios y encuestas.
- b) Métodos cualitativos: los cuales están representados por los grupos de discusión y entrevistas.

Destacan entre los métodos cuantitativos:

3.7.1. Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO

Método de evaluación elaborado por el INSHT, el cual permite valorar las siguientes variables: carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

3.7.2. Manual para evaluación de riesgos psicosociales en PYMES (INSHT e Instituto de Biomecánica de Valencia, con subvención de la Agencia Europea).

Está compuesto por dos partes: la primera, una lista inicial de riesgos ergonómicos y psicosociales; y la segunda, el método de evaluación de los riesgos referidos.

Incluye los siguientes factores ergonómicos y psicosociales: condiciones del puesto de trabajo, condiciones térmicas, ruido, iluminación, calidad del ambiente térmico, diseño del puesto, PVD, manipulación de cargas, posturas, fuerza, repetitividad, etc.

Evalúa los siguientes factores psicosociales: Autonomía temporal, contenido del trabajo, Supervisión –participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, trabajo a turnos y trabajo nocturno (Inspección del Trabajo y Seguridad Social, 2006).

3.7.3. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del instituto navarro de salud laboral

Es una adaptación del método AIP del I.N.S.H.T. El cuestionario está conformado por 30 preguntas en el que se evalúan los siguientes factores: participación, implicación, y responsabilidad, formación e información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión del grupo (Inspección del Trabajo y Seguridad Social, 2006).

3.7.4. Método ISTAS 21

El método ISTAS 21 fue elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO., cofinanciado por el Gobierno de Navarra. Es la adaptación para el Estado Español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Se cuenta con tres versiones. La versión corta está destinada a empresas de menos de 30 trabajadores, la versión media para empresas con más de 30 trabajadores y la versión larga se la aplica para investigación.

El cuestionario incluye las 20 dimensiones psicosociales laborales más la dimensión doble presencia, contexto social, condiciones de empleo y trabajo, salud, estrés y satisfacción (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2010)

3.8. Uso del método ISTAS 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en esta investigación

Se escogió este método porque permite dentro de las dimensiones a evaluar los turnos rotativos y como este factor de una alguna forma incide en las relaciones familiares.

Para lo cual se va a conocer algunos conceptos a continuación:

La siguiente información es recogida de (Copsoq.istas21, 2013)

¿Qué es ISTAS?

ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) con el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el año 2000 se creó, con sede en Barcelona, el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud con el objetivo de impulsar e incidir en la intervención técnica y sindical para avanzar hacia una organización del trabajo más saludable.

En el año 2003 adaptamos la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ al estado español.

¿Qué es el CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhagen TS Kristensen, AMI)?

El **CoPsoQ** es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca. La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000.

Actualmente tiene una importante dimensión internacional, además de Dinamarca, está validado en España, Alemania y Chile, y otros países (China, Irán, Francia, Bélgica,.....) están desarrollando su validación.

¿Qué es el CoPsoQ-istas21?

Es la versión española del CoPsoQ danés. Es un instrumento público y de acceso gratuito con el único límite de aceptación de las cláusulas de licencia de uso, basadas en su utilización para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos, en la garantía de la confidencialidad y en la no modificación del instrumento.

3.8.1. Descripción de las dimensiones del método ISTAS 21

Moncada, Llorens, y Kristensen (2002) describen en el método ISTAS 21, la adaptación a la realidad del mercado del trabajo español del COPSOQ, las siguientes 20 dimensiones distribuidas en los cuatro grandes grupos más la doble presencia.

Dimensiones incluidas en el ISTAS 21

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales
<u>Exigencias psicológicas</u>	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales
<u>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</u>	Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
<u>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</u>	Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo
<u>Compensaciones</u>	Inseguridad Estima

Cuadro de (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2010)

3.8.1.1. Exigencias psicológicas

Exigencias psicológicas cuantitativas

“Se refiere al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde” (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2010)

Si no se dispone de tiempo suficiente puede resultar en un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo. Numerosos estudios, han establecido que unas altas exigencias cuantitativas pueden resultar en estrés, fatiga y

enfermedades crónicas. El riesgo para la salud puede ser peor si se añaden menores posibilidades de influencia, de oportunidades para desarrollo de habilidades y de apoyo social.

Por el contrario, las exigencias pueden ser limitadas, denominándose subestimulación de las capacidades personales, lo cual también constituye un riesgo para la salud.

Exigencias psicológicas cualitativas

Se dividen a su vez en cuatro grupos:

Exigencias cognitivas. Tratan sobre el requerimiento de esfuerzo intelectual; por lo que abarcan: toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.

Se ha encontrado relación entre este tipo de exigencias y la sintomatología cognitiva de estrés y la satisfacción laboral, relaciones que muestran importantes diferencias entre hombres y mujeres.

Las exigencias cognitivas pueden constituir un desafío, ya que podrían ayudar al desarrollo de habilidades, o constituir un esfuerzo cognitivo excesivo.

Exigencias emocionales. Exponen a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos.

Encontramos en trabajo que requieren contacto con personas, donde se debe separar los sentimientos del trabajador con los de sus clientes, pacientes o alumnos.

Se deduce que cuando las exigencias emocionales son excesivas podrían relacionarse con fatiga psíquica, ansiedad, y burnout, a pesar de que existen pocas investigaciones al respecto.

Exigencias de esconder emociones. Implica las reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones “profesionales”.

Se ha encontrado relación con estrés, fatiga y salud.

Exigencias sensoriales. Se denomina a las exigencias laborales en relación con nuestros sentidos.

Los datos poblacionales daneses y españoles, muestran relación síntomas somáticos de estrés, probablemente por la relación existente con variables ergonómicas.

3.8.1.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Influencia sobre las condiciones de trabajo

Se refiere al margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo; es decir, orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.

Una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de estrés, bajas por enfermedad; tales como: cardiovasculares, psicosomáticas, musculoesqueléticas, mentales.

Posibilidades de desarrollo

Aborda las oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona en el trabajo.

El trabajo puede ser creativo y potenciar las oportunidades de desarrollo, o rutinario, repetitivo y monótono, por lo que no permite crecimiento ni aprendizaje.

Se ha evidenciado que los trabajadores con pocas posibilidades de desarrollo laboral presentan más ausencias por enfermedad, más problemas de salud y mayor probabilidad de expulsión del mercado de trabajo.

Control sobre los tiempos a disposición

Complementa a la dimensión de influencia en relación al control de los tiempos a disposición. Se refiere a decidir cuándo realizar las pausas en el trabajo, charlar con un compañero, ausentarse del trabajo por motivos familiares, escoger días de vacaciones.

Se ha establecido una relación entre un bajo nivel de libertad de control sobre los tiempos a disposición en el trabajo e indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral.

Sentido del trabajo

Representa la implicación con su contenido; es decir, ver otros valores en el trabajo aparte de los económicos.

Un bajo sentido del trabajo constituye uno de los factores de riesgo psicosocial básicos en relación con las actividades humanas. Se relaciona con alteraciones en la salud, estrés y fatiga. Por otro lado, un alto sentido del trabajo podría constituir un factor protector ante otros estresores.

Integración en la empresa

Al contrario que la dimensión anterior, se centra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo.

Existen ciertas evidencias que relacionan la integración en la empresa con buena salud y un bajo nivel de estrés y fatiga; a pesar de que persiste debate científico al respecto.

3.8.1.3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

Previsibilidad

Representa disponer de toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios.

En el trabajo se requiere esta información para un desempeño adecuado, así como conocer con anticipación nuevas tecnologías, nuevas tareas o futuras reestructuraciones.

La falta de previsibilidad se ha relacionado con peores indicadores de salud mental y vitalidad.

Claridad de rol

Consiste en la definición de puestos y tareas. Además incluye el nivel de autonomía. Si la definición del papel a desempeñar no está clara, puede ser consecuencia de estrés.

La falta de claridad de rol se relaciona con mala salud mental, fatiga y síntomas cognitivos de estrés.

Conflicto de rol

Se refiere a los conflictos de carácter profesional o las tareas que contradicen nuestros valores personales.

El conflicto de rol en el trabajo se relaciona principalmente con síntomas conductuales de estrés; tales como: irritabilidad, falta de iniciativa, etc.

Calidad de liderazgo

Es recomendable que la dirección de la empresa desempeñe el rol de líder más que el de jefe, siendo muy importante para el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores.

La calidad de liderazgo está relacionada con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés.

Refuerzo

Se refiere a los mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores de sobre cómo se trabaja.

La recepción de información suficiente de la forma de cómo se hace el trabajo es muy importante para corregir errores y brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades.

Se ha evidenciado que la falta de refuerzo está relacionada con estrés y mala salud.

Apoyo social

Representa el aspecto funcional de estas relaciones; es decir, recibir la ayuda adecuada y en el momento indicado para trabajar, tanto de compañeros como de superiores.

Existe una amplia evidencia científica con respecto a la relación de la falta o pobreza de este factor con estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad.

Posibilidades de relación social

La necesidad de relación social es una característica esencial de la naturaleza humana.

Se establece que sin relación, no hay base objetiva para la ayuda.

La imposibilidad de relacionarse aumenta el riesgo para personas que trabajan con altos niveles de exigencias y poco control. Por otro lado, el trabajo en equipo y colectivo podría actuar como moderador del riesgo.

Sentimiento de grupo

Constituye el componente emocional del apoyo social. Existen lugares de trabajo con muchos conflictos, acoso y mal ambiente, y también lugares de trabajo donde cada persona se siente como parte de un grupo.

La falta de sentimiento de grupo en el trabajo se relaciona con estrés, fatiga y mala salud.

3.8.1.4. Compensaciones

Inseguridad

Diversas formas de inseguridad en las condiciones de trabajo; tales como: la temporalidad, la precariedad laboral en general, movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional se relacionan con estrés y trastornos de salud.

Estima

Representa el reconocimiento y respeto de los superiores por el esfuerzo realizado, el apoyo adecuado y el trato justo en el trabajo.

3.8.1.5. Doble presencia

En el campo laboral existen ocupaciones y actividades específicas de género. En la mayoría de ocasiones las mujeres ocupan cargos con peores condiciones laborales que los hombres; es decir, peor pagados, de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia y menores perspectivas de promoción. Además, las mujeres trabajadoras se ven expuestas a una doble jornada laboral, ya que se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico.

3.9. Efectos de los factores de riesgo psicosocial

Los efectos de unas condiciones psicosociales negativas se van a reflejar tanto en la salud de las personas, como en la organización.

Según la autora Vega Sofía de NTP 604 debe recordarse, pues, que cuando se emplea el concepto de riesgo en cualquier ámbito, laboral o no, se parte de la base de que:

- Un factor de riesgo es el que incrementa el riesgo de que se produzca un determinado efecto, por ejemplo una enfermedad
- Por tanto, la exposición (en este caso a factores psicosociales de origen laboral) no es un elemento necesario ni imprescindible para que se desarrolle la enfermedad (cardiovascular, psicológica, o del tipo que sea)
- El efecto puede ser directo, o a través de otros factores de riesgo.

3.9.1. Consecuencia en el ritmo circadiano

El trabajo a turnos altera el equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y por los cambios en los hábitos alimentarios.

El ritmo circadiano se define como “ritmo natural del hombre a lo largo del día y que depende de la luz, la actividad, la temperatura, etc.,” (Merino, Ruggero, & Torres, 2000), es decir que una persona está en las condiciones de desempeñar las actividades de la mejor manera en el día ya que su reloj biológico así lo permite. Una persona en caso de trabajar por la noche se va a notar en el abatimiento porque su ritmo biológico no está preparado para trabajar en ese horario, en caso de hacerlo en su salud van a repercutir alteraciones de tipo sociales y de tipo biológico.

El ritmo circadiano es un ritmo principal del cuerpo con altos y bajos reguladores durante las 24 horas del día. Muchos sistemas en el cuerpo están muy activos durante ciertos periodos del día y no están activos durante otros periodos. En general, la mayor parte de la actividad ocurre al final de la tarde o principios de la noche. Por ejemplo, la capacidad del cuerpo de producir energía de la comida (metabolismo) está en el punto más alto al final de la tarde o principios de la noche. El periodo de menor actividad ocurre normalmente a mitad de la noche cuando la mayoría de las personas están durmiendo.

Hay también diferencias personales en los ritmos circadianos. Algunas personas se sienten más activas y despiertas por la mañana. Estas personas normalmente se acuestan temprano. Otras personas prefieren la noche y se sienten mejor o más activas por la tarde o por la noche. Estas personas tienden acostarse tarde. Los pescadores que empiezan a pescar antes del amanecer, en general, se sienten mejor por la mañana. Los músicos que tocan por la noche se sienten mejor por la noche.

Por eso es importante el **sueño**: es un tiempo de actividad, en el que tienen lugar importantes cambios en las funciones corporales (respiración, frecuencia cardíaca, etc.) y en los procesos mentales.

El sueño también es estado de reposo físico que se caracteriza por la sucesión rítmica de los cambios hormonales, metabólicos y de temperatura, imprescindibles para el funcionamiento del ser humano durante el día.

Vigilia: estado de capacidad para reaccionar en forma consciente a los diversos estímulos.

3.9.2. Consecuencias en la salud mental

Trastornos psicológicos

Se ha encontrado evidencia de alteraciones psicológicas en varios países industrializados, fruto de trabajos con altas demandas y bajo control.

Se ha establecido una relación entre factores de riesgo psicosocial y síntomas depresivos, fatiga psicológica, insatisfacción laboral, consumo de drogas y absentismo.

En ejecutivos y profesionales se ha visto con frecuencia que el cansancio y la sensación de “sentirse estresado” se relaciona a elevadas demandas psicológicas. Mientras que, en los trabajadores de bajo estatus con escasa posibilidad de decisión se ha presentado depresión, pérdida de autoestima, hasta enfermedad.

“Al existir fuerte evidencia que el apoyo social constituye un factor protector en la salud mental y el absentismo, debe ser tomado en cuenta en la organización” (Vega, 2013)

Consecuencias en el comportamiento

Alcohol y drogas. El alcoholismo representa uno de los mayores problemas socioeconómicos y sanitarios del mundo occidental. “Se estima que de un 5 a 8% de la población adulta presenta dependencia al alcohol”. (Fernandez & Echeburúa, 2001)

Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas pueden tener origen en aspectos personales, familiares, sociales, laborales, o en una combinación de estos factores.

El abuso de sustancias psicoactivas trae como consecuencia un déficit en el desempeño laboral y un aumento del riesgo de accidentes de trabajo, al afectar las funciones cognitivas del trabajador.

Son múltiples las consecuencias que acarrea el consumo excesivo de alcohol en el ámbito laboral: “desajuste e inestabilidad laboral, incremento del absentismo, aumento de accidentes, sanciones y despidos, incapacidad laboral, disminución de la productividad, deterioro del ambiente de trabajo, mala imagen de la empresa, entre otros” (Fernandez & Echeburúa, 2001)

Consecuencias en la organización

Los síntomas del estrés laboral en la organización son: absentismo, elevada tasa de rotación personal, falta de puntualidad, problemas de disciplina, acoso, disminución de la productividad, accidentes, errores y aumento de los costes de indemnizaciones o de atención sanitaria. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo; osha.europea, 2013).

El absentismo se considera un importante indicador de unas posibles malas condiciones de trabajo. Este puede deberse a repercusiones en la salud de los trabajadores, insatisfacción e intolerancia o rechazo a ciertas condiciones laborales.

Los cambios en el rendimiento del trabajador es una de las consecuencias del estrés laboral en la organización que provoca gran preocupación dentro de esta.

El modelo que describe la eficacia del rendimiento como una función en forma de U invertida del estrés es el más generalmente aceptado (Welford, 1973 citado por Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud, 1984). Ello significa que el rendimiento es óptimo cuando el estrés es moderado y que disminuye cuando el nivel del estrés es muy elevado o muy bajo.

3.10. Intervención

La intervención ante los riesgos psicosociales abarca dos aspectos: la prevención y el tratamiento.

El tratamiento se ocupa de las consecuencias del estrés.

El ser humano generalmente tiene un gran poder de adaptación; sin embargo, en ocasiones debe hacer un esfuerzo adaptativo para el que no está preparado debido a ciertos requerimientos del trabajo, los cuales pueden llevar al desarrollo de problemas de adaptación o de ajuste.

Además, los individuos se adaptan de distinta manera debido a características personales, por lo que en unas mismas condiciones unos desarrollan unos niveles de estrés patológico y otros no.

Es por tanto, que la prevención va dirigida a modificar ciertos aspectos de la organización del trabajo o a estimular la capacidad de adaptación del individuo.

3.10.1. Intervención sobre el individuo

Las actividades preventivas desarrolladas sobre el individuo deben ser posteriores o complementarias al desarrollo de una política de prevención del estrés basada en la intervención sobre la organización.

La intervención dirigida al individuo consiste en modificar las respuestas ante los estresores por medio de enseñar a usar capacidades para afrontarlos. Es decir, el aprendizaje de las distintas habilidades tiene como objetivo mejorar la forma en cómo el individuo percibe las situaciones, la forma en cómo los afronta y las respuestas emocionales derivadas.

Además, los cursos de educación y gestión del estrés ayudan a los trabajadores a reconocer el estrés en sí mismos y en los demás.

Los aspectos que pueden ser motivo del problema son:

Un procesamiento cognitivo defectuoso

Una determinada situación puede ser percibida por un individuo como motivadora, mientras que para otro puede resultar amenazante, ya que ante una misma situación no todas las personas recogen la misma información. De igual forma, la percepción de la relevancia de cierta situación o de la implicación en el futuro, es diferente en cada individuo.

Las estrategias para modificar esta situación intentan permitir al individuo una más amplia perspectiva y una valoración más justa de la información obtenida, y se basan en:

- La adaptación del individuo con respecto a qué o cuánta información debe recoger y cómo recogerla.
- La identificación rápida de los aspectos que pueden ser relevantes y la concentración en estos aspectos.
- La focalización de la atención del individuo en la información útil para la resolución del problema y no centrar su atención en su propio estado emocional.
- La modificación de los esquemas erróneos bajo los que percibe y bajo los que actúan (atención selectiva, atribuciones generalizadoras, interpretación polarizada,...)
- La valoración adecuada de sus propias capacidades

Demandas laborales excesivas o falta de estrategias de afrontamiento

A pesar de que las demandas laborales excesivas son competencias de la organización del trabajo, el individuo tiene cierto margen de capacidad para modificar esas condiciones.

Respuestas fisiológicas y emocionales inadecuadas

La presencia de reacciones puede producir distorsiones a nivel cognitivo y comportamental; es decir, la forma de percibir la situación y la emisión de respuesta para controlar la situación.

3.10.2. Intervención sobre la organización

Se considera que la forma más efectiva de combatir el estrés es por medio de la intervención preventiva centrada en la organización; es decir, eliminando su causa.

Combatir los riesgos psicosociales en el origen implica perdurabilidad de la condición de trabajo saludable.

Las distintas estrategias se basan en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores, y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, en proporcionar a los trabajadores suficientes niveles de autonomía y posibilidades para el desarrollo de sus habilidades.

El objetivo de implementar un proceso preventivo en la organización es la mejora de las condiciones de trabajo, por lo que se deben tener en cuenta varios aspectos para obtener resultados favorables:

- Implicación efectiva de la dirección en todas las fases del proceso: compromiso explícito, aportación de recursos, intervención visible en las distintas etapas.
- Actuación a nivel de reestructuración de la organización del trabajo y de las tareas.
- Implementación de estrategias de cambio prolongado, a largo plazo.
- Contar con el asesoramiento de expertos externos a la empresa.
- Establecimiento de procesos de participación de los trabajadores desde la primera a la última fase del proceso de intervención preventiva.
- Enseñar a participar, especialmente a los trabajadores de más bajo estatus, y a confiar en la propia participación.

Control

Aumentar el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo, es eficaz para mantener la salud y aumentar la satisfacción de los trabajadores.

Diversos estudios han demostrado su efectividad en situaciones de demandas de trabajo muy elevadas.

El control del individuo sobre su propio trabajo se refiere a:

- Lo que el trabajador debe hacer (funciones, competencias, responsabilidades, cantidad y calidad de los resultados de su trabajo).
- La forma o el método para realizar el trabajo.
- Los tiempos de trabajo y de descanso (autonomía temporal), el ritmo de trabajo, elección de turnos, horarios flexibles, etc.
- Participación en la toma de decisiones en aspectos relacionados con su trabajo

Paralelo a aumentar el control sobre su propio trabajo debe ir una adecuada formación concerniente a su puesto de trabajo y formación genérica para cumplir con los objetivos (formación en gestión de tiempo, en la toma de decisiones, etc.), con el fin de que la falta de preparación no se convierta en una fuente de estrés.

Sistemas de información y comunicación

La deficiencia en el desarrollo de los sistemas de información y comunicación puede desencadenar problemas de ambigüedad y conflictos de rol. Al ser estos importantes estresores a nivel laboral y afectar a la eficiencia en la empresa, es imperativo el desarrollo de sistemas que permitan una comunicación e información, tanto descendente como ascendente u horizontal, adecuadas.

Un sistema de información eficiente debe proporcionar al individuo un claro mensaje de las tareas y objetivos que debe cumplir y debe permitirle conocer el resultado del trabajo realizado. Por lo que es necesario, atender los siguientes aspectos en los sistemas de información de la empresa:

- Precisión de las informaciones.
- Coherencia entre ellas.
- Coincidencia (hacia un mismo objetivo) de las decisiones tomadas a partir de las informaciones.
- Lenguaje adecuado al destinatario.
- Frecuencia de comunicación adaptada a las necesidades.
- Procedimientos adecuados de recogida, tratamiento y transmisión de la información.

Frente a la baja previsibilidad, se debe permitir que los trabajadores tengan la información necesaria para hacer un adecuado trabajo y respecto a los cambios que puedan afectar su futuro.

Estilos de mando

Una organización requiere de normas y del ejercicio del poder; sin embargo, la implementación de estos puede producir a nivel laboral efectos adversos distintos a los esperados, pudiendo constituir importantes estresores tanto para el que ejerce el poder como para el destinatario del poder. Por tanto, es imperativo un diseño adecuado de la jerarquía, el establecimiento de normas (congruentes, útiles y compatibles entre sí) y reglamentos aprobados por los trabajadores y un estilo de mando democrático y participativo.

La “dirección por objetivos” es un estilo de dirección que orienta la gestión de la empresa tomando en cuenta los objetivos a alcanzar a nivel individual y a nivel de cada departamento. Se debe formar y capacitar al trabajador con respecto a cómo autogestionar su trabajo, su tiempo, etc. Además se le debe facilitar los recursos necesarios para llevar a cabo sus objetivos. El trabajador debe ser informado acerca de los resultados de su trabajo.

Este sistema de dirección controla únicamente el producto final según los objetivos establecidos, y permite la intervención del trabajador.

Las ventajas que proporciona este sistema de gestión son:

- La identificación del trabajador con la empresa, al conectar los objetivos del individuo con los de la organización hace que subordinados y superiores estén identificados en metas comunes.
- La participación de los trabajadores. La implicación de los subordinados en la fijación de metas además de fomentar la participación hace que los objetivos sean más realistas y aceptables por todos los individuos.
- La responsabilidad del trabajador. Define una mayor área de responsabilidad del trabajador en términos de resultados esperados al poder tomar sus decisiones en lo referente a esa área.
- La autonomía e iniciativa. Se le da la oportunidad al trabajador de organizarse aspectos como su ritmo de trabajo o sus pausas, sin ser interferido mientras el trabajo siga la línea de los objetivos marcados.

Enriquecimiento del contenido del trabajo

El trabajo debe permitir la posibilidad de aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos.

Es posible diseñar tareas con mayor complejidad, más variadas y más creativas mediante la recomposición de procesos, la rotación entre puestos y el desarrollo de alguna forma de participación directa de los trabajadores.

La rotación entre puestos consiste en varios trabajadores que se intercambian sus puestos de trabajo con periodicidad. Es de gran importancia que los implicados participen en la iniciativa de rotar e intervengan en la decisión con respecto al intervalo de tiempo de rotación.

Se mencionan algunas razones para implementar las rotaciones en los puestos de trabajo:

“la seguridad de equipos y personas; la imposibilidad momentánea de suprimir o modificar cierta tarea tediosa o pesada, repartir la fatiga que puede producir el desempeño de las tareas de determinado puesto; una mayor motivación del personal, etc.” (Arquer & Oncins, 2013)

Trabajar de forma cooperativa

Es conocido que el apoyo social genera en el individuo un desarrollo óptimo emocional y satisfactorio con consecuencias positivas hacia su salud, en beneficio de su calidad de vida y de las personas que le rodean. La percepción que el sujeto tiene de que recibe apoyo, de que su red es confiable y efectiva, es un determinante importante de su estado de salud, independientemente de la condición real del sujeto (Aranda & Manuel, 2006)

Es así que, el apoyo social por parte de compañeros y superiores actúa como moderador del efecto de estrés en situaciones de bajo control y altas exigencias de trabajo. En primer lugar, se debe evitar los puestos de trabajo aislados, favoreciendo así la relación social. En segundo lugar, se deben proporcionar las condiciones organizativas que propicien la cooperación entre compañeros de trabajo, y entre superiores jerárquicos y trabajador. Una herramienta adecuada para mejorar el apoyo a nivel laboral es el trabajo en equipo.

Aumento de control sobre los tiempos de trabajo

En las empresas es común la exposición a la doble presencia, la falta de control sobre los tiempos y la posibilidad de cambio de jornada y horario contra la voluntad del trabajador. La prevención consiste en aumentar el control del tiempo de trabajo considerando tanto las necesidades de producción como las de los trabajadores. Las medidas involucran proporcionar a los trabajadores la posibilidad de escoger cuando tomar un tiempo libre (pausas, vacaciones, etc.). Además consiste en una flexibilización de la jornada y horarios de trabajo con el fin de compatibilizar la vida laboral y familiar. La flexibilización tiene varias opciones: flexibilidad de entrada y salida, bolsas de horas, turnos a cambio de jornada continuada, realización de parte de la jornada laboral en casa.

Estabilidad en el empleo

Una organización del trabajo saludable debe permitir al trabajador tener control sobre su propia vida, en relación con la estabilidad en el empleo, el control sobre los cambios de las condiciones de trabajo.

Una necesidad prioritaria es la educación y formación de los grupos interesados. Los vigilantes requieren formación acerca de los indicadores fisiológicos y del comportamiento psicológico, de la identificación, evaluación y toma de medidas preventivas respecto a los factores psicosociales.

Tanto el empleador como trabajador deben tener conocimientos básicos de los estresores laborales y de las técnicas de control.

El progreso en la detección y control de los riesgos psicosociales en el trabajo sería imposible sin la plena cooperación de los propios trabajadores. Su participación constituye un elemento esencial de cualquier acción a nivel de la empresa en el campo de los factores psicosociales. (Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud, 1984)

CAPÍTULO 4

LAS FAMILIAS Y LA PSICOLOGÍA SOCIAL

4.1. Definición de familia

Lograr una definición aceptable de familia se hace difícil en cuanto mejor se conoce las variaciones históricas y culturales, así como también la realidad contemporánea de formas familiares alternativas. Por lo tanto se iniciará este capítulo desde la etimología del término familia:

“En su origen, la palabra familia no significa el ideal, mezcla de sentimentalismos y de decisiones domésticas...; al principio, entre los Romanos, ni siquiera se aplica a la pareja conyugal y a sus hijos, sino tan solo a los esclavos. *Famulus* quiere decir esclavo doméstico, y familia es el conjunto de los esclavos pertenecientes a un mismo hombre”. (Engels, El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado, 2002)

Esta forma de organización social, donde el jefe tenía bajo su poder a la mujer, a los hijos no ha cambiado mucho en la conformación de algunas familias. Actualmente en trabajadores de Guardias de Seguridad son ellos el sustento para sus familias, son el pater familia o padre o jefe de familia encargados de los gastos del hogar; nadie más que ellos ya que son los que dan económicamente para que sus familiares se alimenten, compren medicación, tengan un espacio para vivir. Por lo tanto de cierta manera los miembros de la familia están entregados al poder del hombre.

Prosiguiendo con el problema de la definición de la familia, que reside en que normalmente asumimos la preeminencia de la familia nuclear; definida como “...la familia como una pequeña unidad que se configura a partir de las relaciones entre un hombre y una mujer legalmente unidos por la institución del matrimonio como marido y mujer. Cuando un niño nace de esta pareja se crea la familia nuclear”. (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000); pero los análisis que se han realizado con respecto a la familia han dado como resultados la diversidad que existe con respecto a este tema que poco o nada tienen que ver con el concepto mayoritariamente compartido.

La aceptación de la diversidad supondría la adjudicación de una nueva categoría de “familias” y una renuncia a adscribir superioridad moral a una forma de familia sobre otra u otras. Pensar en estos términos admitiría aceptar en un mismo espacio semántico y

moral a las familias adoptivas, las familias compuestas, las familias extendidas, las familias monoparentales, las familias homosexuales, las familias cohabitantes, las familias reconstituidas, etc.

Entonces la familia dentro de este marco de variedad se definiría como una red de inter relaciones que se va estructurando por los aspectos demográficos, legales, la representación, el entorno social, las condiciones de la producción, la dinámica de las condiciones de alianza, el marco político que determina su naturaleza, su lugar y su importancia en el conjunto de los procesos sociales; que se inscribe en el curso de la historia de cada cultura y se va transformando a lo largo del tiempo.

Citando a Rapoport y Rapoport (1982) en psicología social de la familia (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000), identifican cinco fuentes de diversidad en las familias:

- Organización interna: la diversidad sería el resultado de diversos patrones del trabajo doméstico o del trabajo fuera del hogar y, por tanto, de la naturaleza y extensión del trabajo no remunerado en el hogar.
- Cultura: variaciones en las conductas, creencias y prácticas como resultado de afiliaciones culturales, étnicas, políticas o religiosas.
- Clase social: diferencias en la disponibilidad de recursos materiales y sociales.
- Período histórico: resultado de las experiencias particulares que tienen las personas nacidas en un período histórico determinado.
- Ciclo vital: cambios como resultado de los sucesos que tienen lugar a lo largo del ciclo vital (tener hijos, si los hijos son bebés o adolescentes).

4.1.1. Tipos de familia

La diversidad de familias se ha ido generando en un escenario sociocultural en donde sus integrantes se han ido apropiando de contenidos y procedimientos como tradiciones, costumbres, valores dados en un contexto histórico.

Bachofen (1861) citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000), en su obra Derecho materno, suponía que los seres humanos vivieron en sus orígenes una etapa de promiscuidad sexual, de comercio sexual sin trabas, es decir, cada mujer

pertenecía igualmente a todos los hombres y cada hombre a todas las mujeres. De aquí que el parentesco sólo podía comprobarse por línea materna, lo que generó la absoluta preponderancia de las mujeres *matriarcado o ginecocracia*.

Para Engels, al igual que Bachofen, sostiene que existió un estadio primitivo en el cual imperaba en el seno de la tribu el comercio sexual promiscuo; en su libro sobre *El origen de la familia* (Engels, El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado, 2002), propone las siguientes etapas:

1. Un estadio de promiscuidad sexual sin trabas caracterizado por la ausencia total de regulaciones conyugales.
2. *Familia consanguínea*: Es la primera etapa de la familia en la que reina todavía la promiscuidad sexual entre hermanos y hermanas, pero en la que padres e hijos quedan excluidos del comercio sexual recíproco. Es la primera manifestación del tabú del incesto.
3. *Familia punalúa*: Si el primer progreso en la organización de la familia consistió en excluir a los padres y los hijos de formar una relación de pareja, en esta estructura familiar se da un segundo paso importante cuando se excluye a los hermanos del derecho de tener relaciones sexuales entre ellos. En este tipo de familia se presentan matrimonios por grupos, donde por ejemplo, un grupo de hermanos de una familia se unían con un grupo de hermanas de otra familia y podían tener relaciones entre ellos.
4. *Familia sindiásmica*: el hombre vive con una sola mujer, aunque la poligamia y la infidelidad ocasionales sean un derecho para el hombre, mientras que en las mujeres era castigado cruelmente. Sin embargo, el vínculo conyugal podía disolverse con facilidad, pasando los hijos a pertenecer a la madre.
5. *Familia monogámica*: Este tipo de familia nace de la familia sindiásmica. Se funda en el dominio del hombre; su fin expreso es el de procrear hijos, en calidad de herederos directos. Aquí los lazos conyugales son más sólidos, ya que no pueden ser disueltos por el simple deseo de cualquiera de las partes. El origen de los hijos se establece por la línea paterna. Fue la primera forma de familia que no se basaba en condiciones naturales, sino económicas, y concretamente en el triunfo de la propiedad privada sobre la propiedad común primitiva. El dominio del hombre en la familia y la procreación de hijos que sólo pudieran ser de él y destinados a heredarle los bienes materiales, fueron abiertamente proclamados ya por los griegos como los únicos objetivos de la monogamia.

Engels (Engels, 2002): asociaba la familia monogámica con la modernidad y con la posibilidad del surgimiento del amor real en la pareja. Además que esta familia establece sus cimientos en la esclavitud doméstica franca o más o menos disimulada de la mujer. El hombre tiene el poder económico y esto le da al margen de la ley, el poder dentro de la familia. Además la primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para el cuidado y educación de los hijos. El primer antagonismo de clases que apareció en la historia, coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la del sexo femenino por el masculino.

Con estos precedentes la familia se clasifica de la siguiente manera:

4.1.2. Familia nuclear según el autor Anthony Giddens explica que “consiste en dos adultos que viven juntos en un hogar con hijos propios o adoptados”. (Giddens, 1998)

En nuestra sociedad la compañía, la actividad sexual, el cuidado y apoyo mutuo, la educación y cuidado de los hijos sea parte esencial de la familia nuclear, la más predominante en el mundo occidental.

Su estructura se va determinando por vínculos de afecto, identidad común y apoyo mutuo. Este tipo de familia retiene en su significado una potencia tal que todas las otras formas de familia posibles tienden a definirse con referencia a ella.

4.1.3. Familia extensa según este mismo autor “además de la pareja casada y sus hijos, conviven otros parientes, bien en el mismo hogar, bien en contacto íntimo y continuo”. (Giddens, 1998)

4.1.4. Familia monoparental para Rodríguez y Luengo (2003) citado en Familia y desarrollo (Cuervo, 2007); es aquella que considera la presencia de un solo progenitor en el hogar, ya sea que viva solo o con sus respectivos padres; La presencia de uno o varios hijos en el hogar; La dependencia económica de los hijos.

Existen diferentes tipos de familia monoparentales como consecuencia de las diferentes formas que las personas acceden a la monoparentalidad. Rodríguez y Luengo,

2003 citado del libro Familia y desarrollo (Cuervo, 2007); establece una tipología de las familias monoparentales de acuerdo a las causas que le dan origen:

- a) Monoparentalidad vinculada a la natalidad, aquí tenemos los núcleos monoparentales derivados de las madres solteras.
- b) Monoparentalidad vinculada a la relación matrimonial, en la cual se engloban las rupturas ya sean voluntaria o involuntaria de la relación matrimonial.
- c) Monoparentalidad vinculada al ordenamiento jurídico, aquí se incluyen la maternidad y paternidad que se dan como resultado de los procesos de adopción.
- d) Monoparentalidad vinculada a situaciones sociales, ejemplos son los casos en donde existe la ausencia de uno de los cónyuges por motivos de trabajo, privación de la libertad y emigración.

4.1.5. Familia reconstituida según el autor (Cuervo, 2007): presentan una serie de características particulares; la relación paterno o materno-filial es anterior a la relación de pareja actual; algunos o todos sus integrantes tienen experiencia previa de familia y por tanto, tradiciones o expectativas acerca de la vida en común; los hijos e hijas de modo habitual integran dos familias diferentes con inevitables disparidades; y por último no está claramente definida cuál ha de ser la relación entre los niños y la nueva pareja del progenitor.

Este tipo de familia se relaciona con factores tales como el aumento de los divorcios, la mayor tolerancia y reconocimiento social a este tipo de relaciones y la importancia que le siguen otorgando la mayoría de las personas a la vida en pareja. Estas familias se caracterizan por el hecho de que al menos uno de los miembros de la pareja proviene de una unión anterior.

4.1.6. Uniones libres según el autor (Cuervo, 2007): La unión libre se produce cuando los miembros de una pareja han decidido vivir juntos con la intención expresa de perdurar, pero por una razón u otra no han formalizado su relación a través del matrimonio. En las últimas cuatro décadas las uniones libres han aumentado en el mundo en un 864%.

Este tipo de relaciones o tipo de familia, puede ser atribuido a un conjunto complejo de causas culturales, económicas y sociales. Dentro de los factores que se asocian con el incremento de las uniones libres se encuentran las actitudes menos punitivas de la sociedad ante ellas; el rechazo entre los jóvenes a la institución tradicional del matrimonio y de adoptar compromisos a largo plazo; las nuevas actitudes en relación de la sexualidad de los jóvenes; la extensión del periodo de escolarización tanto de hombres mujeres, así como el mito de que estas relaciones contribuirán a que las personas se lleven mejor y tengan éxito en su relación.

Otros factores que contribuyen al incremento de las uniones libres son la mayor autonomía de la mujer relacionada con su incorporación al mundo laboral; la mayor educación que reciben las personas; la divulgación del uso de anticonceptivos que permiten la planificación de los embarazos; la percepción del matrimonio como un contrato de dependencia y la inseguridad que genera el gran número de divorcios.

Este tipo de relaciones han estado presente en la historia de América Latina ya que ocuparon un porcentaje importante en la cultura de los pueblos americanos. Podemos remontarnos hasta la época de la Conquista, donde los conquistadores mantenían este tipo de relación con las indígenas, ya que estas relaciones no se podían formalizar dado que no eran aprobadas socialmente.

Durante la primera mitad del siglo XX éste fue un fenómeno casi exclusivo de las clases económicas más desprotegidas, durante la segunda mitad se extendió a todas las clases sociales.

4.1.7. Divorcio: hasta la mitad del siglo XX el divorcio era visto como un signo de inestabilidad familiar, de crisis del individuo y el entorno social; por lo tanto era sancionado socialmente como una falta contra el otro compañero, el matrimonio, los hijos, la familia y la sociedad misma. Sin embargo, con el paso de los años y el aumento de la frecuencia con que se presenta, este fenómeno ha perdido parte de su sanción social, empezando a constituirse en objeto de estudio de varias disciplinas como la psicología, ciencias de la educación, antropología y sociología entre otras. (Cuervo, 2007)

Entonces las familias son la principal red de relaciones y fuente de apoyo para la mayoría de las personas ya que es donde construyen aspectos de estructuras emocionales, sociales, políticas; es uno de los principales determinantes del ajuste psicosocial de la persona. Los procesos históricos de la familia van mucho más allá de asegurar la supervivencia física de sus miembros, ya que integra a las relaciones socioculturales y a los hábitats donde les toca desenvolverse a las personas.

Además la familia ejerce ciertos tipos de control social; es decir, como parte de un modo de hablar sobre relaciones sociales que permite definir los roles que las personas desempeñarán y las estructuras de poder que se crearán dentro de ellas.

4.2.Psicología social

Con lo referente a la familia desde la Psicología Social los autores Enrique Gracia y Gonzalo Musitu afirman que la familia, como núcleo temático y de objeto de intervención, ha estado olvidada durante mucho tiempo por la psicología social. Parece impensable si tenemos en cuenta que la familia es el primer grupo primario en el que se desenvuelve el individuo y donde adquiere el aprendizaje de las pautas interactivas que le servirán para iniciar y desarrollar sus primeras relaciones en otros contextos psicosociales.

Entonces para adentrarse al estudio de la familia desde la Psicología Social, hay que definir este tema, para lo cual se verá ciertos puntos de una visión histórica de este enfoque; el estudio de este tema ha sido de una tradición filosófica, por ello es necesario mencionar al menos algunos autores cuyos planteamientos siguen vivos de una forma u otra en la reflexión contemporánea sobre la acción social de los seres humanos. Una de las tradiciones de pensamiento más rico sobre la relación entre hombres y sociedad comienza con los clásicos griegos.

Sócrates, por ejemplo, insistía en la importancia de analizar la acción de las personas referida a su circunstancia concreta. Un individuo separado de su medio es una abstracción, algo irreal. (Baró, 1988)

Platón desarrolla esta visión socrática cuando, al esbozar la estructura de su República (que no es concebida como la forma absoluta de un estado ideal, sino como la

mejor forma de estado en un período de crisis social), asigna diferentes tipos de personas a diversas funciones en el sistema social. El hombre necesita de la estructura social; pero qué clase de sociedad se llegue a formar depende del tipo y carácter de los hombres que la rigen. (Baró, 1988)

Nicolás Maquivelo piensa que la naturaleza humana es mucho más fija y que los hombres se guían por los mismos motivos y las mismas pasiones, principalmente el ansia de poder y el ansia de seguridad. Como todos tratan de satisfacer sus deseos, las leyes no bastan para regular la convivencia social y los jefes políticos tienen que acudir a la fuerza y a la violencia. (Baró, 1988)

Para Tomás Hobbes el hombre es antisocial por naturaleza y, como todos los hombres tienen las mismas apetencias, cada semejante es un rival, un lobo para los demás (*homo homini lupus*), contra el que hay que luchar en una guerra de todos contra todos (*bellum ómnium contra omnes*). La única forma de convivir sin destruir unos a otros es mediante un pacto o contrato social; este sólo puede ser preservado por una autoridad fuerte, sea el estado o un soberano absoluto: *Leviatán*; es así el poder común de la sociedad, surgido de la renuncia de cada individuo a sus tendencias de aniquilar a los demás miembros de la sociedad. (Baró, 1988)

Juan Jacobo Rousseau postula también la necesidad de un contrato social a partir de unas premisas diferentes. El hombre es fundamentalmente bueno, pero la sociedad corrompe sus sentimientos bondadosos al tiempo que induce la emergencia de la razón y de la conciencia. (Baró, 1988)

Para Karl Marx la idea de un contrato social es una ficción engañosa que oculta la verdadera relación de fuerzas existentes en una sociedad concreta. Hay una ley impuesta por la clase dominante que canaliza sus intereses, ejecuta su control y reproduce su situación de dominio social. Los hombres llevan interiorizada esa norma social que responde a los intereses de la clase dominante, se imponen como una estructura no consciente y guía el proceso de alienación y deshumanización de las personas. (Baró, 1988)

El estudio de las relaciones del sujeto y sociedad se van estructurando en un medio a través de una estructura social en la cual existe elementos como el poder, seguridad, etc.; que se rigen a través de un contrato social en el que existe una autoridad que regula la convivencia social y responde a intereses de un estado controlado por una clase dominante.

Por lo tanto la psicología social debe buscar el posibilitar la libertad social e individual en cuanto conocer los factores sociales vinculados a los intereses de clase; a través del conocimiento que se genera junto al sujeto para que tenga un ámbito más claro para la toma de decisiones y acciones conscientes.

Además la psicología social busca desenmascarar los vínculos que ligan a los actores sociales con los intereses de clase, desarticular el entramado de fuerzas objetivadas en un orden social que manipula a los sujetos mediante mecanismos de falsa conciencia.

De estos autores, sus análisis corresponden a que la sociedad hay que entenderla desde la óptica de lo que es el individuo, para otros que sea el individuo sólo se puede entender desde la óptica de lo que es cada sociedad histórica. Por lo tanto hay que conocer los hechos históricos que han generado estos puntos de análisis desde las diferencias y el nacimiento de la psicología social como de las ciencias sociales, son los siguientes:

- Una mayor conciencia sobre las diferencias entre los grupos humanos.
- Una concepción secularizada del ser humano.
- La revolución industrial
- El desarrollo de metodologías

Para el primer punto los pueblos han viajado y emigrado de un lugar a otro y han observado la diversidad de lenguas, razas, costumbres y estilos de vida. Además los conflictos entre los pueblos como el surgimiento de nuevas unidades políticas acrecienta la conciencia inmediata sobre las diferencias culturales y raciales de los diversos grupos.

Con referencia a la secularización del ser humano existe la importancia del pensamiento de Herbert Spencer, aplico las ideas evolucionistas al ser social, es decir, que el hombre no era un ser absoluto e inmodificable, sino que era un animal entre otros; por lo tanto la explicación de la diversidad humana se planteaba desde una cuestión histórica y social y fue abandonando la idea que las diferencias eran producidas directamente por Dios.

Uno de los factores importantes para el nacimiento de las ciencias sociales fue la revolución industrial del capitalismo. Produjo una nueva forma de organización social, en la que los individuos eran simples números al servicio de un sistema productivo insaciable y en la que la explotación humana y los contrastes sociales adquirieron nuevas dimensiones exasperantes. “De hecho, se ha afirmado que la psicología social surgió y se desarrolló como una disciplina especial cuando la separación de los individuos con respecto a la sociedad se volvió problemática en un momento de la evolución del sistema capitalista, especialmente al transformarse en capitalismo monopólico” (Baró, 1988).

La revolución industrial generó tecnología que representó un nuevo enfoque metodológico para resolver los problemas humanos; esto permitió que los estudios sociales adquirieran una consistencia formal que los hacía candidatos al grado de científicos al menos en la aceptación positivista en boga.

Estos cuatro hechos constituyen factores que hacen posible el surgimiento de las ciencias sociales en su acepción social, por lo tanto la psicología social estudiará las formas de inter relaciones humanas dentro de un sistema social dada en un contexto histórico, cuyo objetivo es demostrar la conexión entre dos estructuras: “la estructura personal (la personalidad humana y su consiguiente quehacer concreto) y la estructura social (cada sociedad o grupo social específico)” (Baró, 1988).

Para Blanco y De la Corte (1996), expresa “por psicología social entendemos un punto de vista y una perspectiva singular desde la que se aborda el estudio de una amplia gama de temas, especialmente de aquellos en los que se entrecruza lo social, lo histórico,

lo psicológico y lo biológico” citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000).

Entonces la psicología social ofrece un punto de vista o perspectiva que enriquece el conocimiento en el estudio de la diversidad de temas del individuo y sociedad que se encuadra en lo social, lo histórico, lo psicológico y lo biológico.

Para otro intelectual como Crespo define a “la psicología social, en tanto en cuanto es igualmente una práctica social de dotación de sentido, se considera como una ciencia constructora y construida, cuyo objeto es definido por su práctica y cuya validez viene determinada por las funciones sociales que desempeña (y no por el descubrimiento de leyes de la naturaleza, psicológica o social)” (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000).

Un elemento que toma son las funciones sociales para comprender al individuo dentro de la sociedad ya que a partir de esto genera prácticas sociales en los individuos, su objeto lo constituye un modo de relación, la interacción social, que es un tipo de relación con el que caracterizamos a los seres humanos.

4.2.1. Psicología social de la familia

En el análisis histórico del desarrollo de los estudios e investigaciones acerca de la familia, Crosbie-Burnett y Lewis citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000), consideran que el análisis familiar desde la psicología empezó a partir de las décadas de los ´70 y los ´80, cuando los psicólogos comenzaron a desarrollar teorías específicas acerca del matrimonio y de las relaciones familiares.

A pesar de la tardanza, hay que reconocer que, a partir de las revisiones sobre las publicaciones, apariciones y estudios sobre la familia, hechas por diversos autores (Blanco y De la Corte, Gracia y Musitu), a partir de la década de los ´90, aparece un fuerte incremento de trabajos centrados en la familia como objeto de análisis. Para muestra, recojo los principales temas de los estudios psicosociales realizados en el territorio español:

- Cambios en las estructuras familiares.
- Informes demográficos sobre la familia.
- Estructura y roles familiares.
- Historia de la familia.
- Socialización familiar
- Violencia familiar.
- Intervención familiar.

Obviamente, aún no se han agotado los campos ni los temas de trabajo, pues existe un resurgir importante de la investigación e intervención psicosocial centrados en los ámbitos y relaciones familiares. Gracia y Musitu en su texto *Psicología social de la familia*, nos señalan los motivos que justifican la importancia de la psicología social de la familia:

1) La centralidad de la familia

A pesar de todos los cambios que la familia ha dado en los últimos tiempos, ésta sigue siendo un aspecto central y un elemento vital para la mayoría de las personas. Flaquer, señala que la familia está siendo considerada como uno de los valores más apreciados por encima de los de la amistad y el trabajo.

2) Los cambios de la familia

La familia es una de las instituciones que más transformaciones ha sufrido en los últimos años. La tipología y la rapidez en la evolución de las variaciones, ha dado lugar a la publicación de numerosos estudios sobre las estructuras y dinámicas familiares.

3) La violencia familiar

Por desgracia, hace falta resaltar una triste faceta enmarcada dentro de la vida familiar que es la llamada también violencia doméstica y los maltratos infantiles

(Balsells). Sin ir más lejos, Giddens citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000), define la familia como uno de los lugares estadísticamente más peligrosos de la sociedad actual.

Los ámbitos de estudio, de intervención y de investigación sobre la familia debe ser abordada desde una perspectiva multidisciplinar que obligatoriamente nos compromete a trabajar interdisciplinariamente.

La progresión hacia la concepción de los individuos como miembros integrados en un sistema familiar, se debió principalmente al desarrollo de tres grandes áreas psicológicas (Crosbie-Burnett y Lewis, 1993) citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000):

- a) La psicología del desarrollo, al reconocer la gran importancia del entorno familiar en las etapas infantiles para la comprensión global del desarrollo humano.
- b) La psicología clínica, al dar respuesta terapéutica al creciente número de parejas que acudían con problemas de relación entre los cónyuges y de conducta con sus hijos.
- c) La psicología social, al empezar a interesarse por el estudio de las parejas desde los ámbitos de la interacción social.

Por lo tanto la psicología social de la familia ofrece un punto de vista o perspectiva que puede enriquecer el conocimiento de este grupo social, al igual que lo pueden hacer otras disciplinas como la sociología, la antropología o la historia.

Además la psicología social de la familia es contribuir al conocimiento psicosociológico de la familia; mediante la investigación de los procesos de interacción entre los miembros de la familia, estudiar las características, procesos y dinámicas grupales del grupo familiar, y analizar los procesos de construcción y representación social de la familia.

Instigar políticas sociales efectivas, para mejorar la calidad de matrimonios y familias, y ayudar a “emanciparse” a aquellos cuyas vidas se encuentran atrapadas en estructuras injustas u opresivas.

Kenneth Gergen considera que “el rol más importante de la investigación en psicología debe estar en el servicio no de teorías abstractas, sino en los diversos problema del mundo”. (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000).

Entonces la psicología y psicología social debe apoyarse en las teorías que se han dado en un proceso histórico pero de acuerdo a las problemáticas que están en el mundo y que afectan a los individuos dentro de una sociedad.

Para Jon Bernardes citado en (Fuster & Ochoa, Psicología social de la familia, 2000) la psicología social de la familia queda definida de la siguiente manera:

Existen fieros debates acerca de la moralidad del divorcio, el aborto, el matrimonio, las madres solteras, la crianza de los hijos y otras muchas cosas. El trabajo de las ciencias sociales no es la moralidad; tenemos otro rol que desempeñar. Nuestro trabajo consiste en estudiar la realidad de esas situaciones más que involucrarnos en un debate moral. Nuestra tarea es comprender cómo podemos minimizar el dolor, el sufrimiento y las desdichas de la vida familiar y cómo maximizar la alegría, el placer y el amor en la vida familiar.

Por lo tanto el deber como psicólogo social es dejar el prejuicio a un lado, involucrarnos en las diferentes realidades que generan malestar al sujeto para construir, fomentar elementos que permitan mitigar el dolor, la angustia, el sufrimiento dentro de la familia y los demás espacios donde el sujeto interactúa.

CAPÍTULO 5 MARCO METODOLÓGICO

5.1. Perspectiva metodológica

Para esta investigación estará trazado por un enfoque cuantitativo y cualitativo; dentro de esta investigación lo cualitativo permite explicar las razones de los diferentes aspectos del comportamiento que genera los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares, y lo cuantitativo permite indagar cuantos casos corresponden a ciertos comportamientos, formas de relacionarse en la familia por la incidencia de los turnos rotativos.

5.1.1. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación se inscribe en lo no experimental, es decir que no implica manipulación de variables.

5.1.2. Técnicas de recolección de datos

Para este estudio se utilizará las siguientes herramientas explicadas en este cuadro:

INSTRUMENTOS	EJECUCIÓN
FICHA SOCIOECONÓMICA Es un instrumento que tiene como objetivo corroborar la forma de vida, escolaridad y referencias laborales, en referencia a su situación económica y social. En general, establecer cuál es el ambiente que rodea al trabajador y como están las relaciones con la familia.	Este instrumento se aplicará a 40 familias correspondientes a los Vigilantes de Seguridad. Para lo cual se realizará por semana 5 Visitas Domiciliarias aplicando este instrumento durante dos meses.
CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (COPSOQ) DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE DINAMARCA. (MÉTODO ISTAS 21, SE APLICÓ LA VERSIÓN MEDIA:	Esta herramienta se dirigirá a 40 empleados del área de Vigilancia de Seguridad durante una semana.

LA CUAL SE USA PARA EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EMPRESAS CON MÁS DE 25 TRABAJADORES, Y ESTE ES EL CASO)	
--	--

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Con los resultados obtenidos del método ISTAS21 se correlacionará con la información de las fichas socioeconómicas para conocer el impacto de los turnos rotativos en el establecimiento de las relaciones familiares de los trabajadores de Vigilancia de la empresa de Transporte de Valores y Vigilancia Armada.

5.1.3. Plan de análisis

Se realizará un análisis estadístico considerando tabulación de datos, tablas, porcentajes; y análisis descriptivo a través de categorías, que permitirá describir como los turnos rotativos impacta en el establecimiento de las relaciones familiares.

5.2. Población y muestra

5.2.1. Población: los individuos que corresponden a la investigación responde al trabajador de la seguridad que realiza actividades de protección conocido con el puesto de guardia de seguridad y se cuenta con una población de 50 vigilantes que pertenecen al trabajo por turnos rotativos.

5.2.2. Tipo de muestra: de acuerdo al carácter de la investigación se opta por una muestra de tipo probabilística, es aquella “en la cual, por medio de ciertos procedimientos matemáticos, cada individuo tiene básicamente las mismas posibilidades que los demás de ser elegidos para integrarlas” (Guber, 2004).

Los procedimientos probabilísticos son útiles para establecer la distribución social de una práctica, creencia o atributo en la totalidad de una población. Al mismo tiempo, suministran una información confiable y precisa, permitiendo a otros investigadores

duplicar los procedimientos. Por lo tanto en la empresa los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos porque pertenecen al mismo proceso de trabajo que realiza que es la vigilancia.

5.2.3. Criterios de la muestra: como criterio de muestreo se considera a los trabajadores de protección conocidos como guardias de seguridad de la ciudad de Quito.

5.2.4. Fundamentación de la muestra: se escogió esta muestra porque permitirá abordar el problema de investigación y dar pautas para futuras investigaciones.

5.2.5. Muestra: se tomará una muestra de 40 trabajadores.

Esta muestra de trabajadores pertenece a la empresa de transporte de valores y vigilancia armada. La siguiente información es tomado de archivos de (Transporte de Valores y Vigilancia Armada, 2012); a continuación se revisará las siguientes generalidades:

Historia de la empresa transporte de valores y vigilancia armada

En el año 1967 el Teniente Coronel Luis Felipe Montalvo Salvador, concibe la idea de crear una empresa de transporte de valores en el Ecuador.

La empresa de Transportes de Valores y Vigilancia Armada fue fundada el 20 de mayo de 1969, brindando de esta manera seguridad a los valores de las diferentes instituciones en el país, en su comienzo cuenta con clientes como el Ministerio de Finanzas o el Banco del Pacífico.

De esta manera el éxito empresarial fue rápido y Transporte de Valores y Vigilancia Armada abrió sucursales a nivel nacional.

En la actualidad mantiene convenios comerciales con las principales compañías de transporte de valores y seguridad privada del mundo.

Misión y visión de la empresa

Visión corporativa

Consolidarnos, cada vez más, como una corporación fuerte, reconocida nacional e internacionalmente por el servicio que prestamos a la comunidad de nuestro país en la movilización de sus valores y demás servicios afines.

Misión

Servir a la comunidad, a los sectores financieros, bancarios y comerciales en la movilización de sus valores y servicios afines, reflejando la solidez, la confianza, el profesionalismo.

Descripción de la política de seguridad y salud ocupacional

Para la empresa es objetivo principal brindar a sus clientes un servicio de calidad, priorizando la Seguridad y Salud de sus colaboradores, cumpliendo con las exigencias legales y reglamentarias vigentes en el país y cuidando el ambiente; la capacitación y motivación permanente a todo nivel, será el recurso que nos lleve a alcanzar los objetivos propuestos y mejorar continuamente; se asignarán los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, se evaluará periódicamente su cumplimiento. Participarán y se involucrarán todos los miembros de la empresa para:

- Gestionar la prevención de la Seguridad y Salud Ocupacional de todos los colaboradores.
- Construir una cultura de seguridad, formando un hábito de trabajo, propendiendo a reducir al mínimo los factores de riesgo, educando e involucrando a todos los trabajadores.
- Optimizar el uso de los recursos naturales y la protección del ambiente.
- Fomentar la mejora continua de los procesos y actividades relativas a las operaciones, para garantizar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, buscando por medio de éste el bienestar humano, la calidad y excelencia en el servicio brindado.

La Empresa dotará a sus trabajadores de los implementos y condiciones de trabajo mínimos necesarios de seguridad y salud ocupacional para sus labores, establecidas en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional aprobado, cuyo conocimiento y cumplimiento es obligatoria para las partes.

Política de promoción y desarrollo

La Empresa seguirá dando posibilidades de ascenso así como de capacitación para actualización de conocimientos, sin olvidar el entrenamiento que sea necesario para la preparación idónea del personal. De esta manera, cuando se presente nuevas vacantes, el personal se encontrará capacitado para un buen desempeño profesional.

La Empresa se compromete a facilitar los recursos para aplicar las pruebas periódicas; físicas, psicológicas, y cualquier otra técnica en el ámbito de la seguridad, en concordancia con lo que dispone la Ley de empresas de Seguridad en el Art4, con el objeto de garantizar la idoneidad del personal para sus operaciones. Por su parte, los trabajadores se comprometen a prestar su colaboración personal para rendir dichas pruebas cuando le sean solicitadas.

Servicios en el país

Transporte de valores

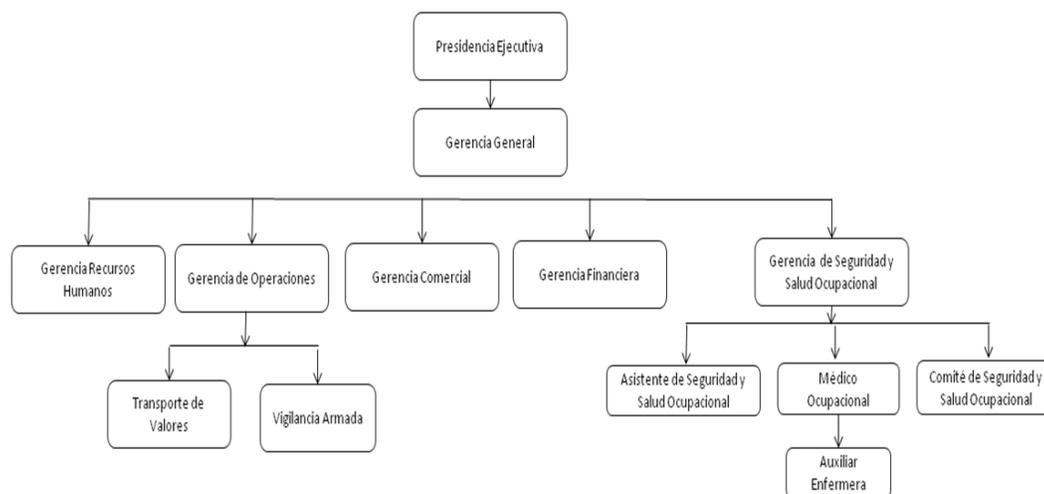
Ofrece un transporte integral de valores en dieciocho ciudades en el Ecuador, con la posibilidad de servir a poblaciones y ciudades aledañas.

Vigilancia armada

Este servicio es un complemento de la Seguridad Integral para los clientes que utilizan el servicio de Transporte de Valores.

Su objetivo es formar profesionales en la Vigilancia Armada, que presten sus servicios a entidades financieras, industriales y comercio.

Organigrama general de la empresa



Fuente: Archivos de Transporte de Valores y Vigilancia Armada.

En la estructura organizativa de la Empresa de TV Y VA se puede apreciar a simple vista un organigrama de tipo vertical (tipo clásico), el mismo que constituye fácilmente una pirámide jerárquica, en el cual sus unidades se desplazan según su jerarquía, cada uno de éstos debidamente asignados por área de responsabilidad o función.

La empresa, mediante este tipo de organigrama nos indica cómo se da lugar a la división de trabajo, a los cargos existentes, como estos se agrupan en unidades administrativas y como se les asigna la autoridad a los mismos; de manera general se puede ver las relaciones dentro de la Empresa, mejor de los que podría hacerse por medio de una larga descripción.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

6.1. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados con sus respectivos análisis e interpretación de la información obtenida, a través de la aplicación del Método ISTAS 21 y las Fichas Socioeconómicas, realizada a 40 vigilantes de la empresa de Transporte de Valores y Vigilancia Armada.

En primer término, se presenta los datos de los riesgos psicosociales en relación a los turnos rotativos que se obtuvo de la aplicación del Método Istas 21 dirigido a los vigilantes de seguridad de la empresa de Transporte de Valores y Vigilancia Armada. La revisión de la información nos permite tener una visión global respecto de la prevalencia de exposición de estos riesgos psicosociales en el establecimiento de las relaciones familiares.

En segundo lugar, se exponen los resultados obtenidos del análisis de las Fichas Socioeconómicas realizadas en las Visitas Domiciliarias aplicadas a las familias de la población de estudio. Para el análisis se dividió en las siguientes categorías:

- Familia: con sus subcategorías (Tipos de Familia, Estado Civil, Nivel de Educativo, Actividad en tiempos libres, Actividades laborales de la Cónyuge, y Número de integrantes en las familias, Condiciones de salud y medio de transporte).
- Vivienda: con sus subcategorías (Características de la vivienda, Tamaño de la vivienda en m², Presupuesto familiar mensual, Sector en el que se halla la vivienda), y
- Relaciones conyugales Hijos-Entenados

6.1.1. Resultado del método ISTAS 21

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del Métodos ISTAS 21 a los 40 vigilantes que son la población de estudio.

Características sociodemográficas.

La edad del 40% de los vigilantes de seguridad está comprendida entre menos de 26 años, seguido con un 37,5% que comprende entre 26 y 35 años, con el 12,5% corresponde entre 46 y 55 años y con el 10% está entre 36 y 45 años.

Tabla1: Distribución de frecuencia según edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 26 años	16	40,0%
Entre 26 y 35 años	15	37,5%
Entre 36 y 45 años	4	10,0%
Entre 46 y 55 años	5	12,5%
Más de 55 años	0	0,0%
No contesta	0	0,0%
Total	40	

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Contratación

Los resultados en referencia a la Relación Laboral son los siguientes: con un 71,8% son fijos tienen un contrato indefinido, seguido del 12,8% con un contrato temporal para la formación como Vigilante de seguridad, y 10,3% que son fijos discontinuos.

Tabla2: Distribución de frecuencias de tipo de contrato

Relación laboral	N	%
¿Qué tipo de relación laboral tienen con Transporte de Valores y Vigilancia Armada?		
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	28	71,8%
Soy fijo discontinuo	4	10,3%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	5	12,8%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	1	2,6%
Trabajo sin contrato	1	2,6%
No contesta	1	2,6%

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Con respecto al tiempo que han trabajado en la empresa de Transporte de Valores y Vigilancia Armada, se encontró que el 30% ha trabajado entre 1 mes y hasta 6 meses, el 25% más de 10 años, el 22,5% más de 6 meses y hasta 2 años, el 17,5% más de 2 años y hasta 5 años; y únicamente el 5% más de 5 años.

Tabla3: Distribución de frecuencias de tiempo de trabajo en la empresa transporte de valores y vigilancia armada

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Transporte de Valores y Vigilancia Armada?	N	%
Menos de 30 días	0	0,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	12	30,0%
Más de 6 meses y hasta 2 años	9	22,5%
Más de 2 años y hasta 5 años	7	17,5%
Más de 5 años y hasta 10 años	2	5,0%
Más de 10 años	10	25,0%
No contesta	0	0,0%

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Jornada

Los resultados de las horas trabajadas la semana pasada de los vigilantes de seguridad corresponde a un 43,2% que trabajaron 30 horas o menos, seguido de un 32,4% trabajó más de 45 horas, el 13, 5% trabajó de 36 a 40 horas y el 10,8% trabajó de 41 a 45 horas. Estos resultados se dan ya que tuvieron cursos de seguridad por parte del Estado.

Tabla4: Distribución de frecuencias por jornadas laborales

Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para Transporte de Valores y Vigilancia Armada	N	%
30 horas o menos	16	43,2%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	5	13,5%
De 41 a 45 horas	4	10,8%
Más de 45 horas	12	32,4%
No contesta	3	

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Salario

El 84,6% expresa que el trabajo que realiza corresponde al grupo profesional que tiene reconocido salarialmente, mientras que el 12,8% no lo sabe y únicamente el 2,6% expresa que no corresponde el trabajo que realiza con el salario al grupo profesional que corresponde.

Tabla5: Distribución de frecuencias de correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?	N	%
Sí	33	84,6%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	0	0,0%
No	1	2,6%
No lo sé	5	12,8%
No contesta	1	

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

El 59% de los vigilantes de seguridad indica que tienen un salario fijo y otra variable, seguido de un 41% que tienen un salario fijo.

Tabla6: Distribución de frecuencias según tipo de salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	16	41,0%
Una parte fija y otra variable	23	59,0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	1	

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Los vigilantes de seguridad con respecto a esta pregunta indican con un 50% que si están satisfechos con su salario mientras con un 47,4% no están satisfechos con su salario.

Tabla7: Distribución de frecuencias en relación a satisfacción de salarios

¿Tu salario está bien pagado?	N	%
Sí	19	50,0%
No	18	47,4%
No contesta	3	

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

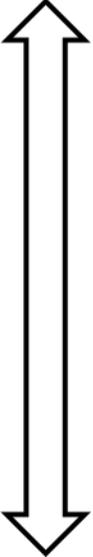
6.1.1.1. Prevalencia de la exposición

A continuación se presenta la tabla con la prevalencia de exposición, es decir, la situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). Las principales exposiciones problemáticas en vigilantes de seguridad de la empresa Transporte de Valores y Vigilancia Armada son: Control de los tiempos a disposición, Influencia, Posibilidad de relación social, Inseguridad sobre el futuro y exigencias psicológicas cognitivas.

Otros factores psicosociales a los que están expuestos en menor porcentaje y que deben ser abordados son: la doble presencia y Previsibilidad.

Exposiciones favorables

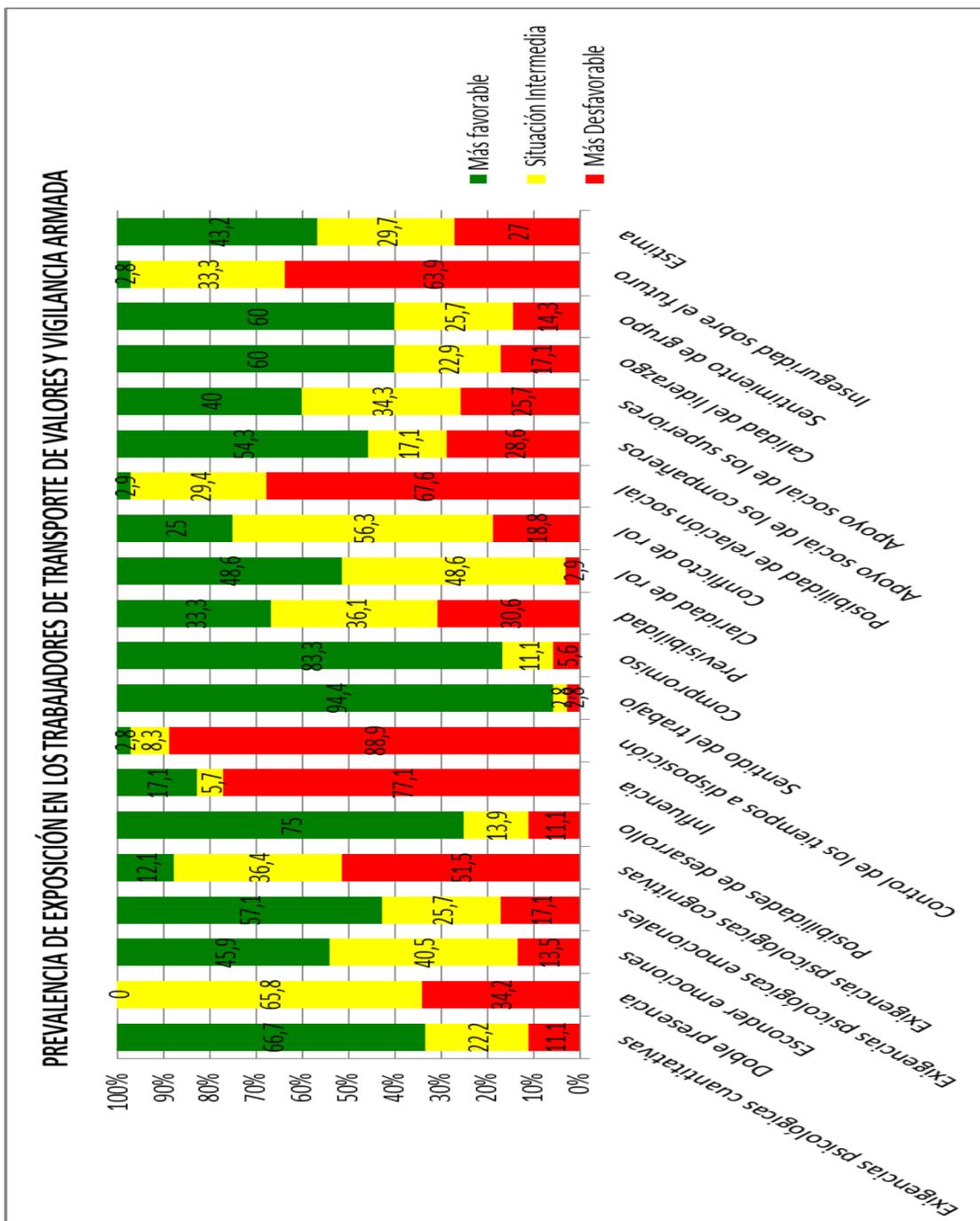
Se encontró además resultados favorables para: Sentido del trabajo, Compromiso, Posibilidades de desarrollo, Exigencias psicológicas cuantitativas, Sentimiento del grupo, Calidad de Liderazgo y Exigencias psicológicas emocionales.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Control de los tiempos a disposición	88,9	8,3	2,8
	Influencia	77,1	5,7	17,1
	Posibilidad de relación social	67,6	29,4	2,9
	Inseguridad sobre el futuro	63,9	33,3	2,8
	Exigencias psicológicas cognitivas	51,5	36,4	12,1
	Doble presencia	34,2	65,8	0
	Previsibilidad	30,6	36,1	33,3
	Apoyo social de los compañeros	28,6	17,1	54,3
	Estima	27	29,7	43,2
	Apoyo social de los superiores	25,7	34,3	40
	Conflicto de rol	18,8	56,3	25
	Exigencias psicológicas emocionales	17,1	25,7	57,1
	Calidad del liderazgo	17,1	22,9	60
	Sentimiento de grupo	14,3	25,7	60
	Esconder emociones	13,5	40,5	45,9
	Exigencias psicológicas cuantitativas	11,1	22,2	66,7
	Posibilidades de desarrollo	11,1	13,9	75
	Compromiso	5,6	11,1	83,3
	Claridad de rol	2,9	48,6	48,6
Sentido del trabajo	2,8	2,8	94,4	

Fuente: Método ISTAS21

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

La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

1) Control de los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Además de poder ir a resolver alguna situación familiar y dejar el puesto por un corto tiempo. Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

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

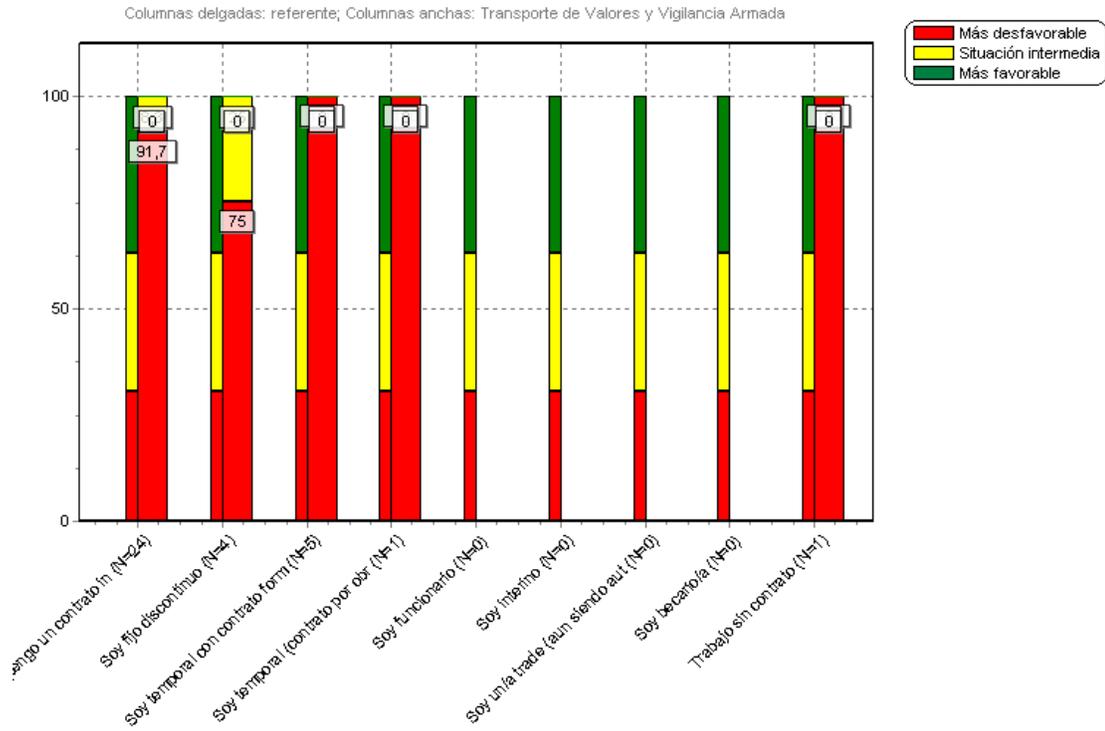
Un 88,89% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Control de los tiempos a disposición.

Tabla8: Distribución de frecuencias de control de los tiempos a disposición

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	27,8 [N=10]	11,1 [N=4]	61,1 [N=22]	[N=4]
¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	15,8 [N=6]	10,5 [N=4]	73,7 [N=28]	[N=2]
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	5,6 [N=2]	0,0 [N=0]	94,4 [N=34]	[N=4]
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	100,0 [N=36]	[N=4]

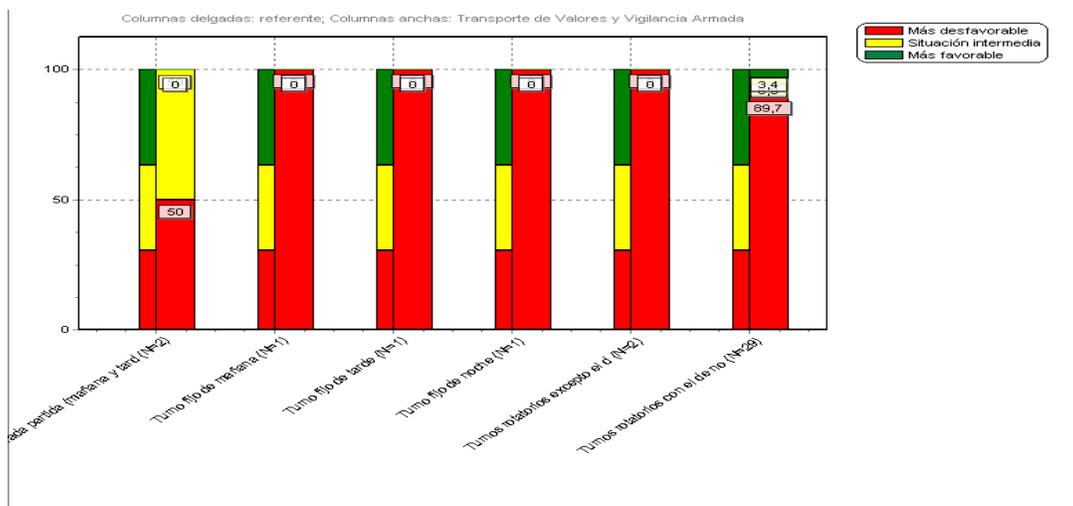
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Control de los tiempos a disposición por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



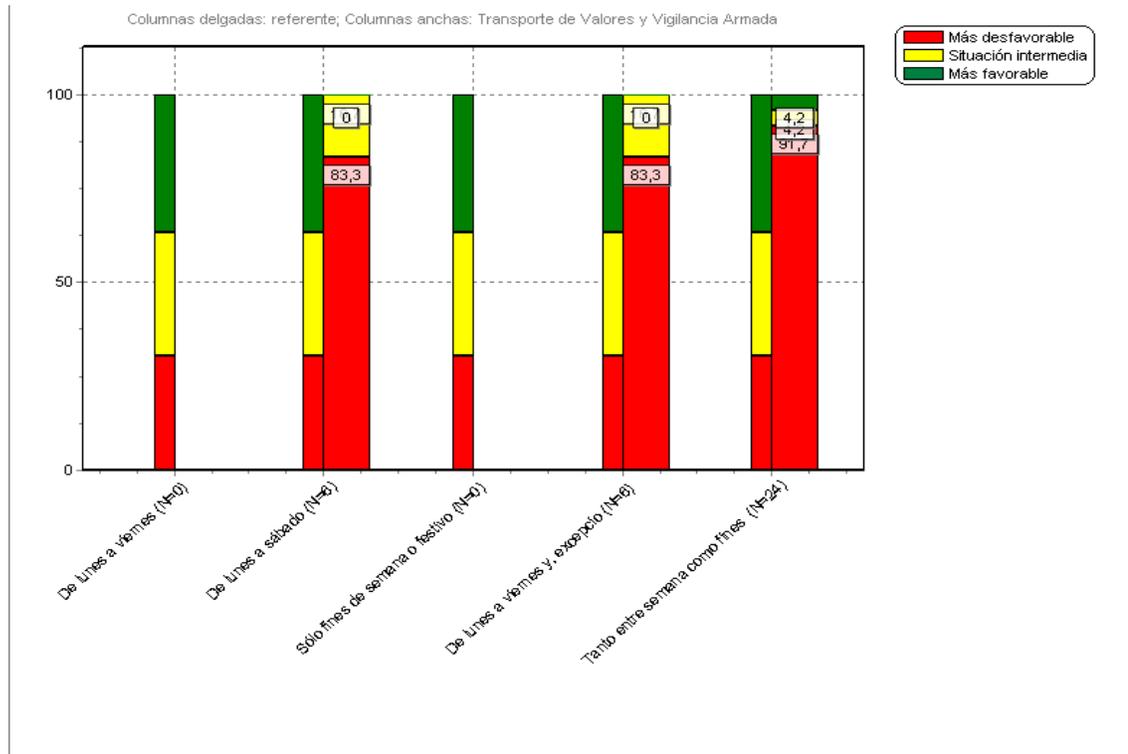
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Control de los tiempos a disposición por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Control de los tiempos a disposición por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

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

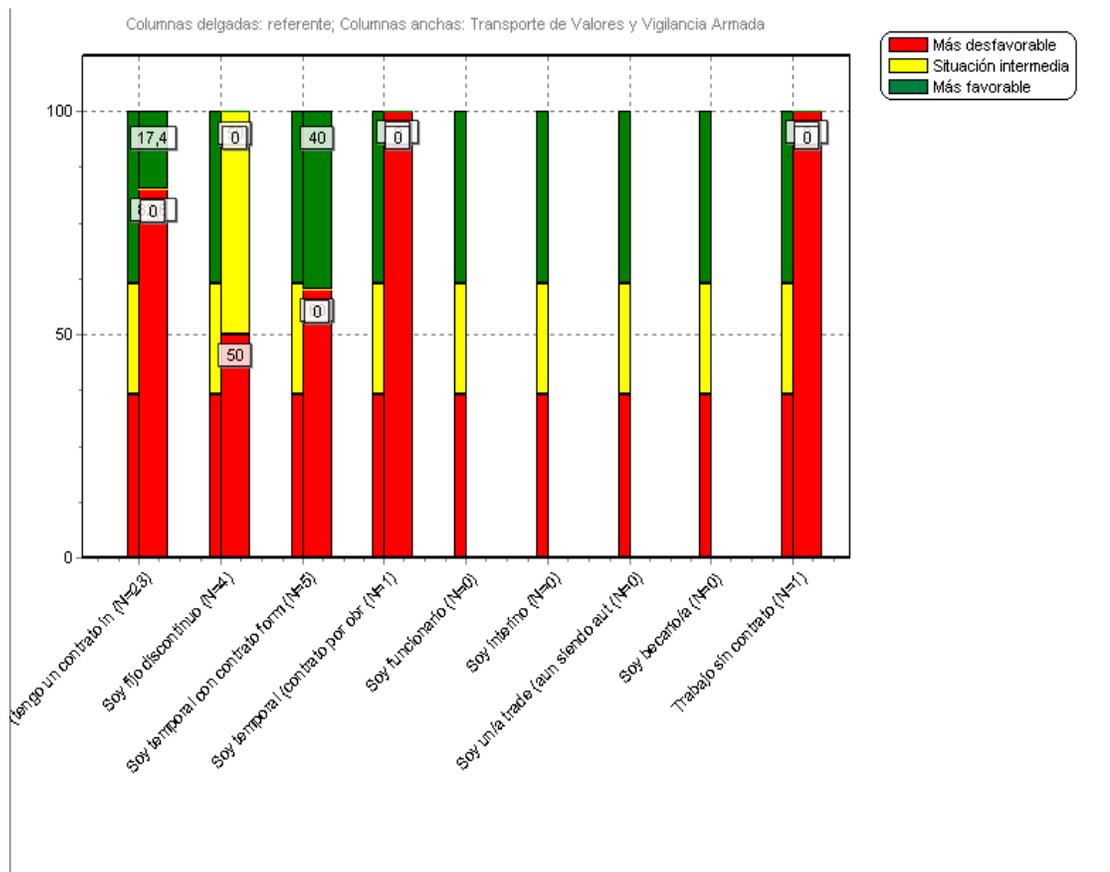
Un 77,14% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Influencia.

Tabla9: Distribución de frecuencias de Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	16,2 [N=6]	5,4 [N=2]	78,4 [N=29]	[N=3]
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	14,3 [N=5]	2,9 [N=1]	82,9 [N=29]	[N=5]
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	36,1 [N=13]	13,9 [N=5]	50,0 [N=18]	[N=4]
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	44,4 [N=16]	8,3 [N=3]	47,2 [N=17]	[N=4]

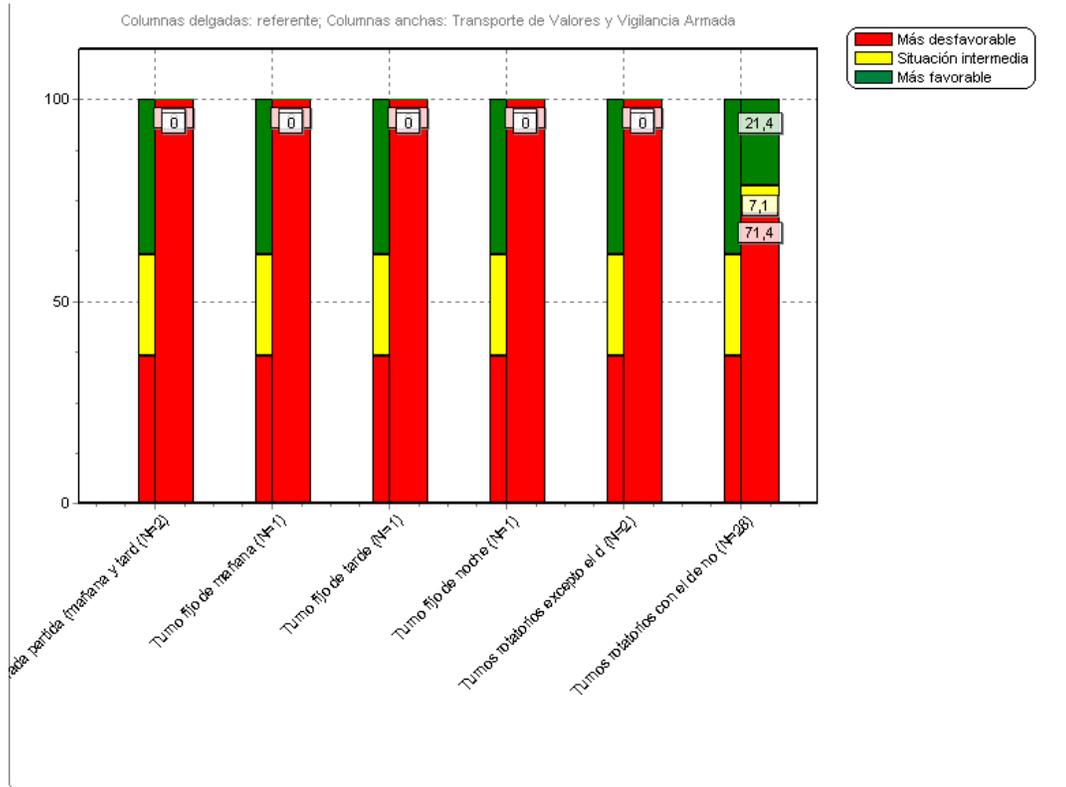
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Influencia por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



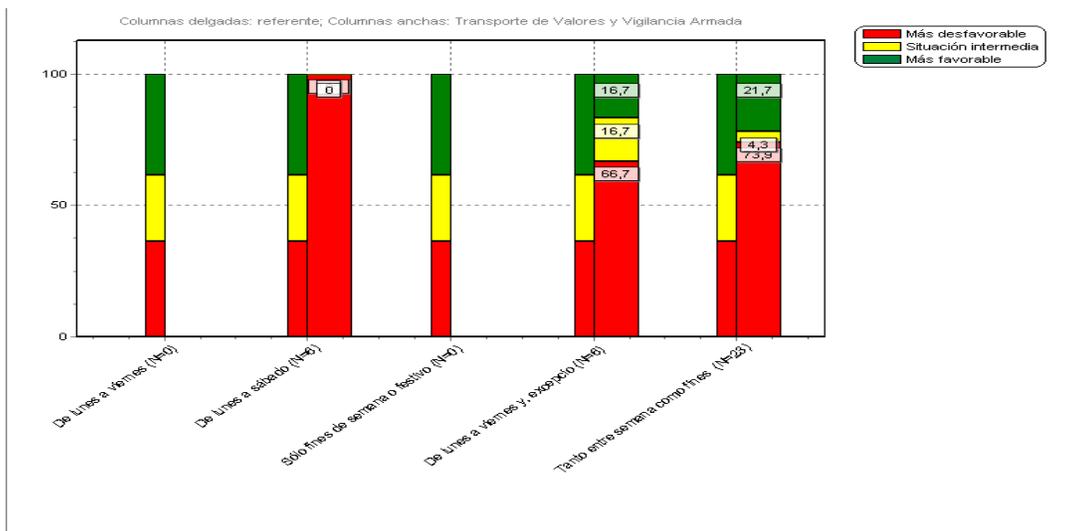
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Influencia por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Influencia por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

3) Posibilidad de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

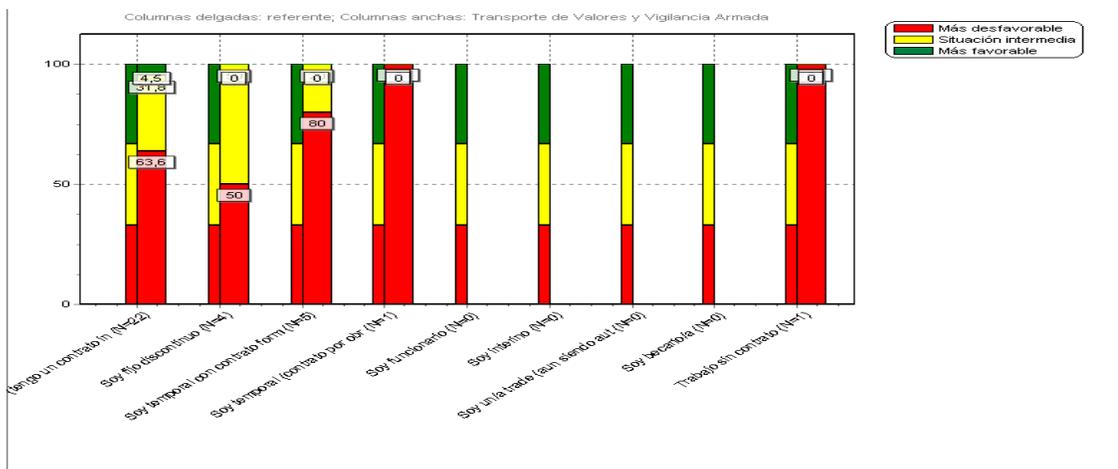
Un 67,65% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Posibilidad de relación social.

Tabla10: Distribución de frecuencias de posibilidad de relación social

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	32,4 [N=11]	8,8 [N=3]	58,8 [N=20]	[N=6]
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	5,7 [N=2]	25,7 [N=9]	68,6 [N=24]	[N=5]

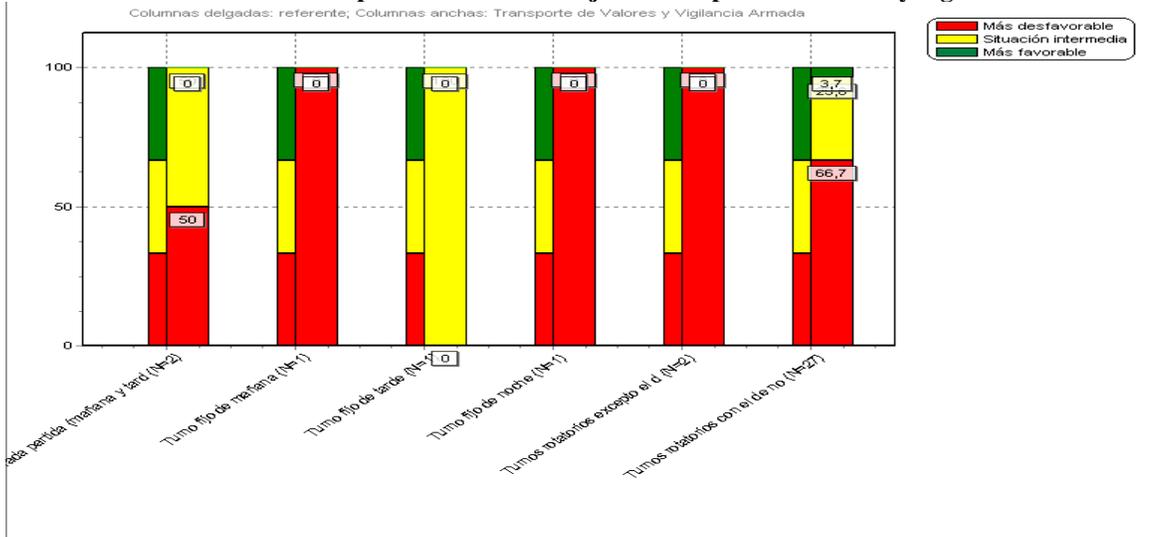
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidad de relación social por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



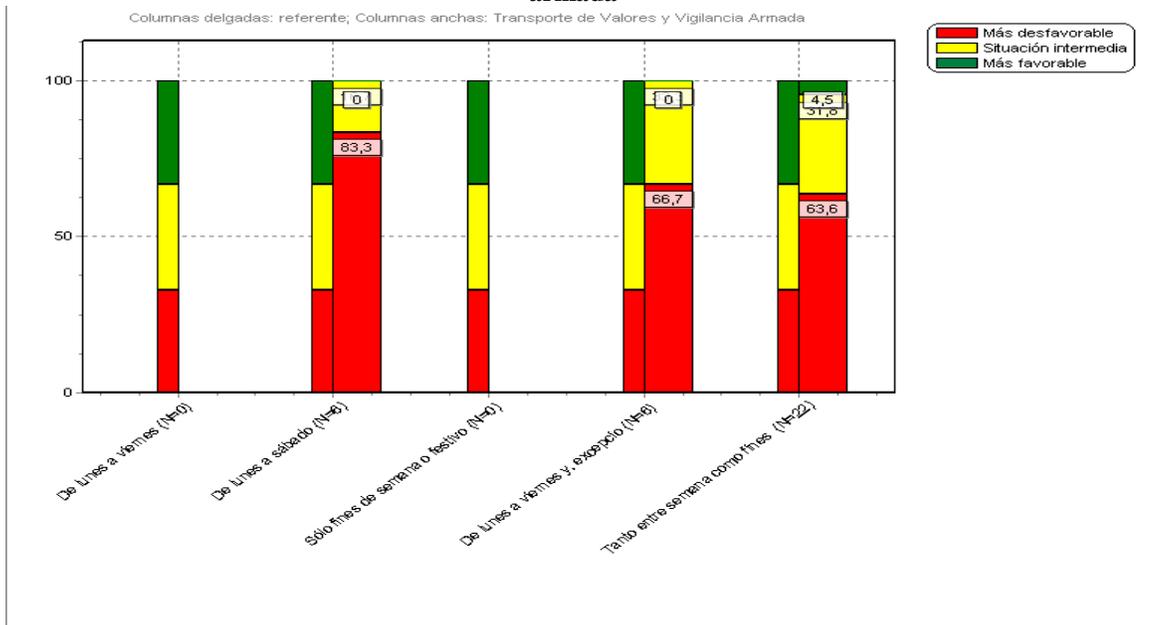
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidad de relación social por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidad de relación social por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

4) Inseguridad sobre el futuro

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

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

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un 63,89% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el futuro.

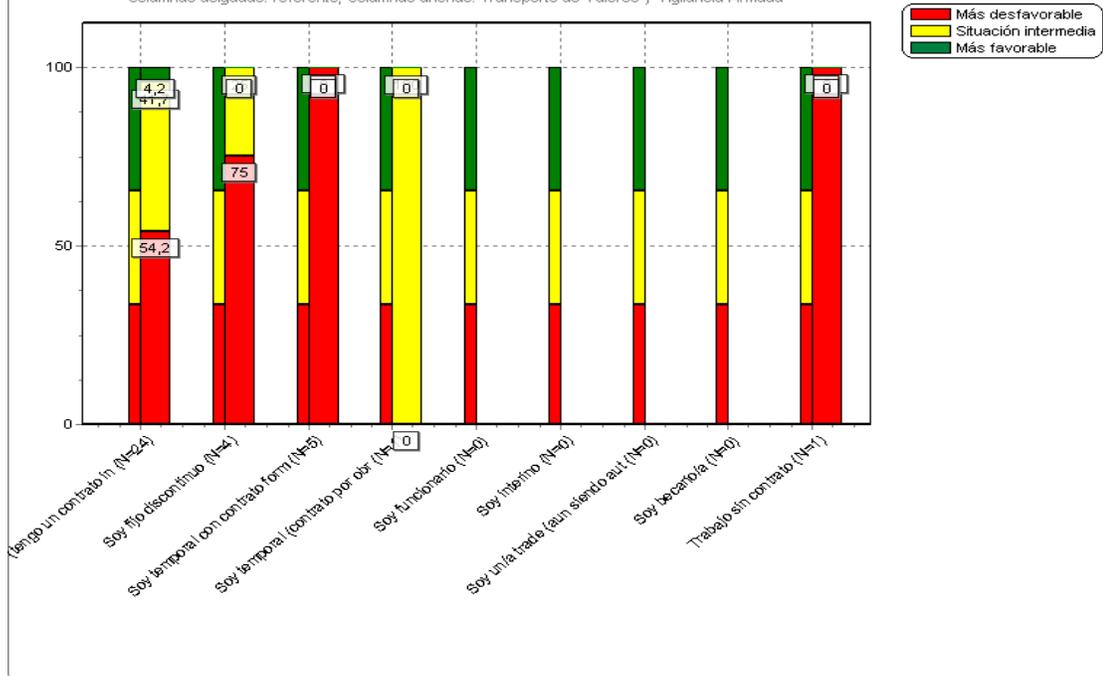
Tabla11: Distribución de frecuencias de inseguridad sobre el futuro

	Muy preocupado + Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado + Nada preocupado	No contesta
En estos momentos , ¿estás preocupado	%	%	%	N
Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	81,1 [N=30]	5,4 [N=2]	13,5 [N=5]	[N=3]
Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	54,1 [N=20]	16,2 [N=6]	29,7 [N=11]	[N=3]
Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	40,5 [N=15]	16,2 [N=6]	43,2 [N=16]	[N=3]
Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	89,7 [N=35]	7,7 [N=3]	2,6 [N=1]	[N=1]

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Inseguridad sobre el futuro por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada

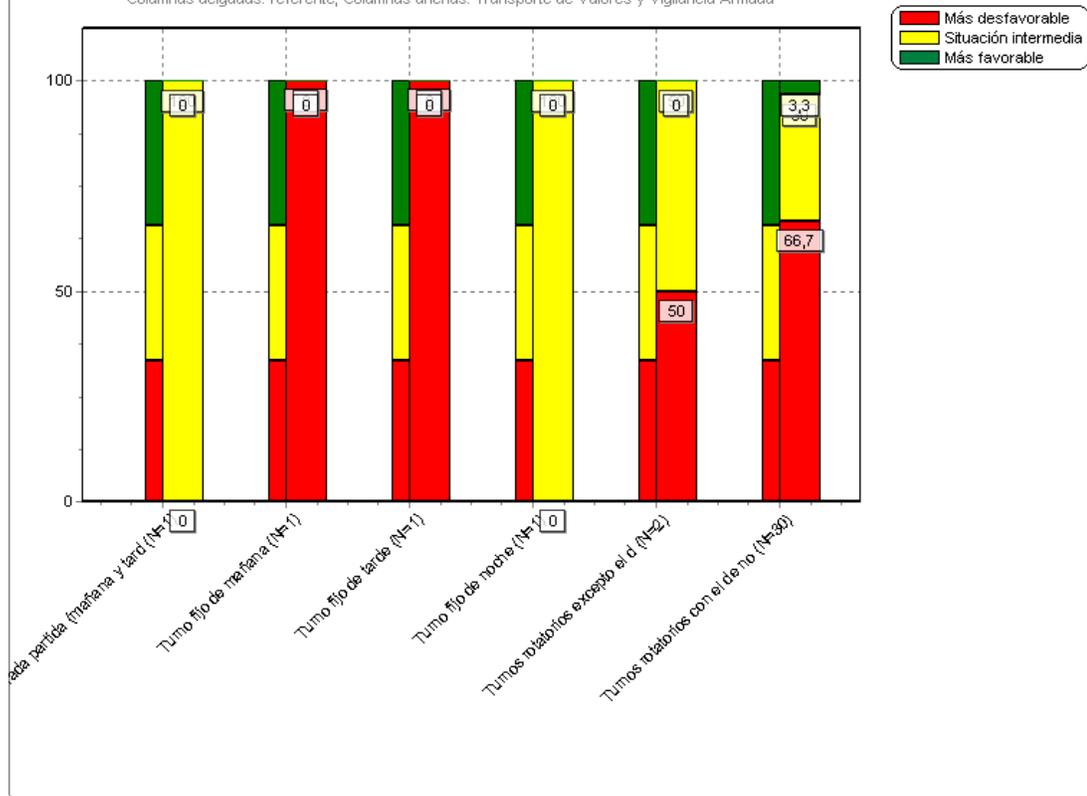
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

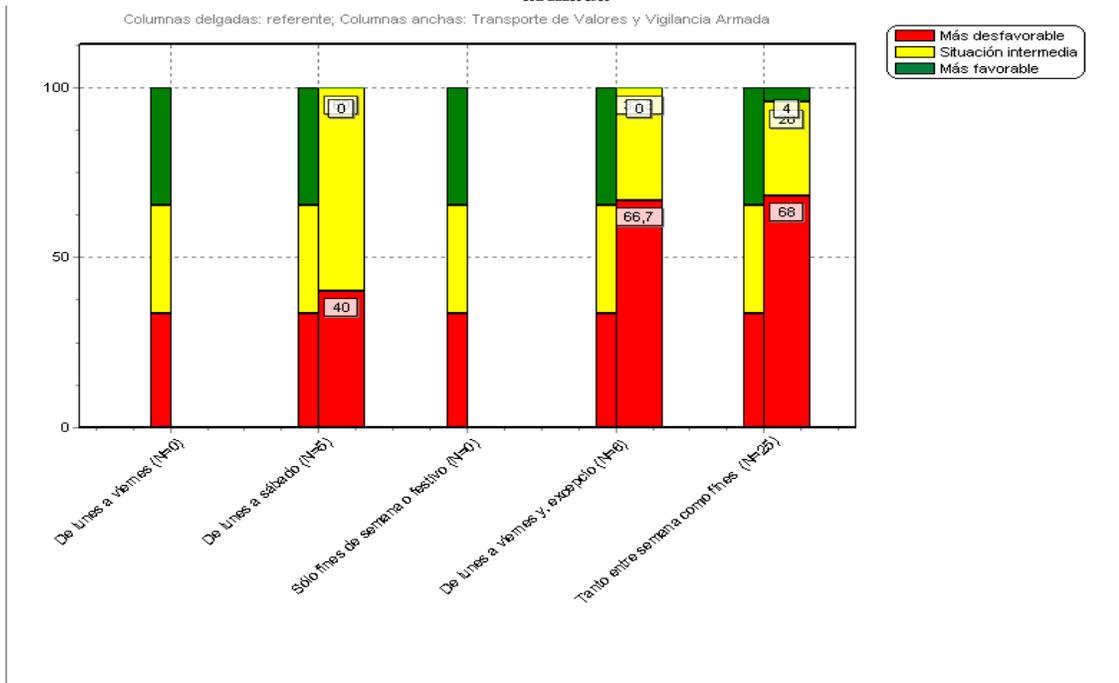
Inseguridad sobre el futuro por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Inseguridad sobre el futuro por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



5) Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

Un 51,52% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas.

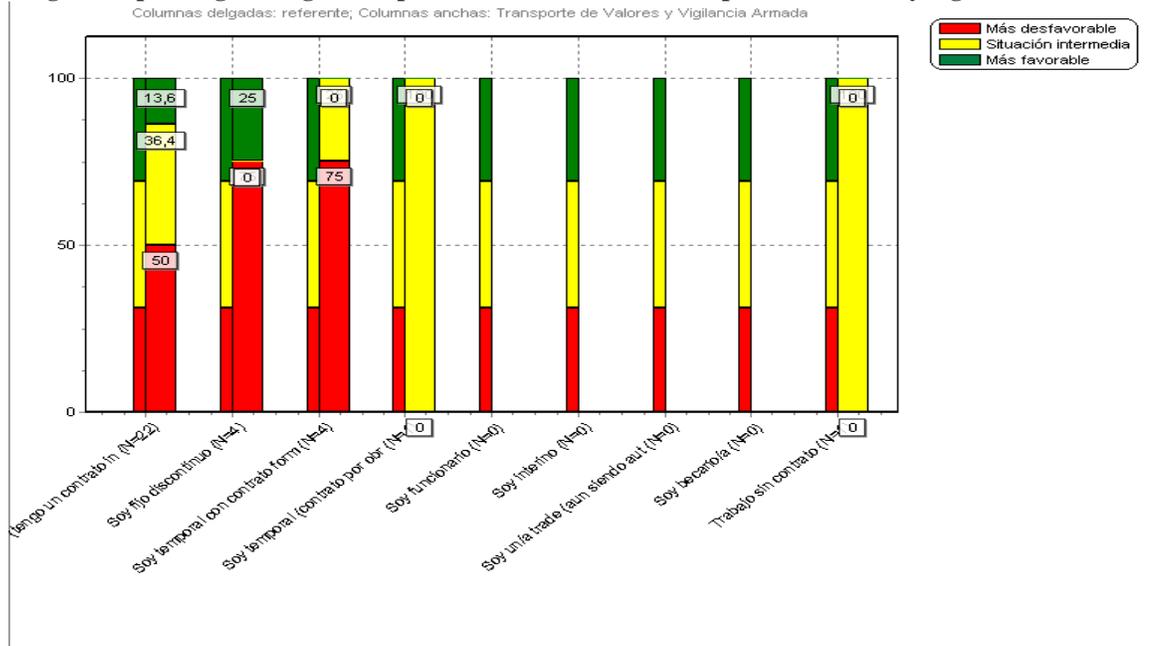
Tabla12: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas cognitivas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	% [N=28]	% [N=5]	% [N=6]	N
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	71,8 [N=28]	12,8 [N=5]	15,4 [N=6]	[N=1]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	51,4 [N=18]	25,7 [N=9]	22,9 [N=8]	[N=5]
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	22,9 [N=8]	14,3 [N=5]	62,9 [N=22]	[N=5]
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	75,7 [N=28]	16,2 [N=6]	8,1 [N=3]	[N=3]

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

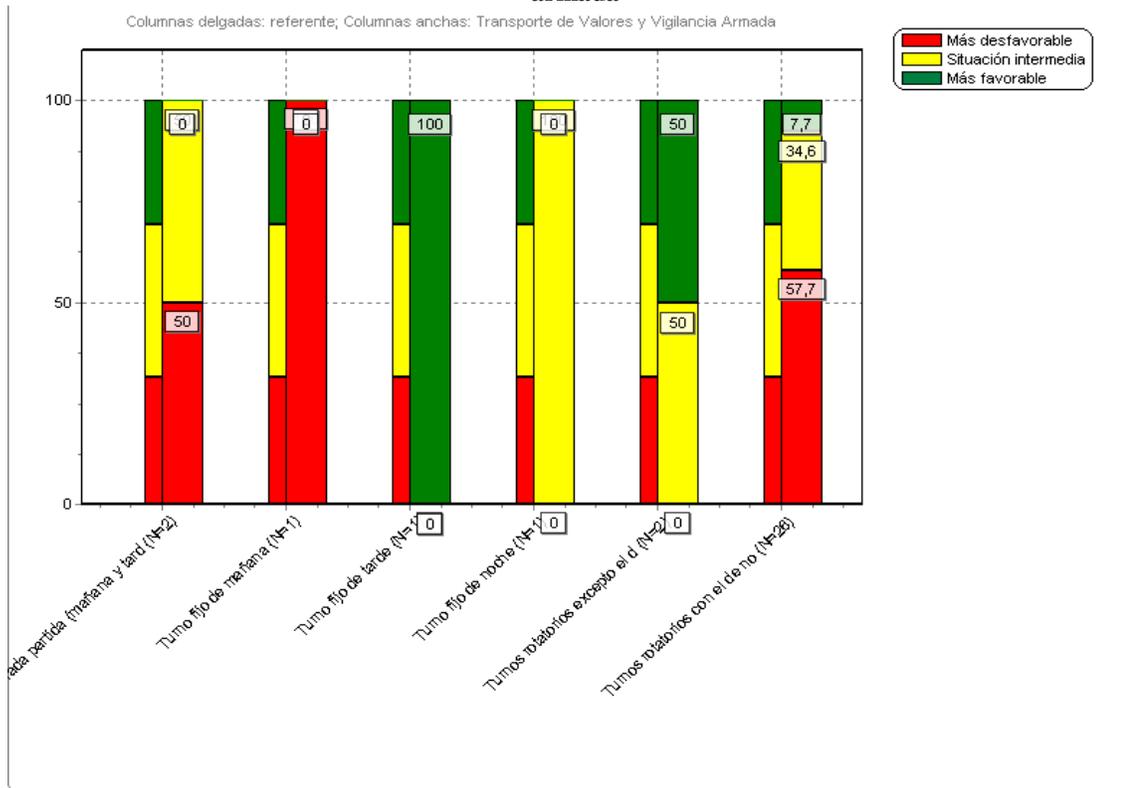
Exigencias psicológicas cognitivas por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



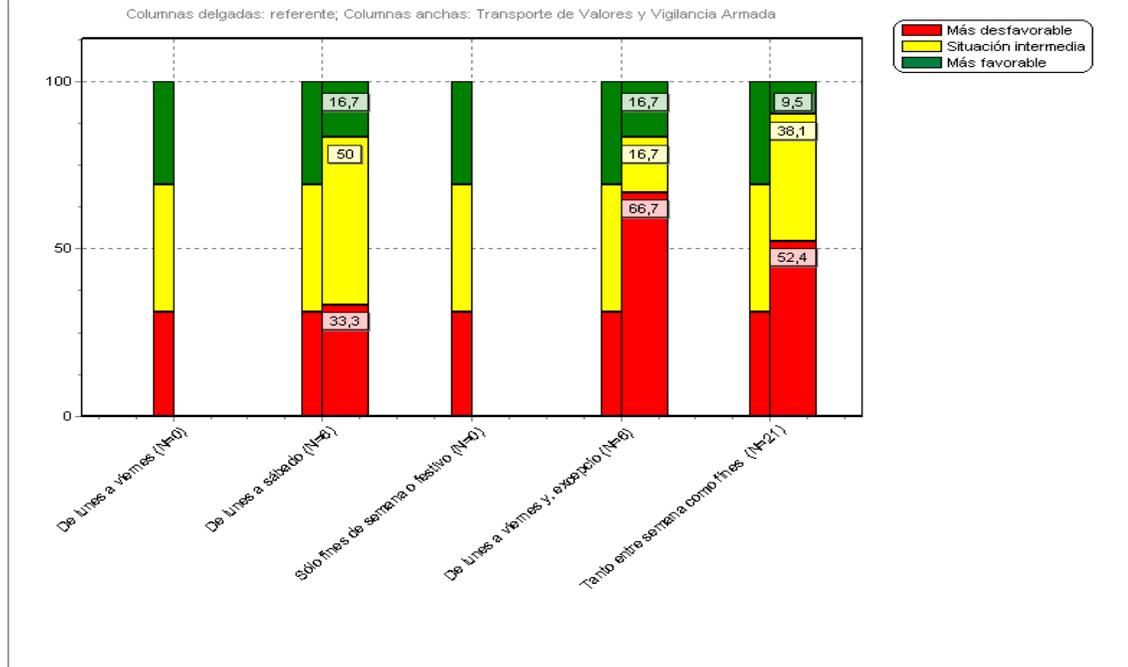
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas cognitivas por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas cognitivas por días laborables en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

6) Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

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

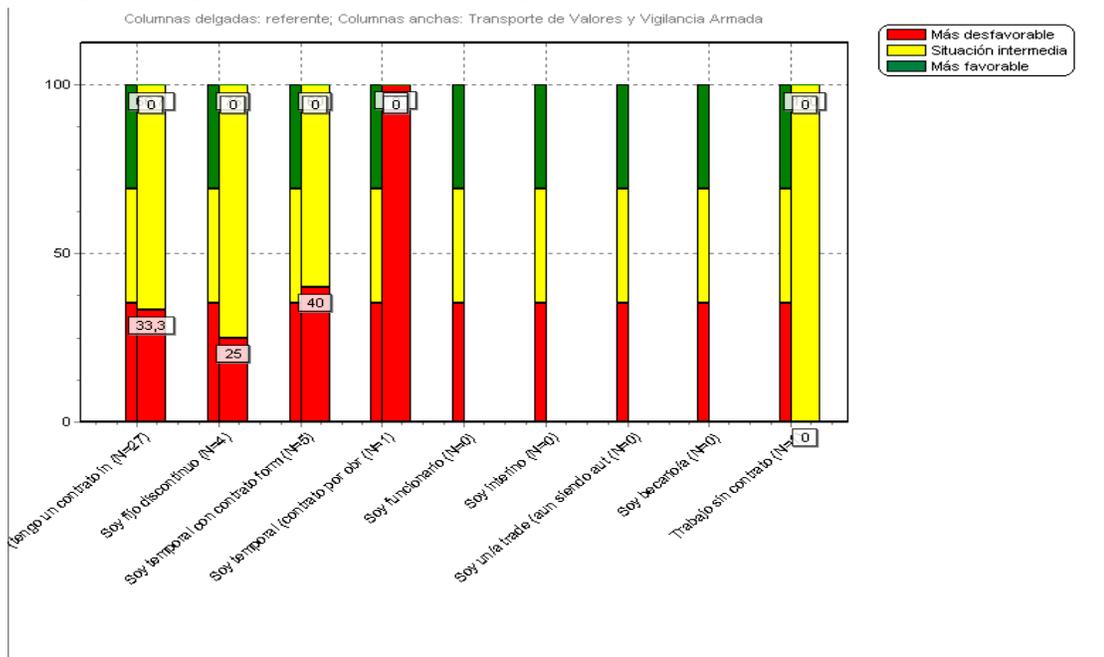
Un 34,21% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla13: Distribución de frecuencias de doble presencia

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	No contesta
	%	%	%	N
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	85,0 [N=34]	12,5 [N=5]	2,5 [N=1]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	10,5 [N=4]	13,2 [N=5]	76,3 [N=29]	[N=2]
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	5,1 [N=2]	28,2 [N=11]	66,7 [N=26]	[N=1]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	10,3 [N=4]	20,5 [N=8]	69,2 [N=27]	[N=1]

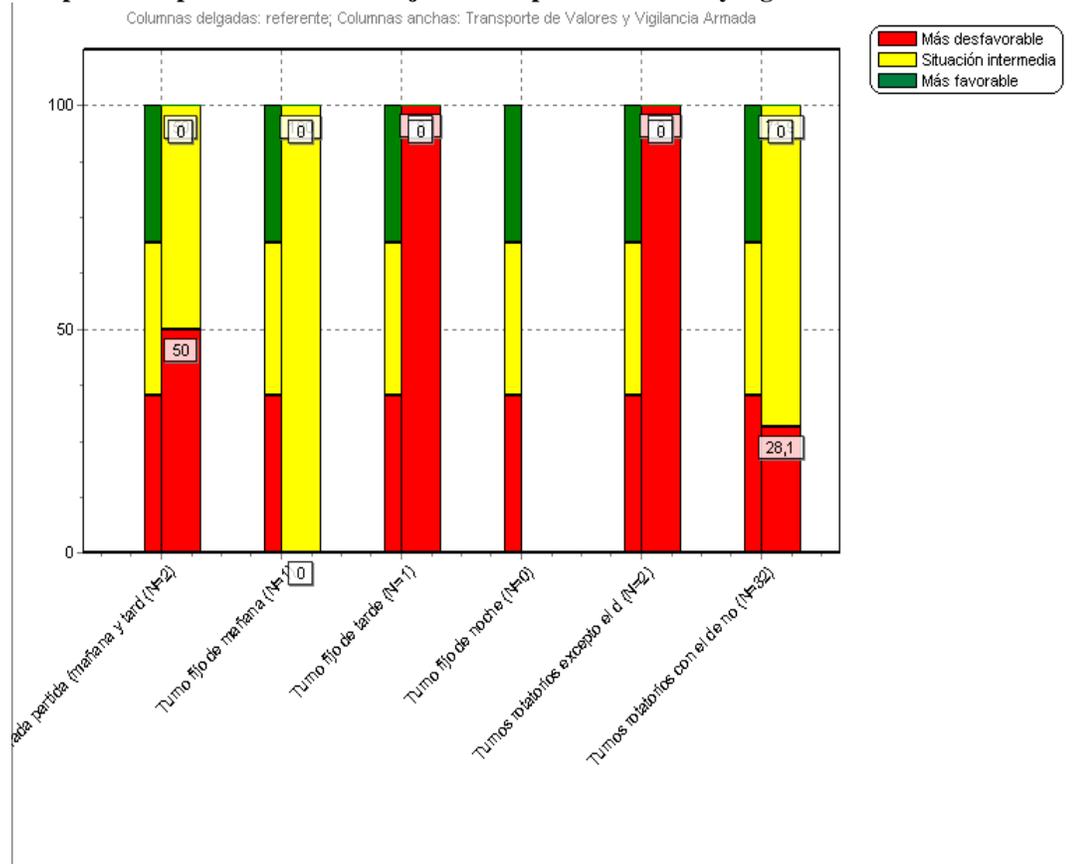
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Doble presencia por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



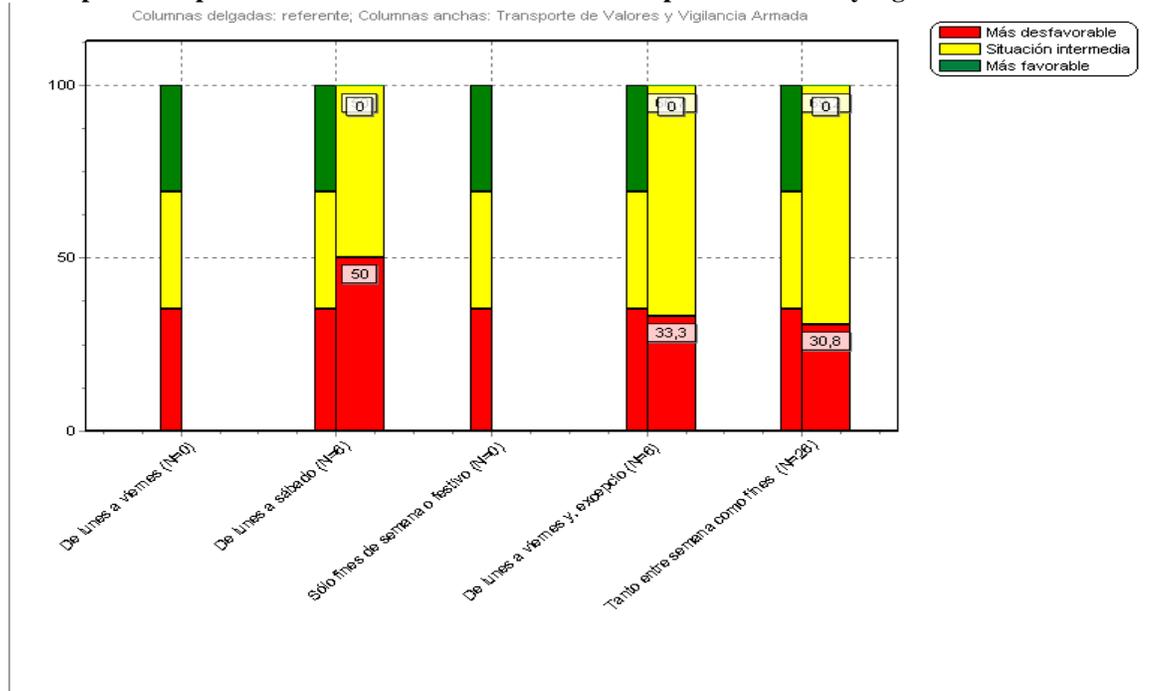
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Doble presencia por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Doble presencia por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

7) Previsibilidad

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

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

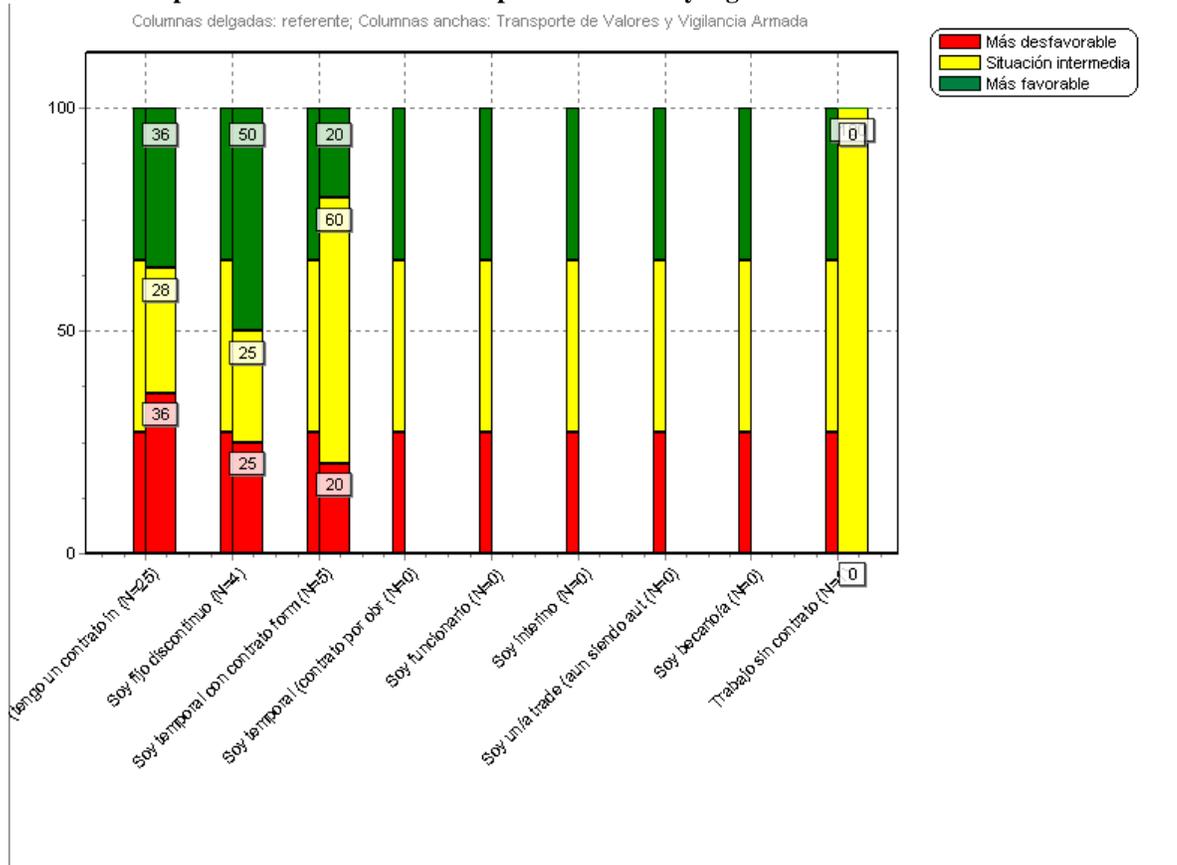
Un 30,56% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla14: Distribución de frecuencias de previsibilidad

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	38,9 [N=14]	25,0 [N=9]	36,1 [N=13]	[N=4]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	88,9 [N=32]	2,8 [N=1]	8,3 [N=3]	[N=4]

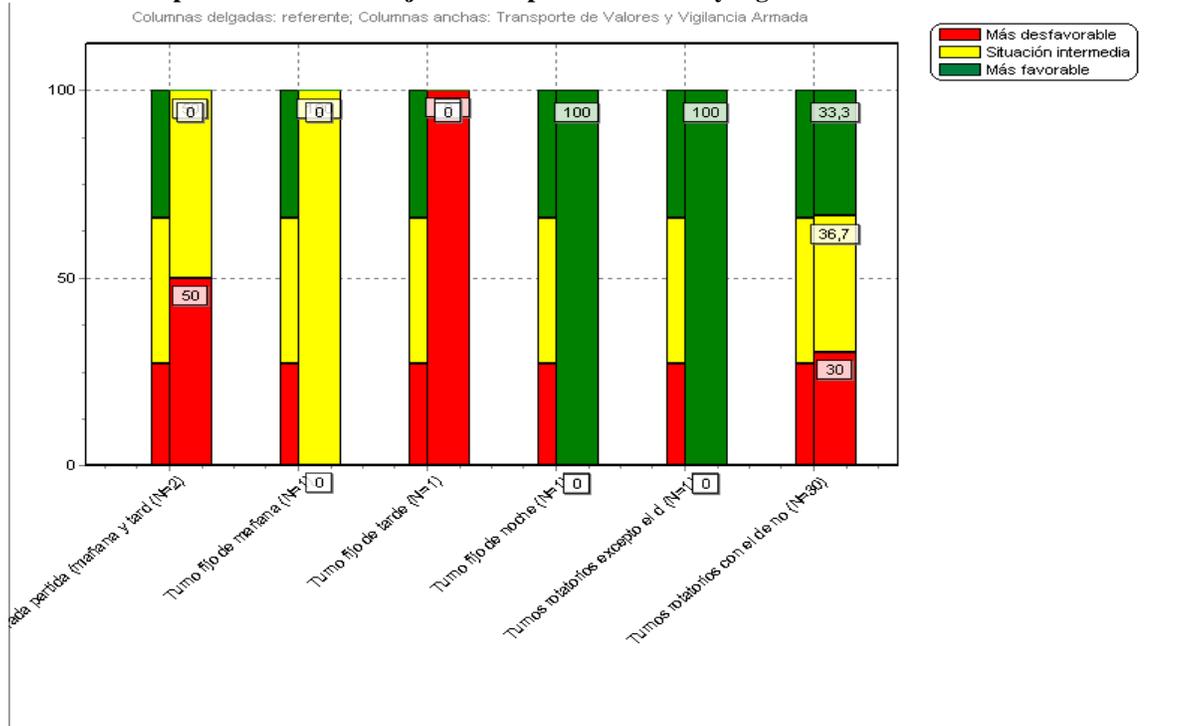
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Previsibilidad por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



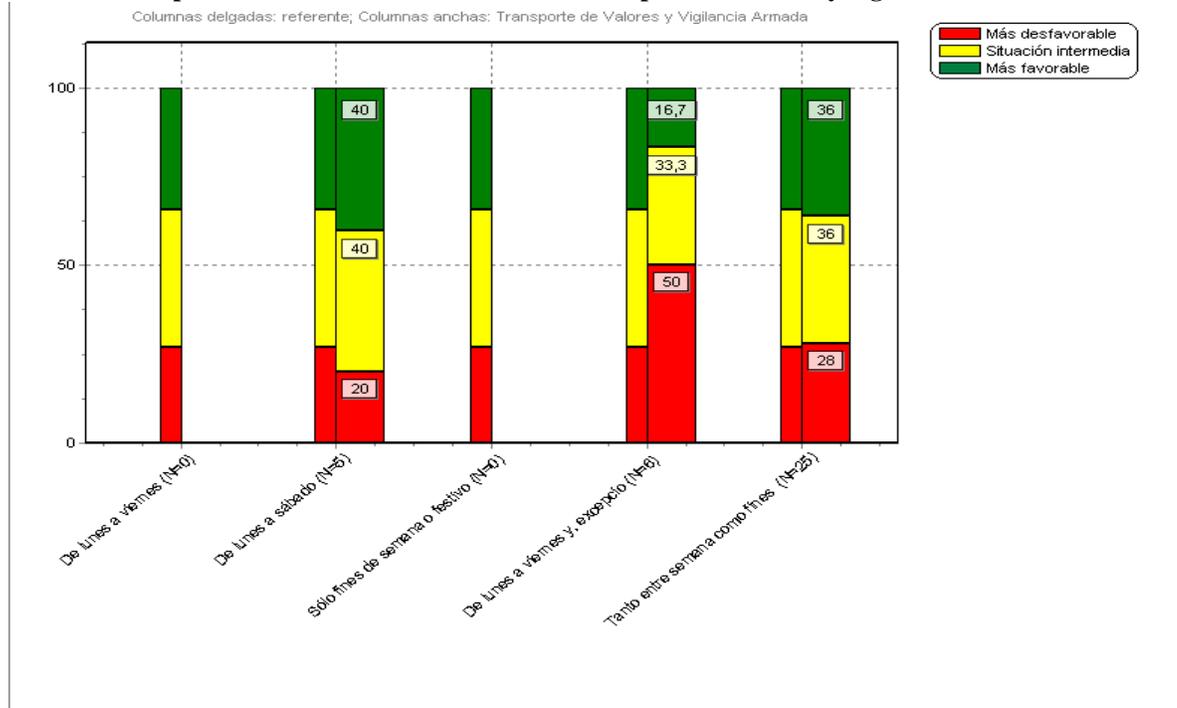
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Previsibilidad por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Previsibilidad por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

8) Apoyo social de los compañeros

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

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

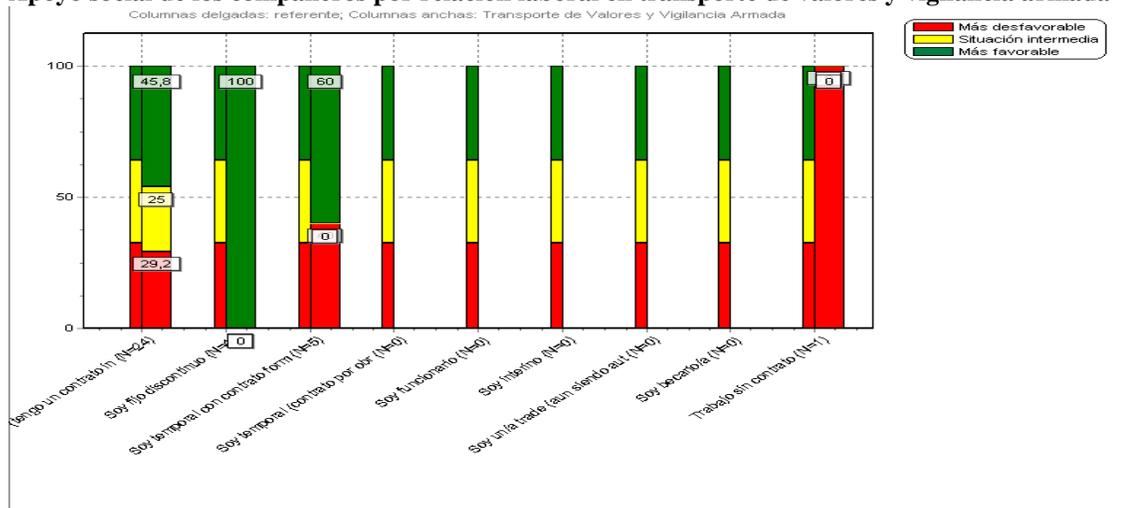
Un 28,57% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los compañeros.

Tabla15: Distribución de frecuencias de apoyo social de los compañeros

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	64,9 [N=24]	18,9 [N=7]	16,2 [N=6]	[N=3]
Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	68,6 [N=24]	14,3 [N=5]	17,1 [N=6]	[N=5]
¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	77,8 [N=28]	13,9 [N=5]	8,3 [N=3]	[N=4]

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

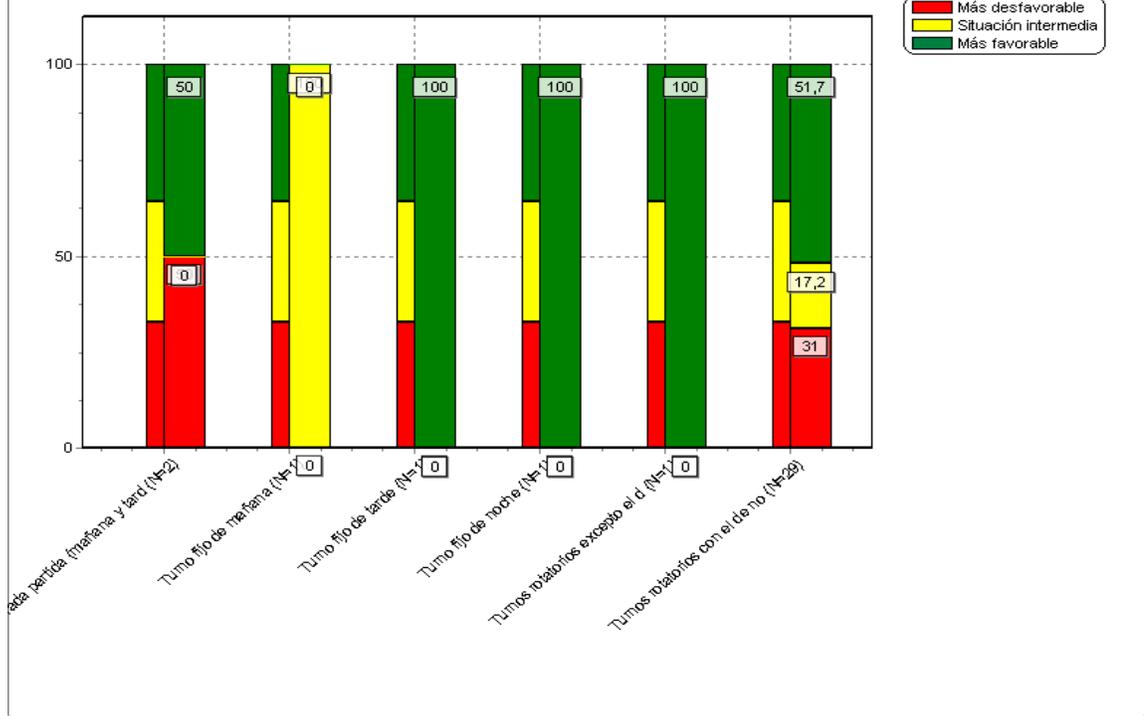
Apoyo social de los compañeros por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Apoyo social de los compañeros por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada

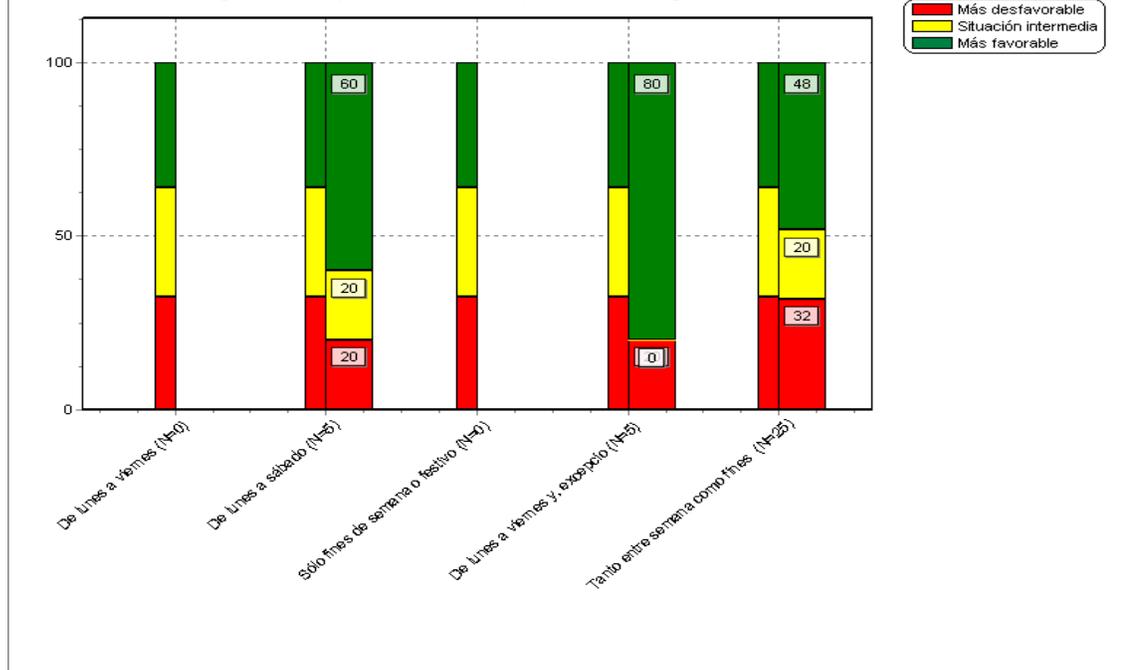
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Apoyo social de los compañeros por días laborables en transporte de valores y vigilancia armada

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

9) Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

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

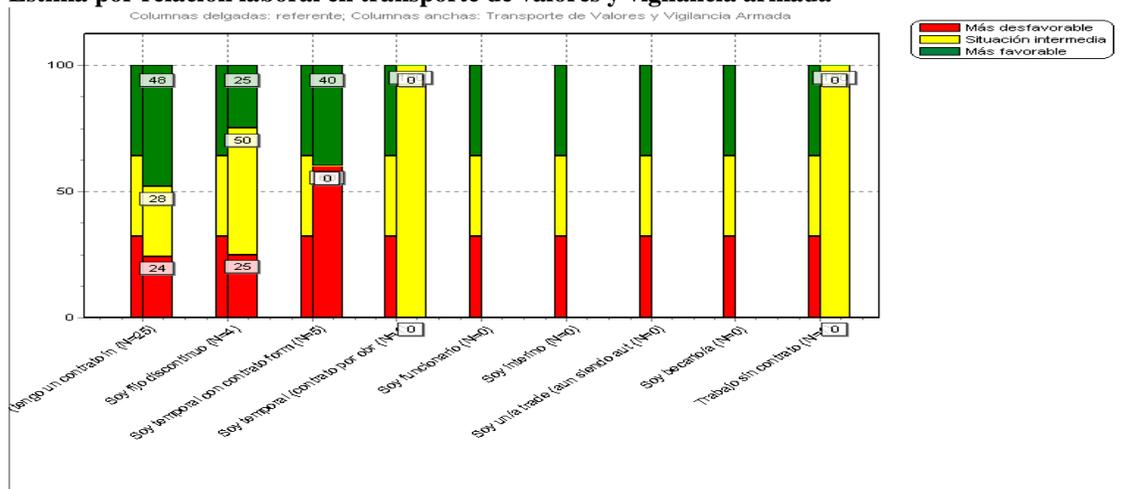
Un 27,03% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Estima.

Tabla16: Distribución de frecuencias de estima

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	52,6 [N=20]	23,7 [N=9]	23,7 [N=9]	[N=2]
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	53,8 [N=21]	17,9 [N=7]	28,2 [N=11]	[N=1]
En mi trabajo me tratan injustamente	16,2 [N=6]	5,4 [N=2]	78,4 [N=29]	[N=3]
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	73,0 [N=27]	5,4 [N=2]	21,6 [N=8]	[N=3]

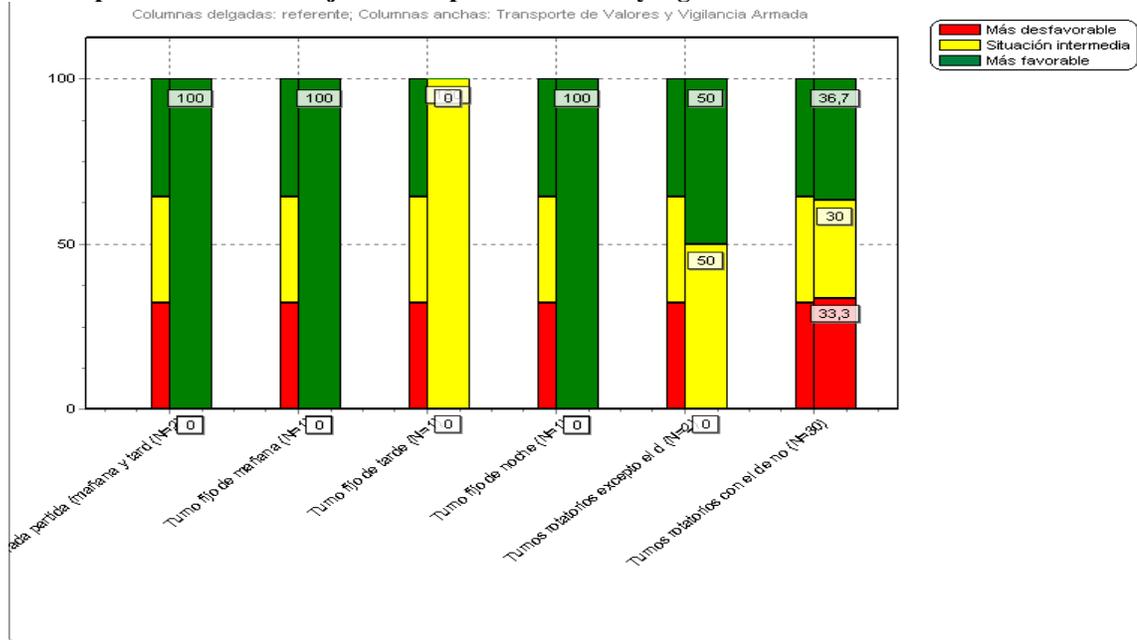
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Estima por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



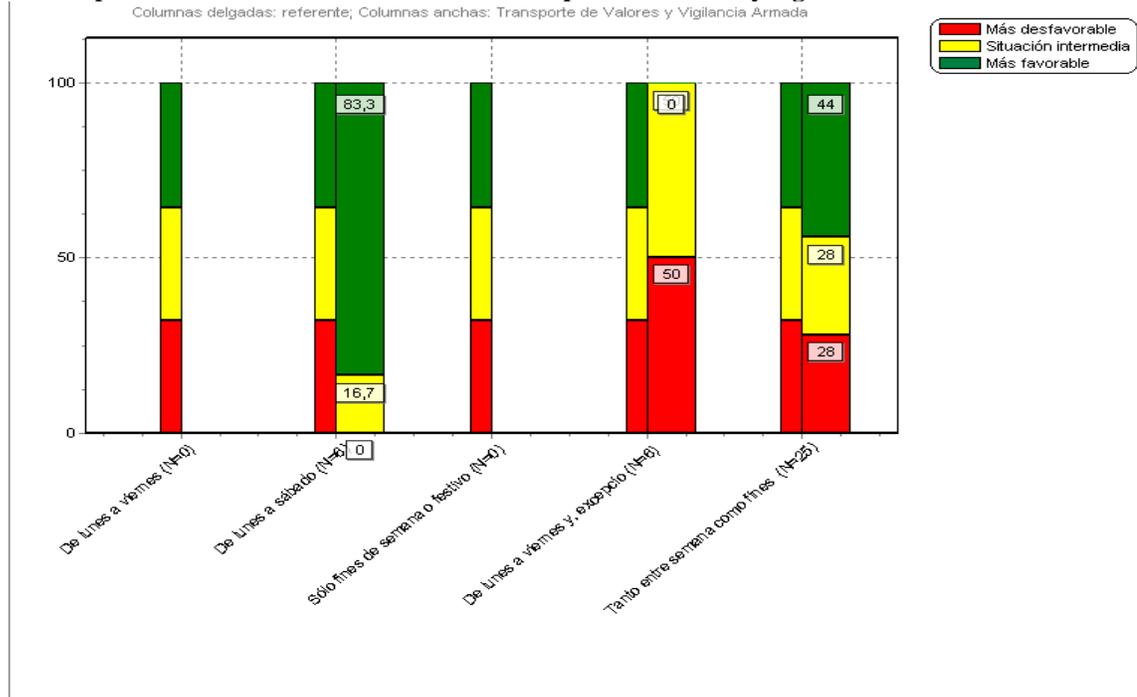
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Estima por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Estima por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

10) Apoyo social de los superiores

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

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

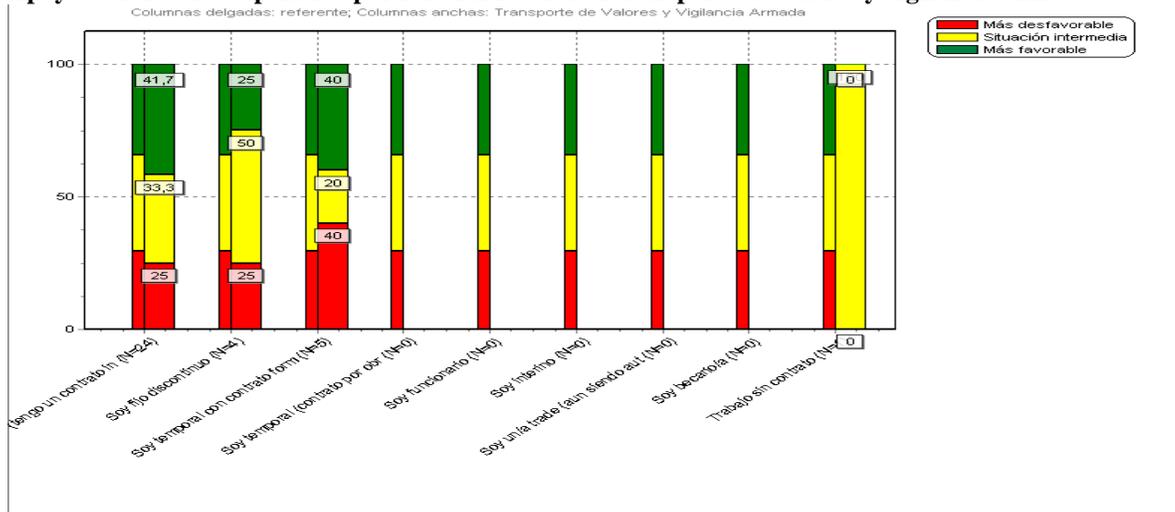
Un 25,71% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los superiores.

Tabla17: Distribución de frecuencias de apoyo social de los superiores

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	50,0 [N=19]	26,3 [N=10]	23,7 [N=9]	[N=2]
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	77,1 [N=27]	8,6 [N=3]	14,3 [N=5]	[N=5]
¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	66,7 [N=24]	16,7 [N=6]	16,7 [N=6]	[N=4]

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

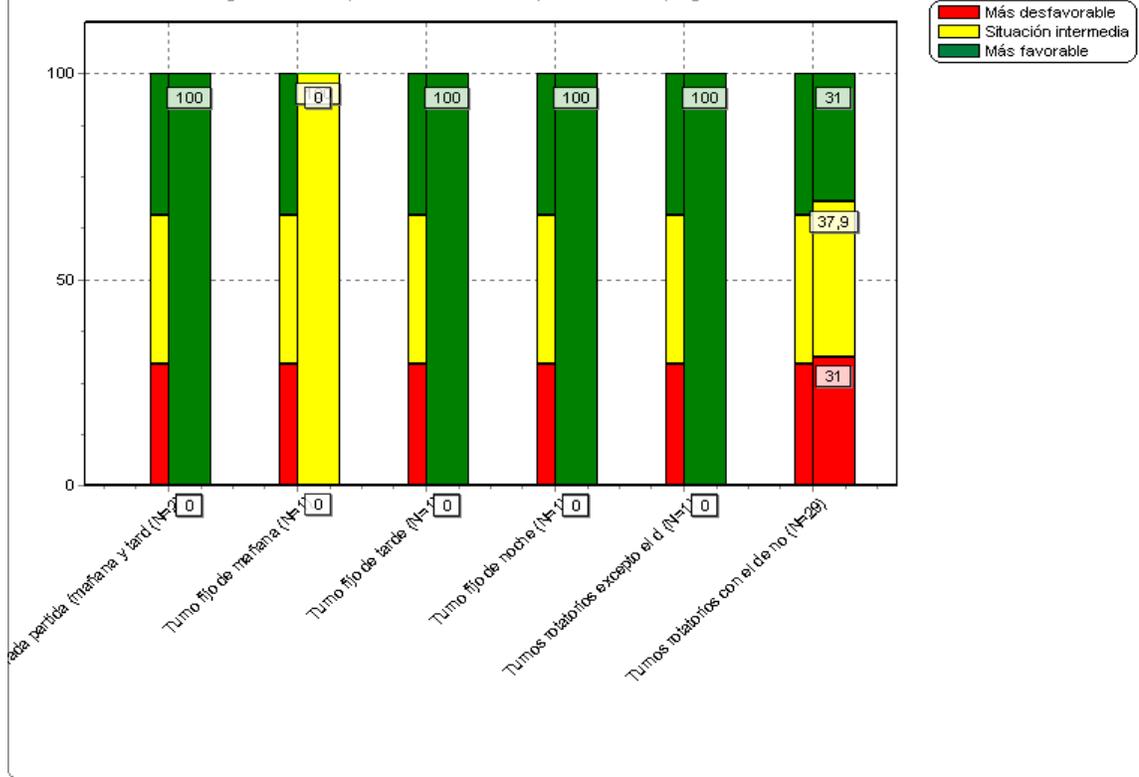
Apoyo social de los superiores por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Apoyo social de los superiores por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada

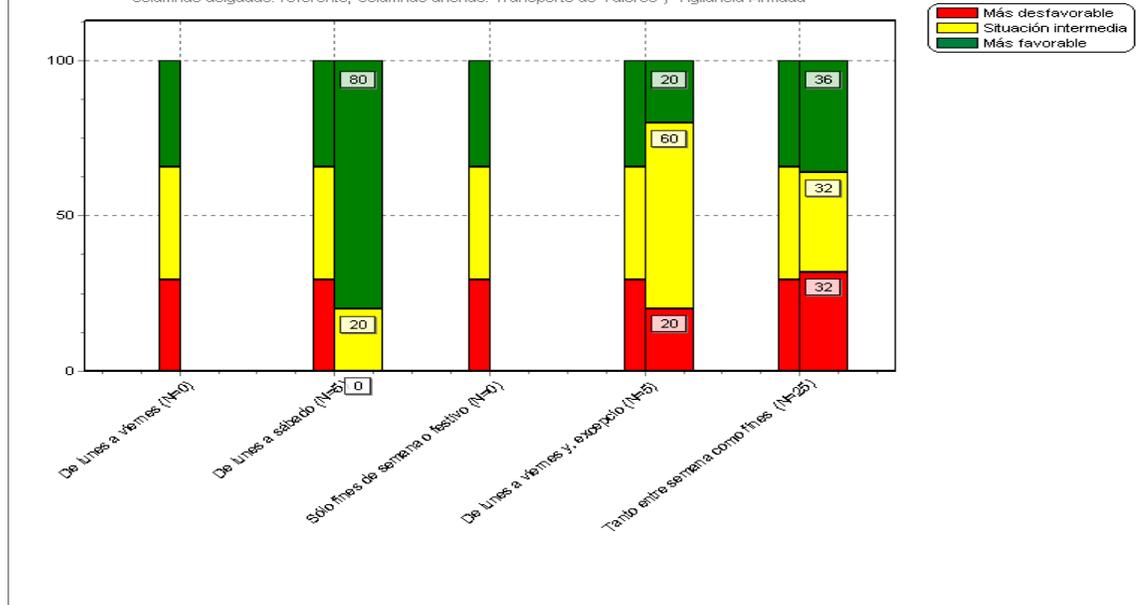
Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Apoyo social de los superiores por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada

Columnas delgadas: referente; Columnas anchas: Transporte de Valores y Vigilancia Armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

11) Conflicto de rol

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

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

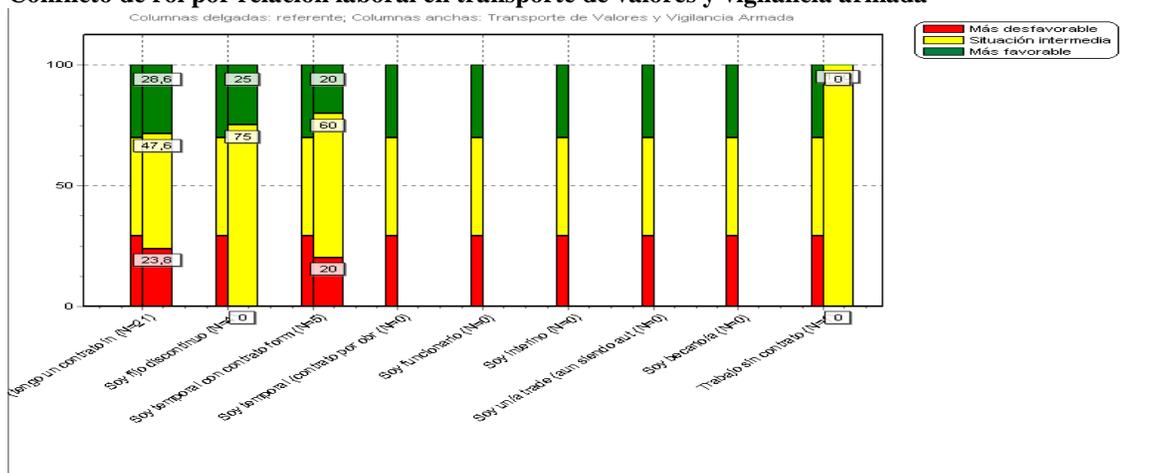
Un 18,75% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla18: Distribución de frecuencias conflicto de rol

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	30,6 [N=11]	13,9 [N=5]	55,6 [N=20]	[N=4]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	23,5 [N=8]	20,6 [N=7]	55,9 [N=19]	[N=6]
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	27,8 [N=10]	16,7 [N=6]	55,6 [N=20]	[N=4]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	20,6 [N=7]	2,9 [N=1]	76,5 [N=26]	[N=6]

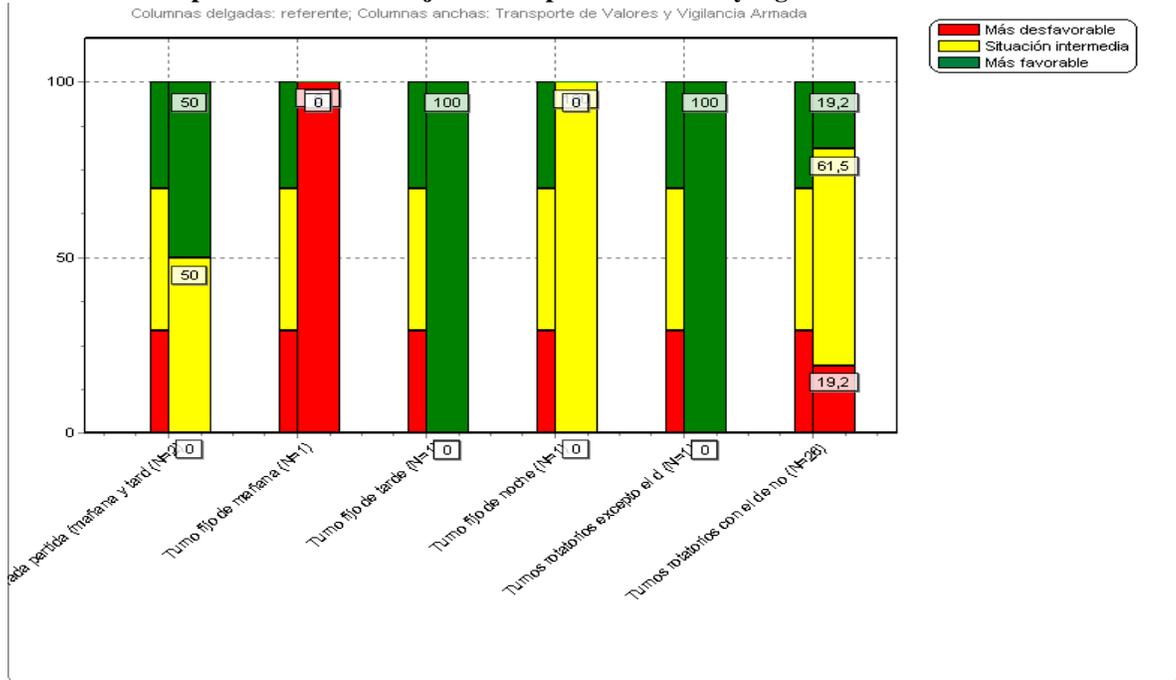
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Conflicto de rol por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



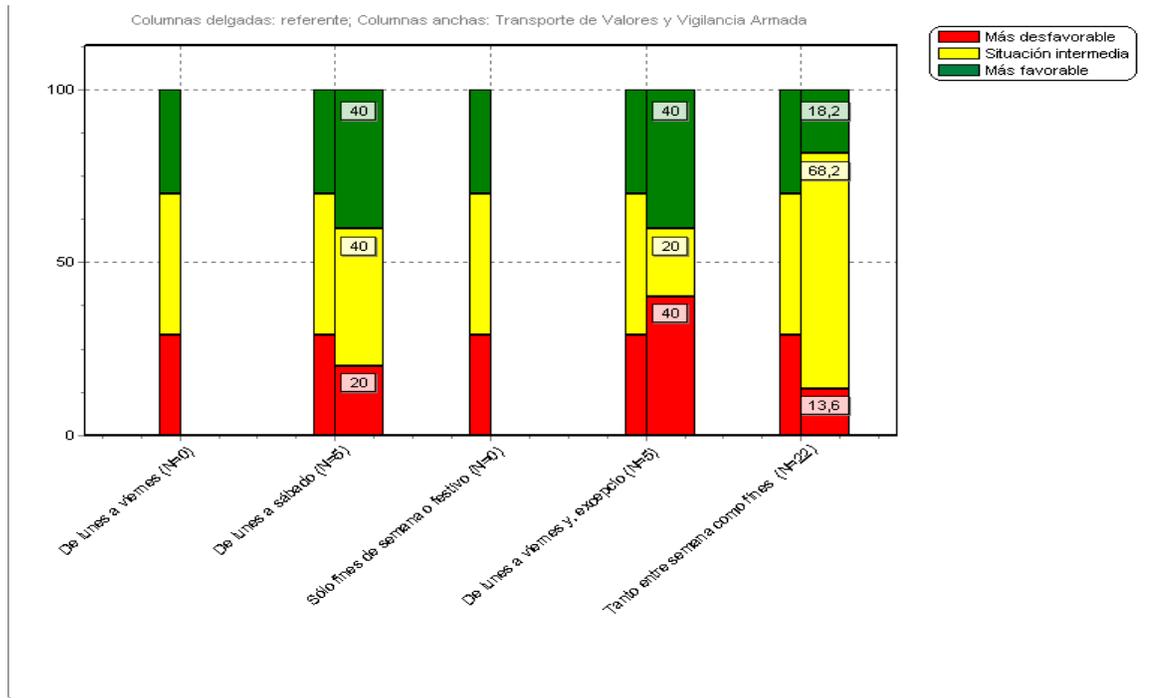
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Conflicto de rol por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Conflicto de rol por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

12) Exigencias psicológicas emocionales

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

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

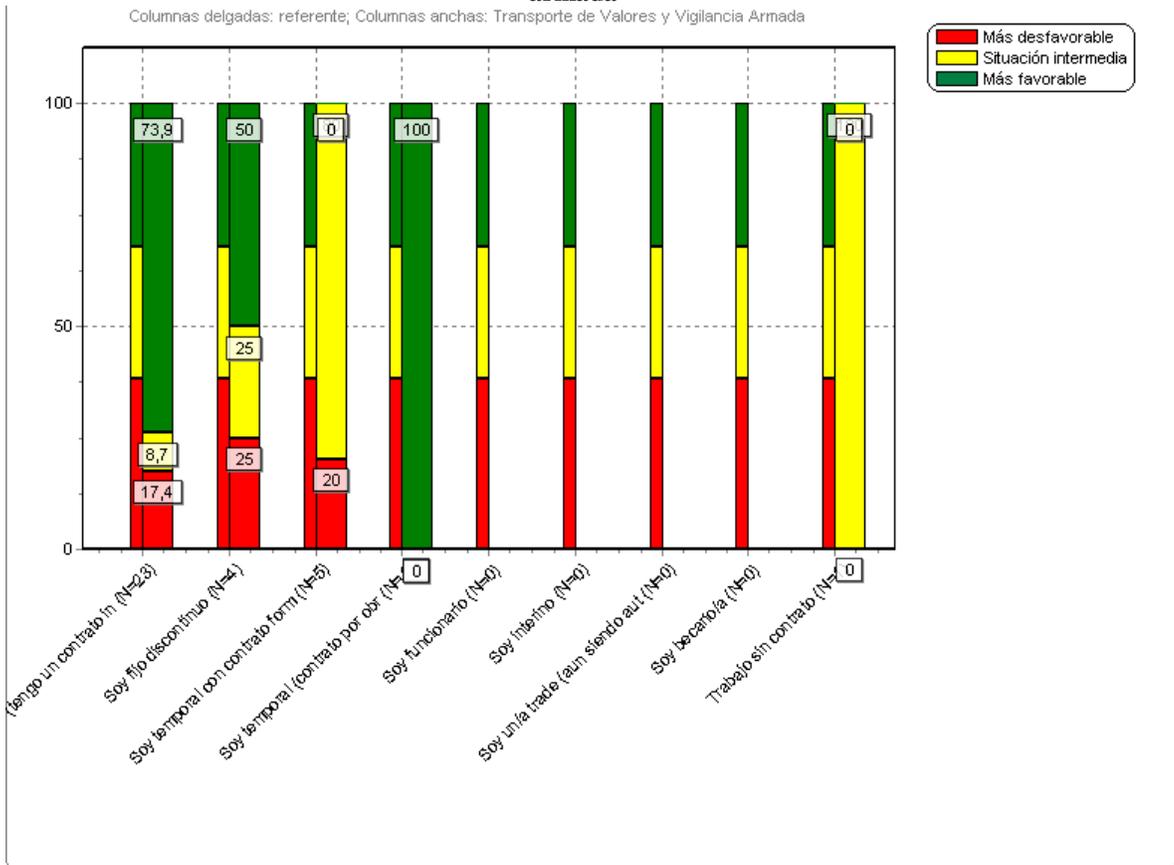
Un 17,14% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas emocionales.

Tabla19: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	5,7 [N=2]	17,1 [N=6]	77,1 [N=27]	[N=5]
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	17,1 [N=6]	14,3 [N=5]	68,6 [N=24]	[N=5]
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	11,4 [N=4]	14,3 [N=5]	74,3 [N=26]	[N=5]

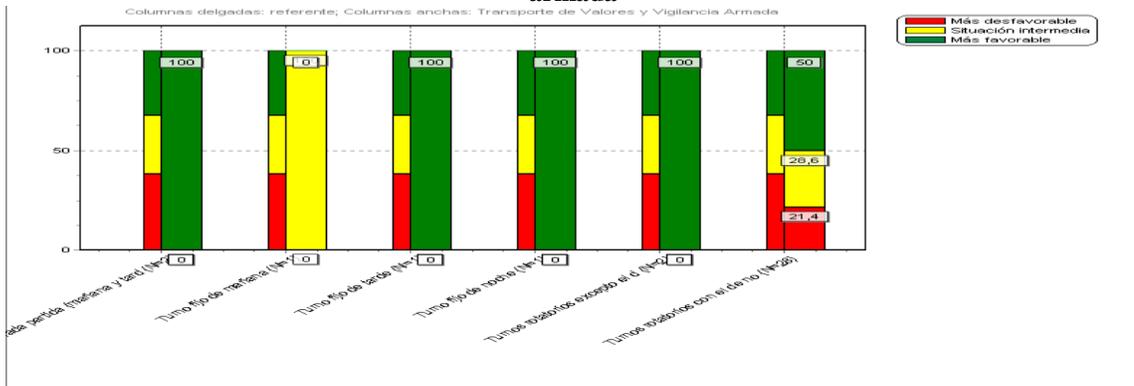
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas emocionales por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



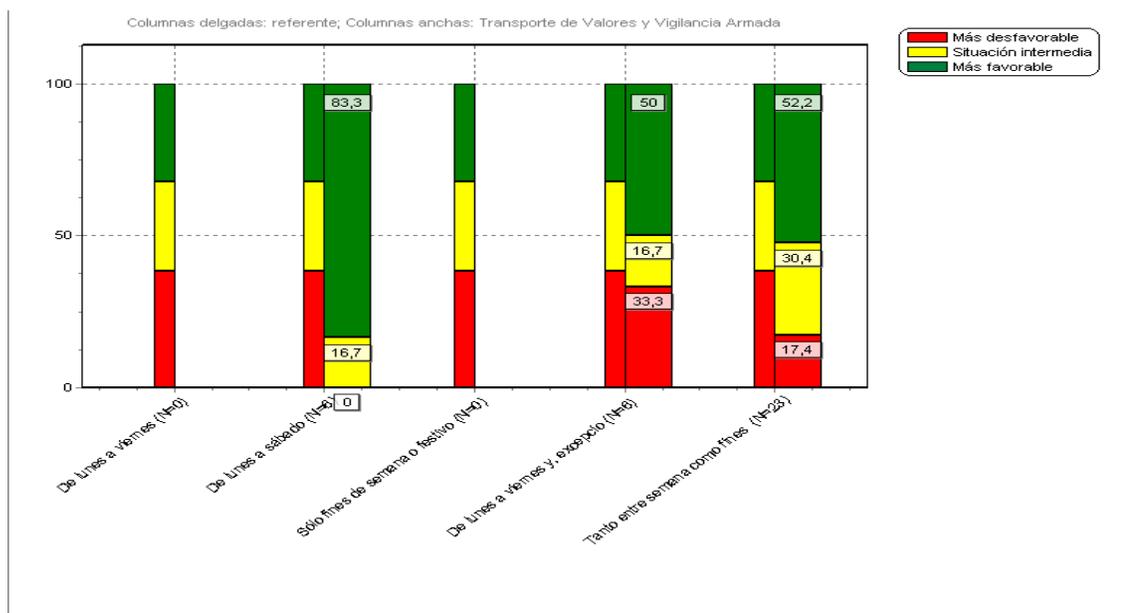
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas emocionales por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas emocionales por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

13) Calidad del liderazgo

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

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

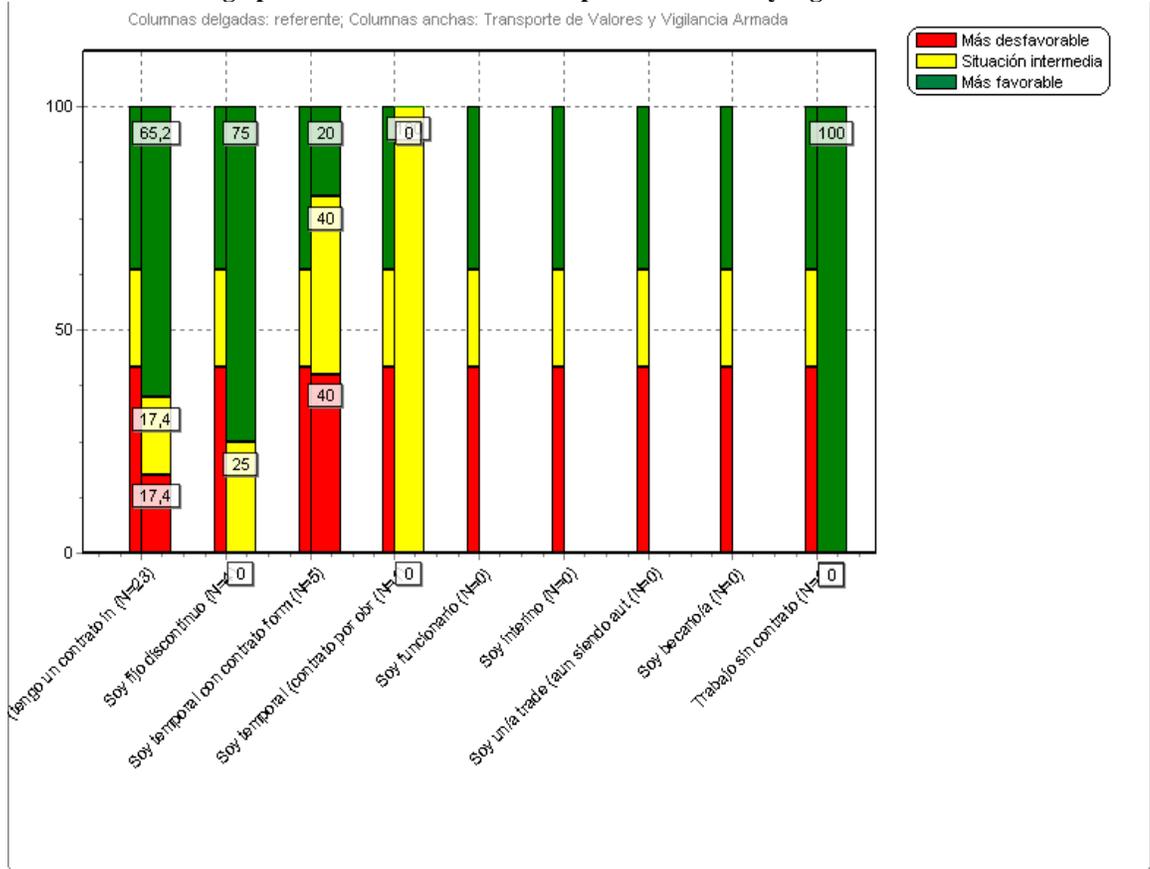
Un 17,14% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Calidad del liderazgo.

Tabla20: Distribución de frecuencias de calidad del liderazgo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
Tus actuales jefes inmediatos	%	%	%	N
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional?	61,1 [N=22]	16,7 [N=6]	22,2 [N=8]	[N=4]
¿Planifican bien el trabajo?	82,9 [N=29]	11,4 [N=4]	5,7 [N=2]	[N=5]
¿Resuelven bien los conflictos?	71,4 [N=25]	14,3 [N=5]	14,3 [N=5]	[N=5]
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	75,7 [N=28]	10,8 [N=4]	13,5 [N=5]	[N=3]

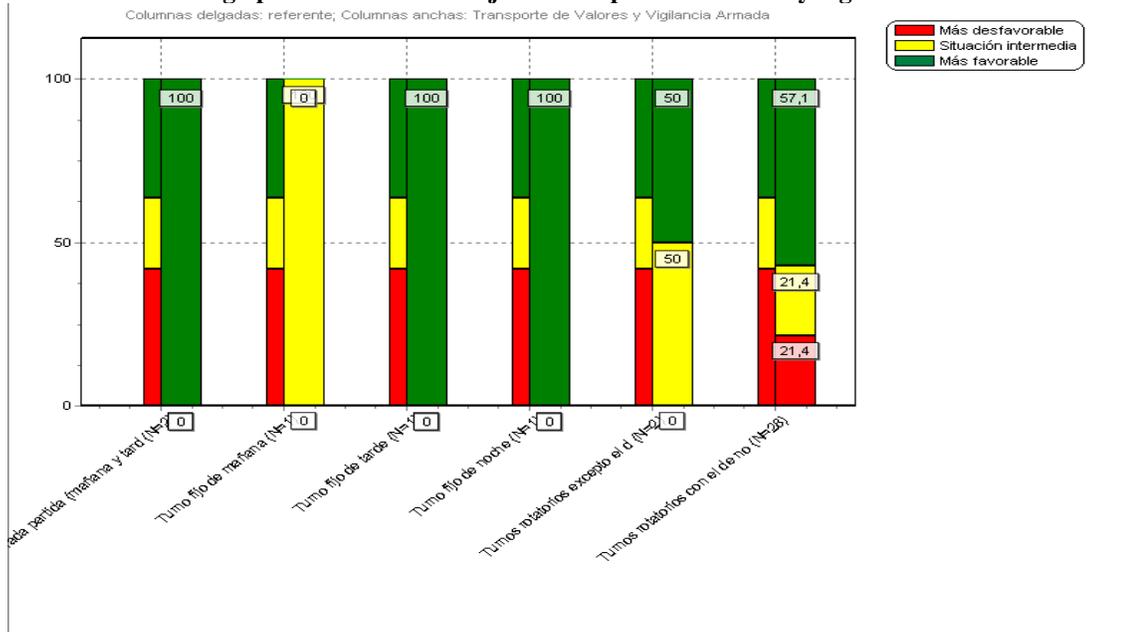
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Calidad del liderazgo por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



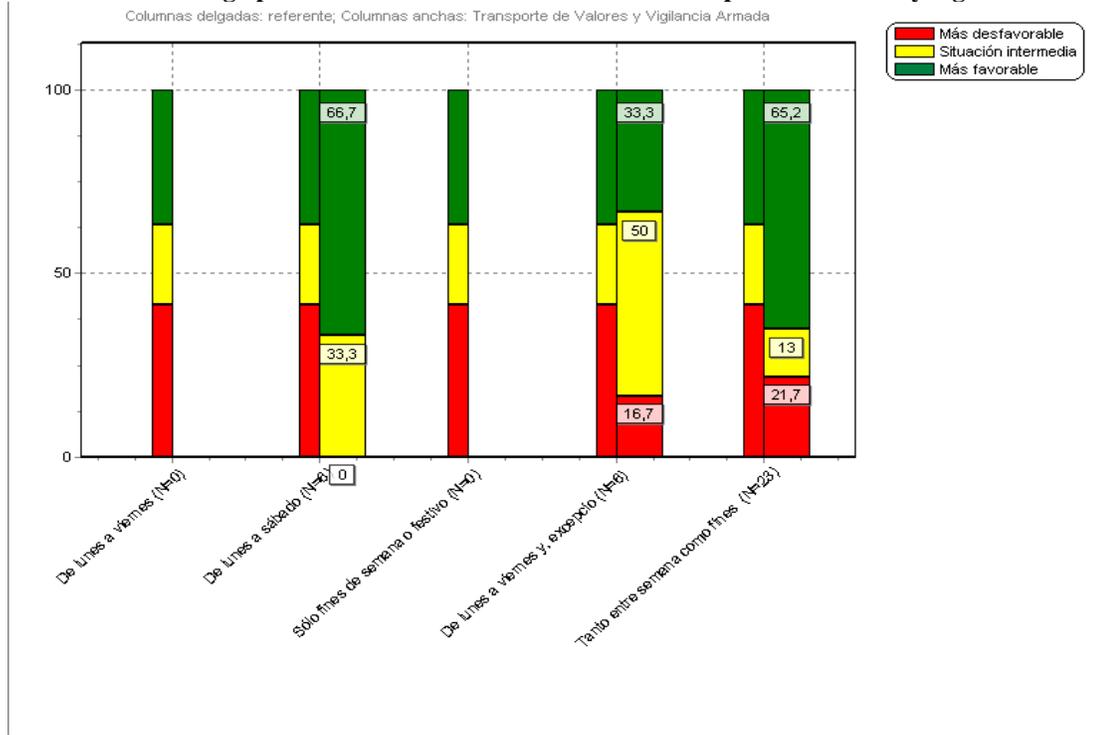
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Calidad del liderazgo por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Calidad del liderazgo por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

14) Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

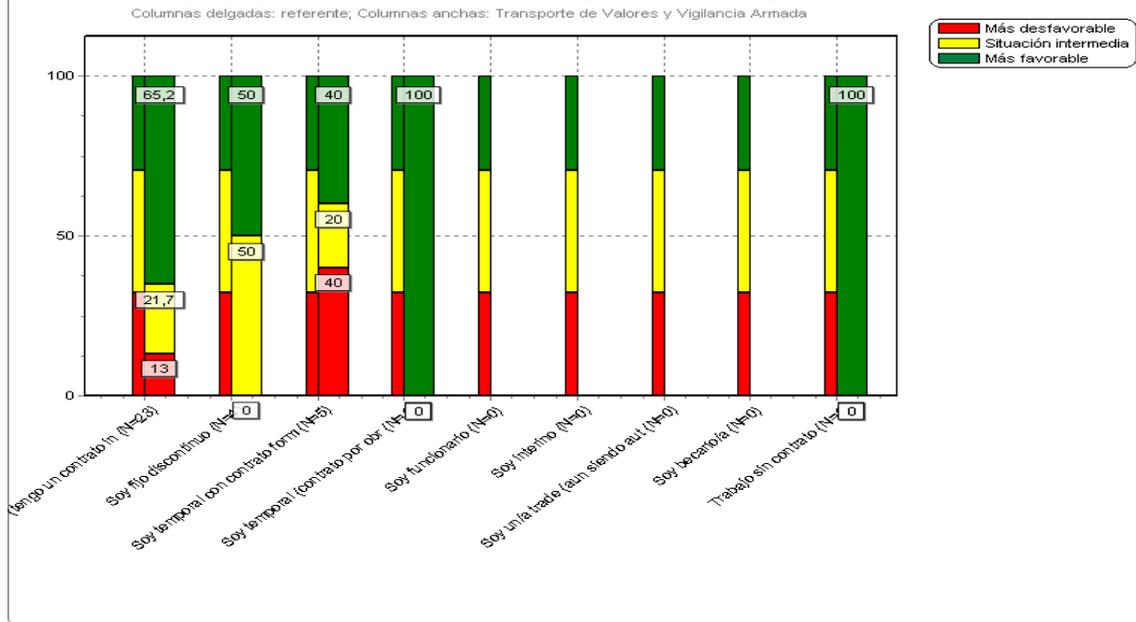
Un 14,29% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla21: Distribución de frecuencias de sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	84,2 [N=32]	10,5 [N=4]	5,3 [N=2]	[N=2]
Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	80,0 [N=28]	11,4 [N=4]	8,6 [N=3]	[N=5]
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	88,6 [N=31]	5,7 [N=2]	5,7 [N=2]	[N=5]

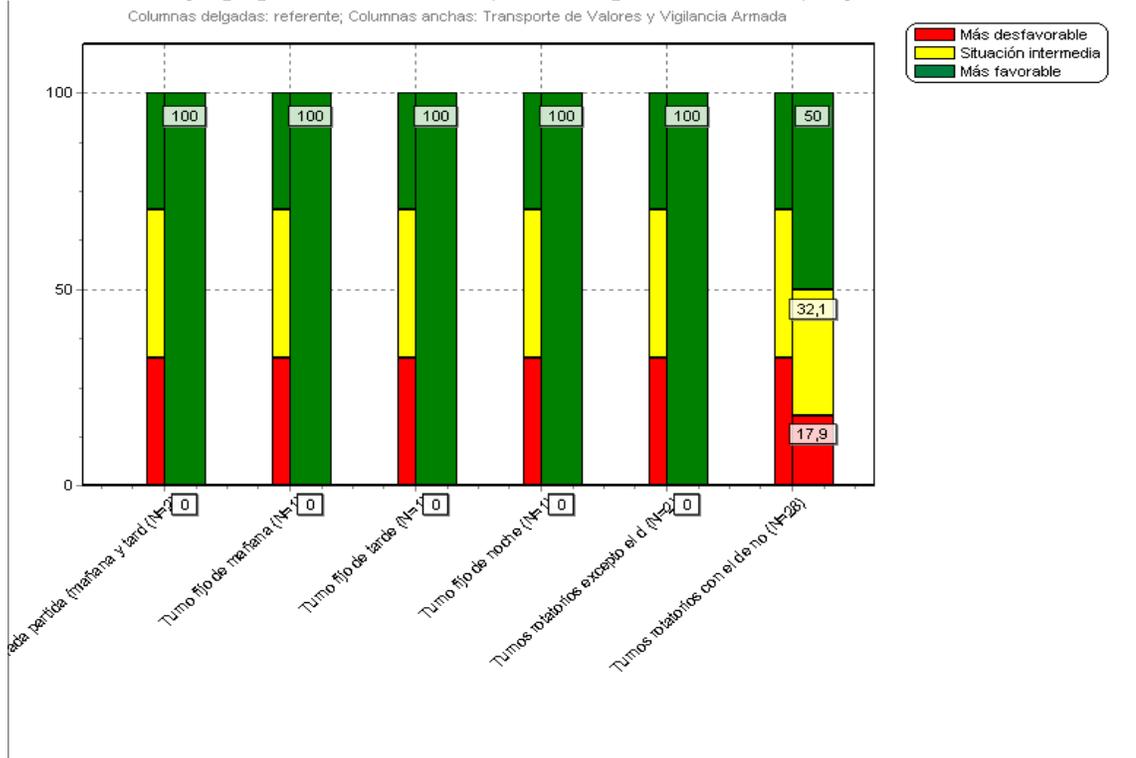
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentimiento de grupo por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



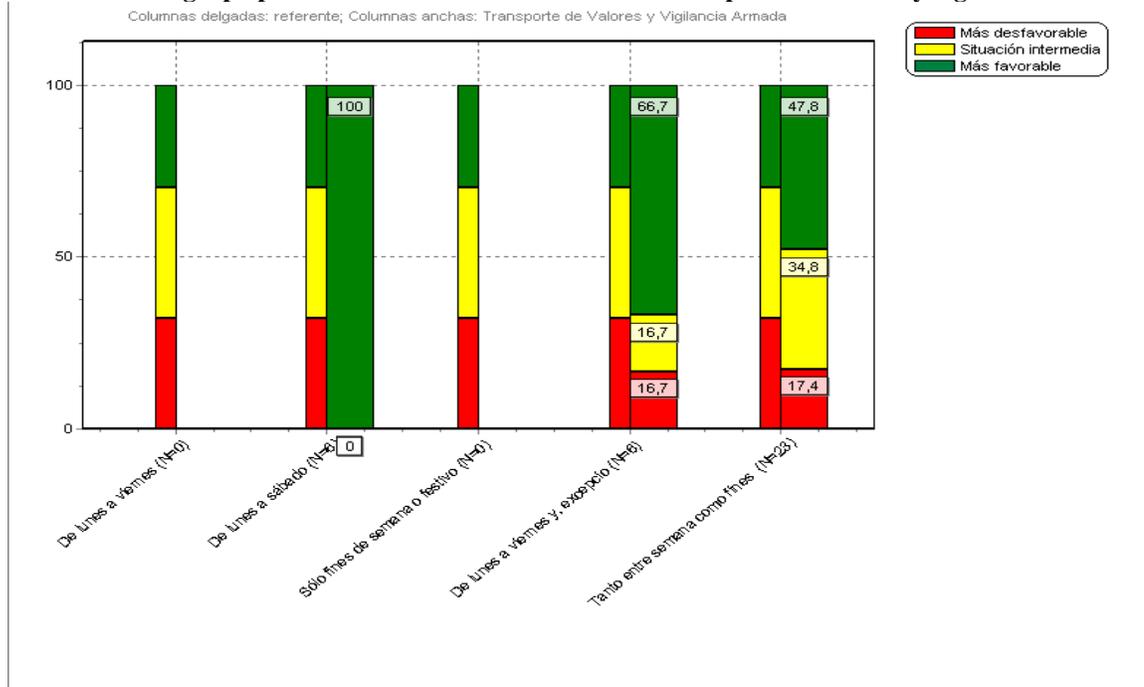
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentimiento de grupo por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentimiento de grupo por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

15) Esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). Aunque en menor medida, este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

En otros casos, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las

políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

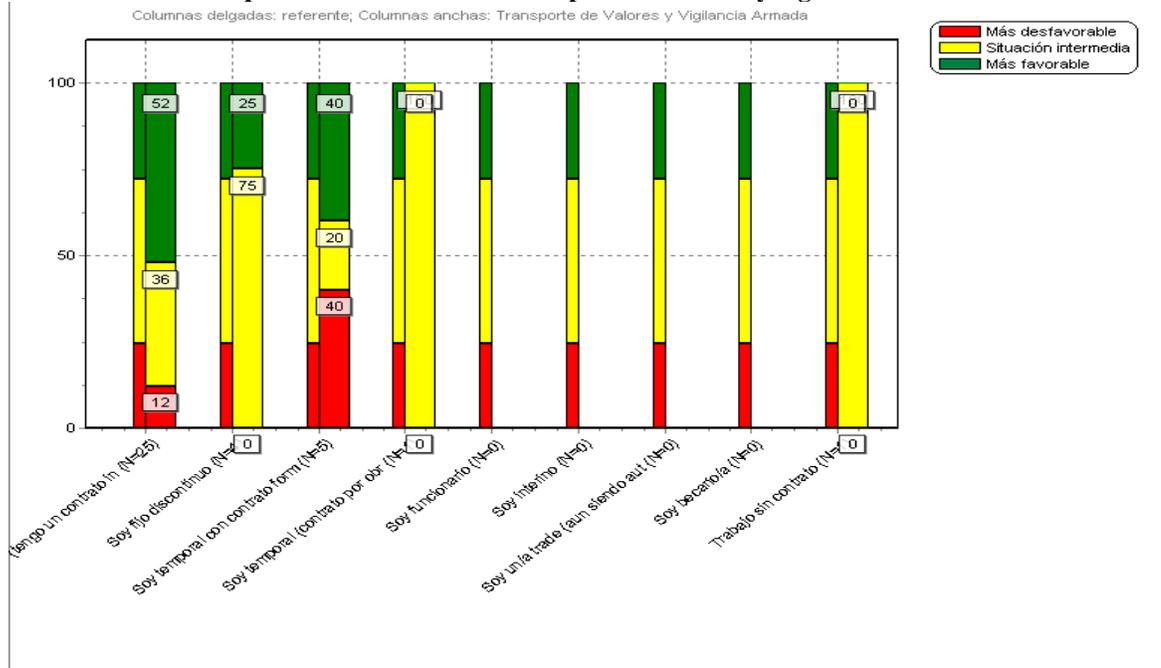
Un 13,51% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Esconder emociones.

Tabla22: Distribución de frecuencias sobre esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	8,1 [N=3]	18,9 [N=7]	73,0 [N=27]	[N=3]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	27,0 [N=10]	16,2 [N=6]	56,8 [N=21]	[N=3]

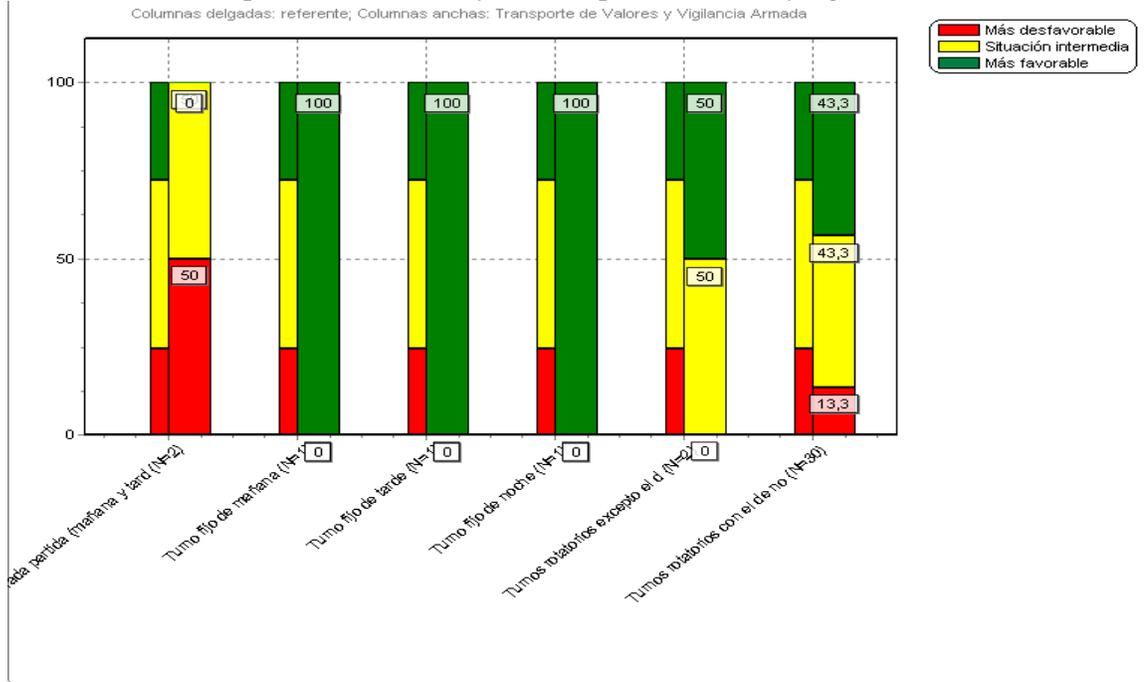
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Esconder emociones por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



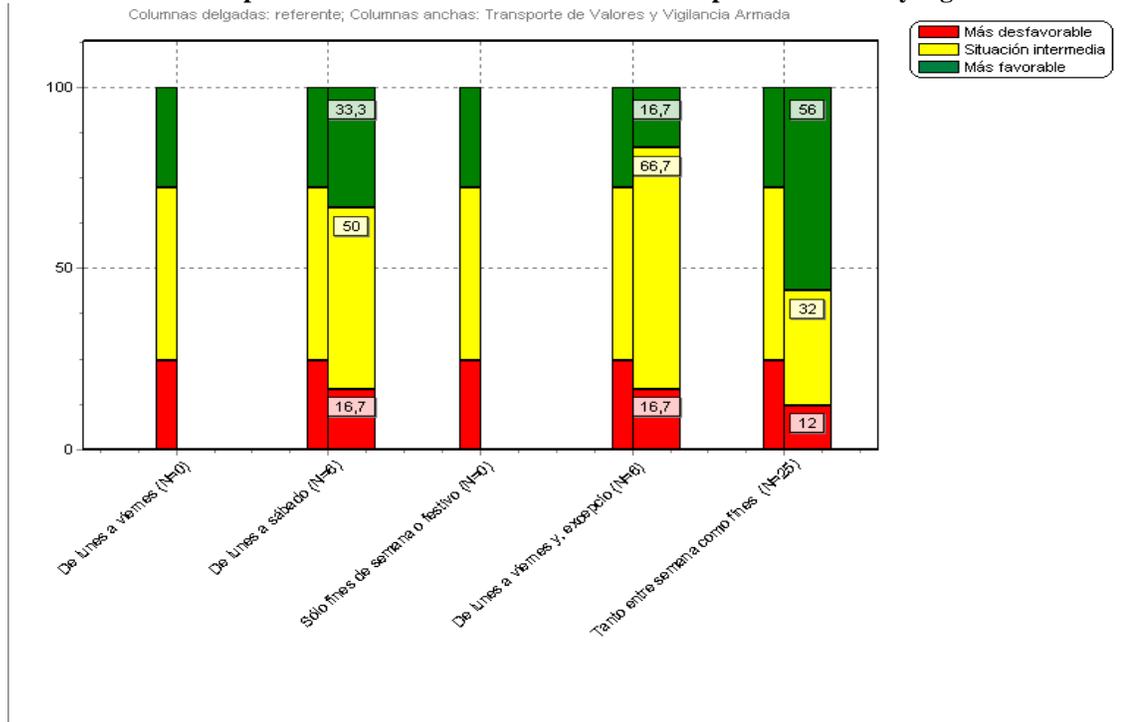
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Esconder emociones por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Esconder emociones por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

16) Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

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

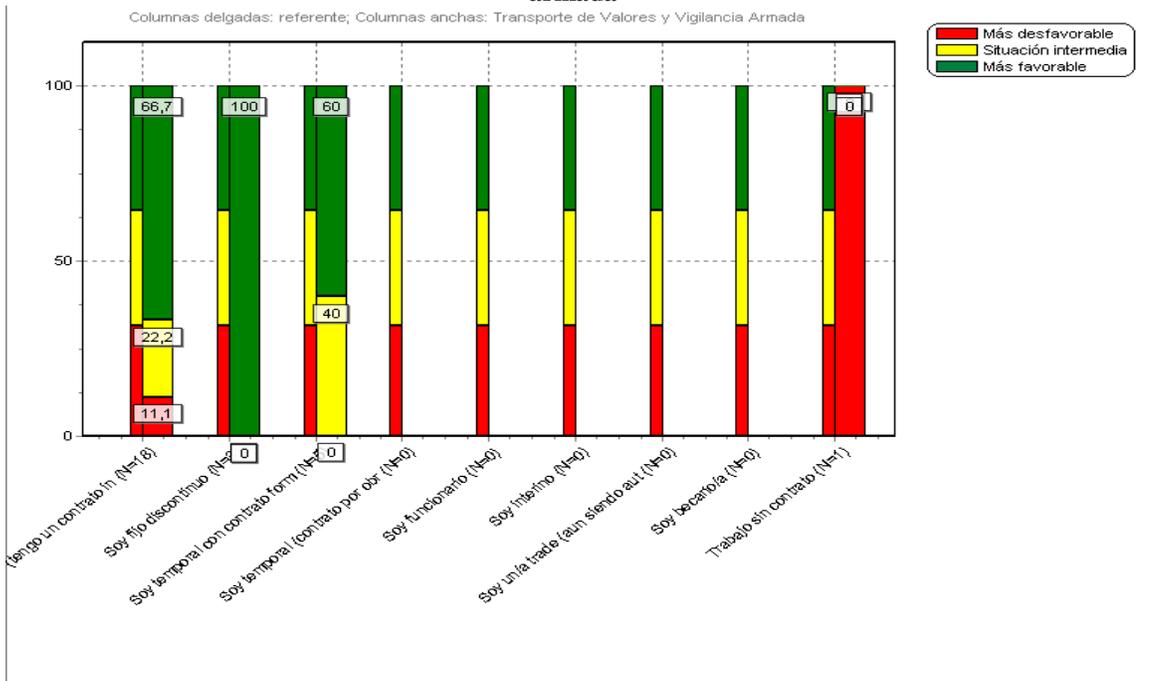
Un 11,11% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

Tabla23: Distribución de frecuencias de exigencias psicológicas cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	27,8 [N=10]	16,7 [N=6]	55,6 [N=20]	[N=4]
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	11,4 [N=4]	11,4 [N=4]	77,1 [N=27]	[N=5]
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	86,5 [N=32]	2,7 [N=1]	10,8 [N=4]	[N=3]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	82,1 [N=23]	7,1 [N=2]	10,7 [N=3]	[N=12]

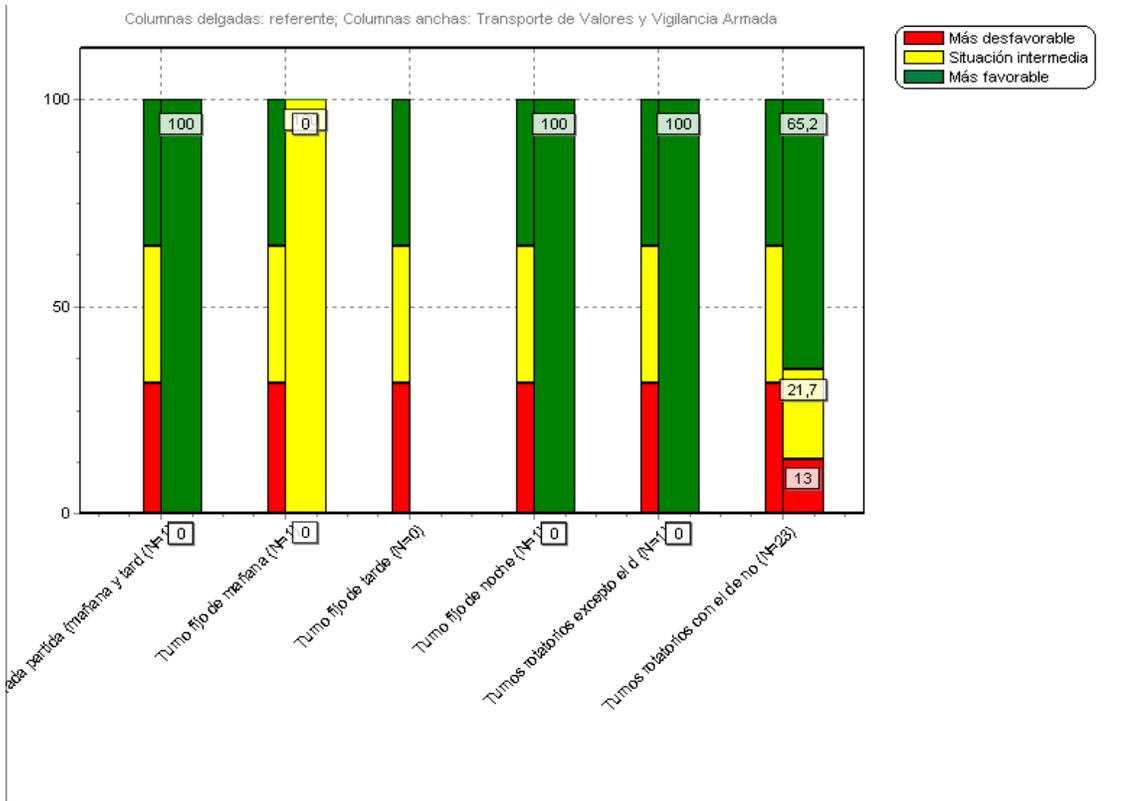
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas cuantitativas por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



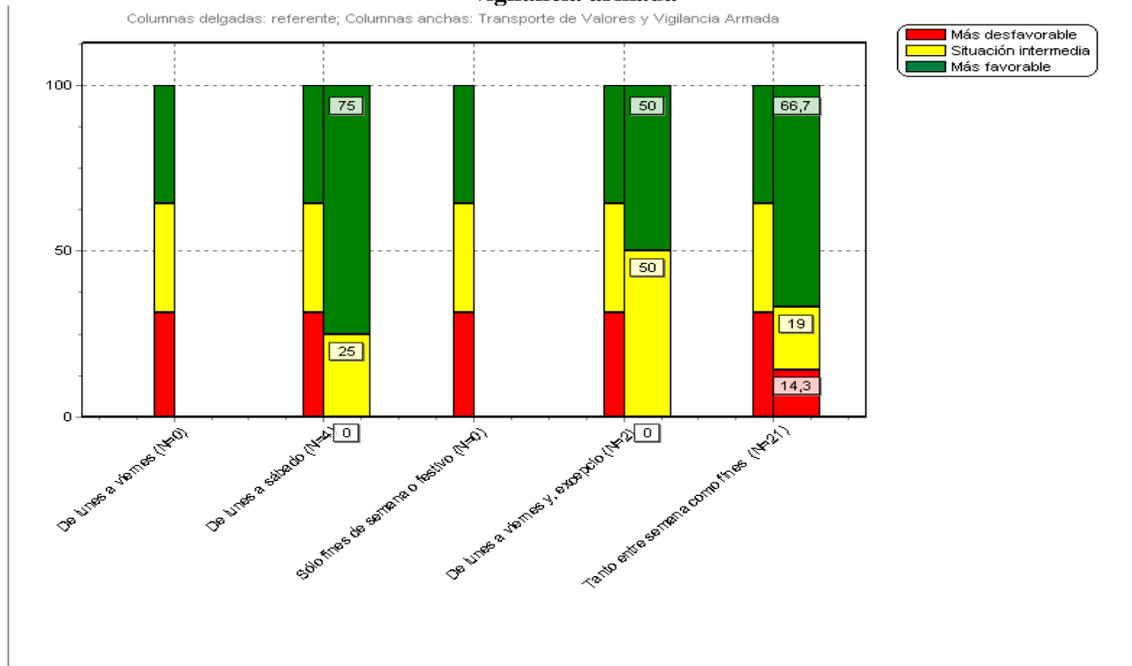
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas cuantitativas por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Exigencias psicológicas cuantitativas por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

17) Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

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

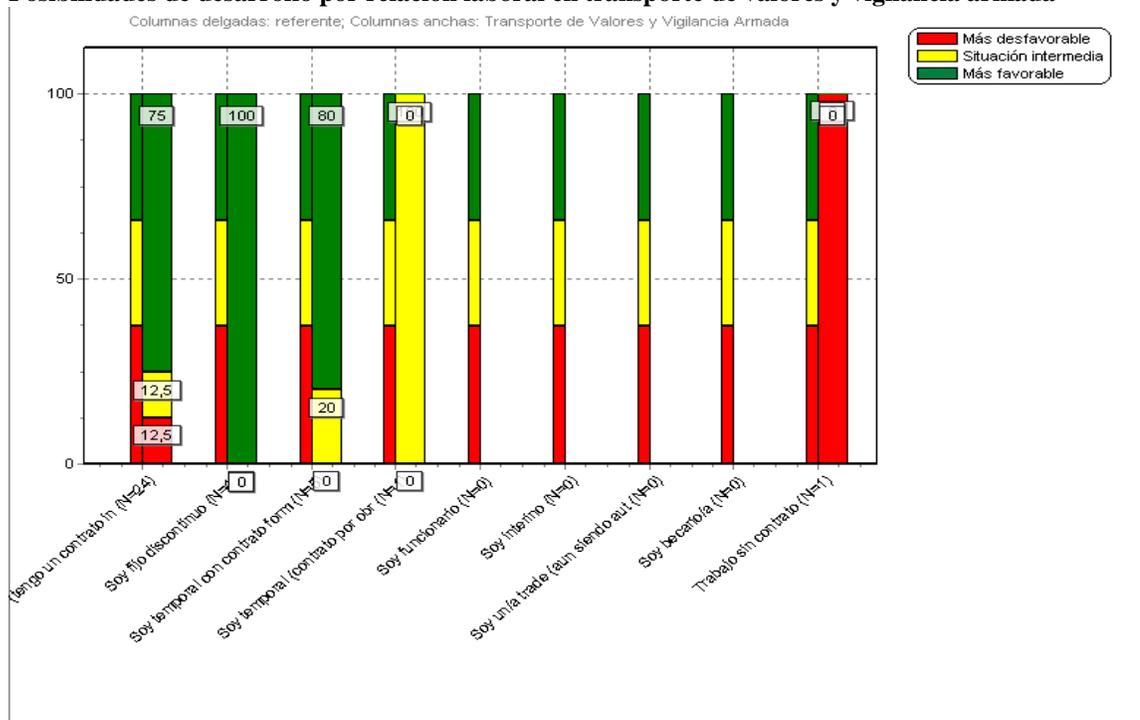
Un 11,11% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla24: Distribución de frecuencias de posibilidades de desarrollo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	84,2 [N=32]	2,6 [N=1]	13,2 [N=5]	[N=2]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	83,8 [N=31]	5,4 [N=2]	10,8 [N=4]	[N=3]
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	82,1 [N=32]	7,7 [N=3]	10,3 [N=4]	[N=1]
¿Tu trabajo es variado?	56,8 [N=21]	5,4 [N=2]	37,8 [N=14]	[N=3]

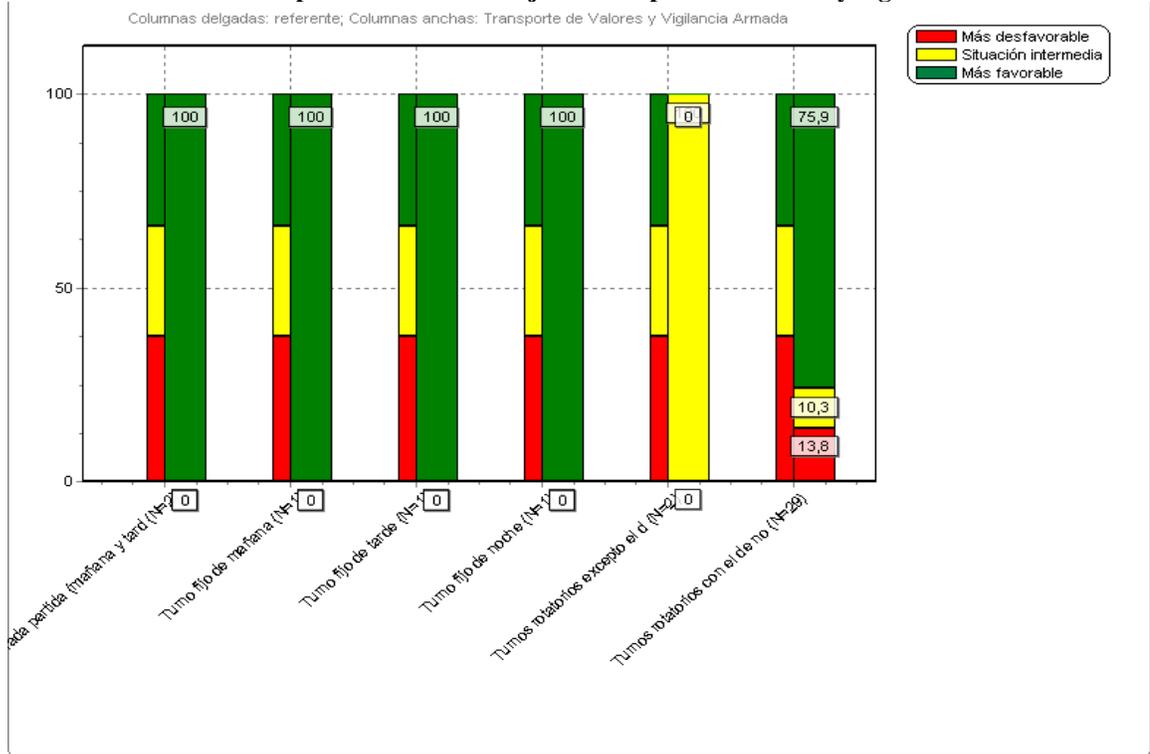
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidades de desarrollo por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



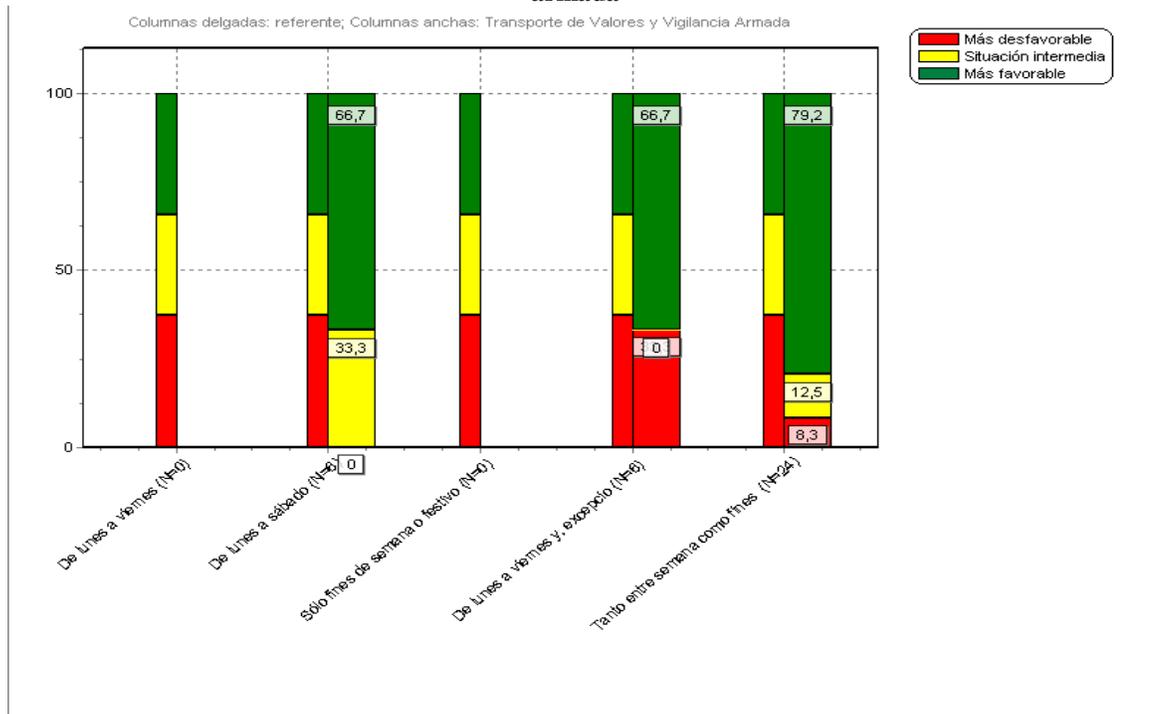
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidad de desarrollo por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Posibilidades de desarrollo por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

18) Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo ejecuta.

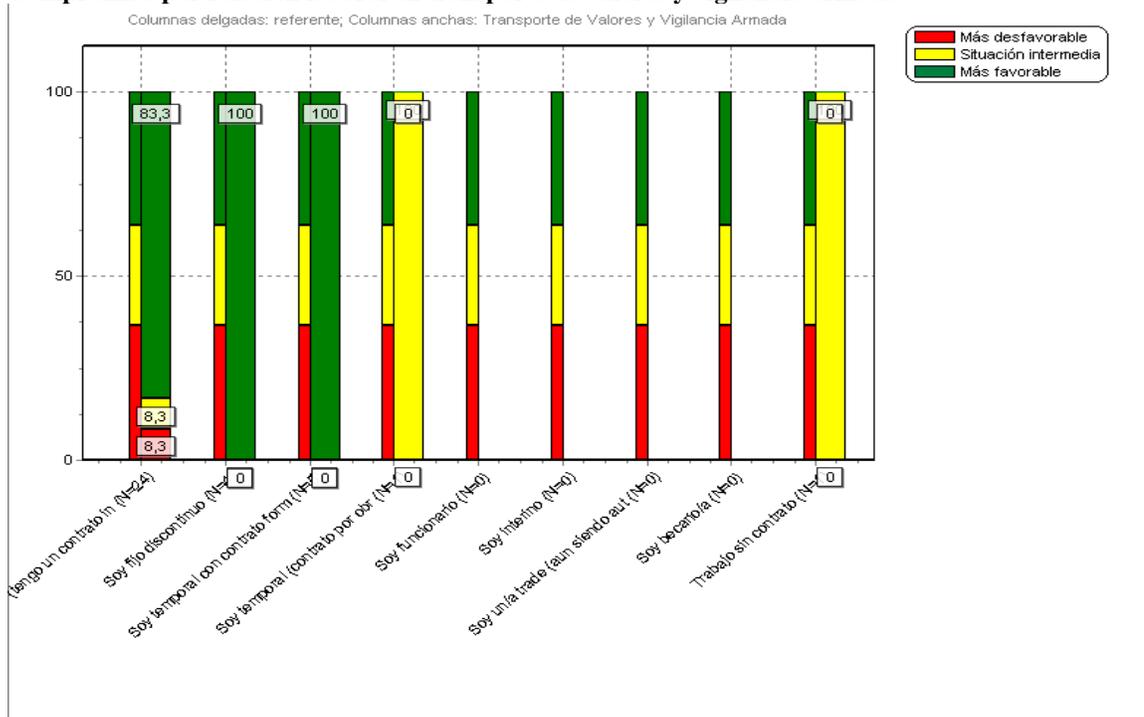
Un 5,56% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Compromiso.

Tabla25: Distribución de frecuencias de compromiso

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	86,1 [N=31]	2,8 [N=1]	11,1 [N=4]	[N=4]
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	86,5 [N=32]	10,8 [N=4]	2,7 [N=1]	[N=3]
¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	78,4 [N=29]	13,5 [N=5]	8,1 [N=3]	[N=3]
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	86,5 [N=32]	8,1 [N=3]	5,4 [N=2]	[N=3]

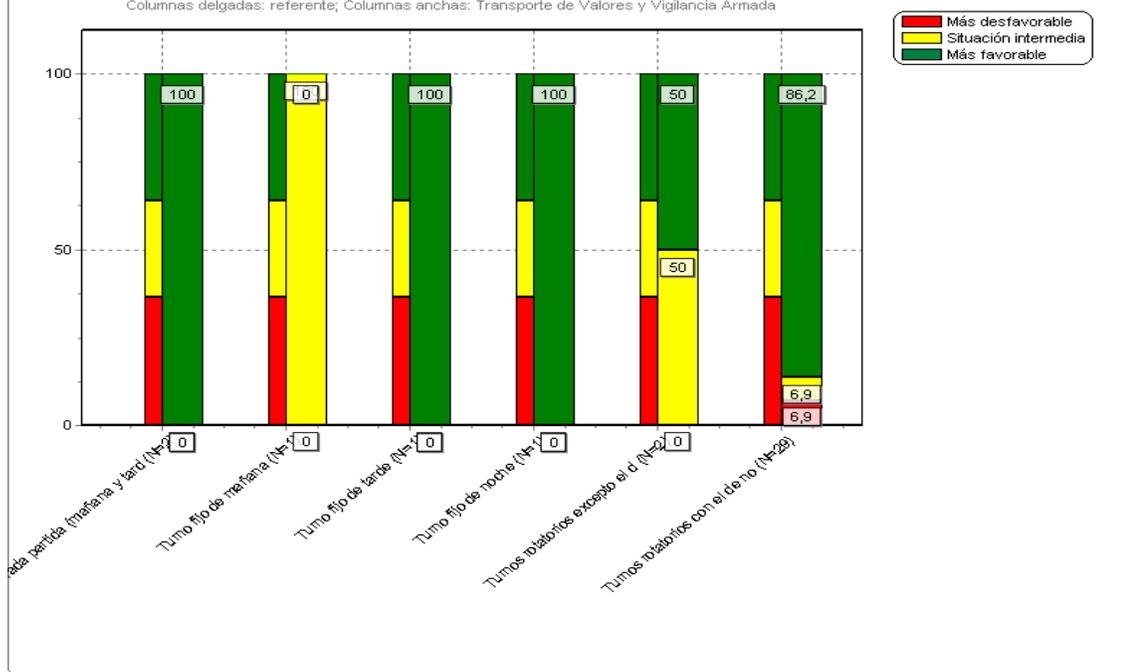
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Compromiso por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



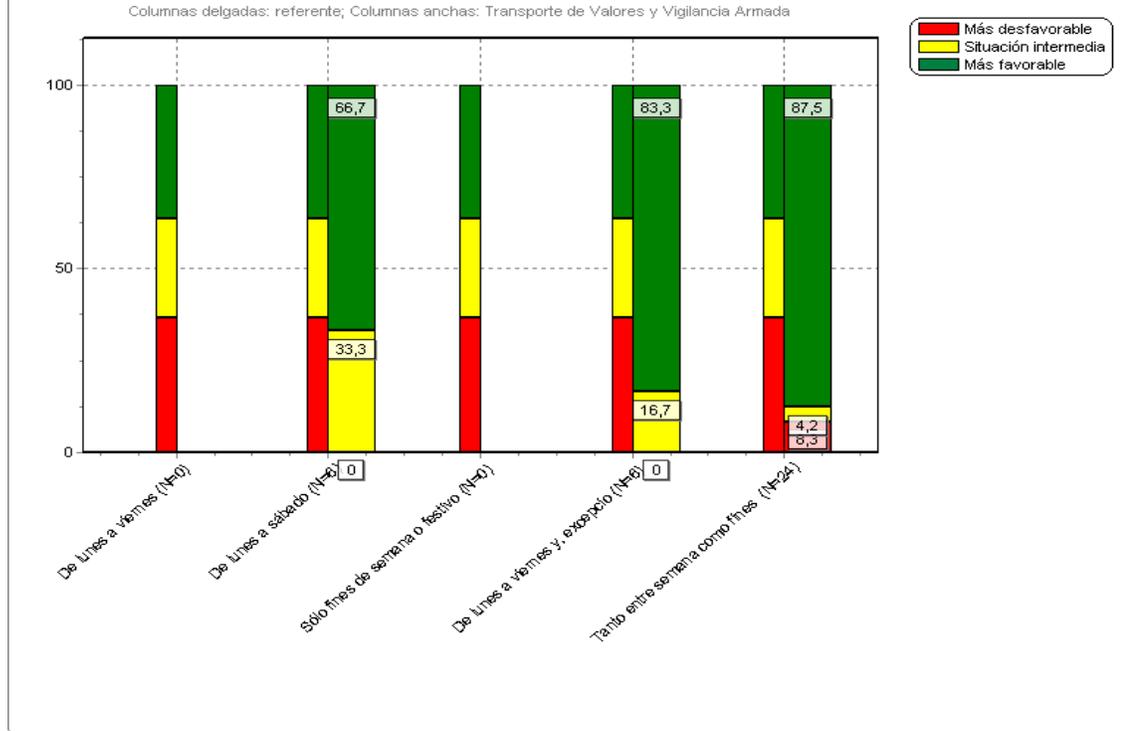
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Compromiso por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Compromiso por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

19) Claridad de rol

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

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

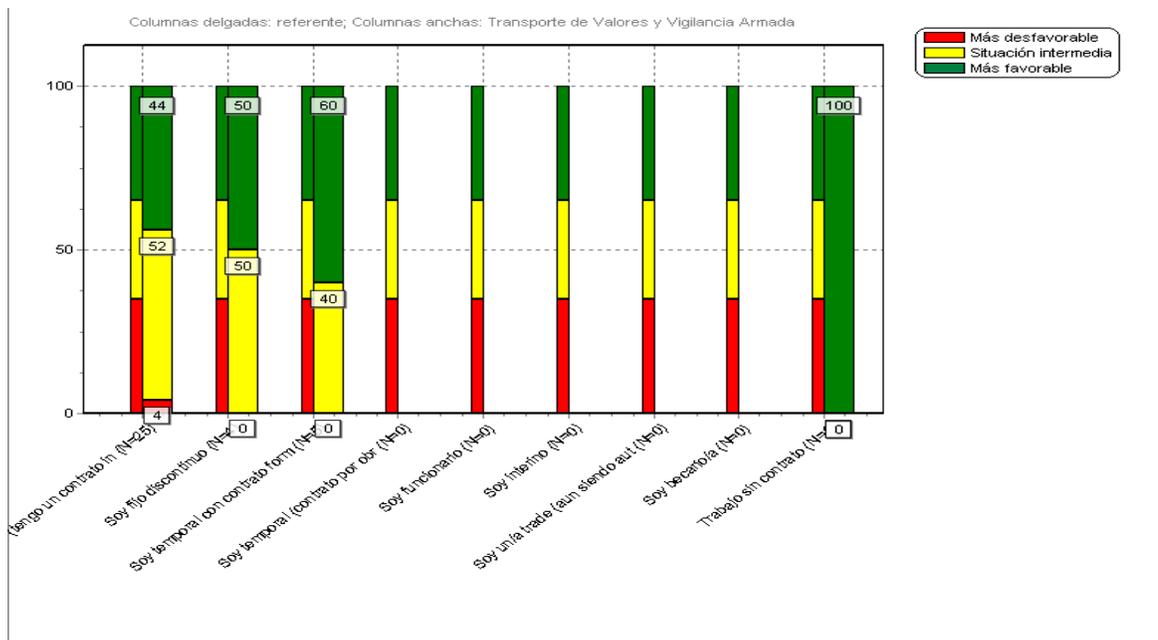
Un 2,86% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla26: Distribución de frecuencias de claridad de rol

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	63,9 [N=23]	13,9 [N=5]	22,2 [N=8]	[N=4]
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	100,0 [N=36]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=4]
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	100,0 [N=38]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=2]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	88,9 [N=32]	5,6 [N=2]	5,6 [N=2]	[N=4]

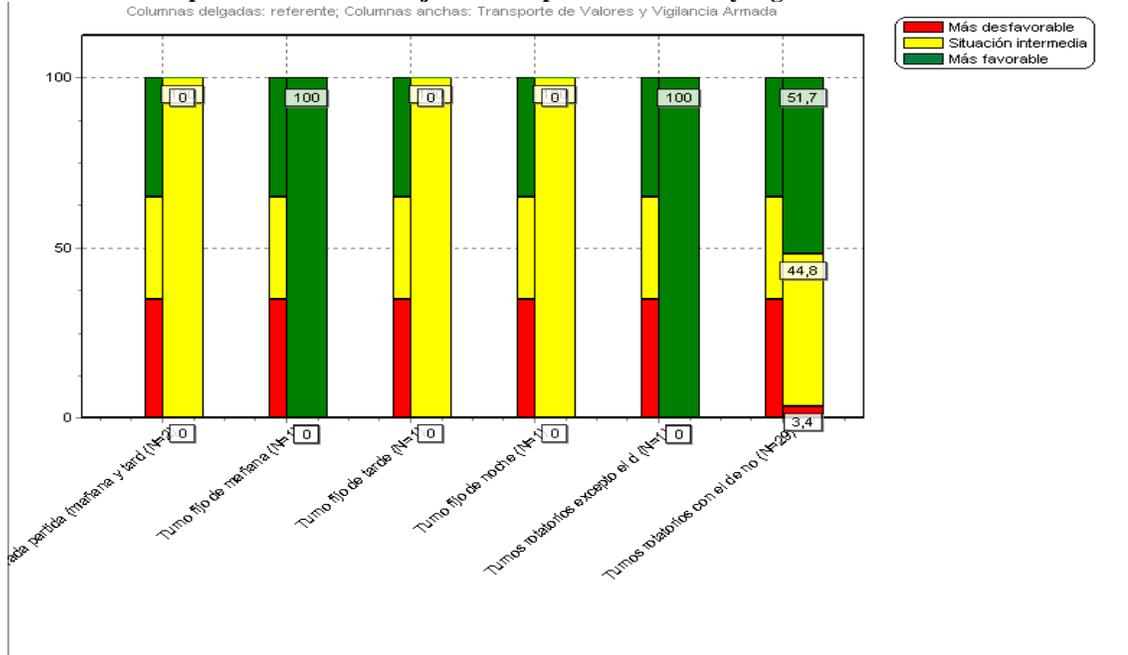
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Claridad de rol por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



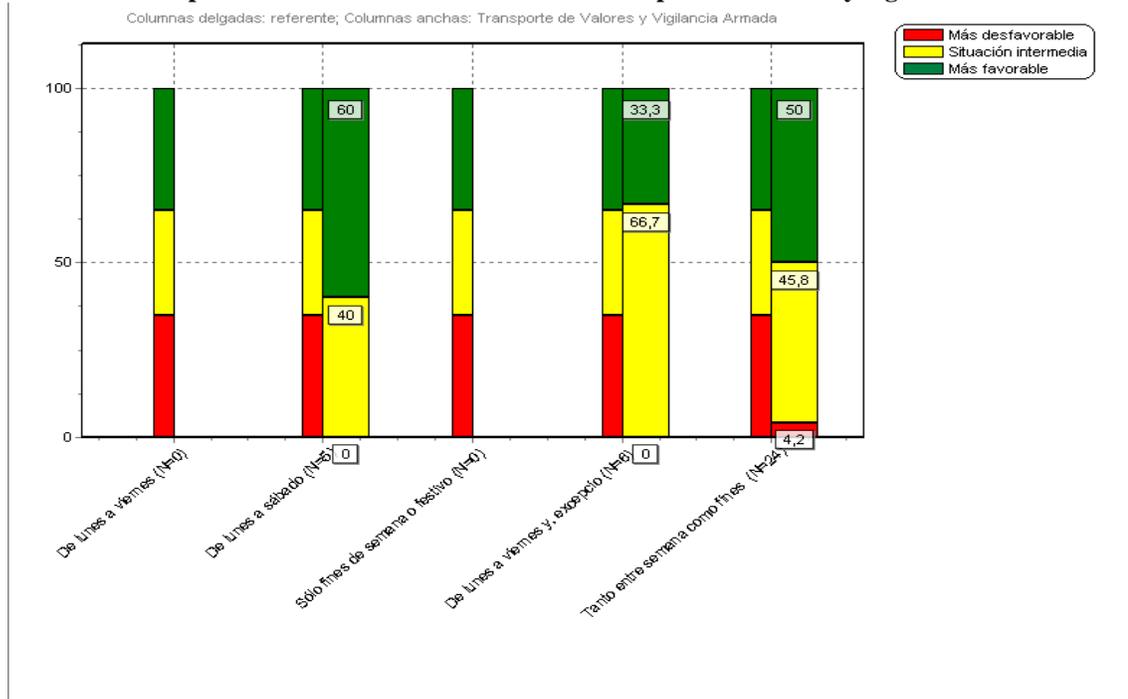
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Claridad de rol por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Claridad de rol por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

20) Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

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

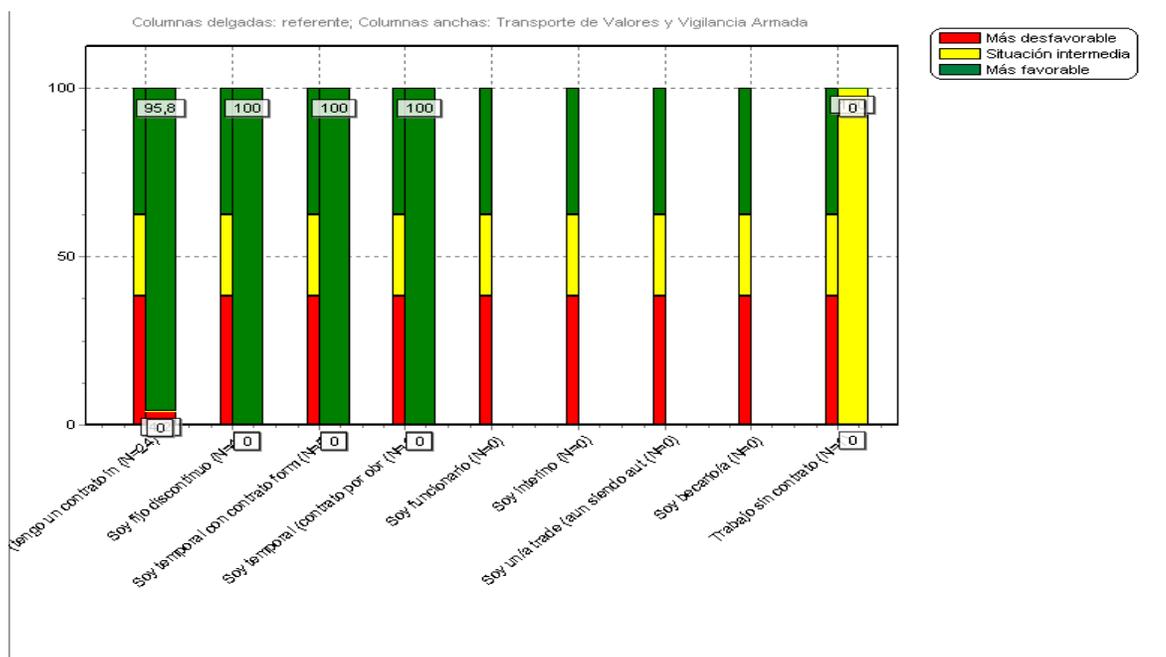
Un 2,78% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla27: Distribución de frecuencias de sentido del trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	91,7 [N=33]	5,6 [N=2]	2,8 [N=1]	[N=4]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	97,3 [N=36]	2,7 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=3]
¿Tienen sentido tus tareas?	94,6 [N=35]	2,7 [N=1]	2,7 [N=1]	[N=3]

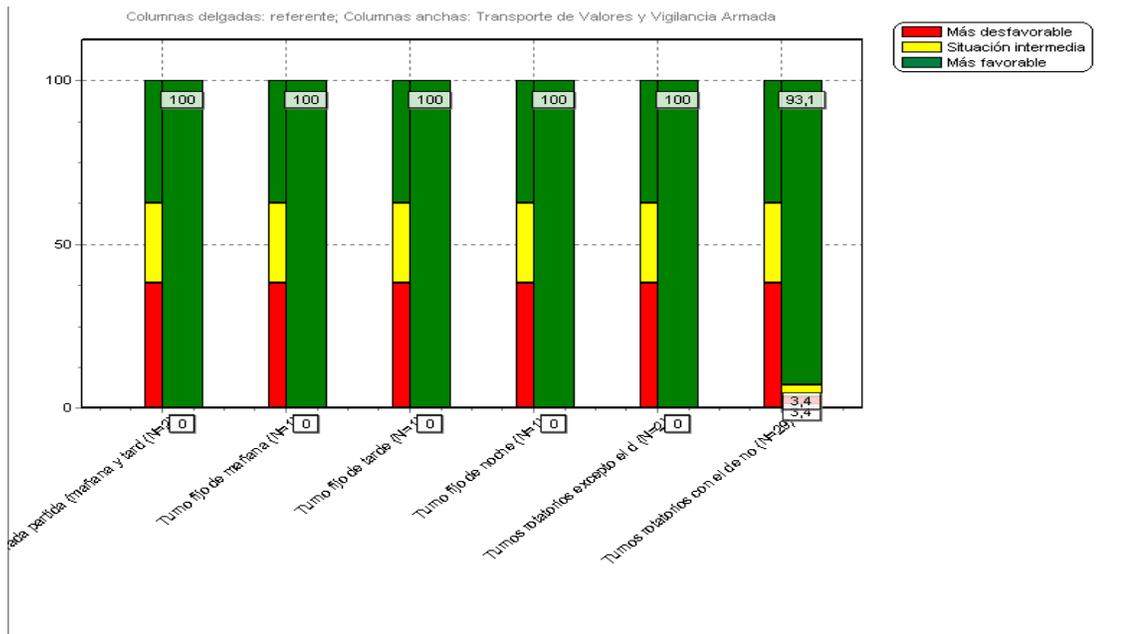
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentido del trabajo por relación laboral en transporte de valores y vigilancia armada



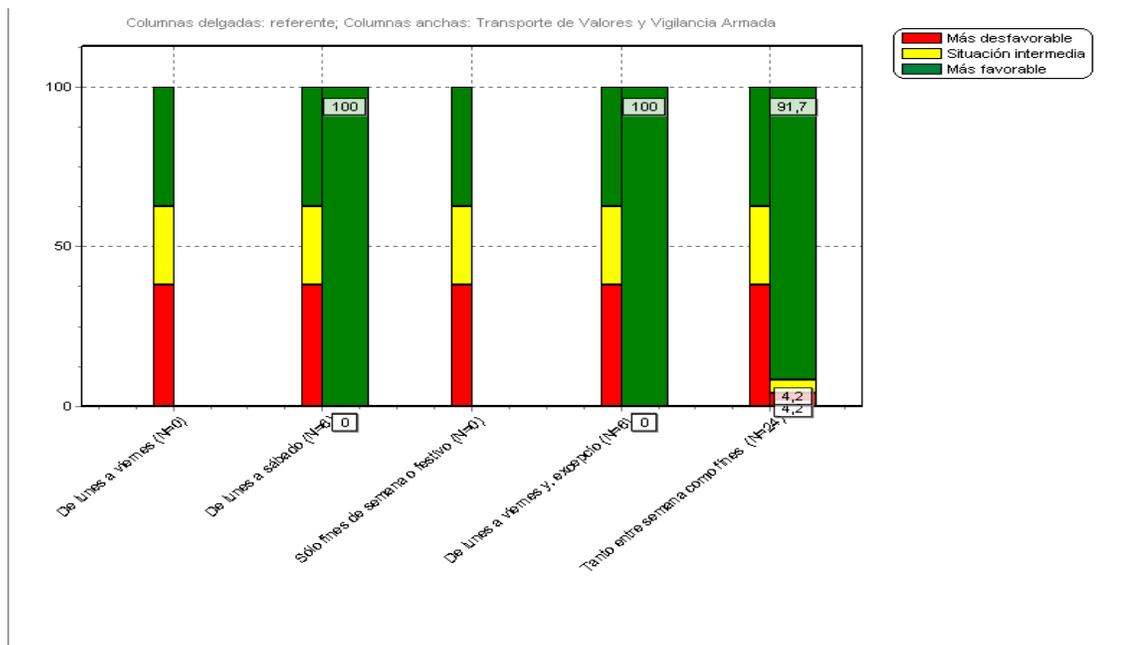
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentido del trabajo por horario de trabajo en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Sentido del trabajo por días laborables de la semana en transporte de valores y vigilancia armada



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

6.2. Resultados de la ficha socioeconómica

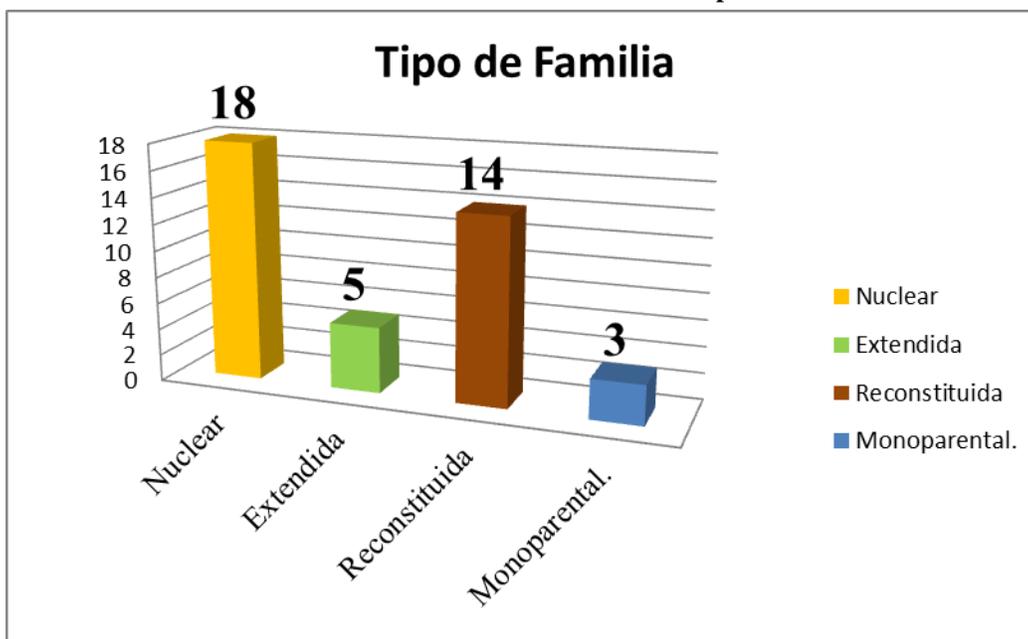
Se muestra los resultados de este instrumento de acuerdo a las categorías que se plantearon al principio de este capítulo, es decir, Familia, Vivienda y Relaciones Hijos-Entenado.

Familia

La siguiente tabla corresponde a los tipos de Familia:

Con respecto a los tipos de familia a los cuales pertenecen los vigilantes de seguridad son los siguientes: 18 de ellos corresponde a una familiar nuclear, seguido con 5 vigilantes que pertenecen a una familia extendida, 14 de los vigilantes corresponde a una familia reconstituida y 3 vigilantes pertenecen a una familia monoparental.

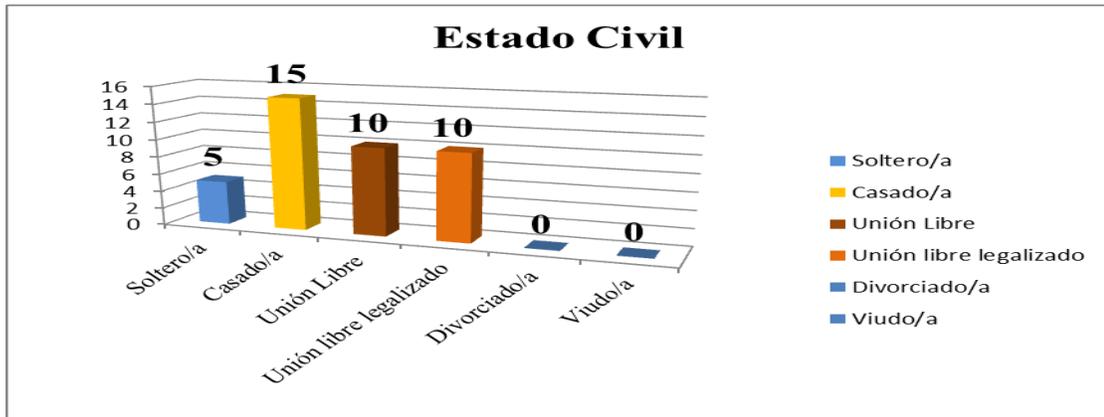
Grafico 1: Distribución de frecuencia tipos de familia



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla indica el estado civil de la población de estudio: hay 15 vigilantes que están casados, seguido de 10 vigilantes que están en unión libre informal, con el mismo número están en unión libre legalizada y únicamente al estado civil de soltero corresponde 5 vigilantes.

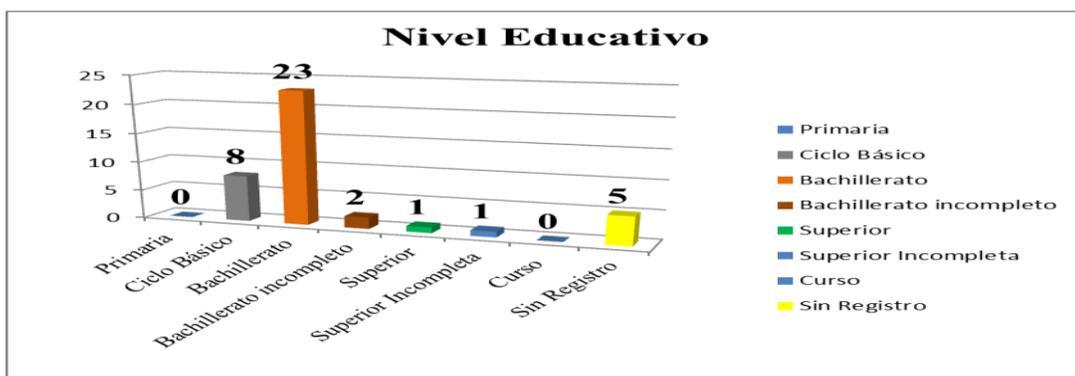
Grafico 2: Distribución de frecuencia de estado civil



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla corresponde al nivel educativo al cual han llegado los vigilantes de seguridad: han terminado el Bachillerato 23 vigilantes de seguridad, 8 el ciclo básico, 1 el nivel superior de tercer nivel; el bachillerato incompleto corresponde a 2 vigilantes de seguridad, 1 pertenece a superior incompleto y 5 vigilantes no se tiene el registro.

Grafico 3: Distribución de frecuencia de nivel educativo



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla corresponde a la actividad en los tiempos libres de los vigilantes: se dedican a las actividades recreativas 23 vigilantes de seguridad junto a su familia (salen al cine, van a comer a fuera), 10 vigilantes se dedica a la actividad deportiva (practican football, volley), 6 vigilantes se dedica a la formación (estudian en su casa, leen) y 1 vigilante esta en otras actividades (pasa en casa ayudando, viendo tele).

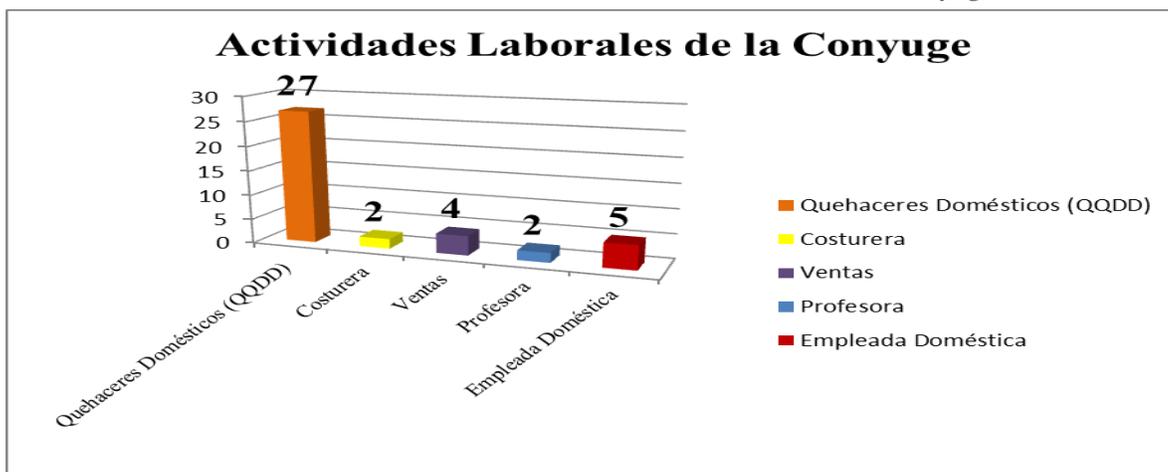
Grafico 4: Distribución de frecuencia de actividad en tiempos libres



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla corresponde a las actividades laborales a las cuales se dedica su cónyuge: 27 de las cónyuges de los vigilantes de seguridad se dedica a los quehaceres domesticos de la casa prevaleciendo la familia monogamica como denomino Engels, el poder del hombre sobre la mujer, al cuidado de la casa, 5 de las cónyuges de los vigilantes se dedica a trabajar como empleada domestica remunerada, 4 de las cónyuges se dedican a las ventas de perfumeria (avon, yanbal), 2 cónyuges corresponde a la actividad laboral de costura y con el mismo número son profesoras.

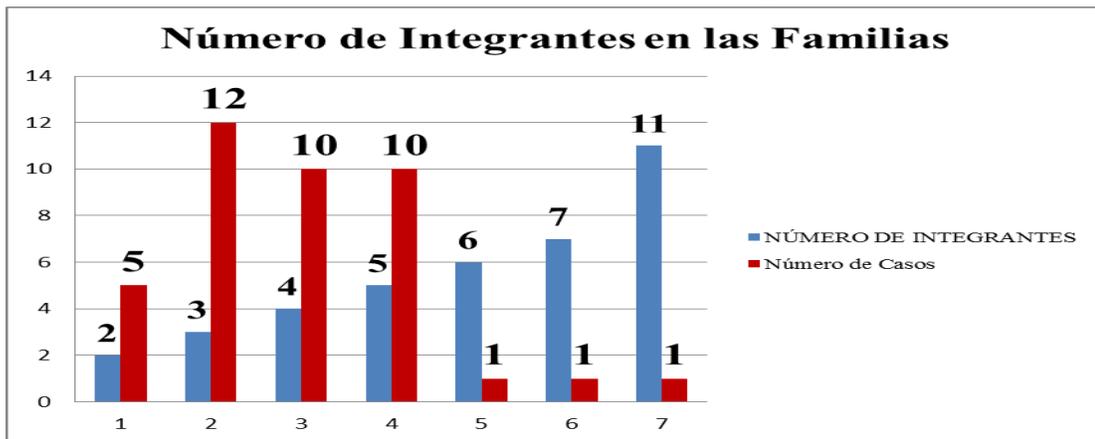
Grafico 5: Distribución de frecuencia de actividades laborales del cónyuge



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La tabla siguiente indica el número de integrantes que existe en las familias: las barras azules indican el número de integrantes y las barras rojas indican el número de casos o vigilantes; hay 12 vigilantes de seguridad que están conformados por 3 integrantes, 10 vigilantes de seguridad están conformados por 4 integrantes, 10 vigilantes de seguridad conformados por 5 integrantes, 5 vigilantes que están conformados por dos integrantes, 1 vigilante que tiene 6 integrantes en la familia, 1 vigilante que tiene 7 integrantes, 1 vigilante que tiene 11 integrantes.

Grafico 6: Distribución de frecuencia de número de integrantes en las familias



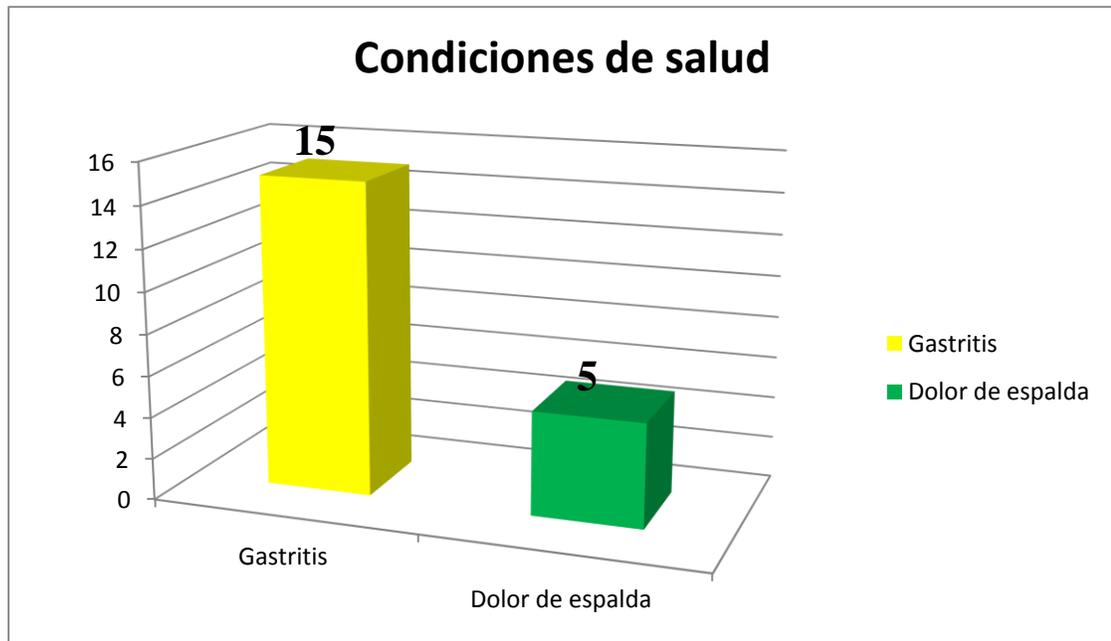
Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Uso de drogas de algún miembro de la familia

Con respecto a este ítem los cónyuges u otro familiar respondieron que no existe ninguna adicción, pero si refirieron que cuando hay algún compromiso toman trago pero sin exagerar.

Con respecto a las condiciones de salud se encontró lo siguiente en el seno familiar: 15 casos expresaron que sufren de dolores de estomago correspondiendo a la gastritis; 5 casos expreso que los trabajadores de vigilancia de seguridad tienen dolor de espalda esto porque antes de venir a trabajar de vigilante alguna vez se dedicaron a trabajar cargando productos en el campo (Loja, Los Rios, Guayaquil), los demás casos no refirieron ninguna enfermedad.

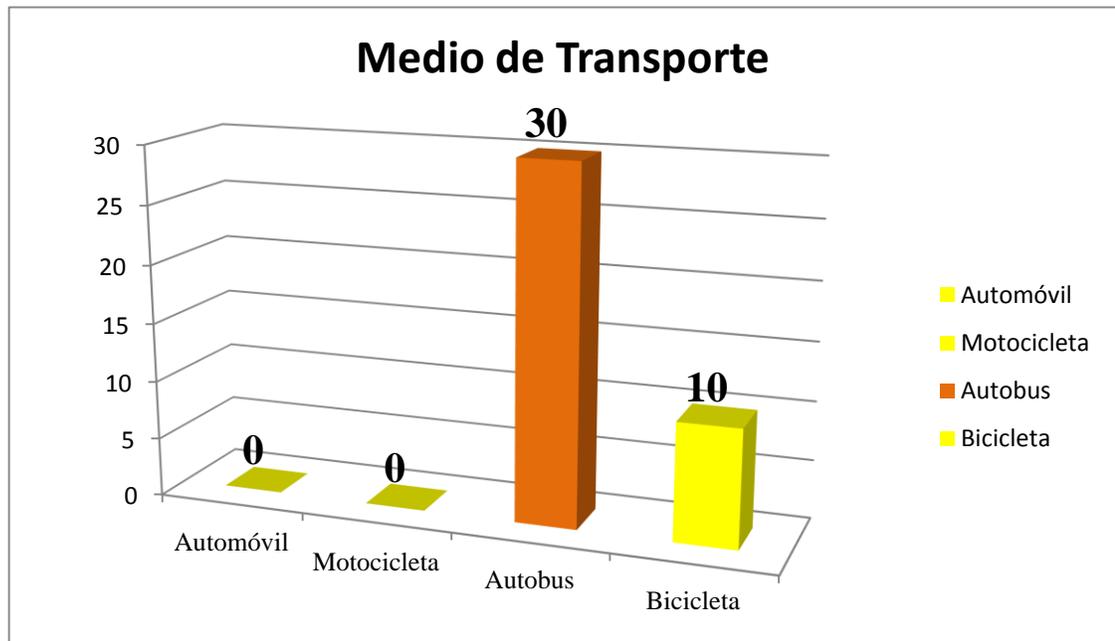
Grafico 7: Distribución de frecuencia de condiciones de salud



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Los trabajadores de vigilancia de seguridad utilizan los siguientes medios de transporte: 30 casos utilizan el autobus y 10 casos la bicicleta, en el caso del autobus representa el gasto dependiendo donde deba dar el servicio, en cuanto al uso de la bicicleta es cuando esta cerca de la vivienda es decir una distancia de carapungo a la base aérea.

Grafico 8: Distribución de frecuencia de medios de transporte

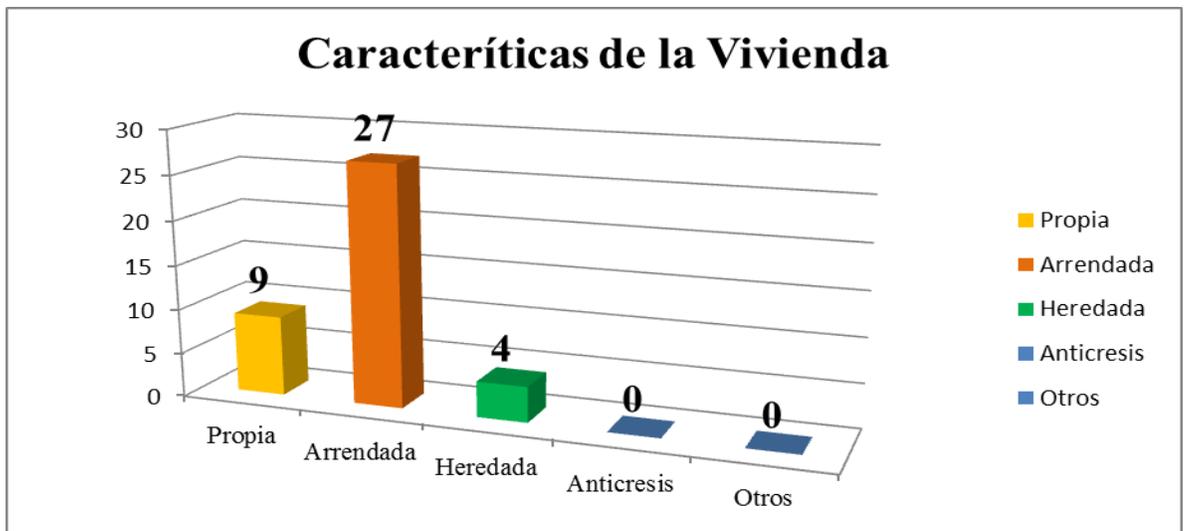


Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Vivienda

La siguiente tabla corresponde a las características de la vivienda: 27 de los vigilantes viven arrendando, seguido de 9 vigilantes que tienen vivienda propia y 4 vigilantes que han heredado su vivienda.

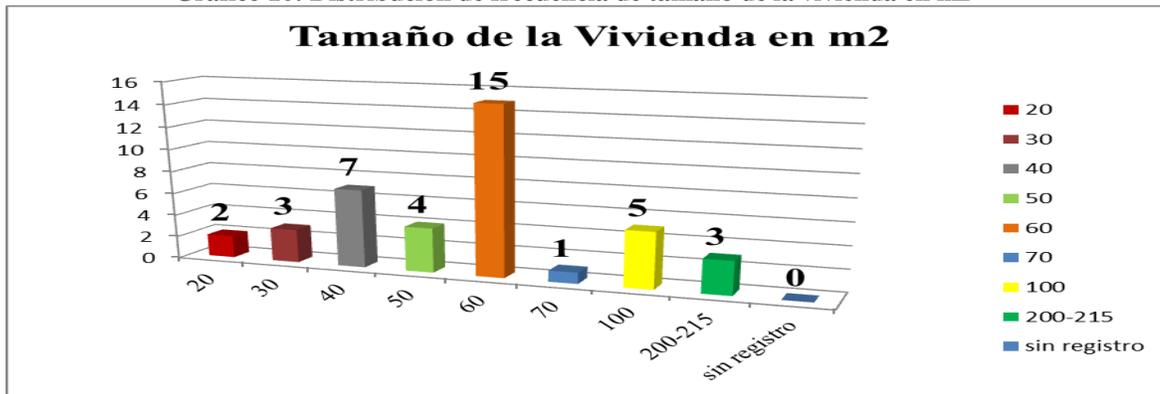
Grafico 9: Distribución de frecuencia de características de la vivienda



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla indica el tamaño de la vivienda en m2 donde viven: en 60m2 viven 15 vigilantes de seguridad, en 40 m2 viven 7 vigilantes, en 100 m2 viven 5 vigilantes, en 50 m2 viven 4 vigilantes, en 30 m2 viven 3 vigilantes, en 200 m2 viven 3 vigilantes, en 20 m2 viven 2 vigilantes, y en 70 m2 vive un vigilante

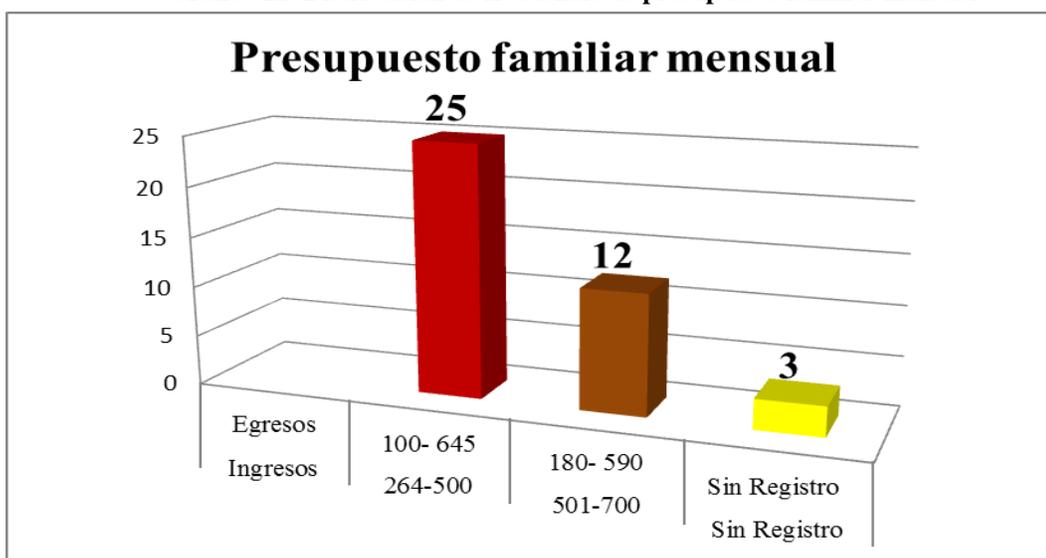
Grafico 10: Distribución de frecuencia de tamaño de la vivienda en m2



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla corresponde al presupuesto familiar por mes, no es fijo, son aproximados; hay 25 vigilantes que tienen ingresos de 264 hasta 500 al mes y gastan de 100 hasta 645 dolares; hay 12 vigilantes que tienen ingresos desde 501 dolares al mes hasta 700 y gastan de 180 hasta 590 dolares por mes; y existe 3 sin registro ya que los familiares desconocian de los ingresos.

Grafico 11: Distribución de frecuencia de presupuesto familiar mensual



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente gráfica corresponde al sitio donde están los trabajadores: 15 casos viven en la parte popular (la roldos, comité del pueblo, Atucuho), 5 casos en la parte céntrico (Tejar, Placer), 10 casos en la parte sur (Solanda, Chillogallo), 10 en la parte norte (Carapungo, Calderón, Condado).

Gráfico 12: Distribución de frecuencia del sector en el que se halla la vivienda



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Relaciones conyugales hijos-entendados

En los siguientes cuadros se describen el número de hijos por relación conyugal. La siguiente tabla indica el número de hijos en una relación conyugal; existen 15 vigilantes que tienen 1 solo hijo son aquellos que recién se han unido o casado, hay 7 vigilantes de seguridad que tienen 2 hijos en su compromiso; hay 4 vigilantes que tienen 3 hijos con su pareja.

Tabla1: Distribución de frecuencia de una relación conyugal (hijo)

1 RELACIÓN CONYUGAL	
Número de hijos	Número de casos
1	15
2	7
3	4
TOTAL	26

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La tabla siguiente demuestra el número de hijos y entenados, es decir, que los vigilantes se unieron con parejas que tienen hijos de otra relación anterior; hay 3 casos que tiene 1 hijo y 1 entenado; hay 2 casos que tienen 2 hijos propios y un entenado; y 2 casos que tienen un entenado y todavía no tienen hijos.

Tabla2: Distribución de frecuencia de una relación conyugal (hijo-entenado)

1 RELACIÓN CONYUGAL		
Hijo	Entenado	Número de casos
1	1	3
2	1	2
0	1	2
TOTAL		7

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La tabla siguiente indica que los vigilantes tuvieron una relación anterior y actualmente tienen otro compromiso, hay 3 casos que en su actual relación tienen 1 hijo y en su anterior compromiso tienen 1 hijo que vive con la madre; hay un caso que en la actual relación no tiene hijo pero en su anterior pareja tienen 2 hijos que viven con la madre.

Tabla3: Distribución de frecuencia de dos relaciones conyugales (hijo)

2 RELACIONES CONYUGALES		
Actual Relación	Su 1era Relación Viven con la madre	Número de casos
Hijos	Hijos	
1	1	3
0	2	1
TOTAL		4

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

La siguiente tabla indica que los vigilantes en su relación actual está conformada por entenados, hijos propios y otros hijos con su anterior compromiso: existe 1 caso que el vigilante en su actual compromiso tiene 1 entenado y en su anterior relación conyugal tiene 3 hijos que viven con la madre. Existen 2 casos de vigilantes que en la actual

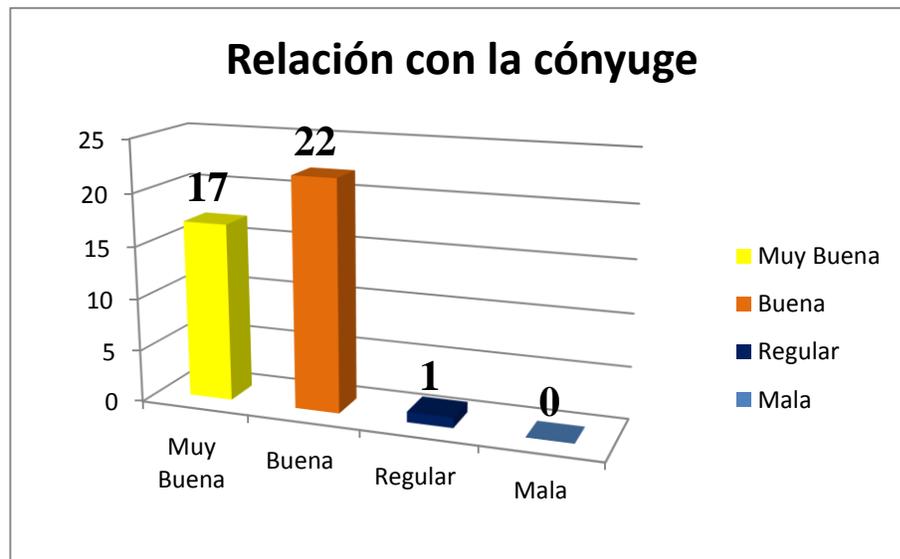
relación tienen 2 entenados y en sus compromisos anteriores tienen 1 hijo que vive con la madre.

Tabla4: Distribución de frecuencia de dos relaciones conyugales (hijo-entenado)

2 RELACIONES CONYUGALES			
Actual Relación		Su 1era Relación Viven con la madre	Número de casos
Hijos	Entenados	Hijos	
0	1	3	1
0	2	1	2
TOTAL			3

Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

Grafico13: Distribución de frecuencia de: Como considera el cónyuge la relación con el trabajador



Elaborado por: Jorge Alexander Sarango Mero

De acuerdo a los datos que se obtuvieron de la ficha socioeconómica: en 22 casos los cónyuges expresan que las relaciones son buenas, 17 casos respondieron que las relaciones son muy buenas y 1 caso dijo que la relación es regular.

Rasgos de violencia

De acuerdo a la entrevista que se tuvo con la familia no se tuvo percepción de agresiones: Agresión Física, Agresión verbal, Agresión psicológica, Agresión sexual.

6.3. Análisis de los resultados

A continuación se realiza el análisis de los resultados

Un 88,9% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Control de los tiempos a disposición, es decir, esto repercute en las relaciones familiares al tener que resolver algún asunto familiar, la respuesta frente a la pregunta: Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?, la respuesta fue **Sólo alguna vez** que corresponde al 100%. Con referencia a las relaciones familiares buscan compartir espacios en sus tiempos libres y las familias en su totalidad respondieron que si lo hacen, ya que participan en actividades deportivas, recreativas, formativas; pero no les proporciona felicidad como ellos quisieran porque no pueden satisfacer en su totalidad las necesidades básicas como es la vivienda; 27 de los trabajadores que pertenecen a la población de estudio viven arrendando, y en un espacio promedio de 50 metros².

Un 77,14% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Influencia, Engels plantea que el trabajo es el medio por el cual se hace cada vez más humano, perfecciona sus facultades y habilidades; en el caso de esta población al no tener influencia su opinión en las decisiones que afectan a su trabajo no perfecciona estas facultades, habilidades y por lo tanto incide en las relaciones familiares con respecto a las limitaciones que siente el guardia y no permite que se desarrolle el otro en este caso su cónyuge, por eso las actividades laborales que hacen sus cónyuges corresponde a 27 casos que se dedican a los quehaceres domésticos. Por lo tanto si el guardia de seguridad no tiene incidencia en el trabajo a turnos rotativos, impondrá su facultad y decisiones en la familia desde las relaciones donde él posee el poder económico y esto le da al margen de la ley, el poder dentro de la familia. Las parejas asumen su rol en el cuidado y educación de los hijos, sin querer buscar otro tipo de relaciones, en donde puede desarrollar otras facultades, habilidades desde el campo laboral, social. Pero existe 13 casos de las cónyuges que se dedican a desarrollar destrezas en el ámbito laboral para ayudar en la familia y cambiar

esa imagen de roles, donde se vaya configurando la equidad de género, que se compartan lo quehaceres domésticos en casa, la crianza de los hijos.

Un 67,65% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Posibilidad de relación social, es decir, que realizar trabajo a turnos rotativos no permite compartir espacios de relación con el otro, por eso la familia se constituye en un apoyo fundamental para compartir los problemas que surgen en sus actividades laborales por eso las actividades en tiempos libres son fundamentales, es el espacio donde pueden compartir los sueños, los problemas de casa; para lo cual en la tabla de Actividad en tiempos libres corresponde con 23 casos que se dedican a actividades recreativas, y a pesar de los turnos rotativos solo hay un caso que se queda en la casa viendo tele y no comparte con la familia las problemáticas. Otro punto es el interrelacionarse que permite formas de organizarse por eso es vital las relaciones que se constituyen en la familia ya que fomenta elementos para desenvolverse en el trabajo en este caso los turnos rotativos. Los cónyuges calificaron de Muy buena y Buena las relaciones familiares.

Un 63,89% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Inseguridad sobre el futuro, esto indica que a pesar de realizar un trabajo a turnos rotativos no se sienten garantizados de mantenerse en ese trabajo, afectando a la familia en los presupuestos mensuales, ya que los vigilantes al ser la única fuente de ingreso para sus familias generaría problemas como solventar la alimentación, pagar los servicios básicos, las deudas que mantienen con entidades financieras. Esto podría desembocar en de problemas de alcohol, violencia pero de acuerdo a como las familias catalogan sus relaciones expresan que son buenas que no existe problemas de índole nombrado.

Un 51,52% de trabajadores de Transporte de Valores y Vigilancia Armada está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas, es decir, que dentro del trabajo que realizan necesitan memorizar muchas cosas, tomar decisiones rápidas y manejar conocimiento en

situaciones difíciles, esto relacionado con su nivel educativo existe que 23 de los casos tiene bachillerato completo, pero no ha habido la posibilidad de oportunidades para adquirir nuevos conocimientos que favorezcan la salud de los trabajadores y además posibiliten el generar relaciones familiares en el marco que posibiliten el desarrollo de las habilidades en los integrantes de su familia, como se demuestra en la tabla de las actividades laborales de las cónyuges, también se relaciona con la vivienda, ya que no fomentan la adquisición de conocimientos viven la mayor parte de su vida arrendando y en espacios pequeños, los presupuestos familiares salen que tienen mayores egresos que ingresos.

Un 34,21% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Doble presencia, es decir, que mientras están en su trabajo piensan en los quehaceres del hogar, quieren ser un apoyo en la familia pero por las limitantes que genera el trabajo a turnos rotativos no les permite ser un soporte; a pesar que la mayor parte de las parejas se dedican a los quehaceres domésticos, en las respuestas de los guardias de seguridad expresan que son los responsables del trabajo doméstico. En la práctica esto puede ser complicado, porque la población de estudio que trabaja a turnos rotativos respondió que tiene problemas por el tiempo, de alguna manera no permiten que sus parejas desarrollen habilidades y de cierta forma hay casos que han tenido compromisos anteriores y han asumido con su actual pareja responsabilidad de cuidar a su entonado, esto puede responder que quieren transformar el tipo de relaciones que sean más igualitarias, y romper con ese control de la clase dominante y generar estructuras más justas y menos opresivas.

Un 28,57% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Apoyo social de los compañeros, es decir, que entre compañeros no hay un apoyo para llevar bien las actividades laborales, esto puede desencadenar en problemas de la familia como no dar apoyo a sus cónyuges para que desarrollen facultades, habilidades, por eso se encontró en la investigación que la mayoría de las cónyuges se dedican a los quehaceres domésticas.

Un 27,03% de los vigilantes de seguridad están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Estima, es decir, ellos sienten que sus superiores no les dan el reconocimiento que merecen, piensan que el trabajo y esfuerzo que hacen no es adecuado, esto en relación con la familia no permite que esa misma estima proyecten en sus relaciones familiares.

Un 17,14% de los guardias de seguridad están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Calidad de liderazgo, es decir, sus jefes inmediatos no permiten que tengan oportunidades de desarrollo profesional, en la empresa tienen la oportunidad de ascender como ellos dicen a chofer, esto les permitirá tener un horario fijo y pasar más tiempo con la familia.

Un 14,29% de los guardias de seguridad están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Sentimiento de grupo, es decir, que no hay un buen ambiente de trabajo con los compañeros, no se sienten parte de un grupo de trabajo, en consecuencia se pueden generar conflictos con la familia ya que al no sentirse parte de un grupo de trabajo no hay bienestar lo cual se ve en las rupturas conyugales.

Un 5,56% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Compromiso, es decir, que no hablan con entusiasmo de la empresa, esto en relación con el establecimiento de las relaciones familiares pueden generar rupturas conyugales, que para esta investigación existen casos en los cuales el guardia de seguridad tiene otros compromisos y otros hijos; por otra parte el otro porcentaje restante de los trabajadores sienten compromiso con el trabajo, la empresa, es decir, les gustaría estar el resto de su vida laboral y sienten que la empresa tiene una gran importancia para ellos; en relación con la familia asumen las responsabilidades con sus hijos y entenados, es decir, que generan compromiso con sus familias.

Un 2,78% de los trabajadores de vigilancia están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al factor psicosocial Sentido del trabajo, es un porcentaje bajo, es decir que las tareas que hacen en su trabajo no les parecen importantes; pero para el resto o sea la mayoría perciben que las tareas que hacen en su puesto de trabajo es importante, se sienten comprometidos con su profesión y que las tareas que realizan tienen sentido; en relación a Weber el trabajo constituye la forma moralmente obligada de lograr el progreso económico, por eso que les genera sentido el trabajo que realizan.

CONCLUSIONES

La psicología social debe intervenir en la interacción que realizan los vigilantes con sus familias en el aspecto que transformen la imagen del hombre que provee económicamente, que este puede asumir otros roles como el asumir la paternidad, enseñar, cuidar de los hijos; y la mujer no solo sea el eje en el cuidado de los hijos, sino que desarrolle habilidades en otros espacios como son en el ámbito laboral y romper con la naturalización de una mujer esclava doméstica; que responde a un contrato social engañoso impuesta por la clase dominante.

El realizar este estudio en la empresa dentro de las dinámicas laborales, es empezar a cambiar la situación de cumplir con una auditoría, sino generar acciones humanas con sentido del bienestar de los trabajadores con respecto al desarrollo de fortalezas, de mirar al otro como un sujeto que tiene una historia, de esa manera la familia y el trabajo se complementan para ejercer un poder igualitario, se vaya construyendo equidad de género.

La psicología social debe fortalecer los elementos que tienen los trabajadores para romper con ese orden social que se manipula mediante mecanismos de falsa conciencia. En la población de estudio existe que quieren constituir una nueva forma en los roles que tienen, explicándoles que permitirá quebrantar con situaciones sociales como el embarazo precoz, generar una organización familiar que satisfaga las necesidades de la vivienda, la educación, que construye posibilidades de otros espacios de trabajo para las siguientes generaciones que son sus hijos.

Con respecto a la Influencia dentro de la posibilidad de desarrollo hay que permitir al vigilante tener la posibilidad de que siga formando conocimientos, esto se puede hacer dentro del área de Seguridad y Salud Ocupacional y Recursos Humanos, de esta manera se construye elementos para que puedan ayudar a sus familiares, cónyuges; que el único rol que han visto son de cuidar a sus hijos, mantener la casa limpia; esto permitiría que el trabajo a turnos dentro del puesto de vigilancia se un complemento de transformar las relaciones entre los familiares, con los conocimientos que vaya adquiriendo el trabajador.

LISTA DE REFERENCIAS

(s.f.).

Código del Trabajo. (2003). Quito: Edi-Gab.

Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (15 de Noviembre de 2012). Recuperado el 15 de Noviembre de 2012, de Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.empleo.gob.es>

Eumed.net. (18 de Septiembre de 2012). Recuperado el 18 de Septiembre de 2012, de Eumed.net: <http://www.eumed.net>

Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectora en Factores Psicosociales. (23 de Noviembre de 2012). Recuperado el 23 de Noviembre de 2012, de Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectora en Factores Psicosociales.: <http://www.empleo.gob.es>

ILO. (8 de Octubre de 2012). Recuperado el 8 de Octubre de 2012, de ILO: <http://www.ilo.org>

(2012). *Transporte de Valores y Vigilancia Armada*. Quito: Tomado de los archivos de la Empresa de Transporte de Valores y Vigilancia Armada.

Copsoq.istas21. (15 de Febrero de 2013). Recuperado el 15 de Febrero de 2013, de Copsoq.istas21: <http://www.copsoq.istas21.net>

osha.europea. (4 de Enero de 2013). Recuperado el 4 de Enero de 2013, de osha.europea: <https://osha.europa.eu>

Aranda, C., & Manuel, P. (2006). *Apoyo Social laboral y extralaboral en los médicos que laboran para dos instituciones de salud en Guadalajara*. México: Volumen 10.

Arquer, I., & Oncins, M. (16 de Febrero de 2013). *INSHT*. Recuperado el 16 de Febrero de 2013, de INSHT: <http://www.insht.es>

Baró, I. M. (1988). Acción e Ideología. En I. M. Baró, *Acción e Ideología* (pág. 8). El Salvador: UCA.

Carcelén, J. (2000). *El Sistema de Trabajo a turnos y su problemática*. Madrid: Fundación Confemetal.

Cortés, M. J. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene del Trabajo*. Madrid: Tébar.

- Cuervo, Á. A. (2007). Familia y desarrollo. En Á. A. Cuervo, *Familia y desarrollo* (págs. 51-52). México: El Manual Moderno.
- Engels, F. (1999). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En F. Engels, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre* (pág. 7). Quito: Libresa.
- Engels, F. (2002). *El origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*. Medellín: Atomo.
- Fernandez, J., & Echeburúa, E. (2001). *El consumo excesivo de alcohol: Un reto para la salud laboral*. España: Volumen 1.
- Frutos, M., & Almodóvar, A. (25 de Septiembre de 2012). *insht*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2012, de insht: <http://www.insht.es>
- Fuster, E. G., & Ochoa, G. M. (2000). *Psicología social de la familia*. Barcelona: Paidós.
- Giddens, A. (1998). Sociología. En A. Giddens, *Sociología* (pág. 190). Madrid: Alianza.
- Guber, R. (2004). El salvaje metropolitano. En R. Guber, *El salvaje metropolitano* (pág. 120). Buenos Aires: Paidós.
- Hellriegel, D., & John, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. El manejo del estrés individual*. México: Thomson.
- Ladou, J. (1999). *Medicina Laboral y Ambiental*. Santa Fe de Bogotá: Segunda Edición.
- Lahera, M. M. (2002). *Factores Psicosociales*. Navarra: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Lennart, L. (21 de Diciembre de 2012). *Factores Psicosociales y de Organización, En OIT, Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2012, de Factores Psicosociales y de Organización, En OIT, Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.: <http://www.insht.es>
- Llaneza, J. (2009). *El estrés. Ergonomía y Psicología aplicada: Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Lopes, M., Marques, F., & Rocha, A. (22 de Septiembre de 2012). *scielo*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2012, de scielo: <http://www.scielo.br>
- Martín-Baró, I. (1988). Acción e Ideología . En I. Martín-Baró, *Acción e Ideología* (pág. 27). El Salvador: Talleres Gráficos UCA.

- Marx, K. (1981). *El Capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Meliá, J. L. (19 de Noviembre de 2012). *Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2012, de Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa.: <http://www.uv.es>
- Merino, A., Ruggero, R., & Torres, R. (2000). Biblioteca Técnica. Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación y Prevención de Riesgos. En A. Merino, R. Ruggero, & R. Torres, *Biblioteca Técnica. Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación y Prevención de Riesgos* (págs. 257-277). Perú: CEAC S.A.
- Moncada, Llorens, & Kristensen. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moris, C. (2001). *Psicología*. México: Prentice Hall.
- Nogareda, S. (14 de Noviembre de 2012). *INSHT*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2012, de INSHT: <http://www.insht.es>
- Nogareda, S., & Nogareda, C. (22 de Enero de 2013). *INSHT*. Recuperado el 22 de Enero de 2013, de INSHT: <http://www.insht.es>
- Panza, R. (8 de Octubre de 2012). *Ricardo Panza*. Recuperado el 8 de Octubre de 2012, de Ricardo Panza: <http://www.ricardopanza.com.ar>
- Rosa, R., & Colligan, M. (12 de Diciembre de 2012). *estrucplan*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2012, de estrucplan: <http://www.estrucplan.com.ar>
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (12 de Enero de 2013). *Factores Psicosociales y de Organización*. En OIT, *Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Recuperado el 12 de Enero de 2013, de Factores Psicosociales y de Organización. En OIT, *Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*: <http://www.insht.es>
- Vázquez, M. d. (10 de Octubre de 2012). *repositorio*. Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de repositorio: <http://www.repositorio.bib.upct.es>
- Vega, S. (6 de Febrero de 2013). *INSHT*. Recuperado el 6 de Febrero de 2013, de INSHT: <http://www.insht.es>
- Weber, M. (1979). *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*. España: Península.

ANEXOS



CoPsoQ índices **21**

versión 1.5

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

2. ¿Qué edad tienes?:

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

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

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

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. *Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.*

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

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

5. En general, dirías que tu salud es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala



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

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>				
b) Estoy tan sano/a como cualquiera	<input type="checkbox"/>				
c) Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/>				
d) Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/>				

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

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

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

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>				
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>				
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>				
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>				
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>				
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>				
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>				
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>				
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>				

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

4

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

Vigilancia Armada

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

Vigilante Armado

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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

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

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

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

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



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

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

5

15. Desde que entraste en Transporte de Valores y Vigilancia Armada, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- Sí
- No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Transporte de Valores y Vigilancia Armada?

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

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Transporte de Valores y Vigilancia Armada?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario
- Soy interino
- Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

18. Tu contrato es:

- A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- A tiempo completo
- A tiempo parcial con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- A tiempo parcial



19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- Sólo fines de semana o festivos
- De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos

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

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

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

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



24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para Transporte de Valores y Vigilancia Armada

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

26. Tu salario es

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

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- Sí
- No

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

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

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

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

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

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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>				
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>				
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	<input type="checkbox"/>				
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>				
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>				
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>				
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>				

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

FICHAS SOCIOECONÓMICAS

ENCUESTA DOMICILIARIA. El personal del área de TRABAJO SOCIAL tiene la responsabilidad de efectuar visitas al domicilio de toda persona que inicia o mantiene su relación laboral con TEVCOL en cualquiera de las siguientes áreas: Transporte de Valores, Vigilancia Armada, SIB, Logistic, Administración. La finalidad de la visita domiciliaria está orientada a conocer la condición económico - social de sus colaboradores, el ámbito en el que se desenvuelven; establecer nexos de aproximación entre TEVCOL y sus familiares, dar a conocer los beneficios a los que puede acceder los miembros del núcleo familiar como atención médica, psicológica, odontológica, orientación familiar. Una vez efectuada la visita, la Trabajadora Social procederá a elaborar el **INFORME DE VISITA DOMICILIARIA**.

DATOS DEL TRABAJADOR

Apellidos: *Paterno* *Materno*

Nombres completos:

Fecha de nacimiento: **Cédula Identidad N° :**

Lugar de nacimiento: *(día, mes y año)*
..... *Ciudad, pueblo, localidad, recinto* *Provincia* *Cantón* *Parroquia*

Primaria Ciclo basico Bachillerato Superior Curso

DIRECCIÓN DOMICILIARIA

Ciudad: Barrio: Sector:

Calle/Avenida /Ciudadela/Recinto: **Teléfonos:**

ESTADO CIVIL

Soltero/a Casado/a Unión libre Unión libre Divorciado/a Viudo/a

DATOS DEL CONYUGE

Apellidos: *Paterno* *Materno*

Nombres completos:

Fecha de nacimiento: *(día, mes y año)* **Cédula Identidad N° :**

Lugar de nacimiento:
..... *Ciudad, pueblo, localidad, recinto* *Provincia* *Cantón* *Parroquia*

Nivel Educativo: **Actividad u ocupación**
..... *Estudios efectuados: Básica, Bachillerato, Superior*

Lugar de Trabajo: **Cargo:**

Dirección: **Teléfonos:**

TIPO DE FAMILIA

Nuclear Extendida Reconstitui Monoparental Unipersonal

VIVIENDA

De la visita que efectúe al domicilio se tendrá especial cuidado en observar si las condiciones de su vivienda se encuentren de acuerdo a su condición económica.

Características de la vivienda

Propia
Arrendada
Heredada
Anticreses
Otro

.....
Especificar

CARACTERISTICAS DEL BARRIO

Es importante observar las características del lugar donde se encuentra localizada la vivienda, principalmente si en sus cercanías se encuentran: bares, cantinas, casa de tolerancia. Es importante observar el tipo de personas que circulan por el sector, también observará si cuenta con servicios de transporte, farmacias, colegios, escuelas, etc

SECTOR EN EL QUE SE HALLA LA VIVIENDA

- Popular
- Residencial
- Céntrico
- Sur
- Norte

MOVILIZACIÓN

Es necesario conocer el medio de transporte particular o público por medio del cual el trabajador acude a su puesto de trabajo.

MEDIO DE TRANSPORTE

Automóvil Motocicleta Autobus Bicicleta Otro
 (Especificar)

PRESUPUESTO FAMILIAR

Es imprescindible efectuar las averiguaciones que sean pertinentes a fin de establecer la situación financiera del empleado. Establecer el origen de sus ingresos: sueldos, pensiones jubilares o de retiro, aportaciones de su conyugue, padres, hermanos, ingreso originado por negocios propios, arrendamiento de bienes, o trabajo que efectúe en su tiempo libre

INGRESOS	Valor mensual	EGRESOS	Valor mensual
Trabajador/ra	Vivienda
Conyugue	Alimentación
Madre	Educación
Padre	Transporte
Hermanos	Salud
Hijos	Vestimenta
Pensión jubilar	Servicios Básicos
Pensión por retiro	Alicuotas de Prestamos
Arrendamientos	Pago de tarjetas
Otros (especificar)	Otros (especificar)
Otros (especificar)	Otros (especificar)
TOTAL	TOTAL

CONDICIONES DE SALUD

Es necesario conocer la condición de salud de los miembros del nucleo familiar y del trabajador.

ENFERMEDADES

Usted o algún miembro de su familia sufre o ha sufrido algún tipo de Si No

Nucleo familiar	Tipo de enfermedad
Trabajador/ra	_____
Conyugue	_____
Hijos	_____
Padre	_____
Madre	_____
Otros	_____

RELACIONES

En base a cuestionarios se podrá establecer la relación entre el trabajador y los miembros de su grupo familiar

Como considera el conyugue la relación con el trabajador?

Muy buena Buena Regular Mala

RASGOS DE VIOLENCIA

Calificación exclusiva del entrevistador

Agresión física Agresión verbal Agresión psicológica Agresión sexual

VICIOS O ADICCIONES DE ALGÚN MIEMBRO DEL NUCLEO FAMILIAR

Alcoholismo Tabaquismo Drogadicción Juegos de azar Otras
(Especificar)

ACTIVIDADES

Actividades a las que se dedica en su tiempo libre

Actividad	Tipo de	Tiempo que	Lugar donde practica su actividad
Deportiva			
Artística			
Recreativa			
Formativa			
Religiosa			
Ninguna			