



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales
para una empresa pública dedicada a la reparación,
mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades
navales en la ciudad de Guayaquil.”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**MAGÍSTER EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

Presentada por:

**Gustavo Andrés Anastacio Herrera
Selena Morelia Villacrés Yupa**

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2021

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestro director de proyecto el Ing. Cristian Arias, a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo y a nuestra Universidad Espol por abrirnos las puertas y prepararnos para nuestro futuro.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con
esfuerzo por varios
meses, está dedicado a
nuestros padres, abuelos,
familiares y amigos.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ángel Ramírez M., Ph.D.
DECANO DE LA FIMCP
PRESIDENTE

Cristian Arias U., Msc.
DIRECTOR DE PROYECTO

Cristina Morales L., MSc.
VOCAL

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido de este proyecto de titulación, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL”

Gustavo Andrés Anastacio Herrera

Selena Morelia Villacrés Yupa

RESUMEN

El presente proyecto consiste en el estudio del impacto de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento y construcción de unidades navales para el sector de la Defensa Nacional y de la actividad naviera privada nacional y extranjera.

La empresa objeto de este estudio pertenece a la industria naval, la cual fue concebida bajo el marco de los intereses marítimos nacionales, con una orientación hacia potenciar defensa y desarrollo industrial marítimo. El decreto de creación le brindó el marco jurídico necesario para desarrollar y ampliar con mayor versatilidad y flexibilidad, las capacidades, medios y oferta de su predecesor el Arsenal Naval. No obstante, la fecha de creación, se dio el 29 de febrero de 1980. La empresa se encuentra en la ciudad de Guayaquil, la misma que posee dos centros capacidades instaladas.

El objetivo del proyecto es conocer la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores, ya que son una de las principales causas de la disminución de la rentabilidad de la personal. Este tipo de riesgos tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, provocando respuestas de inadaptación, tensión y/o respuestas psicofisiológicas.

Por lo que, se desarrolló un estudio mixto, en que se realizó un análisis estadístico de los datos para determinar la correlación entre las variables de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, con la finalidad de realizar un diseño del programa de prevención de riesgo psicosocial con base a los resultados. Esta investigación es de campo, hipotético - deductivo de carácter transversal de tipo no experimental, ya que se observaron los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural. Las metodologías a utilizar en la presente investigación son: cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 1.5), el mismo que se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial; y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá & Peiró, el mismo que formula preguntas que miden directamente el grado de satisfacción o insatisfacción basado en distintos aspectos del trabajo.

Posteriormente se obtuvo como resultados la inversión por parte de la alta dirección en el diseño de un programa de riesgos psicosociales con medidas preventivas y correctivas para el desempeño general de la productividad de la empresa, así mismo para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales, instaurando indicadores para el seguimiento y mejora.

Palabras claves: riesgo psicosocial; factores psicosociales; satisfacción laboral; insatisfacción laboral

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ABREVIATURAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE TABLAS	XI
CAPÍTULO 1	1
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	1
1.3. Objetivos del proyecto	1
1.3.1. Objetivo general	1
1.3.2. Objetivo Específicos	1
1.4. Preguntas de investigación	2
1.5. Justificación del Proyecto.....	2
1.6. Estructura del proyecto	3
CAPÍTULO 2	4
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	4
2.2 Bases teóricas.....	4
2.3 Definición de términos básicos	8
2.4 Hipótesis de la investigación	8
2.5 Variables	9
2.5.1 Variable independiente	9
2.5.2 Variable dependiente	9
CAPÍTULO 3	10
3. MARCO METODOLÓGICO	10
3.1. Alcance de la Investigación.....	10
3.2. Diseño de la Investigación	10
3.3. Diagrama de Gantt.....	10
3.4. Población y muestra	10
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.6. Técnica de procedimiento y análisis de datos.	17
CAPÍTULO 4	19
4. RESULTADOS	19
CAPÍTULO 5	33
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
5.1. Conclusiones	33
5.2. Recomendaciones	33

**BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS**

ABREVIATURAS

ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
OIT	Organización Internacional del Trabajo

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 2.1 Hipótesis de la investigación	8
Figura 3.1 Cálculo de una muestra de una población finita	11

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Equivalencias de la fórmula empleada	11
Tabla 2	Cuadro de dimensiones del cuestionario istas 21	13
Tabla 3	Dimensiones sociodemográficas	20
Tabla 4	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de satisfacción laboral.....	21
Tabla 5	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de exigencias psicológicas(D1)	22
Tabla 6	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)	24
Tabla 7	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo(D3)	25
Tabla 8	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de compensaciones(D4)	26
Tabla 9	Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de doble presencia(D5)	28
Tabla 10	Relación porcentual entre el nivel de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral.....	29

CAPÍTULO 1

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Con base a los resultados de cuestionarios de riesgo psicosocial realizadas en años anteriores se evidencia la existencia del 60% de colaboradores insatisfechos en la organización ocasionando un clima laboral inadecuado, falta de compromiso, posibles deterioros en la salud, dando como respuesta una disminución del 5% de la rentabilidad de la empresa en comparación al año 2020.

Considerando que las posibles causas de lo antes mencionado, puede ser los factores de riesgos psicosociales debido a la falta de planificación de trabajo en el personal operativo, presión en el cumplimiento de las metas productivas y el plan estratégico de la empresa, la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, inestabilidad emocional y laboral por el tipo de contrato, turnos rotativos para el personal operativo en el periodo 2021.

1.2. Formulación del problema

¿Los factores de riesgos psicosociales pueden afectar en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos?

1.3. Objetivos del proyecto

1.3.1. Objetivo general

Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales para una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil, con el fin de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.3.2. Objetivo Específicos

Identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores operativos mediante la aplicación de un cuestionario.

Determinar los índices de satisfacción laboral de los trabajadores operativos mediante la aplicación de un cuestionario.

Evaluar los factores riesgos psicosociales identificados.

Diseñar el programa de prevención de riesgos psicosociales con base a los resultados de la evaluación de riesgos psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores operativos, que incluyan las medidas preventivas que minimicen el riesgo de exposición.

1.4. Preguntas de investigación

¿Los factores de riesgos psicosociales pueden afectar en la satisfacción laboral de los trabajadores operativos?

¿Los factores psicológicos, el trabajo activo y desarrollo de las habilidades, pueden ser una de las causas principales de la insatisfacción laboral?

¿Cuál de los factores de los riesgos psicosociales ejerce mayor influencia en la satisfacción laboral?

¿Cuál de los factores de los riesgos psicosociales no ejerce mayor influencia en la satisfacción laboral?

¿La falta de planificación en los trabajos pueden ser una de las causas principales de la insatisfacción laboral?

¿El tener colaboradores insatisfechos contribuye al mal clima laboral?

¿Puede ser la edad un factor que afecte a la satisfacción laboral en los trabajadores?

¿Las quejas de los clientes insatisfechos por los retrasos en los trabajos es originado por la falta de compromiso de los colaboradores del personal operativo?

¿Esta falta de compromiso en la atención del cliente, contribuye en la disminución de la rentabilidad de la empresa?

¿Las diferentes modalidades de trabajo que les ha otorgado la empresa, las mismas que no les genera estabilidad laboral a los trabajadores afectará en la satisfacción laboral?

¿La falta de liderazgo podría afectar la satisfacción laboral de los trabajadores?

¿La antigüedad laboral de los trabajadores afecta la satisfacción laboral?

1.5. Justificación del Proyecto

El incremento del 60% del índice de insatisfacción laboral en el área operativa de una empresa dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil en el año 2021 ha producido un gran impacto dentro y fuera de la organización. En el último año se ha detectado una disminución del 5% de la rentabilidad de la empresa, debido a la falta de planificación y falta de compromiso por parte del personal operativo.

Los factores de riesgos psicosociales pueden presentar una serie de problemas si no se les da un tratamiento adecuado en el ambiente de trabajo. El capital humano es importante para el correcto funcionamiento de una empresa u organización, es por ello que se debe preservar la salud de los trabajadores, para lo cual es importante saber las causas que están generando insatisfacción laboral en el área operativa.

Con la presente investigación se evalúan los factores de riesgos psicosociales y se puede identificar si existe o no una afectación del nivel de satisfacción laboral en los trabajadores, que, de ser demostrada, esto puede repercutir en una disminución de la rentabilidad de la empresa en el año 2021. Se debe tomar en cuenta que, en caso que el nivel de insatisfacción se incremente, éste puede desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El propósito del presente proyecto, es que a través de los resultados esperados de la evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral se diseña un programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores del área operativa de la empresa.

1.6. Estructura del proyecto

En el capítulo uno se encuentra plasmado el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, así como las preguntas de investigación y la justificación del presente proyecto.

En el capítulo dos se encuentra el marco teórico donde están detallados los artículos científicos u otros documentos investigados que tratan sobre los factores de riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral. También se encuentran los significados de palabras complejas que ayudan a entender con mayor profundidad el tema, la hipótesis planteada y sus variables.

En el capítulo tres se plantea el alcance y se desarrolla la investigación mediante métodos y herramientas, test realizados y las técnicas de procedimientos y análisis de datos para determinar si la relación es causa directa de la satisfacción laboral en el área operativa.

En el capítulo cuatro se determinan los resultados de la investigación de la evaluación de riesgo psicosociales y satisfacción laboral, con el cual se diseña un programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención.

En el capítulo cinco se detalla las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada en una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema (Moreno Jiménez & Báez León, 2010). Las organizaciones, para poder sobrevivir y prosperar en un contexto dinámico donde el cambio económico y social son continuos e incluso donde la crisis económica entra en juego, necesitan tener empleados motivados y sanos, tanto física como psicológicamente (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014). Hoy en día se reconoce que “los factores de riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Jiménez, 2011). Son los factores psicosociales y organizacionales que provocan respuestas de inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas (Pérez, 2019).

La identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas en la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, aportando en la eficacia de la organización, logrando mejor rendimiento, menor ausentismo y mayor satisfacción (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014).

La satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo, otras investigaciones señalan la satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014).

Esta investigación contribuye con un análisis que permita a la alta dirección invertir en el diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales que conlleve medidas preventivas que aporten a la productividad de la empresa, así mismo fomentando el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores operativos.

2.2 Bases teóricas

Riesgos laborales

Los riesgos laborales son factores que deben ser considerados como indicadores de prevención promoviendo la seguridad y salud de los colaboradores a través de la identificación, monitoreo y control de los factores peligrosos y riesgos asociados con la naturaleza de su trabajo y entorno laboral, promoviendo el desarrollo de actividades y medidas correctivas enfocadas en prevenir riesgos a los que se expone en el trabajo (Guamán Guevara, Bejarano Lizano, & Gaibor González, 2017).

Mediante la aplicación de herramientas y métodos que permitan identificar, establecer, medir y monitorear los riesgos laborales y establecer las medidas de prevención, a fin

de disminuir las condiciones sub-estándar o inseguras que produzcan siniestros laborales y pérdidas organizacionales (Guamán Guevara, Bejarano Lizano, & Gaibor González, 2017).

La administración de la seguridad y salud en el trabajo es el alcance de mayor jerarquía actual a nivel mundial, que centra su objetivo en la prevención de los riesgos laborales y tiende a desarrollarse en ambientes laborales y a los comunitarios en cercanía o bajo el predominio de los sitios de trabajo (Guamán Guevara, Bejarano Lizano, & Gaibor González, 2017).

Factores psicosociales y factores de psicosociales de riesgos

Los factores psicosociales en el trabajo fueron reconocidos por la OIT y la OMS en 1984 en el Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo (OIT, 1984) en cuanto a su naturaleza, incidencia y prevención. Posteriormente, en 1988 la OMS reconoce los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (OMS, 1988), (Pérez, 2019).

En muchos países se han hecho esfuerzos por identificar y evaluar los factores psicosociales, así como realizar intervenciones para atender los efectos negativos que tienen los factores y los riesgos psicosociales en los trabajadores. Diversos países han generado su propia normatividad, metodologías e instrumentos de evaluación e incluso se tienen ya implementados observatorios de riesgos que permiten difundir estudios, estadísticas y resultados de evaluaciones (Pérez, 2019).

Existe una diferencia entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, y tienen que ver con la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, mientras que los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando estos ya tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son componentes con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Jiménez, 2011).

Los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, negativos y que pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Estos son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y capacidades de la persona para llevar a cabo la actividad derivada del trabajo. Dichos factores de riesgos pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente (Jiménez, 2011).

Estos factores de riesgo se originan, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por interacciones infructuosas entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de una organización, y pueden generar percepciones y experiencias negativas en el trabajador. Además, estos factores están asociados con situaciones organizacionales desfavorables, como los accidentes laborales, la baja productividad, el clima laboral negativo y problemas de salud tanto físicos como psíquicos de los trabajadores (Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez, & Jiménez, 2015).

El estrés se lo puede definir como la respuesta inmediata a cualquier cambio, amenaza, desafío que no esté adaptado nuestro cuerpo, cuando el estrés se da en el lugar del trabajo se llama estrés laboral, esta se da cuando la demanda de las funciones y

responsabilidades no van acorde de las capacidades que como seres humanos podemos alcanzar, generando un gran impacto y desgaste sobre la salud de los trabajadores, pudiendo provocar un impacto psico-emocional, enfermedades tanto físicas como trastornos en la conducta (Calabrese, 2006).

Satisfacción laboral

Para muchos escritores, la satisfacción laboral es una motivación en sí misma. Esto significa que los empleados mantienen una actitud positiva en el equipo de trabajo para lograrlo (Chicaiza Díaz, 2011).

Al analizar la satisfacción, la alta dirección de la empresa puede ayudar a los empleados a comprender el impacto de las políticas, reglas, procedimientos y regulaciones de la organización en toda la organización. De esta forma, las políticas de la empresa se pueden mantener, eliminar, modificar o implementar en función de los resultados obtenidos. Varios autores han propuesto ideas para la satisfacción laboral. Estos se pueden dividir en tres formas principales de aumentar la satisfacción laboral (Chicaiza Díaz, 2011).

La primera forma muestra que la satisfacción laboral es la distorsión que siente una persona entre lo que el trabajo cree que se debe dar y lo que se obtiene como producto o regalo (Chicaiza Díaz, 2011).

La segunda forma muestra que la satisfacción laboral es el resultado de la contribución de uno al trabajo y la comparación de materiales o resultados obtenidos. Una situación denominada desinteresada es que esta satisfacción o insatisfacción es la opinión de la familia y depende de las comparaciones que realice una persona respecto a las aportaciones y resultados obtenidos por otras en el entorno laboral o en los procesos de pensamiento (Chicaiza Díaz, 2011).

Finalmente, las teorías de ambas partes afirman que hay dos razones de peso. El primer grupo extrínsecos al trabajo en sí se llama "higiene o mantención", como: tipos de cuidados, pagos, relaciones, actividad física, el segundo grupo intrínseco para el trabajo llamado "motivación", como: éxito personal, promoción, divulgación y potencial laboral emocionante (Chicaiza Díaz, 2011).

Estos tres enfoques son complementarios y se pueden resumir de la siguiente manera: "La satisfacción en el lugar de trabajo muestra la diferencia en lo que las personas quieren lograr en su trabajo en términos de quién invierte en él, es miembro de la organización en comparación con sus compañeros de trabajo (Chicaiza Díaz, 2011).

Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral está íntimamente relacionada con un conjunto de factores que inciden en la calidad de vida en el desempeño de las tareas. Por otro lado, influyen factores organizativos como el sueldo (salario), aumentos salariales, gastos del hogar (y conciencia del trabajo) y beneficios (Seguro médico, festivos, descuentos especiales en productos de empresa, etc.), así mismo, el sentido de la justicia en el ámbito laboral (Chicaiza Díaz, 2011).

En otras palabras, entender que recibe el mismo salario por el mismo trabajo tiene un impacto directo en su motivación para ese trabajo. La satisfacción, por otro lado, se relaciona con el tipo de trabajo realizado. Este no es el caso de los trabajos que requieren trabajo adicional y de actualización por parte del empleado. Por tanto, si

existen factores más bajos (salario, beneficio), entonces mayor insatisfacción laboral (Chicaiza Díaz, 2011).

Existe un óptimo número de situaciones que tienen la posibilidad de provocar inconvenientes de habituación al ambiente familiar. El horario, los colegas, la manera de laborar, las expectativas y exigencias referidas a cada individuo en específico, el tipo de actividad que se realiza, etcétera., tienen la posibilidad de generar una insatisfacción más o menos intensa en una persona que empieza a laborar, o bien, al cabo de un cierto lapso de estar haciendo un trabajo de esta forma (Chicaiza Díaz, 2011).

Importancia de la satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral es importante para el crecimiento positivo de los empleados dentro de una organización, estas tienen estrategias para mantener la satisfacción de los empleados en un nivel adecuado, se esfuerzan por satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. Los principales factores que conducen a la satisfacción laboral son: desafíos mentales, buena ética de trabajo, un ambiente de trabajo de apoyo, colegas de apoyo y equilibrio, calificación para lograr conciencia de nivel metas, en otras palabras, la búsqueda de la satisfacción de los empleados del empleador es una inversión tanto en el sistema de gobierno como en las operaciones domésticas y en la mejora de la calidad promueve las condiciones de trabajo y la mejora de los procedimientos y los resultados (Durán Carranza, 2017).

Las variables del trabajo evalúan la satisfacción laboral, los datos muestran que los principales factores son la motivación, la compensación, las buenas condiciones laborales y el apoyo de los compañeros. Los empleados prefieren trabajos que les permitan utilizar sus habilidades y conocimientos y proporcionar retroalimentación sobre diferentes trabajos, libertades y trabajos (Durán Carranza, 2017).

Posicionarse con pequeños desafíos puede ser fastidioso, pero demasiados desafíos pueden ser frustrantes. En condiciones favorables, los empleados experimentan felicidad y satisfacción. Los empleados quieren un sistema de pago y una política de promoción coherente, clara y acorde con las expectativas. Los resultados son muy satisfactorios si los salarios son adecuados para ellos en términos de requisitos laborales, habilidades personales y visualización de los niveles salariales. Del mismo modo, si las decisiones sobre los ascensos se toman de forma honesta y justa, las personas estarán más satisfechos con su trabajo (Durán Carranza, 2017).

Relación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral

Un factor de riesgo psicosocial que puede causar efectos negativos en organizaciones de diferentes tipos es la baja satisfacción laboral, que influye negativamente en el dominio cognitivo al provocar una percepción desfavorable del trabajo que se realiza (Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez, & Jiménez, 2015).

Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la salud laboral. En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que constituye un verdadero reto para la salud laboral. La gran ventaja que tiene la lucha contra ellos es que nadie discute su importancia y que las formas de intervención suelen ser más claras y precisas. Sin embargo, los factores y riesgos psicosociales, íntimamente vinculados al cambiante mundo del

trabajo, son esquivos en su definición y manejo, y suelen afectar al núcleo de la misma organización (Jiménez, 2011).

La globalización y sus productos han creado una enorme área de desregulación económica y laboral que ha profundizado la desigualdad entre sociedades y personas, produciendo un aumento del deterioro social, público y sanitario. La desregulación no ha estado nunca detrás de los progresos en salud, y la desigualdad no ha favorecido en el bienestar laboral de las organizaciones. En este proceso, la recuperación exige una acción política que implique una valorización de lo público, social y organizacional. Hoy día, la elaboración de una ciencia integral de la salud laboral implica conocer los efectos de la organización del trabajo sobre la salud laboral, lo que exige a su vez el desarrollo de una cultura de la salud organizacional. De alguna forma, factores y riesgos psicosociales son eventos centinelas de la salud global de una empresa, pues son ellos los que marcan la pauta de la atención y valoración de las empresas hacia las personas (Jiménez, 2011).

2.3 Definición de términos básicos

Satisfacción laboral: es una resultante afectiva del trabajador a la vista del rol de trabajo que este detenta, es la resultante de la interacción dinámica de necesidades humanas e incitaciones del empleado.

Insatisfacción laboral: Es una contestación negativa por parte del trabajador hacia su trabajo, debido a que está establecida por la reacción propia del empleado y por la estructura de ciertos componentes de la compañía.

Riesgo psicosocial: Resultan de las carencias en el diseño, la organización y la administración del trabajo, asimismo de un limitado entorno social del trabajo, y tienen la posibilidad de crear resultados psicológicos, físicos y sociales negativos.

Factor Psicosocial: Condiciones que están presentes en el ámbito laboral y tienen relación con la organización, tareas y actividades, y pueden afectar al bienestar o salud de la persona.

2.4 Hipótesis de la investigación

La hipótesis que se plantea es de tipo causal bivariada en la cual existe relación causa efecto entre dos variables.

Hi: Los niveles de riesgos psicosociales son la causa principal de la satisfacción laboral en el área operativa de la empresa de construcción, mantenimiento y carenamiento de embarcaciones navales.

Hi: X → Y



Figura 2.1 hipótesis de la investigación

Fuente: Autores

2.5 Variables

2.5.1 Variable independiente

X: Nivel de riesgo psicosocial al que se exponen los trabajadores

2.5.2 Variable dependiente

Y: Nivel de satisfacción laboral

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Alcance de la Investigación

El alcance del proyecto de la investigación trata de un estudio correlacional, en razón que se analiza el grado de relación que existe entre las variables de nivel de riesgo psicosocial y nivel de satisfacción laboral.

3.2. Diseño de la Investigación

La presente investigación se trata de un estudio descriptivo, correlacional, de campo, hipotético - deductivo de carácter transversal de tipo no experimental.

Tipo descriptivo/correlacional, porque a través del presente estudio detalla el impacto que los factores de riesgos psicosociales tienen sobre la satisfacción laboral en los trabajadores del área operativa.

Modalidad de campo, porque los datos son recogidos directamente del grupo poblacional donde se encuentra el objeto de estudio.

Método hipotético-deductivo-no experimental, porque nos limitamos a describir, analizar y comparar la relación existente entre las dos variables de estudio, en este caso el nivel de exposición de riesgo psicosocial y la influencia que mantiene con el nivel de satisfacción laboral.

3.3. Diagrama de Gantt

En el diagrama de Gantt se encuentran las actividades a realizarse en el periodo de diciembre 2020 a mayo de 2021, recolección de datos, aplicación de instrumentos y diseño de programa de prevención de riesgos psicosociales (Anexo A).

3.4. Población y muestra

En una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil, existen 200 trabajadores del área operativa, del cual se escoge una muestra para realizar el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 y el cuestionario Istars 21 versión media.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que pertenecen al área operativa.
- Colaboradores que hayan aceptado voluntariamente su participación en la evaluación.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no trabajen directamente.

El cálculo del tamaño de la muestra aleatoria, se rige a los criterios estadísticos técnicos, para una proporción en una población finita o conocida. Para ello se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Figura 3.1 Cálculo de una muestra de una población finita

Fuente: López & Fachelli 2015

Dónde:

Tabla 1
Equivalencias de la fórmula empleada

Tamaño de la población	N	200
Error Alfa	α	0.05
Nivel de Confianza	1- α	0.95
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.96
Prevalencia	p	0.5
Complemento de p	q	0.5
Precisión	d	0.05

Fuente: Autores

El nivel de confianza que se aplica para la obtención de las muestras es del 95%.

Obteniendo una muestra calculada de 133 colaboradores, a quienes de manera aleatoria aplicaremos los instrumentos.

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para conocer el nivel de satisfacción laboral del área operativa se procede a recolectar datos mediante el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Anexo B), mientras para conocer los factores de riesgos psicosociales que podrían presentarse en el área operativa de la empresa pública, se procede a recolectar los datos mediante el cuestionario ISTAS 21 versión media (Anexo C).

Previo a la implementación de los diferentes test se realiza la socialización y sensibilización de los mismos, a través de la plataforma de comunicación que mantiene la empresa. Para garantizar la participación de los colaboradores y asegurar la confidencialidad se debe leer previo a la participación de los test en la plataforma virtual, donde luego los resultados se tabulan para su respectivo análisis.

3.5.1 Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Se aplica el cuestionario de satisfacción laboral s20/23. Este instrumento está compuesto por 10 preguntas descriptivas y 23 preguntas que miden 5 factores que permiten evaluar: la satisfacción con la supervisión (I), con el ambiente físico de trabajo (II), con las prestaciones recibidas (III), la satisfacción intrínseca del trabajo (IV), y la satisfacción con la participación (V).

La escala se mide según el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo (Peiró., 1998).

1. Muy Insatisfecho.
2. Bastante Insatisfecho.
3. Algo Insatisfecho.
4. Indiferente.
5. Algo Satisfecho.
6. Bastante Satisfecho.
7. Muy Satisfecho.

Este cuestionario mide a cinco grupos de factores de satisfacción laboral en el trabajo. Los resultados permiten conocer si existe un nivel alto medio o bajo de satisfacción laboral en los trabajadores (Peiró., 1998).

Los 23 ítems del S20/23 son seleccionados a partir de los 82 ítems del S4/82 mediante un proceso interactivo complejo multicriterio (Peiró., 1998).

El S20/23 está diseñado para poder obtener una evaluación útil, cómoda y abundante de contenido de la satisfacción laboral, teniendo en cuenta las importantes restricciones motivacionales y temporales a que puede estar expuesto el trabajo del investigador o del consultor en contextos organizacionales (Peiró., 1998).

De cierta manera, nuestro trabajo y los diferentes aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado.

3.5.2 Cuestionario de CoPsoQ-istas21 (versión1.5) para más de 25 trabajadores

En conjunto al cuestionario de satisfacción laboral S20/23s, se aplica el cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para más de 25 trabajadores, este cuestionario se aplica aproximadamente en 10 minutos a través de 38 preguntas se desarrollan las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas21. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una, pero integradas en diferentes grupos tal como lo muestra la tabla

2: exigencias psicológicas; doble presencia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones en el trabajo.

Tabla 2
Cuadro de dimensiones del cuestionario istas 21

Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Exigencias de esconder emociones Exigencias emocionales Exigencias cognitivas
Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos a disposición Sentido del trabajo Compromiso
Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentido de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad sobre el futuro

Fuente: ISTAS 2010

Exigencias psicológicas del trabajo

Exigencias psicológicas cuantitativas

Es la relación entre el monto de trabajo y el tiempo útil para hacerlo: cantidad de trabajo, velocidad, distracción y fuerza. Son más extensas si hay más trabajo del que logramos cumplir (ISTAS, 2010).

Exigencias de esconder emociones

Estos requisitos son para mantener la neutralidad independientemente de las actitudes del usuario o del cliente, y estos requisitos se relacionan con las relaciones entre gerentes y colegas, o con proveedores y otros fuera de la empresa. Además, estas tienen concordancias con las políticas de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, debido a líneas de servicio al cliente inadecuadas que esperan ser monitoreadas), la falta de firmas de los empleados y las fallas del personal de la política de gestión general (ocultar emociones cuando no pueden comentar) (ISTAS, 2010).

Exigencias psicológicas emocionales

La exigencia es evitar caer en un estado emocional derivado de las relaciones entre las personas que intervienen en el trabajo. En el trabajo, la exposición a las necesidades emocionales está relacionada con la naturaleza de la tarea y no se puede eliminar (no se puede "excluir" a pacientes y estudiantes ...), a lo cual requieren destrezas determinadas que pueden y deben lograr (ISTAS, 2010).

Exigencias psicológicas cognitivas

Tienen que ver con el desempeño de conocimientos, tienen que valorarse en funcionalidad de las modalidades de mejora al no ser negativas ni positivas. Deben ver con el esquema y el contenido de las labores, su grado de dificultad y versatilidad y el periodo predeterminado para realizarlas. Se debe también discutir si se tiene la formación elemental para manejar la información que es preciso en el puesto de trabajo, para saber que estas exigencias son positivas (ISTAS, 2010).

Doble presencia

Estas son las demandas sincrónicas y simultáneas del entorno laboral y del entorno doméstico y familiar, las cuales son altas cuando las demandas del trabajo interfieren con las de la familia. En el lugar de trabajo, se refiere a los requisitos de la organización, la duración, el alargamiento o modificación de la jornada laboral y también la autonomía a su respecto, por ejemplo con horas de trabajo, jornadas laborales incompatibles que interfieran con la vida social y familiar (ISTAS, 2010).

Control sobre el trabajo

Influencia

Significa el borde de independencia que existe en la jornada del trabajo, en las labores a hacer, en el orden de ejecución, en los procedimientos a utilizar. Trata sobre la contribución que tiene cada colaborador sobre las disposiciones en los puntos primordiales de su trabajo diario, tienen una alta interacción con las posibilidades de mejora (ISTAS, 2010).

Posibilidades de desarrollo

Son las ocasiones que da la ejecución del trabajo para adquirir nuevos conocimientos, capacidades y vivencia de los trabajadores. Están atados con los niveles de dificultad y de diversidad de las labores, estando el trabajo normalizado y cíclico (ISTAS, 2010).

Control sobre los tiempos a disposición

Identifica el borde de independencia de los trabajadores sobre ciertos puntos del tiempo de trabajo y de tiempo libre. Puede ayudar a integrar exitosamente las necesidades del trabajo y de la vida personal. Trata sobre la organización temporal del exceso de trabajo y su normalización, con la proporción de trabajo fijado, y que en la práctica el control que existe logre ejercerse en realidad (ISTAS, 2010).

Sentido del trabajo

Al mismo tiempo de asumir un trabajo y lograr ingresos, el trabajo tiene lógica si podemos relacionarlo con otras utilidades, lo que apoya a aguantar de una forma más

objetiva sus requerimientos. Esto tiene relación con lo que el trabajo con lleva, con el significado de las labores por sí mismas, y la los aportes a los productos y servicios.

Compromiso

Tiene relación con la importancia que tiene cada trabajador con su trabajo, considerado la actividad profesional y la cantidad de situaciones en las que ésta se realiza (ISTAS, 2010).

Apoyo social y calidad de liderazgo

Posibilidades de relación social

Son las modalidades existentes que poseemos en el trabajo de relacionarnos con los colegas, supervisores, lo cual es primordial para que logre existir la ayuda en el trabajo (ISTAS, 2010).

Apoyo social de los compañeros

Trata de acoger el apoyo primordial y cuando sea necesario por parte de los compañeros de trabajo para hacer correctamente las labores (ISTAS, 2010).

Apoyo de social de superiores

Trata de acoger el apoyo primordial y cuando sea necesario por parte de los superiores para hacer correctamente las labores (ISTAS, 2010).

Calidad de liderazgo

Tiene relación con la calidad de la administración del talento humano que hacen los jefes inmediatos. Esta magnitud es bastante concerniente con la magnitud de apoyo social y trata sobre los principios y métodos de administración de personal y la capacitación de los jefes para emplearlos (ISTAS, 2010).

Sentimiento de grupo

Es la emoción de conformar parte del talento humano con el que se trabaja día a día, y puede mostrarse como un indicador de la calidad de las interrelaciones en el trabajo (ISTAS, 2010).

Previsibilidad

Contar con la información correcta y necesaria en el tiempo adecuado para lograr hacer de manera idónea el trabajo y para ajustarse a los cambios, a su vez trata sobre la carencia de formación sobre los cambios a realizarse (ISTAS, 2010).

Claridad de rol

Trata de la comprensión sobre la delimitación de las tareas que se tienen que realizar en el trabajo, objetivos a cumplir, medios a utilizar y tipo de independencia del trabajador en sus decisiones, así mismo indica el conocimiento que tienen los trabajadores sobre cada uno de los puestos de trabajo incluyendo la del propio trabajador (ISTAS, 2010).

Conflicto de rol

Tiene que ver con los pedidos contrarios que se presentan en el lugar de trabajo por parte de compañeros y superiores y que a su vez puedan implicar conflictos de tipo laboral o ético (ISTAS, 2010).

Compensaciones del trabajo

Estima

Describe el respeto, el reconocimiento, y al trato adecuado que se obtiene por parte de la empresa a cambio del esfuerzo generado en el trabajo, estos aspectos tienen que ver con el método de trabajo que se lleve a cabo, existencia de inequidad en los tratos, retribución de tareas, y si la retribución es acorde con las tareas ejecutadas (ISTAS, 2010).

Inseguridad sobre el futuro

Trata sobre la inquietud que el trabajador tiene en relación a la pérdida de su trabajo y a los cambios que se dieran de manera negativa en sus labores, como cambio de contrato, horarios, remuneración, etc., (ISTAS, 2010).

Las escalas se dividen en las siguientes sub escalas:

1. Sub escala de exigencias psicológicas cuantitativas. Consta de la pregunta número 28, literales (a, b, c, d).
2. Sub escala de exigencia de esconder emociones. Consta de la pregunta número 29, literales (d, e).
3. Sub escala de exigencias psicológicas emocionales. Consta de la pregunta número 29, literales (h, g y f)
4. Sub escala de exigencias psicológicas cognitivas Consta de la pregunta número 29, literales (a, b, c) y la pregunta 31, literal h.
5. Sub escala de influencia. Consta de la pregunta número 30, literales (a, b, g, h).
6. Sub escala de posibilidades de desarrollo en el trabajo. Consta de la pregunta número 31, literales (a, b, c, g).
7. Sub escala de control sobre los tiempos de trabajo. Consta de la pregunta número 30, literales (c, d, e, f).
8. Sub escala de sentido del trabajo. Consta de la pregunta número 31, literales (f, d, e).
9. Sub escala de integración en la empresa. Consta de la pregunta número 31, literales (j, i, k, l).
10. Sub escala de previsibilidad. Consta de la pregunta número 33, literales (h, i).
11. Sub escala de claridad de rol. Consta de la pregunta número 33, literales (a, c, d, f).

12. Sub escala de conflicto de rol. Consta de la pregunta número 33, literales (b, e, g, j).
13. Sub escala de calidad de liderazgo. Consta de la pregunta número 36, literales (a, b, c, d).
14. Sub escala de apoyo social a superiores. Consta de la pregunta número 34, literales (d, e, f).
15. Sub escala de apoyo social a compañeros. Consta de la pregunta número 34, literales (a, b, c).
16. Sub escala de posibilidades de relación social. Consta de la pregunta número 35, literales (a, b).
17. Sub escala de sentimiento de grupo. Consta de la pregunta número 35, literales (c, d, e).
18. Sub escala de inseguridad del futuro. Consta de la pregunta número 32, literales (a, b, c, d).
19. Sub escala de estima. Consta de la pregunta número 38, literales (a, b, c, d).
20. Sub escala de doble presencia. Consta de la pregunta número 3 y número 4, literales (a, b, c).

3.6. Técnica de procedimiento y análisis de datos.

Una vez obtenido los resultados se utiliza el software SPSS versión 22 para realizar tablas de frecuencias relativas y absolutas según la metodología de los instrumentos utilizados, así como también la prueba chi-cuadrado de Pearson para ver dependencia entre variables se realiza la correlación (tomando valores $p < 0,05$ como estadísticamente significativos).

Software SPSS versión 22

Este programa es un software que sirve para el análisis de datos cuantitativos, mediante el depuramiento de los mismos, tratamiento de ficheros, transformación de variables y análisis a través de distintas técnicas implementadas mediante cálculos numéricos o estadísticos.

SPSS es un paquete estadístico que integra un conjunto de programas y subprogramas organizados de forma que, cada uno de ellos está interconectado con todos los demás. Así, la utilidad del conjunto integrado es mayor que la suma de las partes. De esta forma, el paquete estadístico permite que se puedan aplicar a un mismo fichero de datos un conjunto muy amplio de procedimientos estadísticos de manera sincronizada, sin salir nunca del programa (López Roldán & Fachelli, 2015).

La prueba chi-cuadrado (X^2) de Pearson es una de las técnicas estadísticas más usadas en la evaluación de datos de conteo o frecuencias, principalmente en los análisis de tablas de contingencia ($r \times c$) donde se resumen datos categóricos (Mendivelso & Rodríguez, 2018).

La X^2 es una prueba de libre distribución (no paramétrica) que mide la discrepancia entre una distribución de frecuencias observadas y esperadas. Dentro de sus características generales, la prueba X^2 toma valores entre cero e infinito y no tiene valores negativos porque es la suma de valores elevados al cuadrado (Mendivelso & Rodriguez, 2018).

En esta prueba existen tres usos relevantes:

- Prueba de bondad de ajuste (una variable)
- Prueba de independencia (dos variables)
- Prueba de homogeneidad (dos variables)

El tipo de prueba que se realiza, es la de independencia (dos variables).

Para realizar la prueba chi-cuadrado de Pearson deben cumplirse los siguientes supuestos:

- Se deben considerar que los datos provienen de una muestra aleatoria extraída de la población de interés.
- La muestra debe ser lo suficientemente grande.

Se define la hipótesis de las variables:

H_0 : No hay relación entre las variables $X|Y$ (Las variables son independientes)

H_1 : Si hay relación entre las variables $X|Y$ (Las variables no son independientes)

El nivel de significancia para la prueba estadística será $\alpha = 0,05$,

Criterio de decisión: Si el valor $p < 0,05$ entonces se rechaza la Hipótesis nula, por lo que, para cada resultado en donde los valores p sean menores al nivel de significancia, se toma como conclusión que existe dependencia entre dichas variables.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

Una vez aplicado los diferentes instrumentos se ha obtenido de manera estadística la información. La participación de los colaboradores en las evaluaciones es totalmente voluntaria, los resultados se mantienen en absoluta confidencialidad y no son utilizados en decisiones que estén relacionadas con desvinculaciones. A partir de estas evaluaciones se establecen lineamientos para direccionar las estrategias adecuadas para prevenir que los riesgos psicosociales afecten en la satisfacción laboral de los trabajadores e intervenir en los que se hayan detectado.

Datos sociodemográficos

En el presente proyecto se realizan dos cuestionarios: evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral a una muestra de 133 trabajadores una empresa pública, a continuación, en la tabla 3 se detallan los datos sociodemográficos.

Los datos sociodemográficos arrojan que el sexo que predomina dentro de la empresa pública son los hombres con el 94% y las mujeres con el 6%, es decir que de los 133 trabajadores fueron 125 hombres y 8 mujeres.

La edad que predomina es de 30 a 40 años con el 32,3%, mientras la edad que no predomina es la de los trabajadores que tienen más de 51 años con el 17,3%

El nivel de instrucción que prevalece son los bachilleres con el 60,2%, mientras que el menor porcentaje es del 0,8% que no tienen ningún tipo nivel de instrucción.

La relación laboral arroja que el 61,7% de los trabajadores tienen contrato indefinido y el 38,3% contrato por obra cierta.

El horario de trabajo que predomina es el turno fijo con el 39,8%, mientras que el de menor porcentaje es de jornada parcial con 3,8%.

El 81,2 % de los obreros trabajan más de 40 horas a la semana y el 18,8% menos de 40 horas a la semana.

La muestra refleja que el 82,7% son empleados o trabajadores, 16,5% son supervisores o jefes de talleres y el 08% son de la alta dirección.

Con relación a la antigüedad institucional el 75,2% tiene más de 5 años mientras que el menor porcentaje es de los que tienen trabajando menos de 1 año con el 0,8%.

Tabla 3
Dimensiones sociodemográficas

	Frecuencia (%)
Sexo	
Hombre	125 (94,0)
Mujer	8 (6,0)
Edad	
< 30 años	32 (24,1)
30 - 40 años	43 (32,3)
41 - 50 años	35 (26,3)
> 50 años	23 (17,3)
Nivel de instrucción	
Primaria	17 (12,8)
Bachiller	80 (60,2)
Tercer Nivel (Tecnologías)	26 (19,5)
Cuarto Nivel	9 (6,8)
Ninguno	1 (0,8)
Situación Laboral	
Contrato indefinido	82 (61,7)
Contrato por obra cierta	51 (38,3)
Horario de trabajo	
Horario flexible y/o irregular	44 (33,1)
Jornada parcial	5 (3,8)
Turnos fijos	53 (39,8)
Turnos rotativos	31 (23,3)
Horas por semana	
< 40 horas	25 (18,8)
> 40 horas	108 (81,2)
Puesto de trabajo	
Empleado o trabajados	110 (82,7)
Supervisor o Jefe de talleres	22 (16,5)
Alta dirección	1 (0,8)
Antigüedad en la empresa	
< 12 meses	1 (0,8)
1 - 3 años	13 (9,8)
3 - 5 años	19 (14,3)
> 5 años	100 (75,2)

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs nivel de satisfacción laboral

En la tabla 4 se visualiza los datos sociodemográficos en comparación con los niveles de satisfacción laboral, los cuales arrojan, que en base al sexo el 34,4% los hombres tienden a sentirse más insatisfechos, mientras que las mujeres tienden a sentirse más satisfechos con un 37,5%.

Con referencia a la variable de edad el 41,9% de los trabajadores que tienen entre 30 y 40 años tienden a sentirse más insatisfechos con su trabajo mientras que el 52,9% de los trabajadores que están entre 41 y 50 años tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo, en esta variable existe una relación estadísticamente significativa (p-valor 0.048).

Con relación al nivel de instrucción el 42,3% de los trabajadores de tercer nivel tienden a sentirse más insatisfechos con su trabajo mientras que el 41,2% de los trabajadores que tienen instrucción primaria tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo.

Con referencia al tipo de relación laboral, el 43,9% de trabajadores con contrato indefinido y 37,3% de trabajadores con contrato por obra cierta indican que le es indiferente la satisfacción laboral.

De acuerdo al horario de trabajo el 37,7% de los trabajadores que tienen turnos fijos tienden a sentirse más insatisfechos mientras que el 32,3% de los trabajadores que tienen turnos rotativos se sienten más satisfechos.

Con relación a las horas trabajadas por semana, el 36,1% de los trabajadores que realizan más de 40 horas a la semana tienden a sentirse más insatisfechos, mientras que el 36% de los que trabajan menos de 40 horas a la semana tienden a sentirse más satisfechos.

Con base al puesto de trabajo el 40,5% de los supervisores o jefe de talleres, el 40% de empleados o trabajadores y el 100% de alta dirección indican que le es indiferente la satisfacción laboral de acuerdo a su puesto de trabajo.

Con relación a la antigüedad institucional el 53,8% de los trabajadores que tiene de 1 a 3 años en la empresa tienden a sentirse más insatisfechos con el trabajo mientras que el 100% de los trabajadores de los trabajadores que tienen menos de 12 meses en la empresa tienden a sentirse satisfechos.

Tabla 4
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de satisfacción laboral

	Nivel de Satisfacción			Valor p
	Insatisfecho (%)	Indiferente (%)	Satisfecho (%)	
Sexo				0,546
Hombre	43 (34,4)	53 (42,4)	29 (23,2)	
Mujer	3 (37,5)	2 (25,0)	3 (37,5)	
Edad				0,048
< 30 años	10 (31,3)	13 (40,6)	9 (28,1)	
30 - 40 años	18 (41,9)	20 (46,5)	5 (11,6)	
41 - 50 años	10 (28,6)	10 (28,6)	15 (52,9)	
> 50 años	8 (34,8)	12 (52,2)	3 (13,0)	
Nivel de instrucción				0,401
Primaria	6 (35,3)	4 (23,5)	7 (41,2)	
Bachiller	25 (31,3)	39 (48,8)	16 (20,0)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	11 (42,3)	9 (34,6)	6 (23,1)	
Cuarto Nivel	3 (33,3)	3 (33,3)	3 (33,3)	
Ninguno	1 (100)	-	-	
Situación Laboral				0,507
Contrato indefinido	29 (35,4)	36 (43,9)	17 (20,7)	
Contrato por obra cierta	17 (33,3)	19 (37,3)	15 (29,4)	
Horario de trabajo				0,184
Horario flexible y/o irregular	15 (34,1)	24 (54,5)	5 (11,4)	
Jornada parcial	1 (20,0)	3 (60,0)	1 (20,0)	
Turnos fijos	20 (37,7)	17 (32,1)	16 (30,2)	
Turnos rotativos	10 (32,3)	11 (35,5)	10 (32,3)	
Horas por semana				0,298
< 40 horas	7 (28,0)	9 (36,0)	9 (36,0)	
> 40 horas	39 (36,1)	46 (42,6)	23 (24,1)	
Puesto de trabajo				0,739
Empleado o trabajados	38 (34,5)	44 (40,0)	28 (25,5)	
Supervisor o Jefe de talleres	8 (36,4)	10 (45,5)	4 (18,2)	

	Nivel de Satisfacción			Valor p
	Insatisfecho (%)	Indiferente (%)	Satisfecho (%)	
Puesto de trabajo				0,739
Alta dirección	-	1 (100)	-	
Antigüedad en la empresa				0,42
< 12 meses	-	-	1 (100)	
1 - 3 años	7 (53,8)	3 (23,1)	3 (23,1)	
3 - 5 años	6 (31,6)	9 (47,4)	4 (21,1)	
> 5 años	33 (33,0)	43 (43,0)	24 (24,0)	

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs dimensión exigencias psicológicas

En la tabla 5 se observa que los datos sociodemográficos vs la dimensión exigencias psicológicas arroja que los hombres tienen el 25,6% de riesgo más alto a comparación de las mujeres que tienen el 62,5% de riesgo más bajo.

Con base a la edad refleja que los trabajadores de 30 a 40 años tienen el 32,6% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores menores de 30 años que tienen el 37,5% del riesgo más bajo.

Respecto al nivel de instrucción los trabajadores que han cursado la primaria tienen el 35,3 % de riesgo alto a comparación del resto del personal. En relación a la situación laboral el riesgo más alto lo tienen los trabajadores que poseen contrato indefinido con un 25,6%.

Con relación a los horarios de trabajo los obreros que realizan turnos flexibles tienen el 27,3% de riesgo más alto; adicionalmente, los trabajadores que laboran más de las 40 horas tienen el 25,9% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores que laboran menos de 40 horas a la semana que tienen el 44% de riesgo bajo.

Los empleados o trabajadores presentan el 25,5% de riesgo más alto a comparación del resto del personal. Finalmente, en base a la antigüedad los trabajadores que tienen entre 3 a 5 años en la empresa presentan el 26,3% de riesgo más alto en relación de los trabajadores que no tienen más de 12 meses dentro de la empresa.

Tabla 5
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de exigencias psicológicas(D1)

	Dimensión exigencias psicológicas			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Sexo				0,188
Hombre	39 (31,2)	54 (43,2)	32 (25,6)	
Mujer	5 (62,5)	2 (25,0)	1 (12,5)	
Edad				0,735
< 30 años	12 (37,5)	15 (46,9)	85 (15,6)	
30 - 40 años	11 (25,6)	18 (41,9)	14 (32,6)	
41 - 50 años	13 (37,1)	14 (40,0)	8 (22,9)	
> 50 años	8 (34,8)	9 (39,1)	6 (26,1)	
Nivel de instrucción				0,877
Primaria	5 (29,4)	6 (35,3)	6 (35,3)	
Bachiller	28 (35,0)	34 (42,5)	18 (22,5)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	7 (26,9)	12 (46,2)	7 (26,9)	
Cuarto Nivel	3 (33,3)	4 (44,4)	2 (22,2)	
Ninguno	1 (100)	-	-	

	Dimensión exigencias psicológicas			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Situación Laboral				0,721
Contrato indefinido	25 (30,5)	36 (43,9)	21 (25,6)	
Contrato por obra cierta	19 (37,3)	20 (39,2)	12 (23,5)	
Horario de trabajo				0,319
Horario flexible y/o irregular	9 (20,5)	23 (52,3)	12 (27,3)	
Jornada parcial	2 (40,0)	3 (60,0)	-	
Turnos fijos	21 (39,6)	18 (34,0)	14 (26,4)	
Turnos rotativos	12 (38,7)	12 (38,7)	7 (22,6)	
Horas por semana				0,434
< 40 horas	11 (44,0)	9 (36,0)	5 (20,0)	
> 40 horas	33 (30,6)	47 (43,5)	28 (25,9)	
Puesto de trabajo				0,241
Empleado o trabajados	39 (35,5)	43 (39,1)	28 (25,5)	
Supervisor o Jefe de talleres	4 (18,2)	13 (59,1)	5 (22,7)	
Alta dirección	1 (100)	-	-	
Antigüedad en la empresa				0,752
< 12 meses	1 (100)	-	-	
1 - 3 años	6 (46,2)	5 (38,5)	2 (15,4)	
3 - 5 años	6 (31,6)	8 (42,1)	5 (26,3)	
> 5 años	31 (31,0)	43 (43,0)	26 (26,0)	

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

Como indica la tabla 6, los datos sociodemográficos vs la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades arrojan que las mujeres tienen el 50% de riesgo más alto a comparación de los hombres que tienen el 32,8% de riesgo bajo.

Con base a la edad refleja que los trabajadores de 41 a 50 años tienen 40% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores que tienen más de 50 años, la cual poseen el 47,8% del riesgo más bajo.

Respecto al nivel de instrucción hay 1 trabajador que no posee ninguna instrucción formal, es decir que tiene el 100% de riesgo alto, siguiendo los trabajadores que posee cuarto nivel de instrucción que tienen el 55,6 % de riesgo alto y el riesgo más bajo lo posee los trabajadores que han cursado el bachillerato con el 38,8%. En relación a la situación laboral el riesgo más alto posee los trabajadores de contrato por obra cierta.

Con relación a los horarios de trabajo los obreros que realizan turnos rotativos tienen el 35,5% de riesgo más alto, es decir que en su mayoría los trabajadores no están laborando en un horario fijo o establecido; adicionalmente, los trabajadores que laboran menos de las 40 horas tienen el 36% riesgo más alto a comparación de los trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana.

Los supervisores y jefes de talleres presentan el 36,4% de riesgo alto a comparación de los empleados que presenta el 35,5% de riesgo bajo.

Finalmente, en base a la antigüedad los trabajadores que tienen más de 5 años en la empresa presentan el 36% de riesgo más alto en relación de los trabajadores que no tienen más de 12 meses dentro de la empresa.

Tabla 6
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)

	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Sexo				0,608
Hombre	41 (32,8)	43 (34,4)	41 (32,8)	
Mujer	2 (25,0)	2 (25,0)	4 (50,0)	
Edad				0,514
< 30 años	9 (28,1)	12 (37,5)	11 (34,4)	
30 - 40 años	11 (25,6)	17 (39,5)	15 (34,9)	
41 - 50 años	12 (34,3)	9 (25,7)	14 (40,0)	
> 50 años	11 (47,8)	7 (30,4)	5 (21,7)	
Nivel de instrucción				0,092
Primaria	6 (35,3)	4 (23,5)	7 (41,2)	
Bachiller	31 (38,8)	23 (28,7)	26 (32,5)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	5 (19,2)	15 (57,7)	6 (23,1)	
Cuarto Nivel	1 (11,1)	3 (33,3)	5 (55,6)	
Ninguno	-	-	1 (100)	
Situación Laboral				0,893
Contrato indefinido	26 (31,7)	29 (35,4)	27 (32,9)	
Contrato por obra cierta	17 (33,3)	16 (31,4)	18 (35,3)	
Horario de trabajo				0,902
Horario flexible y/o irregular	13 (29,5)	16 (36,4)	15 (34,1)	
Jornada parcial	3 (60,0)	1 (20,0)	1 (20,0)	
Turnos fijos	18 (34,0)	17 (32,1)	18 (34,0)	
Turnos rotativos	9 (29,0)	11 (35,5)	11 (35,5)	
Horas por semana				0,214
< 40 horas	11 (44,0)	5 (20,0)	9 (36,0)	
> 40 horas	32 (29,6)	40 (37,0)	36 (33,3)	
Puesto de trabajo				0,303
Empleado o trabajados	39 (35,5)	34 (30,9)	37 (33,6)	
Supervisor o Jefe de talleres	4 (18,2)	10 (45,5)	8 (36,4)	
Alta dirección	-	1 (100)	-	
Antigüedad en la empresa				0,503
< 12 meses	1 (100)	-	-	
1 - 3 años	3 (23,1)	6 (46,2)	4 (30,8)	
3 - 5 años	9 (47,4)	5 (26,3)	5 (26,3)	
> 5 años	30 (30,0)	34 (34,0)	36 (36,0)	

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

En la tabla 7 los datos demográficos vs la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo arrojan que las mujeres tienen el 50% de riesgo más alto a comparación de los hombres que tienen el 34,4% de riesgo bajo.

Con base a la edad refleja que los trabajadores menores a 30 años tienen el 40% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores de más de 50 años los mismos que tienen el 52,2% del riesgo más bajo.

Respecto al nivel de instrucción los trabajadores que poseen tercer nivel/tecnológico tienen el 46,2% de riesgo alto y el riesgo más bajo lo posee los trabajadores que han cursado la primaria con el 41,2%. Con relación a la situación laboral el riesgo más alto tiene los trabajadores que poseen contrato indefinido.

Con relación a los horarios de trabajo los obreros que realizan turnos rotativos tienen el 51,6% de riesgo más alto, es decir que en su mayoría los trabajadores no están laborando en un horario fijo o establecido; adicionalmente, los trabajadores que laboran menos de las 40 horas tienen el 40% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana.

Los empleados o trabajadores presentan el 35,5% de riesgo alto a comparación del resto del personal que labora en la empresa. Finalmente, en base a la antigüedad los trabajadores que tienen más de 5 años en la empresa presentan el 34% de riesgo más alto en relación de los trabajadores que no tienen más de 12 meses dentro de la empresa.

Tabla 7
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)

	Dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Sexo				0,395
Hombre	43 (34,4)	42 (33,6)	40 (32,0)	
Mujer	1 (12,5)	3 (37,5)	4 (50,0)	
Edad				0,457
< 30 años	9 (28,1)	10 (31,3)	13 (40,6)	
30 - 40 años	13 (30,2)	17 (39,5)	13 (30,2)	
41 - 50 años	10 (28,6)	12 (34,3)	13 (37,1)	
> 50 años	12 (52,2)	6 (26,1)	5 (21,7)	
Nivel de instrucción				0,599
Primaria	7 (41,2)	4 (23,5)	6 (35,3)	
Bachiller	29 (36,3)	28 (35,0)	23 (28,7)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	5 (19,2)	9 (34,6)	12 (46,2)	
Cuarto Nivel	3 (33,3)	3 (33,3)	3 (33,3)	
Ninguno	-	1 (100)	-	
Situación Laboral				0,806
Contrato indefinido	28 (34,1)	26 (31,7)	28 (34,1)	
Contrato por obra cierta	16 (31,4)	19 (37,3)	16 (31,4)	
Horario de trabajo				0,189
Horario flexible y/o irregular	16 (36,4)	16 (36,4)	12 (27,3)	
Jornada parcial	3 (60,0)	2 (40,0)	-	
Turnos fijos	17 (32,1)	20 (37,7)	16 (30,2)	
Turnos rotativos	8 (25,8)	7 (22,6)	16 (51,6)	
Horas por semana				0,699
< 40 horas	7 (28,0)	8 (32,0)	10 (40,0)	
> 40 horas	37 (34,3)	37 (34,3)	34 (31,5)	
Puesto de trabajo				0,122
Empleado o trabajados	39 (35,5)	32 (29,1)	39 (35,5)	
Supervisor o Jefe de talleres	5 (22,7)	12 (54,5)	5 (22,7)	
Alta dirección	-	1 (100)	-	
Antigüedad en la empresa				0,887
< 12 meses	1 (100)	-	-	
1 - 3 años	4 (30,8)	5 (38,5)	4 (30,8)	
3 - 5 años	7 (36,8)	6 (31,6)	6 (31,6)	
> 5 años	32 (32,0)	34 (34,0)	34 (34,0)	

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs dimensión compensaciones

En la tabla 8 los datos demográficos vs la dimensión compensaciones arroja que las mujeres tienen el 37,5% de riesgo más alto a comparación de los hombres que tienen el 34,4% de riesgo bajo.

Con base a la edad refleja que los trabajadores mayores a 50 años tienen 43,5% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores de otras edades. Y los trabajadores entre 41 y 50 años tienen el 45,7 del riesgo más bajo.

Respecto al nivel de instrucción hay 1 trabajador que no posee ninguna instrucción formal, es decir que tiene el 100% de riesgo bajo. Los trabajadores que poseen cuarto nivel de instrucción que tienen el 44,4 % de riesgo alto y el riesgo más bajo después del trabajador que no posee instrucción son los trabajadores de instrucción primaria con el 47,1%. Con relación a la situación laboral el riesgo más alto lo tiene los trabajadores tienen contrato indefinido con 34,1%.

Con relación a los horarios de trabajo los obreros que realizan jornada parcial tienen el 80% de riesgo más alto, es decir que en su mayoría los trabajadores no están laborando en un horario fijo o establecido; adicionalmente, los trabajadores que laboran menos de las 40 horas tienen el 32% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana.

Los supervisores y jefes de talleres presentan el 31,8% de riesgo más alto y la alta dirección de un 100% de riesgo alto debido a que es solo una persona.

Finalmente, en base a la antigüedad los trabajadores que tienen entre 1 y 3 años en la empresa presentan el 46,2% de riesgo más alto en relación de los trabajadores que tienen de 3 a 5 años en la empresa con el 47, 4% de riesgo bajo.

Tabla 8
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de compensaciones (D4)

	Dimensión compensaciones			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Sexo				0,836
Hombre	43 (34,4)	45 (36,0)	37 (29,6)	
Mujer	2 (25,0)	3 (37,5)	3 (37,5)	
Edad				0,117
< 30 años	8 (25,0)	13 (40,6)	11 (34,4)	
30 - 40 años	12 (27,9)	21 (48,8)	10 (23,3)	
41 - 50 años	16 (45,7)	10 (28,6)	9 (25,7)	
> 50 años	9 (39,1)	4 (17,4)	10 (43,5)	
Nivel de instrucción				0,618
Primaria	8 (47,1)	3 (17,6)	6 (35,3)	
Bachiller	26 (32,5)	32 (40,0)	22 (27,5)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	8 (30,8)	10 (38,5)	8 (30,8)	
Cuarto Nivel	2 (22,2)	3 (33,3)	4 (44,4)	
Ninguno	1 (100)	-	-	
Situación Laboral				0,203
Contrato indefinido	29 (35,4)	25 (30,5)	28 (34,1)	
Contrato por obra cierta	16 (31,4)	23 (45,1)	12 (23,5)	
Horario de trabajo				0,16
Horario flexible y/o irregular	18 (40,9)	17 (38,6)	9 (20,5)	
Jornada parcial	1 (20,0)	-	4 (80,0)	

	Dimensión compensaciones			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Horario de trabajo				0,16
Turnos fijos	15 (28,3)	21 (39,6)	17 (32,1)	
Turnos rotativos	11 (35,5)	10 (32,3)	10 (32,3)	
Horas por semana				0,966
< 40 horas	8 (32,0)	9 (36,0)	8 (32,0)	
> 40 horas	37 (34,3)	39 (36,1)	32 (29,6)	
Puesto de trabajo				0,63
Empleado o trabajados	37 (33,6)	41 (37,3)	32 (29,1)	
Supervisor o Jefe de talleres	8 (36,4)	7 (31,8)	7 (31,8)	
Alta dirección	-	-	1 (100)	
Antigüedad en la empresa				0,438
< 12 meses	-	1 (100)	-	
1 - 3 años	2 (15,4)	5 (38,5)	6 (46,2)	
3 - 5 años	9 (47,4)	6 (31,6)	4 (21,1)	
> 5 años	34 (34,0)	36 (36,0)	30 (30,0)	

Fuente: Autores

Datos sociodemográficos vs dimensión doble presencia

En la tabla 9 los datos demográficos vs la dimensión de doble presencia arrojan que los hombres tienen el 32,8% de riesgo más alto a comparación de las mujeres que tienen el 37,5% de riesgo bajo.

Con base a la edad refleja que los trabajadores de 30 a 40 años tienen el 37,2% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores de 41 a 50 años los mismos que tienen el 45,7% del riesgo más bajo.

Respecto al nivel de instrucción los trabajadores que poseen bachillerato tienen el 38,8% de riesgo alto y el riesgo más bajo lo posee los trabajadores que han cursado la primaria con el 41,2%.

En relación a la situación laboral el riesgo más alto tiene los trabajadores que poseen contrato indefinido.

Con relación a los horarios de trabajo los obreros que realizan turnos rotativos tienen el 41,9% de riesgo más alto, es decir que en su mayoría los trabajadores no están laborando en un horario fijo o establecido; adicionalmente, los trabajadores que laboran más de las 40 horas tienen el 34,3% de riesgo más alto a comparación de los trabajadores que laboran menos de 40 horas a la semana.

La alta dirección presenta 100% de riesgo alto a comparación del resto del personal que labora en la empresa.

Finalmente, en base a la antigüedad los trabajadores que tienen de 1 a 3 años en la empresa presentan el 46,2% de riesgo más alto en relación de los trabajadores que no tienen más de 12 meses dentro de la empresa.

Tabla 9
Relación porcentual entre el contexto sociodemográfico y el nivel de doble presencia (D5)

	Dimensión doble presencia			Valor p
	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	
Sexo				0,845
Hombre	36 (28,8)	48 (38,4)	41 (32,8)	
Mujer	3 (37,5)	3 (37,5)	2 (25,0)	
Edad				0,191
< 30 años	6 (18,8)	17 (53,1)	9 (28,1)	
30 - 40 años	11 (25,6)	16 (37,2)	16 (37,2)	
41 - 50 años	16 (45,7)	9 (25,7)	10 (28,6)	
> 50 años	6 (26,1)	9 (39,1)	8 (34,8)	
Nivel de instrucción				0,522
Primaria	7 (41,2)	8 (47,1)	2 (11,8)	
Bachiller	22 (27,5)	27 (33,8)	31 (38,8)	
Tercer Nivel (Tecnologías)	8 (30,8)	11 (42,3)	7 (26,9)	
Cuarto Nivel	2 (22,2)	4 (44,4)	3 (33,3)	
Ninguno	-	1 (100)	-	
Situación Laboral				0,376
Contrato indefinido	27 (32,9)	28 (34,1)	27 (32,9)	
Contrato por obra cierta	12 (23,5)	23 (45,1)	16 (31,4)	
Horario de trabajo				0,212
Horario flexible y/o irregular	14 (31,8)	13 (29,5)	17 (38,6)	
Jornada parcial	3 (60,0)	1 (20,0)	1 (20,0)	
Turnos fijos	16 (30,2)	25 (47,2)	12 (22,6)	
Turnos rotativos	6 (19,4)	12 (38,7)	13 (41,9)	
Horas por semana				0,609
< 40 horas	8 (32,0)	11 (44,0)	6 (24,0)	
> 40 horas	31 (28,7)	40 (37,0)	37 (34,3)	
Puesto de trabajo				0,293
Empleado o trabajados	34 (30,9)	39 (35,5)	37 (33,6)	
Supervisor o Jefe de talleres	5 (22,7)	12 (54,5)	5 (22,7)	
Alta dirección	-	-	1 (100)	
Antigüedad en la empresa				0,128
< 12 meses	1 (100)	-	-	
1 - 3 años	4 (30,8)	3 (23,1)	6 (46,2)	
3 - 5 años	2 (10,5)	12 (63,2)	5 (26,3)	
> 5 años	32 (32,0)	36 (36,0)	32 (32,0)	

Fuente: Autores

Relación de los niveles de exposición al riesgo psicosocial y los niveles de satisfacción laboral.

En la tabla 10 se muestra la relación de los niveles de exposición al riesgo psicosocial y los niveles de satisfacción laboral refleja que entre las variables evaluadas de los factores de riesgos psicosociales tales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, la variable de exigencias psicológicas tiene una relación estadísticamente significativa (p-valor 0,021), es decir que es la variable que más ha influido en los trabajadores en relación a la satisfacción laboral. Tiene como riesgo alto provocando que el 30,3% de los trabajadores se encuentren insatisfechos, así como riesgo medio el 44,6% de trabajadores insatisfecho.

Tabla 10
Relación porcentual entre el nivel de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral

	Nivel de Satisfacción			Valor p
	Insatisfecho (%)	Indiferente (%)	Satisfecho (%)	
Exigencias psicológicas				0,021
Riesgo Alto	10 (30,3)	14 (42,4)	9 (27,3)	
Riesgo Bajo	11 (25,0)	16 (36,4)	17 (38,6)	
Riesgo Medio	25 (44,6)	25 (44,6)	6 (10,7)	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades				0,266
Riesgo Alto	12 (26,7)	19 (42,2)	14 (31,1)	
Riesgo Bajo	15 (34,9)	16 (37,2)	12 (27,9)	
Riesgo Medio	19 (42,2)	20 (44,4)	6 (13,3)	
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo				0,132
Riesgo Alto	14 (31,8)	15 (34,1)	15 (34,1)	
Riesgo Bajo	15 (34,1)	17 (38,6)	12 (27,3)	
Riesgo Medio	17 (37,8)	23 (51,1)	5 (11,1)	
Compensaciones				0,426
Riesgo Alto	14 (35,0)	15 (37,5)	11 (27,5)	
Riesgo Bajo	18 (40,0)	15 (33,3)	12 (26,7)	
Riesgo Medio	14 (29,2)	25 (52,1)	9 (18,8)	
Doble presencia				0,814
Riesgo Alto	15 (34,9)	19 (44,2)	9 (20,9)	
Riesgo Bajo	11 (28,2)	17 (43,6)	11 (28,2)	
Riesgo Medio	20 (39,2)	19 (37,3)	12 (23,5)	

Fuente: Autores

Basado a los resultados reflejados en la evaluación de factores de riesgos psicosociales que se realiza a los 133 trabajadores del área operativa por medio de la aplicación del cuestionario Iistas 21 versión media, se procede al diseño de un programa de riesgos psicosociales basado en las dos variables: datos sociodemográficos (edad) y exigencias psicológicas, las mismas que arrojaron tener una relación estadísticamente significativa (p-valor 0,048) y (p-valor 0,021).

Diseño del programa de riesgos psicosociales basado en la variable de exigencias psicológicas (Anexo D)

El objetivo de este programa es aplicar estrategias de prevención de riesgos psicosociales dirigido al personal operativo para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Dentro de este programa se van a establecer dos objetivos específicos:

El primero objetivo es implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el

bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores, garantizando la igualdad en el ámbito laboral.

Para ello, se desarrolla dentro del programa las siguientes actividades con sus respectivos indicadores y medios de verificación:

1. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales en base a las exigencias psicológicas.

I= (Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) *100

Medio de verificación: Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la empresa.

2. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido en base a las exigencias psicológicas.

I= (Número de trabajadores y servidores sensibilizados / Total de trabajadores y servidores) *100

Medio de verificación: Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la empresa.

3. Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal operativo de la empresa en base a las exigencias psicológicas.

I= (Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidores) * 100

Medio de verificación: Tabulación del cuestionario, o herramienta de evaluación de riesgo psicosocial.

4. Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados

I= (Número de trabajadores que recibieron socialización / Total de trabajadores) *100

Medio de verificación: Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la empresa

5. Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación

I= (Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas del plan de acción) * 100

Medio de verificación: Plan de acción, ejecución de la planificación de control y prevención de riesgos, medidas de control aplicadas

6. Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.

$I = (\text{Número de medidas realizadas} / \text{Total de medidas planificados}) * 100$

Medio de verificación: Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas

El segundo objetivo de este programa es implementar acciones para garantizar las exigencias psicológicas del personal en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares que pudieran incidir en su satisfacción laboral, incluyen una gran variedad de exigencias que podemos agrupar en: cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales y exigencia de esconder emociones.

Para ello, se desarrolla dentro del programa las siguientes actividades con sus respectivos indicadores y medios de verificación, cabe recalcar tal como se refleja en el programa el desarrollo e implementación de los 5 planes de acción con las medidas correctivas y preventivas tiene un costo de \$6.000 y el valor de todo el programa tiene un costo de \$10.000.

1. Establecer un diseño del proceso de trabajo por área de trabajo; con la finalidad de proteger la salud y seguridad del trabajador, fomentar el bienestar y facilitar la ejecución de las tareas a realizar; en este diseño se encuentra los objetivos, metas, tareas a realizar, recursos materiales, tecnológicos y humanos a requerir para dicha actividad; crear planes de acción para la ejecución de tareas que son consideradas más dificultosas o pesadas: manejo de cargas, condiciones ambientales extremas, horarios irregulares, tareas repetitivas y monótonas, trabajos muy sencillos.

$I = (\text{Número de actividades cumplidas} / \text{Total de actividades planificadas}) * 100$

Medio de verificación: diseño del proceso del trabajo, registro fotográfico, registro de firmas, material didáctico, visual, audiovisual, u otros medios que establezca la empresa.

2. Establecer una planificación anual por área definiendo el número del personal que va a requerir para cumplir las metas y objetivos estratégicos de la empresa.

$I = (\text{Número de personal a requerir} / \text{total de personal planificado}) * 100$

Medio de verificación: planificación del personal.

3. Proveer canales de comunicación y trabajo en equipo entre superior y trabajadores, así mismo entre trabajadores y demás compañeros; realizar actividades tales como: realización de actividades deportivas, tarde de integración, charlas de motivación y superación personal, las mismas que permitan a los trabajadores alejarse del estrés ocasionado por el trabajo.

$I = (\text{Número de estrategias implementadas para proveer canales comunicación y trabajo en equipo} / \text{Total de estrategias planificadas para proveer canales comunicación y trabajo en equipo}) * 100$

Medio de verificación: medios de difusión respecto a los canales de comunicación y trabajo en equipo.

4. Implementar un programa de formación laboral para el personal operativo, con la finalidad de seguir innovando conocimientos.

I= (Número de programas, cursos, capacitaciones/ Número del personal planificado a recibir el programa) * 100

Medio de verificación: programa de formación laboral, registro de cursos, capacitaciones.

5. Diseñar e implementar un plan de carrera para el personal operativo en base al perfil, funciones, experiencia y años de carrera.

I= Número actividades de promoción realizadas / total de actividades planificadas para promover y ofertar el plan de carrera al personal) * 100

Medio de verificación: plan de carrera, aumento de sueldo, ascensos, promociones.

El desarrollo e implementación de los planes de acción con las medidas correctivas y preventivas psicosociales basado a las dos variables: datos demográficos(edad) y de exigencias psicológicas tiene una duración de 1 año calendario de enero 2021 a diciembre 2021.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se identificó que la variable, nivel de riesgo de la dimensión exigencias psicológicas, las mismas que se agrupan en: cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales y exigencia de esconder emociones son los factores de riesgos psicosociales que están afectando a la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento y construcción de unidades navales.
2. Se determinaron los índices de satisfacción laboral de los trabajadores operativos arrojando que existe una relación estadísticamente significativa (p-valor 0.048) en la variable de edad, específicamente en los trabajadores que tienen entre 30 y 40 años, los cuales reflejan el 41,9% se sienten totalmente insatisfechos en el ámbito laboral. Mientras que el 52,9% de los trabajadores que están entre 41 y 50 años tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo.
3. Se evaluaron los niveles de exposición a los factores de riesgos psicosociales identificados mediante la metodología aplicada ISTAS 21, dando como resultado que el factor de exigencias psicológicas tiene una relación estadísticamente significativa (p-valor 0,021) con la satisfacción laboral, es decir que es la variable que más ha influido en los trabajadores arrojando un riesgo alto de 30,3% de trabajadores insatisfechos, así como riesgo medio del 44,6% de trabajadores insatisfecho.
4. Se diseñó el programa de prevención de riesgos psicosociales en base a los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosocial y satisfacción laboral (Anexo D), donde se establecieron las medidas preventivas de promoción y educación para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores del área operativa.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la alta dirección invertir en la implementación y seguimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales diseñado, a fin de prevenir y evitar insatisfacción laboral en los próximos años, manteniendo el bienestar físico, social y mental de los trabajadores.
2. Se recomienda para futuras investigaciones, analizar otros factores que como problemática puedan ocasionar la insatisfacción laboral y demás factores en el ambiente de trabajo dentro del área operativa de la empresa pública dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil.

3. Crear espacios que contengan actividades recreativas, con gimnasio, juego de fútbol, entre otras actividades, obteniendo colaboradores satisfechos en su ámbito laboral.
4. Proporcionar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, implantando flexibilidad en los horarios y de jornada en base a las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción.
5. Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no únicamente de la producción.
6. Ajustar la cantidad de trabajo al tiempo que perdura la jornada de trabajo, a través de una correcta planificación, como base de la retribución de tareas más si el salario de los trabajadores es bajo.
7. Fomentar oportunidades que los trabajadores puedan aplicar sus conocimientos y destrezas y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Calabrese, G. (Oct-Dic de 2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4).
- Chicaiza Díaz, M. F. (2011). *Como los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la planta el troje de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento Quito*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. (01 de Agosto de 2018). *Lexis Finder*. Obtenido de ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf
- Durán Carranza, J. L. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y su relación con la satisfacción laboral en el personal de un hospital de especialidades*. Quito.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Guamán Guevara, M. D., Bejarano Lizano, B. O., & Gaibor González, I. Á. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista Publicando*, 2(12), 711-729.
- ISTAS. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 57(1), 4-19.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION SOCIAL CUANTITATIVA*. Barcelona: Creative Commons.
- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2018). PRUEBA CHI-CUADRADO DE INDEPENDENCIA APLICADA A TABLAS 2xN. *Revista Médica Sanitas*, 21(2), 92-95.
- Montoya Cáceres, P., Escamilla, N. B., Bermudez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & y Trabajo*, 19(58), 7-13.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- OSHA. (2021). *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de osha.eurpa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress
- Peiró., J. L. (1998). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 59-74.
- Pérez, J. P. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.*, 8(21), 20-47.
- Vélez, G. P., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica*, 37((4/5)), 301-3017.

ANEXOS

ANEXO A

DIAGRAMAS DE GANTT PERIODO 2020-2021

ACTIVIDADES:	CRONOGRAMA DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN.							
	RESPONSABLES	OBJETIVO GENERAL	2020 - 2021					
			OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
1 Planteamiento y consulta de la evaluación de riesgos psicosociales por parte de la empresa a los Delegados de SST.	Gustavo / Selena	Diseñar un Plan de Acción conforme a la evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores enfocado a una empresa dedicada a la reparación, mantenimiento, carenamiento, y construcción de Unidades Navales en la ciudad de Guayaquil.	X					
2 Decisión sobre la metodología a aplicar.	Gustavo / Selena		X					
3 Planificación de la toma de datos:	Gustavo / Selena			X				
a. Toma de datos con muestra. Volumen de trabajadores y dispersión geográfica	Gustavo / Selena			x				
b. Avisos e información de las fechas y contenidos de la evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral.	Gustavo / Selena				X			
c. Aplicación de cuestionarios (toma de datos cuantitativa).	Gustavo / Selena				X			
4. Aplicar la metodología de Evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral, determinación de las condiciones de trabajo.	Gustavo / Selena					X		
5. Presentar y socializar el Informe a la Alta Dirección de los resultados arrojados en la Evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral.	Gustavo / Selena						X	
6. Presentar una propuesta de Plan de acción que contengan medidas preventivas a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	Gustavo / Selena							X

Fuente: Autores

ANEXO B

CUESTIONARIO DE SATISFACIÓN LABORAL S20/23

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? a que se dedica en su actual puesto de trabajo.

B.- ¿Cuál es su puesto de trabajo? (P.e ayudante de taller, técnico soldador, técnico,armador)

1- Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

2.- Edad. (en años). _____

3.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios
- 4) Bachiller
- 5) Tercer nivel
- 6) Cuarto nivel
- 87 Otros

4.- Situación laboral:

- 1) Contrato indefinido
- 2) Contrato por obra cierta
- 3) Otros

5.- ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Horario flexible y/o irregular.
- 2) Jornada parcial
- 3) Turnos fijos.
- 4) Turnos rotativos
- 5) Otros

6.- ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?

- 1) 40 horas a la semana o menos
- 2) Más de 40 horas a la semana

7.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o jefe de talleres

3) Alta dirección

8.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años_y Meses_____ (91).

1) Menos de 12 meses

2) De uno a 3 años

3) De 3 a 5 años

4) Mas de 5 años

Preguntas Objetivas

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>

			4. <input type="checkbox"/>	
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>

	<i>disposiciones y leyes laborales.</i>			
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>

ANEXO C

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA

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

1. Eres:

1 Mujer

2 Hombre

2. ¿Qué edad tienes?:

1 Menos de 26 años

2 Entre 26 y 35 años

3 Entre 36 y 45 años

4 Entre 46 y 55 años

5 Más de 55 años

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

4 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas

3 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

2 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

1 Sólo hago tareas muy puntuales

0 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"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y []4 en casa a la vez?		<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

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

5. En general, dirías que tu salud es:

4 Excelente

3 Muy buena

2 Buena

1 Regular

0 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 falsa	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) Estoy tan sana/o como cualquiera	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) Creo que mi salud va a empeorar	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
d) Mi salud es excelente	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
e) ¿Te has sentido feliz?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has tenido mucha energía?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Te has sentido agotado/a?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
i) ¿Te has sentido cansada/o?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5

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	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) No he podido dormir bien	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) He estado irritable	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Me he sentido agobiado/a	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te ha faltado el aire?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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

9. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad.

10. Indique el puesto de trabajo que has ocupado en los últimos 2 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 No
- 2 Generalmente de nivel superior
- 3 Generalmente de nivel inferior
- 4 Generalmente del mismo nivel
- 5 Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 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?

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

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

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

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

1 Sí

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

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

4 No lo sé

15. Desde que entraste en la empresa, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

1 Sí

2 No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa?

1 Menos de 30 días

2 Entre 1 mes y hasta 6 meses

3 Más de 6 meses y hasta 2 años

4 Más de 2 años y hasta 5 años

5 Más de 5 años y hasta 10 años

6 Más de 10 años

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la empresa?

contrato indefinido

contrato por obra cierta

otros

18. Tu contrato es:

A tiempo completo

A tiempo parcial

19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Horario flexible o irregular

Jornada parcial

Turno fijo

5 Turnos rotativo

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

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

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

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

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

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

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

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

24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para la empresa

- 1 30 horas o menos

- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

25. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 400 dólares o menos
- 2 Entre 401 y 550 dólares
- 3 Entre 551 y 700 dólares
- 4 Entre 701 y 850 dólares
- 5 Entre 851 y 1000 dólares
- 6 Entre 1001 y 1.200 dólares
- 7 Entre 1.201 y 1.400 dólares
- 8 Entre 1.401 y 1.600 dólares
- 9 Entre 1.601 y 1.800 dólares
- 10 Más de 1.801 dólares

26. Tu salario es

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

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- 1 Sí
- 2 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"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo es variado?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
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.)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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 ?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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... veces	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?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) planifican bien el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) resuelven bien los conflictos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

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

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

38. Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre veces	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

	<p>para dicha actividad; crear planes de acción para la ejecución de tareas que son consideradas más difíciles o pesadas: manejo de cargas, condiciones ambientales extremas, horarios irregulares, tareas repetitivas y monótonas, trabajos muy sencillos</p>																					
	<p>Establecer una planificación anual por área definiendo el número del personal</p>	<p>(Número de personal a requerir/ total de personal planificado) * 100</p>	<p>NUMERADOR</p>	<p>DENOMINADOR</p>	<p>#iDIV/0!</p>	<p>Planificación del personal.</p>	<p>-</p>						<p>X</p>									

