



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO VERSIÓN I

***“Riesgo psicosocial en el personal operativo del turno
matutino de la empresa Car Soundvision Cía. Ltda. de la
ciudad de Cuenca”***

**Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Magister en Salud
Ocupacional y Seguridad en el Trabajo**

Autor:

Cristhopper Andrés Vélez Rosales

Director:

Carlos Esteban González Proaño

Cuenca, Ecuador

2019

1. DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi hijo, esposa, padres, abuelos y hermanos por brindarme en el transcurso de estos años de estudio el apoyo incondicional que me ha permitido cumplir una meta muy importante para mi superación personal.

A mis amigos y compañeros, por permitirme compartir momentos que serán inolvidables.

Andrés

2. AGRADECIMIENTO

Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a aquellos profesores que dentro de la Universidad del Azuay han sabido compartir sus conocimientos y en especial a mi familia por brindarme el amor que me impulsa siempre a seguir adelante.

Andrés

3.RESUMEN

En la actualidad, sin importar cuál sea la actividad o el medio en el cual se desenvuelvan los seres humanos, estos se encuentran permanentemente expuestos a diversos tipos de riesgos, ya sea en mayor o menor grado, lo que los convierte inmediatamente en personas propensas a sufrir diferentes enfermedades, desórdenes conductuales o fisiológicos; por lo que se convierte en una necesidad primordial de las organizaciones identificarlos y tomar medidas para mitigarlos.

El presente estudio de tipo descriptivo transversal, tuvo como objetivo dar a conocer cuáles son los principales factores estresores psicosociales que afectan al personal operativo del turno matutino que labora en la empresa Car Soundvision Cía. Ltda. y su influencia en el nivel de estrés, a través de la aplicación de encuestas preestablecidas en el método internacionalmente reconocido "ISTAS21", dentro del periodo comprendido entre los meses de octubre y diciembre del 2018.

4. PALABRAS CLAVE

Riesgo psicosocial, estrés, cuestionario, ISTAS21, Plan de acción

5. ABSTRACT

ABSTRACT

At present, human beings are permanently exposed to various types of risks of greater or lesser degree regardless of the activity or the environment in which they operate. This immediately makes people prone to suffer from different diseases, behavioral or physiological disorders. Therefore, it becomes a fundamental need for organizations to identify the risks and take measures to mitigate them. The purpose of this cross-sectional and descriptive study was to reveal the main psychosocial stressors that affect the morning shift operative personnel that work at Car Sojndvision Cia. Ltda. and its influence on the level of stress. To determine these stressors, pre-established surveys from the internationally recognized method "ISTAS21" were applied in the period between the months of October and December of 2018.

Keywords: Psychosocial risk, stress, questionnaire, ISTAS21, action plan.



Translated by
Ing. Paúl Arpi

6. ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y ANEXOS.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: MATERIALES Y MÉTODOS.....	4
CAPÍTULO 2: RESULTADOS.....	16
CAPÍTULO 3: DISCUSIÓN.....	77
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	83

7. ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y ANEXOS

INDICE DE FIGURAS:

Figura N°1: Radios para vehículos ensamblados por Car Soundvision Cía. Ltda.	5
Figura N°2: Televisores ensamblados por Car Soundvision Cía. Ltda.	5
Figura N°3: Equipos comercializados por Car Soundvision Cía. Ltda.	5
Figura N°4: Proceso productivo televisores.....	6
Figura N°5: Proceso productivo radios.....	7
Figura N°6: Organigrama Car Soundvision Cía. Ltda.	7
Figura N°7: Resumen de localización de tipo de exposición de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo, departamento y sexo	19
Figura N°8: Resumen de comparativos entre exposiciones en Car Soundvision Cía. Ltda. y niveles de referencia CoPsoQ-istas21	20
Figura N°9: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a ritmo de trabajo...21	
Figura N°10: Prevalencia de exposición por departamento asociada a ritmo de trabajo.....22	
Figura N°11: Prevalencia de exposición por sexo asociada a ritmo de trabajo.....22	
Figura N°12: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a conflicto de rol...24	
Figura N°13: Prevalencia de exposición por departamento asociada a conflicto de rol.....24	
Figura N°14: Prevalencia de exposición por sexo asociada a conflicto de rol.....25	
Figura N°15: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....26	
Figura N°16: Prevalencia de exposición por departamento asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....26	
Figura N°17: Prevalencia de exposición por sexo asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....27	
Figura N°18: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a previsibilidad.....28	
Figura N°19: Prevalencia de exposición por departamento asociada a previsibilidad.....28	
Figura N°20: Prevalencia de exposición por sexo asociada a previsibilidad.....29	
Figura N°21: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a calidad de liderazgo... ..30	
Figura N°22: Prevalencia de exposición por departamento asociada a calidad de liderazgo.....31	
Figura N°23: Prevalencia de exposición por sexo asociada a calidad de liderazgo.....31	
Figura N°24: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a inseguridad sobre el empleo.....32	
Figura N°25: Prevalencia de exposición por departamento asociada a inseguridad sobre el empleo.....33	
Figura N°26: Prevalencia de exposición por sexo asociada a inseguridad sobre el	

empleo.....	33
Figura N°27: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a apoyo social de compañeros.....	34
Figura N°28: Prevalencia de exposición por departamento asociada a apoyo social de compañeros.....	35
Figura N°29: Prevalencia de exposición por sexo asociada a apoyo social de compañeros.....	35
Figura N°30: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a claridad de rol.....	36
Figura N°31: Prevalencia de exposición por departamento asociada a claridad de rol.....	37
Figura N°32: Prevalencia de exposición por sexo asociada a claridad de rol.....	37
Figura N°33: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a apoyo social de superiores.....	38
Figura N°34: Prevalencia de exposición por departamento asociada a apoyo social de superiores.....	39
Figura N°35: Prevalencia de exposición por sexo asociada a apoyo social de superiores.....	39
Figura N°36: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a influencia.....	40
Figura N°37: Prevalencia de exposición por departamento asociada a influencia.....	41
Figura N°38: Prevalencia de exposición por sexo asociada a influencia.....	41
Figura N°39: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias cuantitativas.....	42
Figura N°40: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias cuantitativas.....	43
Figura N°41: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias cuantitativas.....	43
Figura N°42: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a sentimiento de grupo.....	44
Figura N°43: Prevalencia de exposición por departamento asociada a sentimiento de grupo.....	45
Figura N°44: Prevalencia de exposición por sexo asociada a sentimiento de grupo.....	45
Figura N°45: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a doble presencia.....	46
Figura N°46: Prevalencia de exposición por departamento asociada a doble presencia.....	47
Figura N°47: Prevalencia de exposición por sexo asociada a doble presencia.....	47
Figura N°48: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a justicia.....	49
Figura N°49: Prevalencia de exposición por departamento asociada a justicia.....	49
Figura N°50: Prevalencia de exposición por sexo asociada a justicia.....	50
Figura N°51: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias de esconder emociones.....	51
Figura N°52: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias de esconder emociones.....	51

Figura N°53: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias de esconder emociones.....	52
Figura N°54: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a posibilidades de desarrollo.....	53
Figura N°55: Prevalencia de exposición por departamento asociada a posibilidades de desarrollo.....	54
Figura N°56: Prevalencia de exposición por sexo asociada a posibilidades de desarrollo.....	54
Figura N°57: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias emocionales.....	56
Figura N°58: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias emocionales.....	56
Figura N°59: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias emocionales.....	57
Figura N°60: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a sentido del trabajo.....	58
Figura N°61: Prevalencia de exposición por departamento asociada a sentido del trabajo.....	58
Figura N°62: Prevalencia de exposición por sexo asociada a sentido del trabajo.....	59
Figura N°63: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a confianza vertical.....	60
Figura N°64: Prevalencia de exposición por departamento asociada a confianza vertical...	60
Figura N°65: Prevalencia de exposición por sexo asociada a confianza vertical.....	61
Figura N°66: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a reconocimiento.....	62
Figura N°67: Prevalencia de exposición por departamento asociada a reconocimiento	62
Figura N°68: Prevalencia de exposición por sexo asociada a reconocimiento.....	63

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla N°1: Porcentaje de población por sexo.....	16
Tabla N°2: Porcentaje de población por edad.....	16
Tabla N°3: Porcentaje de población por puesto de trabajo.....	17
Tabla N°4: Porcentaje de población por departamento.....	17
Tabla N°5: Resumen de exposiciones de Car Soundvision Cía. Ltda. a cada dimensión.....	18
Tabla N°6: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a ritmo de trabajo.....	21
Tabla N°7: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a conflicto de rol.....	23

Tabla N°8: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	25
Tabla N°9: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a previsibilidad.....	27
Tabla N°10: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a calidad de liderazgo.....	30
Tabla N°11: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a inseguridad sobre el empleo.....	32
Tabla N°12: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a apoyo social de compañeros.....	34
Tabla N°13: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a claridad de rol.....	36
Tabla N°14: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a apoyo social de superiores.....	38
Tabla N°15: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a influencia.....	40
Tabla N°16: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias cuantitativas..	42
Tabla N°17: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentimiento de grupo..	44
Tabla N°18: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a doble presencia..	46
Tabla N°19: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a justicia.....	48
Tabla N°20: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias de esconder emociones.....	50
Tabla N°21: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a posibilidades de desarrollo.....	53
Tabla N°22: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias emocionales.....	55
Tabla N°23: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentido del trabajo.....	57
Tabla N°24: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a confianza vertical.....	59
Tabla N°25: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a reconocimiento.....	61
Tabla N°26: Salud general personal Car Soundvision Cía. Ltda.....	63
Tabla N°27: Salud mental personal Car Soundvision Cía. Ltda.	64
Tabla N°28: Estrés personal Car Soundvision Cía. Ltda.	64

Tabla N°29: Burnout personal Car Soundvision Cía. Ltda.	65
Tabla N°30: Satisfacción personal Car Soundvision Cía. Ltda.	65
Tabla N°31: Plan de acción por dimensiones.....	67

ÍNDICE DE ANEXOS:

Anexo N°1: Cuestionario CoPsoQ-istas21.....	84
---	----

Cristhopper Andrés Vélez Rosales

Trabajo de Graduación

Carlos Esteban González Proaño

Marzo 2019

**Riesgo psicosocial en el personal operativo del turno matutino de la empresa Car
Soundvision Cía. Ltda. de la ciudad de Cuenca**

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito laboral es mucho más cambiante y exigente ya que está influenciado por una gran cantidad de factores, siendo los principales: el deseo imperativo del desarrollo, los cambios en la tecnología y la competencia a nivel mundial. Estos factores afectan a toda la población laboral activa en todos sus ámbitos, ya que provocan a los trabajadores modificaciones en las relaciones sociales y familiares al generarse una continua necesidad de formación, al existir nuevos ritmos de trabajo, cambio en los diferentes procesos, entre otros. Por ello es que en los últimos años los riesgos psicosociales y sus consecuencias han cobrado un gran protagonismo por la cantidad de accidentes y enfermedades que estos provocan en el medio laboral. (Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 2005).

En un estudio de 1991, realizado a los Estados miembros de la Unión Europea sobre las exigencias del trabajo moderno, se llegó a la conclusión de que la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos, llegando el estrés relacionado con el trabajo a convertirse en el segundo problema de salud más común, por lo que no debe ser considerado un asunto trivial ya que puede alterar significativamente la conducta de las personas, perjudicar la calidad de vida y dañar la salud. (Instituto de Seguridad y Salud Laboral Murcia, 2005).

Según datos obtenidos de la VI Encuesta de condiciones de trabajo del año 2007, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, los riesgos psicosociales en el trabajo fueron los principales causantes de enfermedad y accidentes laborales; tal es así que entre el 70,9% y el 74,9% de los trabajadores encuestados señalaba riesgos para tener accidentes laborales. El análisis de los accidentes reveló que las principales causas de los mismos se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%). En el estudio se concluye que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo

psicosocial (como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (como problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos. (Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 2012)

Por ello el término estrés es utilizado para referir a una amplia variedad de estados entre los que se encuentra el individuo y puede ser afectado por muy diversas presiones tales como: sobrecarga o infra carga de trabajo, repetitividad, ritmo de trabajo, ambigüedad de rol, conflicto de rol, relaciones personales, inseguridad en el trabajo, promoción, falta de participación, control, formación, cambios en la organización, entre otros; provocando todos estos una disminución en su rendimiento y afectando significativamente a los intereses de la organización a la cual pertenece ya que pueden provocar disminución de la concentración, ansiedad, depresión, consumo excesivo de alcohol o drogas, trastornos orgánicos, trastornos psicológicos, alteraciones en el comportamiento, entre otros. (Rodríguez, M. 2011)

Por lo mencionado anteriormente, se considera que es estrictamente necesario que todas las organizaciones que acogen a personas para el cumplimiento de sus actividades, realicen estudios que permitan conocer cuáles son los factores de riesgo existentes dentro de las mismas con la finalidad de plantear medidas que permitan mejorar el ambiente de trabajo.

Al momento la empresa Car Soundvision Cía. Ltda. ha mantenido una tendencia de crecimiento en cuanto a sus ventas y un incremento en su cartera de productos, lo que ha implicado que a la par se incremente el número de personal operativo que permita cumplir con las necesidades del mercado actual, al igual que un incremento dentro del personal administrativo que permita controlar y asegurar que las operaciones de la organización se cumplan de acuerdo a los estándares propios y aquellos legales aplicables.

Tomando en cuenta los intereses de la organización por velar por la seguridad de sus empleados y considerando lo mencionado anteriormente se ha visto la necesidad imperiosa de formularse la siguiente interrogante: ¿Qué factores psicosociales medidos por la herramienta ISTAS 21 afectan al personal operativo del turno matutino de la organización?; con la finalidad de proponer un plan de acción que permita mitigarlos.

Objetivo general:

- Evaluar el riesgo psicosocial en el personal operativo del turno matutino de la empresa Car Soundvision Cía. Ltda. mediante la aplicación de la herramienta ISTAS 21.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores estresores psicosociales que afectan al personal según cargo.
- Medir el nivel de estrés en el personal.
- Relacionar el nivel de estrés con los factores psicosociales laborales identificados.
- Proponer un plan de acción que permita controlar y/o mitigar los factores de riesgo psicosocial.

CAPÍTULO 1: MATERIALES Y MÉTODOS

1.1 DE LA EMPRESA CAR SOUNDVISION CÍA. LTDA.

1.1.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Car Soundvision Cía. Ltda. es una empresa cuencana fundada en el año 2000, ubicada en la ciudad de Cuenca, al momento dispone de varias sucursales dentro de las principales ciudades del país.

En sus inicios se dedicó únicamente a la comercialización de equipos electrónicos, siendo sus principales productos: radios para vehículos, equipos de amplificación, material eléctrico para sistemas de audio e instalación de los mismos. A medida que fue creciendo, la organización decidió incluir líneas de ensamblaje de equipos de audio y video para vehículos, lo cual le permitió acceder rápidamente al sector automotriz y convertirla en una de las principales empresas proveedoras para este sector, habiendo provisto de sus productos a empresas nacionales e internacionales tales como: General Motors, Nissan, CIAUTO, Toyota, Hyundai, Maresa entre otros.

En el año 2016 Car Soundvision Cía. Ltda. decidió incluir dentro de sus líneas de producción el ensamblaje de celulares y televisores, lo que la convirtió en un referente a nivel nacional y una de las principales empresas ensambladoras dentro del país. Al momento la empresa dispone de tres líneas para la producción de televisores y dos líneas para la producción de radios, con las cuales cubre gran parte del mercado nacional suministrando sus productos a sus propios centros de comercialización y grandes cadenas nacionales dedicadas a la comercialización de electrodomésticos. Los principales productos que distribuye Car Soundvision Cía. Ltda., según sus líneas de producción, son:

❖ **Ensamblaje de radios para automóviles:**

- Línea OEM dirigida al público en general.
- Línea OEM dirigida a concesionarias de vehículos.
- Línea OEM dirigida a ensambladoras de vehículos.
- Línea Clarión dirigida a concesionarias de vehículos.

Figura N°1: Radios para vehículos ensamblados por Car Soundvision Cía. Ltda.



Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

❖ **Ensamblaje de televisores:**

- OEM dirigida al público en general.
- Westinghouse dirigida a empresas de comercialización de electrodomésticos.
- JVC dirigida a empresas de comercialización de electrodomésticos.
- Global dirigida a empresas de comercialización de electrodomésticos.
- Diggio dirigida a empresas de comercialización de electrodomésticos.
- Innova dirigida a empresas de comercialización de electrodomésticos.

Figura N°2: Televisores ensamblados por Car Soundvision Cía. Ltda.



Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

❖ **Comercialización de equipos de amplificación, audio y video multimarca tales como: JVC, Alpine, Kenwood, DB Drive, JBL, entre otros.**

Figura N°3: Equipos comercializados por Car Soundvision Cía. Ltda.



Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

- ❖ Instalación de equipos de audio, video, alarmas y amplificación para el sector automotriz.
- ❖ Servicio posventa para equipos multimarca.

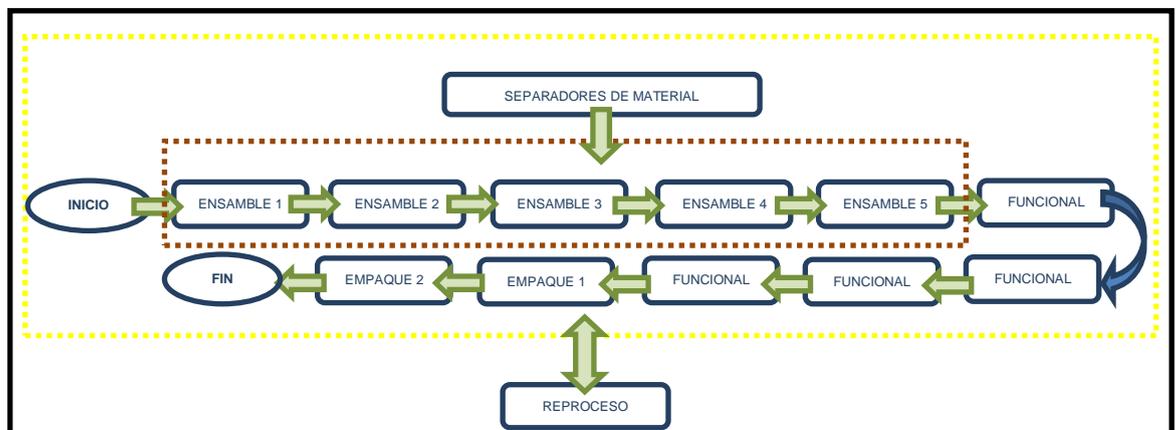
1.1.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE CAR SOUNVISION CÍA. LTDA.

EL ensamblaje de los televisores y radios se los realiza mediante una producción en línea, lo que quiere decir que todas las actividades son dependientes la una de la otra y que las actividades subsecuentes no pueden iniciar mientras la anterior no haya sido concluida.

1.1.2.1 DE LAS LINEAS DE TELEVISORES

- Número total de trabajadores: Entre 11 y 17 personas
- Número de trabajadores en actividades de ensamblaje: Entre 3 y 5 personas
- Número de trabajadores en actividades que realizan pruebas funcionales: Entre 5 y 7 personas
- Número de trabajadores en actividades de empaque: Entre 3 y 5 personas

Figura N°4: Proceso productivo televisores

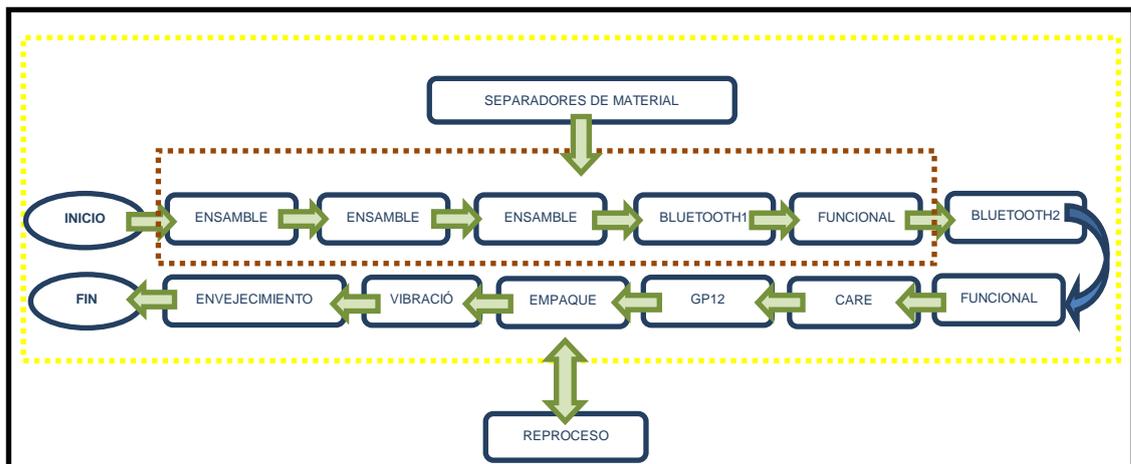


Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

1.1.2.2 DE LAS LINEAS DE RADIOS

- Número total de trabajadores: Entre 9 y 13 personas
- Número de trabajadores en actividades de ensamblaje: Entre 2 y 3 personas
- Número de trabajadores en actividades que realizan pruebas funcionales: Entre 6 y 8 personas
- Número de trabajadores en actividades de empaque: Entre 1 y 2 personas

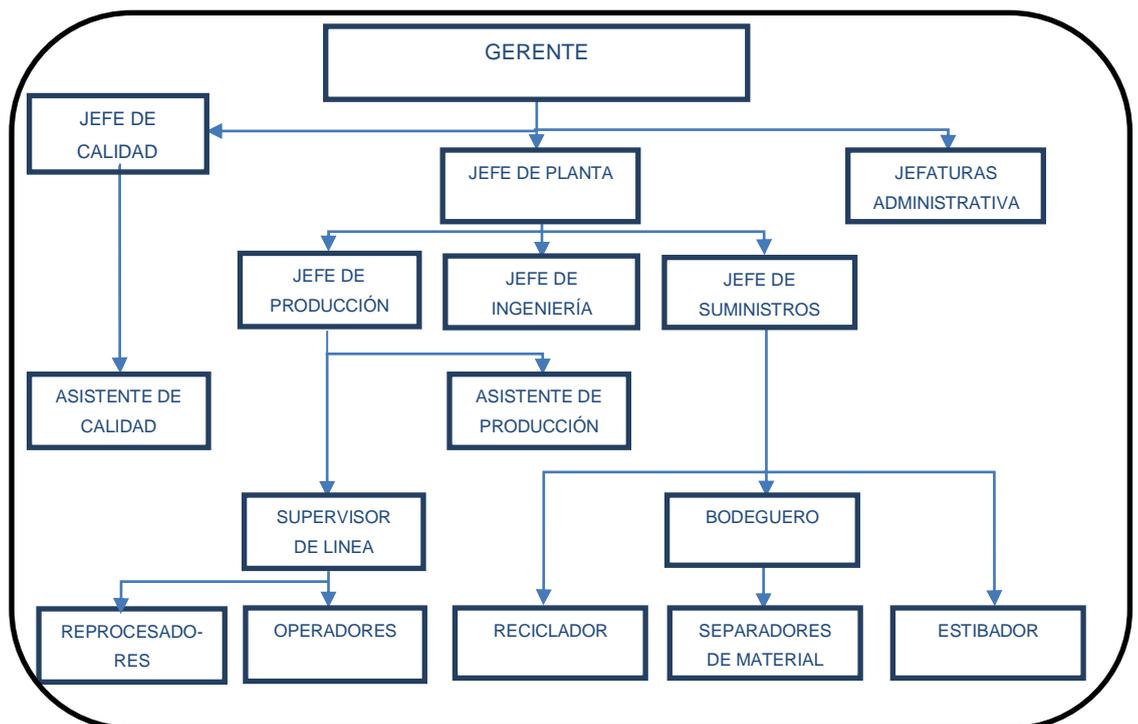
Figura N°5: Proceso productivo radios



Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

1.1.3 ORGANIGRAMA DE CAR SOUNDVISION CÍA. LTDA.

Figura N°6: Organigrama Car Soundvision Cía. Ltda.



Fuente: Archivo Car Soundvision Cía. Ltda.

1.1.4 CLASIFICACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

1.1.4.1 PUESTOS DE TRABAJO DE ÍNDOLE ADMINISTRATIVA

Aquellos que tienen como tarea ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad, a continuación, el detalle:

- Gerente
- Jefe de planta
- Jefe de ingeniería
- Asistente de calidad
- Asistente de producción
- Otras jefaturas administrativas

1.1.4.2 PUESTOS DE TRABAJO DE ÍNDOLE OPERATIVO

Aquellos que tienen trabajos relacionados directamente con los procesos de abastecimiento, producción y distribución entre otros, exceptuando aquellos cuyas labores son de dirección o supervisión técnica y administrativa, a continuación, el detalle:

- Bodeguero
- Separadores de material
- Reciclador
- Estibadores
- Supervisor de línea
- Operadores (ensamblaje, funcional y empaque)
- Reprocesadores
- Reparadores

1.2 TIPO DE ESTUDIO

El estudio fue de tipo descriptivo transversal, ya que su finalidad es la identificar los factores de riesgo psicosociales y su prevalencia en todo el personal operativo de la empresa Car Soundvision Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Cuenca en la dirección Avenida de los Cerezos y Avenida Abelardo J. Andrade, bajo las condiciones de trabajo presentes en el mes de octubre del año 2018.

1.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Trabajadores que laboren en Car Soundvision Cía. Ltda. y que han superado el periodo de prueba de tres meses.

1.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Trabajadores con menos de tres meses de dependencia laboral con la organización evaluada.

1.5 MÉTODO COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)

Según indica la Guía de Buenas Prácticas “NTP 703” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sf) (Todos los puntos detallados en este enunciado son un extracto de la normativa en mención):

1.5.1 PRINCIPALES CARACTERISTICAS

- Un instrumento internacional de prestigio para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.
- Asegura un proceso de intervención participativo que garantiza el protagonismo de los diferentes agentes sociales que cumple con los requisitos técnico, metodológico y legal imprescindible para una evaluación de riesgos de calidad.
- Incorpora conocimiento y metodología científica utilizando las 20 dimensiones psicosociales más aceptadas internacionalmente.
- Incorpora un cuestionario estandarizado válido y fiable.
- Utiliza el método epidemiológico a través de sus siete unidades de análisis (lo que supone que los resultados pueden presentarse para cada una de ellas) y que incluyen los ejes centrales de desigualdad e interacción entre la organización y las condiciones de trabajo, las características sociodemográficas de las personas trabajadoras y la salud (como el puesto de trabajo ocupado, el sexo o el departamento) y suministra indicadores de comparación directa entre estas medidas y sus correspondientes valores de referencia poblacionales.
- Incorpora valores de referencia para la determinación de niveles de acción en las empresas, dada la imposibilidad de establecer niveles límite para las exposiciones psicosociales como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes (como los TLV). Los terciles han sido etiquetados como verde (que incluye las puntuaciones más favorables para la salud), amarillo (incluye las puntuaciones intermedias) y rojo (que incluye las puntuaciones más desfavorables para la salud).
- Triangula los resultados a través de la participación de los representantes de la dirección, de las y los trabajadores y de técnicos de prevención.
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.

- Aplicable a todas las empresas.
- Incorpora los requisitos legales

1.5.2 MARCO CONCEPTUAL

1.5.2.1 FACTORES PSICOSOCIALES, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRÉS Y SALUD

En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar.

1.5.2.2 DESIGUALDADES SOCIALES EN LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, es decir por puesto de trabajo y por género.

1.5.2.3 LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES

Todas constituyen una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible y en 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 los grandes grupos: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social, el detalle de cada a continuación:

1.5.2.3.1 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO

Tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas.

1.5.2.3.1.1 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS CUANTITATIVAS

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

1.5.2.3.1.2 RITMO DE TRABAJO

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

1.5.2.3.1.3 EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

1.5.2.3.1.4 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EMOCIONALES

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

1.5.2.3.2 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar.

1.5.2.3.2.1 DOBLE PRESENCIA

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

1.5.2.3.3 CONTROL SOBRE EL TRABAJO

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y consiste en dos dimensiones: *influencia* y *desarrollo de habilidades*. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

1.5.2.3.3.1 INFLUENCIA

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).

1.5.2.3.3.2 POSIBILIDADES DE DESARROLLO

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

1.5.2.3.3.3 SENTIDO DEL TRABAJO

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

1.5.2.3.4 APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional.

1.5.2.3.4.1 APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS

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

1.5.2.3.4.2 APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

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

1.5.2.3.4.3 CALIDAD DE LIDERAZGO

Se refiere a la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

1.5.2.3.4.4 SENTIMIENTO DE GRUPO

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

1.5.2.3.4.5 PREVISIBILIDAD

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.

1.5.2.3.4.6 CLARIDAD DE ROL

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

1.5.2.3.4.7 CONFLICTO DE ROL

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

1.5.2.3.5 COMPENSACIONES DEL TRABAJO

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud.

1.5.2.3.5.1 RECONOCIMIENTO

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

1.5.2.3.5.2 INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la

estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

1.5.2.3.5.3 INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario entre otros).

1.5.2.3.6 CAPITAL SOCIAL

El conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos las tareas claves. Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza entre los diferentes niveles de la organización.

1.5.2.3.6.1 JUSTICIA

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes. Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

1.5.2.3.6.2 CONFIANZA VERTICAL

La confianza es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.

1.5.2.4 DIMENSIONES DE SALUD, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN

1.5.2.4.1 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

La satisfacción con el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que pueden existir distintas definiciones de (in)satisfacción en el trabajo y que ésta tiene también que ver con las expectativas de las personas. En las intervenciones psicosociales, es interesante el seguimiento de la (in)satisfacción en el trabajo para contrastar cómo evoluciona el proceso preventivo. CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de satisfacción laboral del Whitehall I.

1.5.2.4.2 SALUD GENERAL

La percepción del estado de salud general es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad y utilización de servicios de salud, entre otros, y es fácil de obtener y de interpretar.

1.5.2.4.3 SALUD MENTAL

Se utiliza la escala de salud mental general que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general. La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

1.5.2.4.4 ESTRÉS

Podemos definir el estrés como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo; no siendo este un indicador negativo de por sí, pues solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de enfermedad. CoPsoQ-istas21 emplea la escala de estrés desarrollada por Sven Setterlind y empleada en una larga serie de investigaciones.

1.5.2.4.5 BURNOUT

El Burnout se refiere a la fatiga y agotamiento emocional. COPSOQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory validada en España.

CAPÍTULO 2: RESULTADOS

El estudio realizado a la empresa Car Soundvision Cía. Ltda. evaluó a un total de 88 trabajadores de diferentes áreas operativas, a continuación, se describen los hallazgos:

2.1 TASA DE RESPUESTA

Se evaluaron en total 15 diferentes puestos de trabajo, correspondientes a 8 departamentos, teniendo respuesta del 100% del personal en 14 de ellos, en el caso del puesto denominado “Recicladores” no se obtuvo respuesta debido a cambios propios de la organización.

2.2 CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DE LA PLANTILLA

2.2.1 SEXO

Tabla N°1: Porcentaje de población por sexo

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN
MUJER	6	6,8%
HOMBRE	82	93,2%
TOTAL	88	100%

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.2.2 EDAD

Tabla N°2: Porcentaje de población por edad

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN
MENOS DE 31 AÑOS	70	79,5%
ENTRE 31 Y 45 AÑOS	16	18,2%
MÁS DE 45 AÑOS	2	2,3%
TOTAL	88	100%

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.3 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS.

2.3.1 PUESTO DE TRABAJO

Tabla N°3: Porcentaje de población por puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN
ENSAMBLE TV	12	13,6%
FUNCIONAL TV	17	19,3%
EMPAQUE TV	10	11,4%
REPROCESADOR LINEA TV	9	10,2%
REPARADOR LINEA TV	3	3,4%
BODEGUERO	9	10,2%
SEPARADOR DE MATERIALES	5	5,7%
ESTIBADORES	5	5,7%
RECICLADOR	0	0,0%
ENSAMBLE RADIOS	2	2,3%
FUNCIONAL RADIOS	4	4,5%
EMPAQUE RADIOS	2	2,3%
REPROCESO RADIOS	1	1,1%
SUPERVISOR DE LINEA	4	4,5%
CALIDAD	5	5,7%
TOTAL	88	100%

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.3.2 PERSONAL DEPARTAMENTO

Tabla N°4: Porcentaje de población por departamento

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN
LINEA TV 1	15	17,0%
LINEA TV 2	12	13,6%
LINEA TV 3	15	17,0%
LINEA RADIO	9	10,2%
BODEGA	19	21,6%
SERVICIO TECNICO	13	14,8%
CALIDAD	5	5,7%
TOTAL	88	100%

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.4 PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

A continuación, se muestra el resumen de las exposiciones de cada dimensión:

Tabla N°5: Resumen de exposiciones de Car Soundvision Cía. Ltda. a cada dimensión

DIMENSIÓN	MÁS DESFAVORABLE	SITUACIÓN INTERMEDIA	MÁS FAVORABLE
RITMO DE TRABAJO	93,2	5,7	1,1
CONFLICTO DE ROL	56,8	29,5	13,6
INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	55,7	26,1	18,2
PREVISIBILIDAD	51,1	29,5	19,3
CALIDAD DE LIDERAZGO	45,5	33	21,6
INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	45,5	23,9	30,7
APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	43,2	42	14,8
CLARIDAD DE ROL	42	31,8	26,1
APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	39,8	33	27,3
INFLUENCIA	34,1	35,2	30,7
EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	31,8	36,4	31,8
SENTIMIENTO DE GRUPO	25	28,4	46,6
DOBLE PRESENCIA	20,5	48,9	30,7
JUSTICIA	20,5	27,3	52,3
EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES	19,3	22,7	58
POSIBILIDADES DE DESARROLLO	17	20,5	62,5
EXIGENCIAS EMOCIONALES	15,9	42	42
SENTIDO DEL TRABAJO	9,1	25	65,9
CONFIANZA VERTICAL	6,8	4,5	88,6
RECONOCIMIENTO	2,3	8	89,8

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°5 representa cada una de las dimensiones según su prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras) incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)).

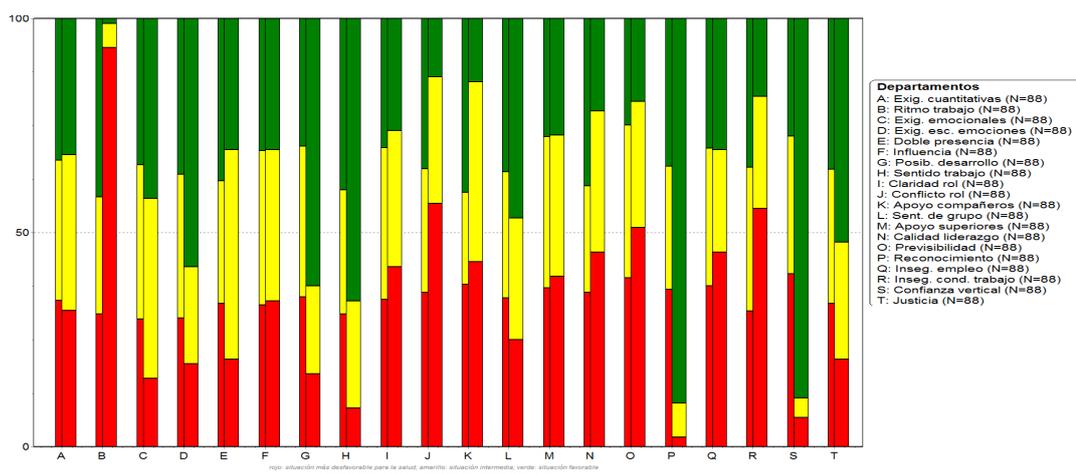
Figura N°7: Resumen de localización de tipo de exposición de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo, departamento y sexo

		DIMENSIÓN																			
		EXIGENCIAS CUANTITATIVAS	RITMO DE TRABAJO	EXIGENCIAS EMOCIONALES	EXIGENCIAS DE ESCONDER	DOBLE PRESENCIA	INFLUENCIA	POSIBILIDADES DE DESARROLLO	SENTIDO DEL TRABAJO	CLARIDAD DE ROL	CONFLICTO DE ROL	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS	SENTIMIENTO DE GRUPO	APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	CALIDAD DE LIDERAZGO	PREVISIBILIDAD	RECONOCIMIENTO	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	INSEGURIDAD SOBRE LAS	CONFIANZA VERTICAL	JUSTICIA
PUESTO DE TRABAJO	ENSAMBLE TV	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	FUNCIONAL TV	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	EMPAQUE TV	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	REPROCESAD OR LINEA TV	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	REPARADOR LINEA TV	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	BODEGUERO	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	SEPARADOR DE MATERIALES	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	ESTIBADORES	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	RECICLADOR	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	ENSAMBLE RADIO	Verde	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	FUNCIONAL RADIO	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	EMPAQUE RADIO	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	REPROCESO RADIO	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	SUPERVISOR DE LINEA	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	CALIDAD	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	LINEA TV 1	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	LINEA TV 2	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	LINEA TV 3	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	LINEA RADIO	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	BODEGA	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	SERVICIO TECNICO	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	CALIDAD	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	MUJERES	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	HOMBRES	Verde	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°7 representa cada una de las dimensiones en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en relación con cada puesto de trabajo, departamento y sexo.

Figura N°8: Resumen de comparativos entre exposiciones en Car Soundvision Cía. Ltda. y niveles de referencia CoPsoQ-istas21



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°8 representa cada una de las dimensiones acompañadas de su prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21, pudiendo observarse que las dimensiones Ritmo de trabajo, Influencia, Claridad de rol, Conflicto de rol, Apoyo de compañeros, Apoyo de superiores, Calidad de liderazgo, Previsibilidad, Inseguridad del empleo, Inseguridad de condiciones de trabajo superan en porcentaje a los valores de referencia de CoPsoQ-istas21 en su situación de exposición “más desfavorable”.

2.4.1 EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

A continuación, se muestra el análisis de cada dimensión ordenadas de acuerdo a su prevalencia, siendo las primeras aquellas que reflejan una tasa mayor:

2.4.1.1 RITMO DE TRABAJO

2.4.1.1.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A RITMO DE TRABAJO

Tabla N°6: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a ritmo de trabajo

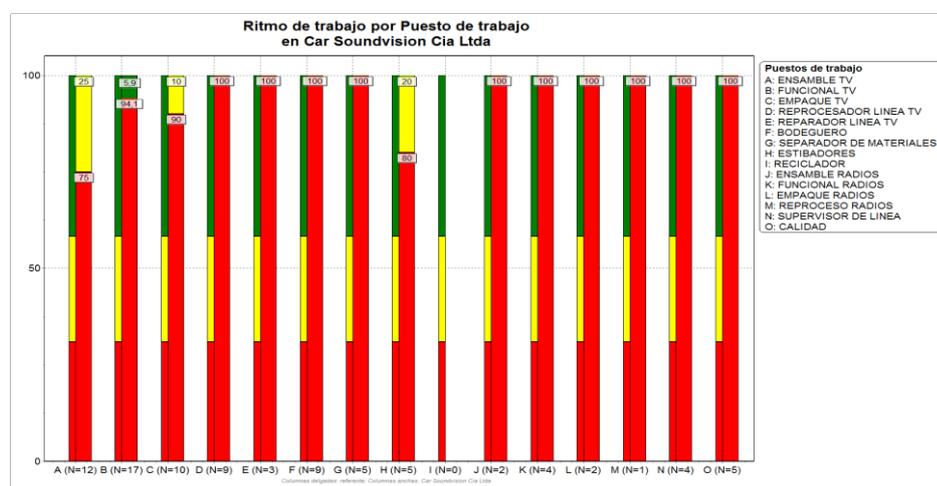
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	73,9 [N=65]	21,6 [N=19]	4,5 [N=4]
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida
	%	%	%
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	78,4 [N=69]	20,5 [N=18]	1,1 [N=1]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	54,5 [N=48]	36,4 [N=32]	9,1 [N=8]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°6 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.1.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A RITMO DE TRABAJO

Figura N°9: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a ritmo de trabajo

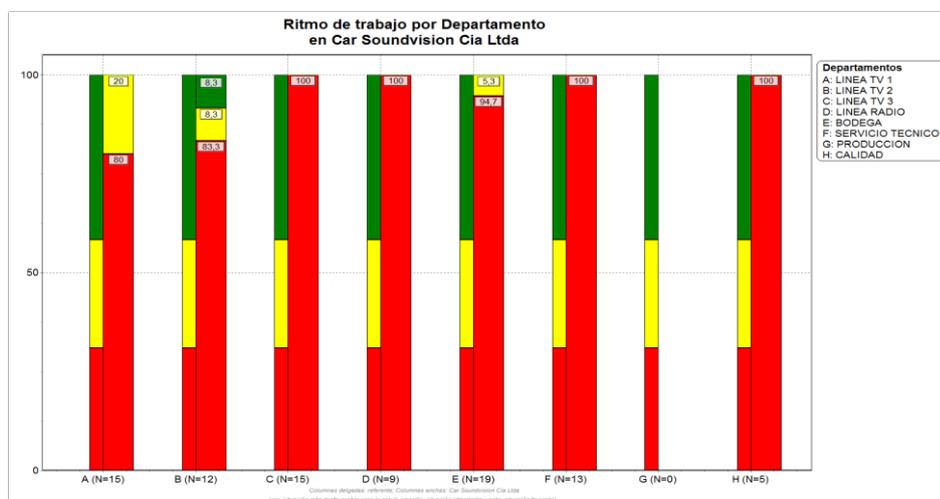


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°9 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de

exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión todos los puestos de trabajo se encuentran por encima del nivel de referencia.

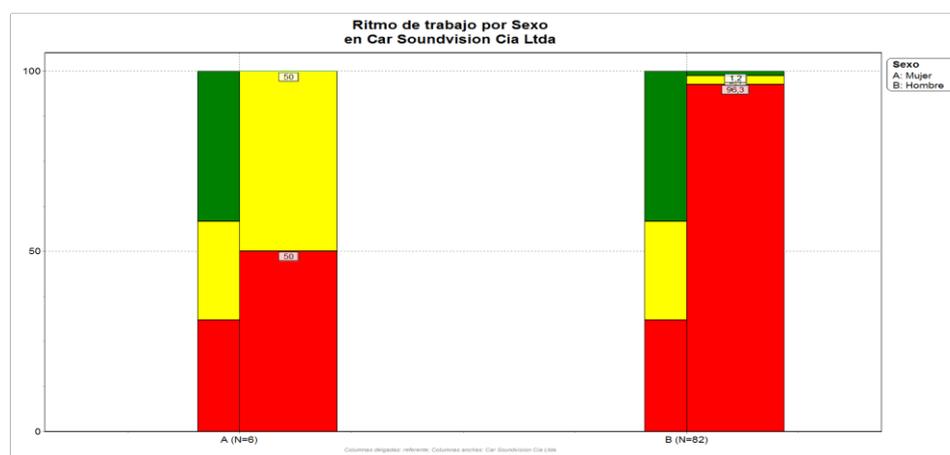
Figura N°10: Prevalencia de exposición por departamento asociada a ritmo de trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°10 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión todos los departamentos se encuentran por encima del nivel de referencia.

Figura N°11: Prevalencia de exposición por sexo asociada a ritmo de trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°11 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.2 CONFLICTO DE ROL

2.4.1.2.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CONFLICTO DE ROL

Tabla N°7: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a conflicto de rol

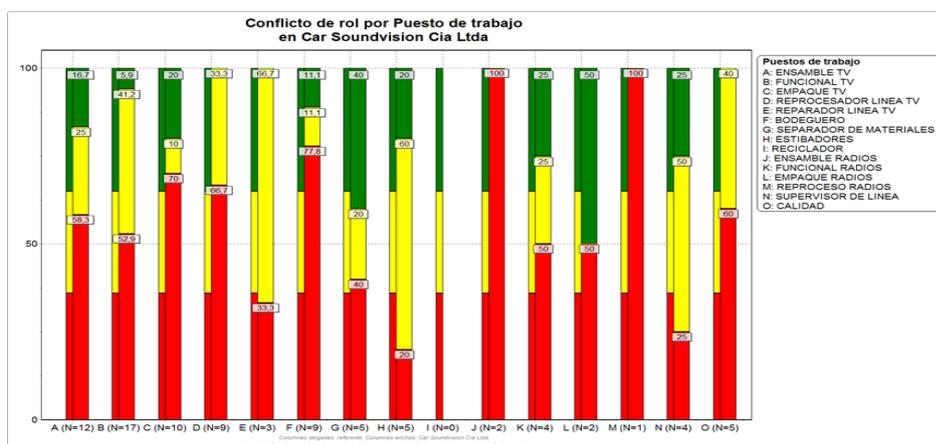
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	37,5 [N=33]	40,9 [N=36]	21,6 [N=19]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	17,0 [N=15]	33,0 [N=29]	50,0 [N=44]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	37,5 [N=33]	25,0 [N=22]	37,5 [N=33]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	17,0 [N=15]	26,1 [N=23]	56,8 [N=50]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°7 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.2.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A CONFLICTO DE ROL

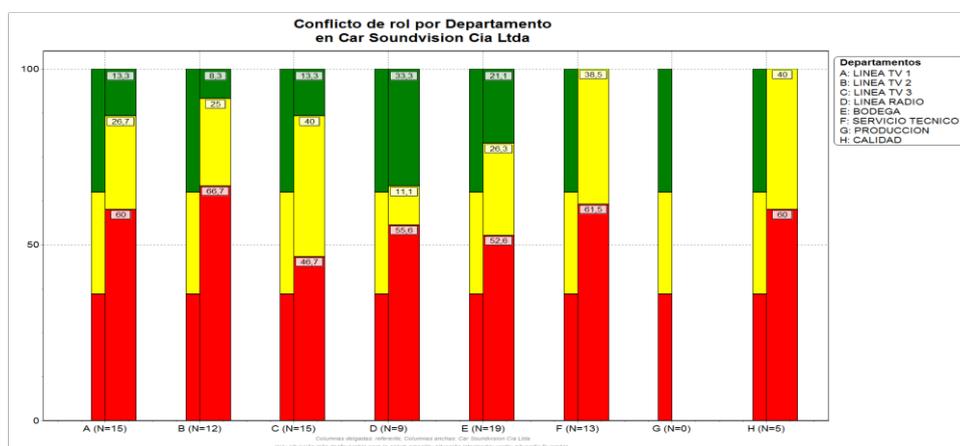
Figura N°12: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a conflicto de rol



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°12 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Reparador línea tv, Supervisor de línea y Estibadores.

Figura N°13: Prevalencia de exposición por departamento asociada a conflicto de rol

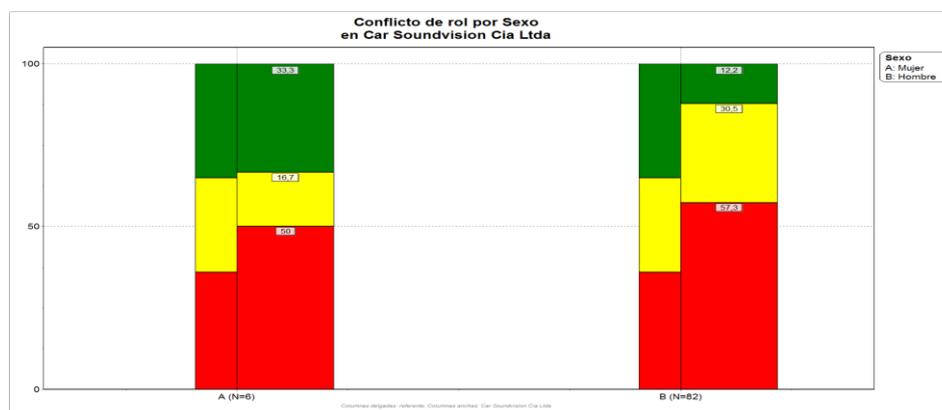


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°13 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por

CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión todos los departamentos se encuentran por encima del nivel de referencia.

Figura N°14: Prevalencia de exposición por sexo asociada a conflicto de rol



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°14 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.3 INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

2.4.1.3.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla N°8: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a inseguridad sobre las condiciones de trabajo

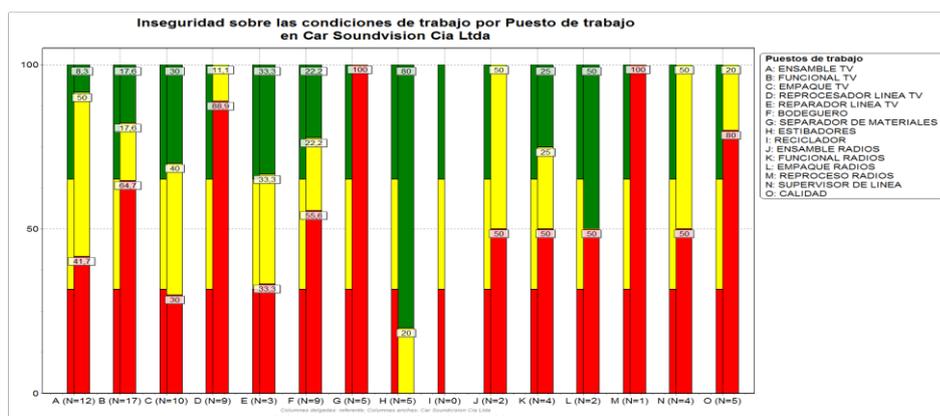
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo o departamento contra tu voluntad?	20,5 [N=18]	18,2 [N=16]	61,4 [N=54]
¿Si te cambian el horario (¿días de la semana, contra tu voluntad?	38,6 [N=34]	12,5 [N=11]	48,9 [N=43]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	22,7 [N=20]	27,3 [N=24]	50,0 [N=44]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable)?	59,1 [N=52]	2,3 [N=2]	38,6 [N=34]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°8 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.3.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

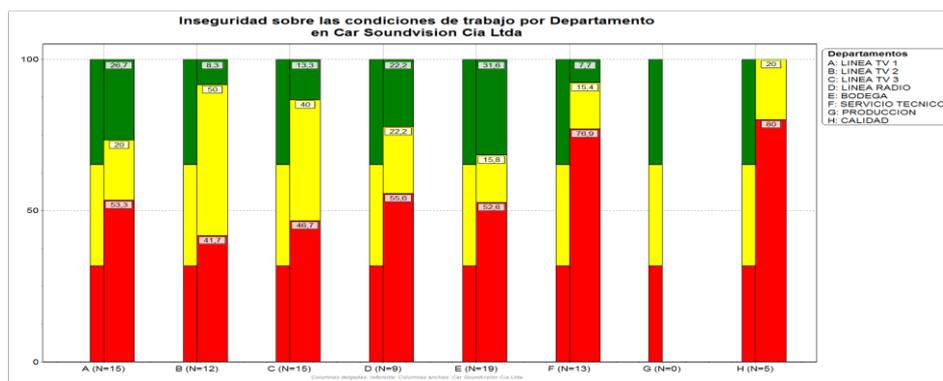
Figura N°15: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°15 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Empaque tv y Estibadores

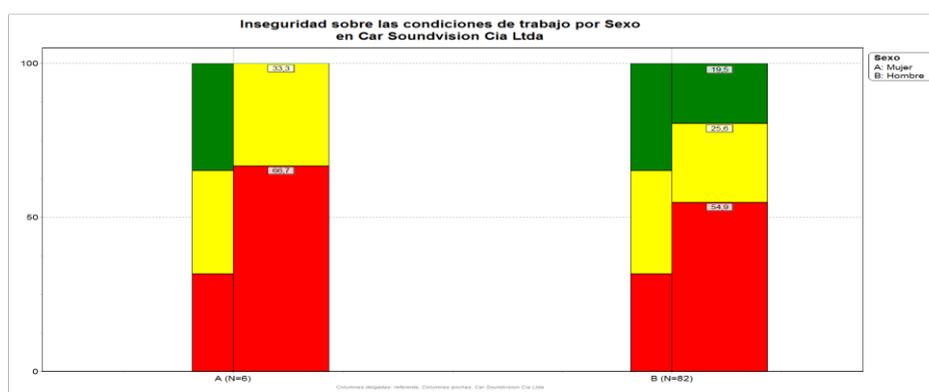
Figura N°16: Prevalencia de exposición por departamento asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°16 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión todos los departamentos se encuentran por encima del nivel de referencia.

Figura N°17: Prevalencia de exposición por sexo asociada a inseguridad sobre las condiciones de trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°17 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.4 PREVISIBILIDAD

2.4.1.4.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A PREVISIBILIDAD

Tabla N°9: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a previsibilidad

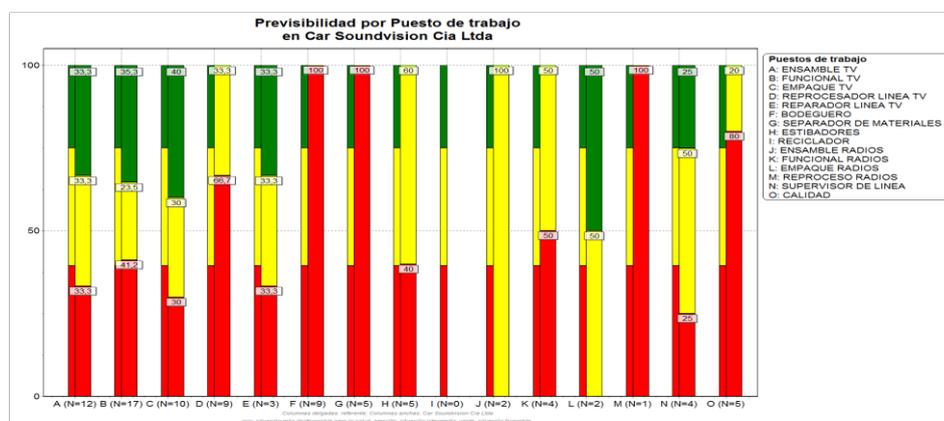
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios futuros?	23,9 [N=21]	25,0 [N=22]	51,1 [N=45]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	68,2 [N=60]	26,1 [N=23]	5,7 [N=5]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°9 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.4.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A PREVISIBILIDAD

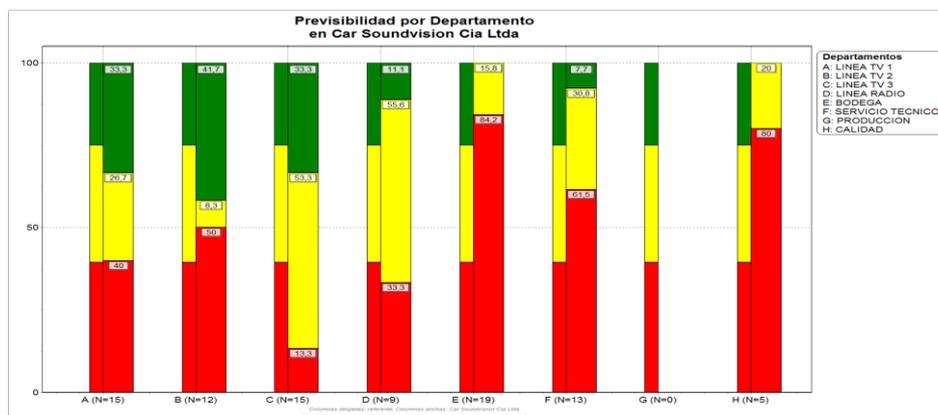
Figura N°18: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a previsibilidad



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°18 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Empaque tv, Reparador línea tv, Ensamble radios, Empaque radios, Supervisor de línea.

Figura N°19: Prevalencia de exposición por departamento asociada a previsibilidad



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.4.1.5 CALIDAD DE LIDERAZGO

2.4.1.5.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CALIDAD DE LIDERAZGO

Tabla N°10: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a calidad de liderazgo

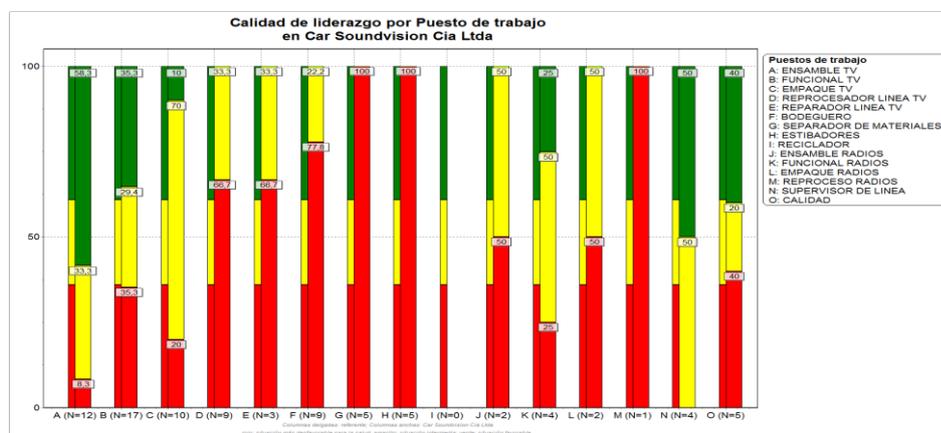
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Tu jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	39,8 [N=35]	30,7 [N=27]	29,5 [N=26]
¿Tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	50,0 [N=44]	25,0 [N=22]	25,0 [N=22]
¿Tu jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	51,1 [N=45]	23,9 [N=21]	25,0 [N=22]
¿Tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	50,0 [N=44]	23,9 [N=21]	26,1 [N=23]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°10 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.5.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A CALIDAD DE LIDERAZGO

Figura N°21: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a calidad de liderazgo

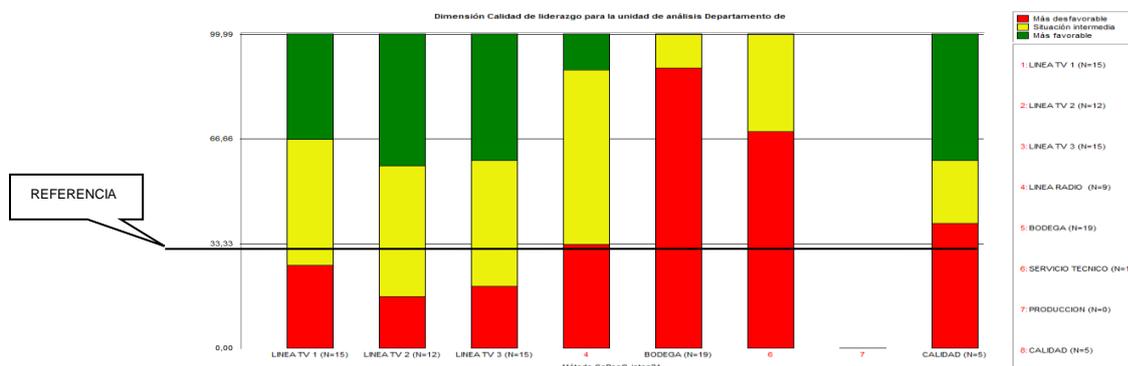


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°21 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por

CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Funcional radios y Supervisor línea.

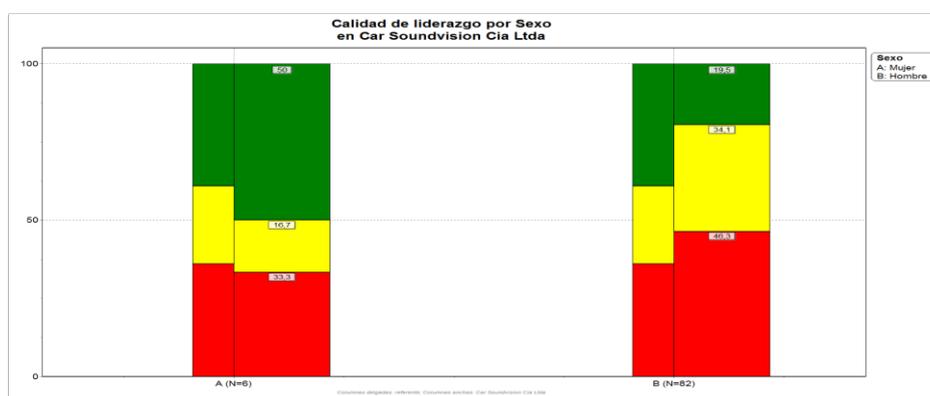
Figura N°22: Prevalencia de exposición calidad de liderazgo por departamento



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°22 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son Línea tv 1, Línea tv 2 y Línea tv 3.

Figura N°23: Prevalencia de exposición por sexo asociada a calidad de liderazgo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°23 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal femenino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.6 INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

2.4.1.6.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Tabla N°11: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a inseguridad sobre el empleo

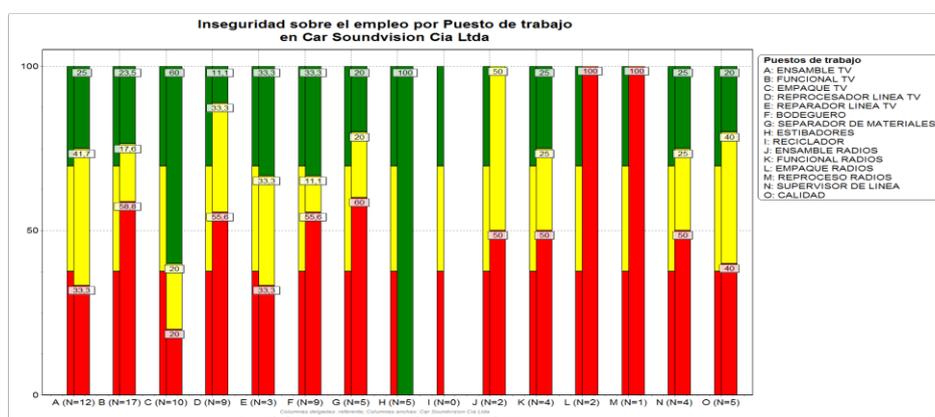
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	47,7 [N=42]	6,8 [N=6]	45,5 [N=40]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	65,9 [N=58]	11,4 [N=10]	22,7 [N=20]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°11 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.6.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Figura N°24: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a inseguridad sobre el empleo

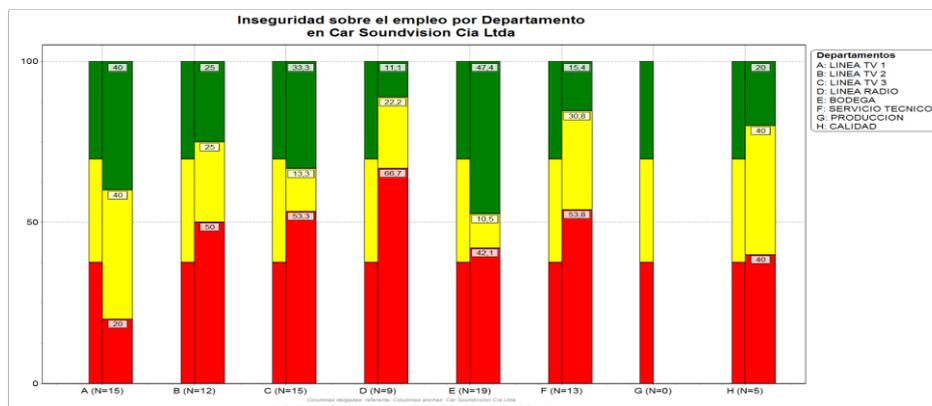


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°24 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta

dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Reparador línea tv, Empaque tv y Estibadores.

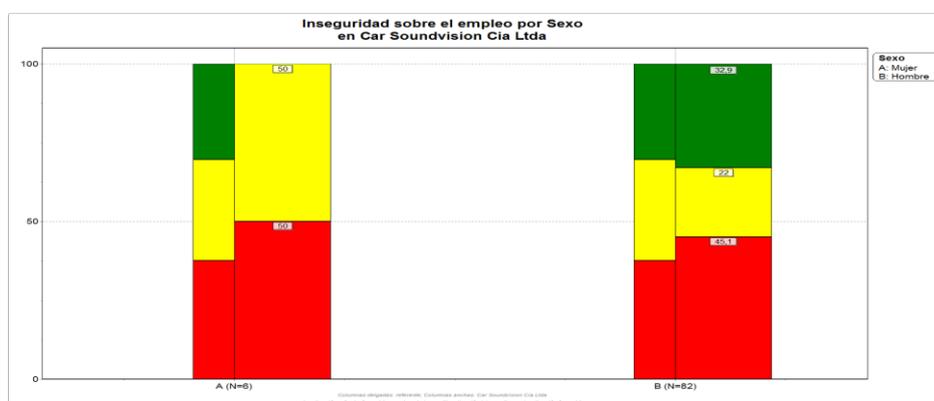
Figura N°25: Prevalencia de exposición por departamento asociada a inseguridad sobre el empleo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°25 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el departamento que no se encuentra por encima del nivel de referencia es Línea tv 1.

Figura N°26: Prevalencia de exposición por sexo asociada a inseguridad sobre el empleo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°26 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21

para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.7 APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

2.4.1.7.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

Tabla N°12: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a apoyo social de compañeros

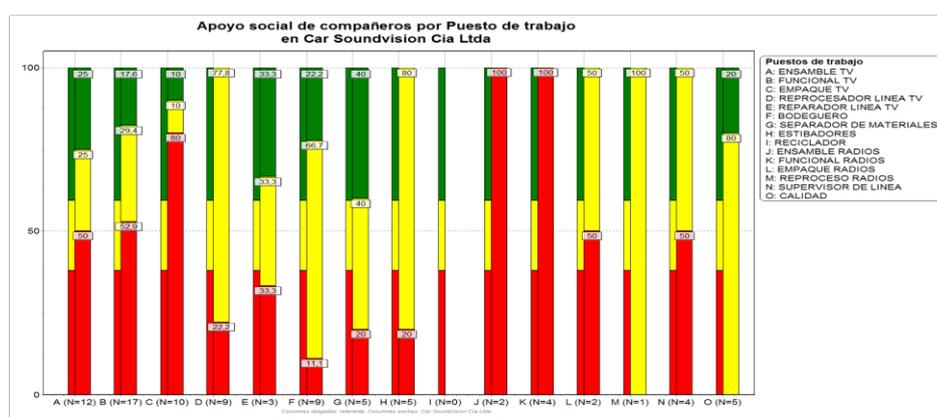
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	51,1 [N=45]	31,8 [N=28]	17,0 [N=15]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	30,7 [N=27]	37,5 [N=33]	31,8 [N=28]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	40,9 [N=36]	39,8 [N=35]	19,3 [N=17]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°12 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.7.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

Figura N°27: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a apoyo social de compañeros

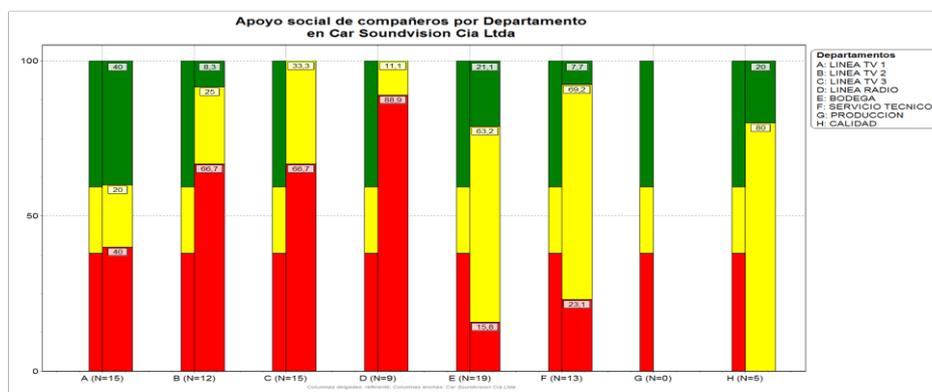


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°27 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de

exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Separador de materiales, Estibadores, Reproceso radios, Calidad.

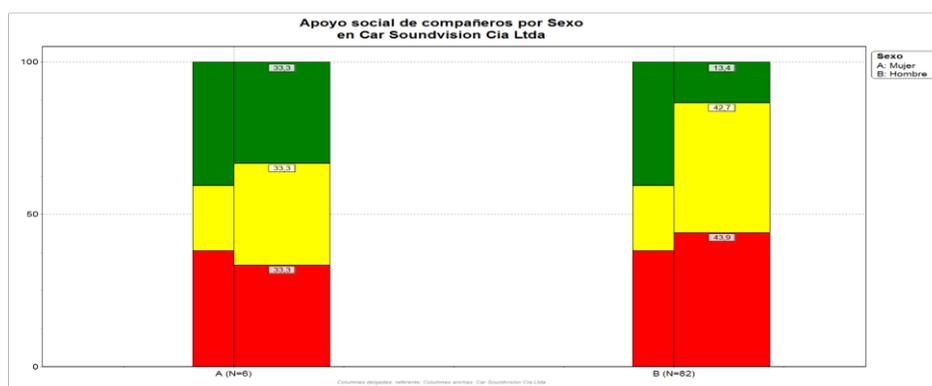
Figura N°28: Prevalencia de exposición por departamento asociada a apoyo social de compañeros



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°28 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Bodega, Servicio técnico, Calidad.

Figura N°29: Prevalencia de exposición por sexo asociada a apoyo social de compañeros



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°29 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal femenino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.8 CLARIDAD DE ROL

2.4.1.8.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CLARIDAD DE ROL

Tabla N°13: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a claridad de rol

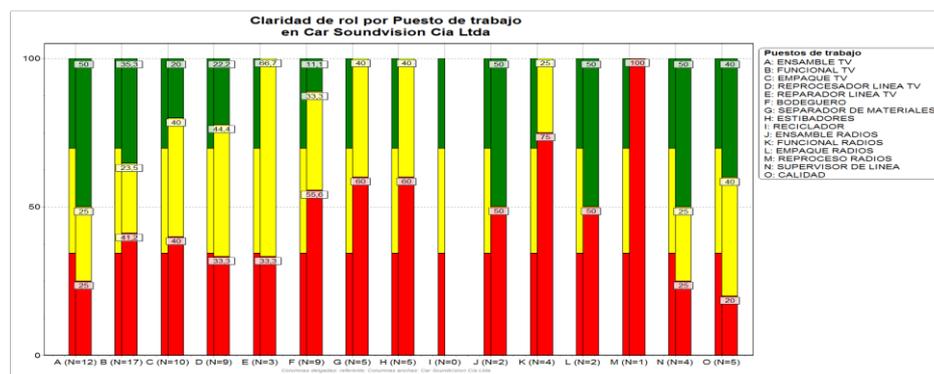
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	78,4 [N=69]	13,6 [N=12]	8,0 [N=7]
¿Sabes qué tareas son tu responsabilidad?	86,4 [N=76]	6,8 [N=6]	6,8 [N=6]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti?	62,5 [N=55]	15,9 [N=14]	21,6 [N=19]
¿Sabes exactamente qué autonomía tienes?	55,7 [N=49]	21,6 [N=19]	22,7 [N=20]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°13 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.8.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A CLARIDAD DE ROL

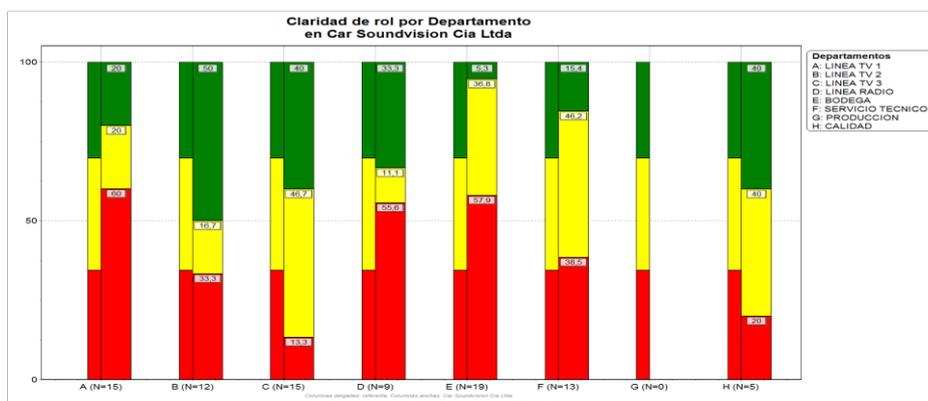
Figura N°30: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a claridad de rol



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°30 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Supervisor de línea y Calidad

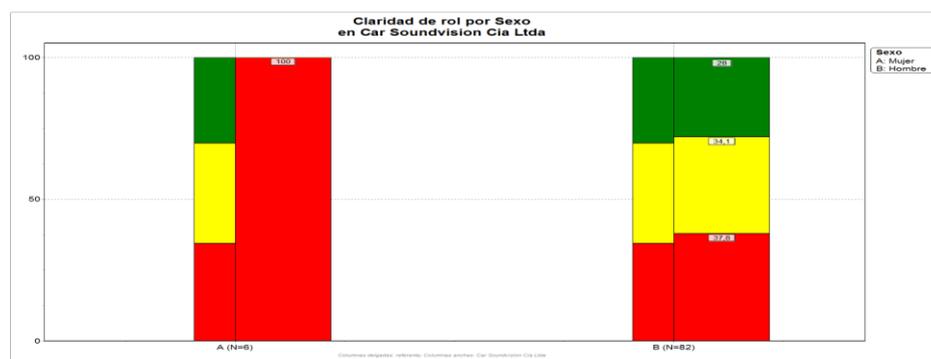
Figura N°31: Prevalencia de exposición por departamento asociada a claridad de rol



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°31 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 2, Línea tv 3, Calidad.

Figura N°32: Prevalencia de exposición por sexo asociada a claridad de rol



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°32 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más

desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.9 APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

2.4.1.9.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

Tabla N°14: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a apoyo social de superiores

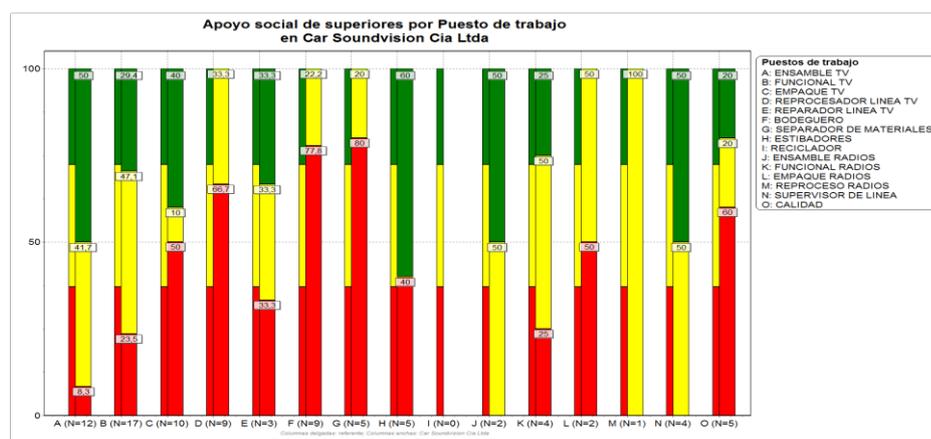
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	64,8 [N=57]	15,9 [N=14]	19,3 [N=17]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	46,6 [N=41]	22,7 [N=20]	30,7 [N=27]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	43,2 [N=38]	33,0 [N=29]	23,9 [N=21]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°14 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.9.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

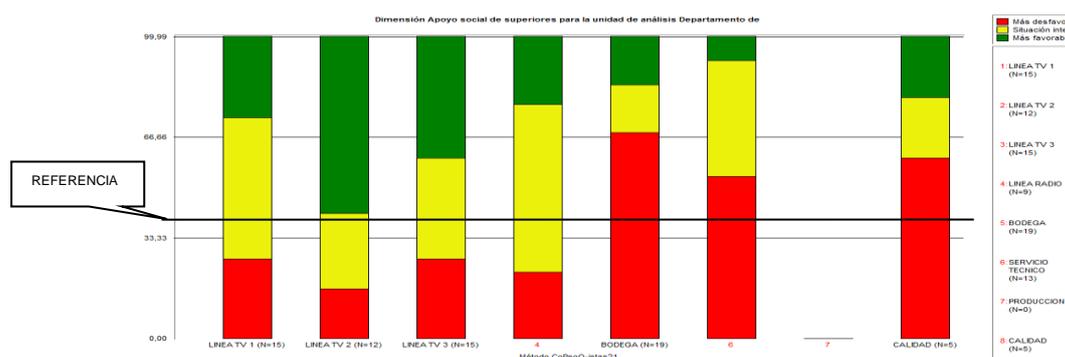
Figura N°33: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a apoyo social de superiores



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°33 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Reparador línea tv, Ensamble radio, Funcional radio, Reproceso radios, Supervisor de línea.

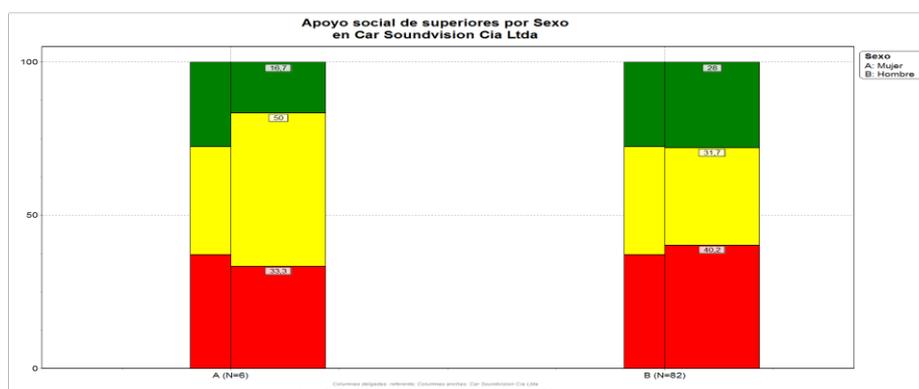
Figura N°34: Prevalencia de exposición por departamento asociada a apoyo social de superiores



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°34 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Bodega, Servicio técnico y Calidad.

Figura N°35: Prevalencia de exposición por sexo asociada a apoyo social de superiores



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°35 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal femenino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.10 INFLUENCIA

2.4.1.10.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A INFLUENCIA

Tabla N°15: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a influencia

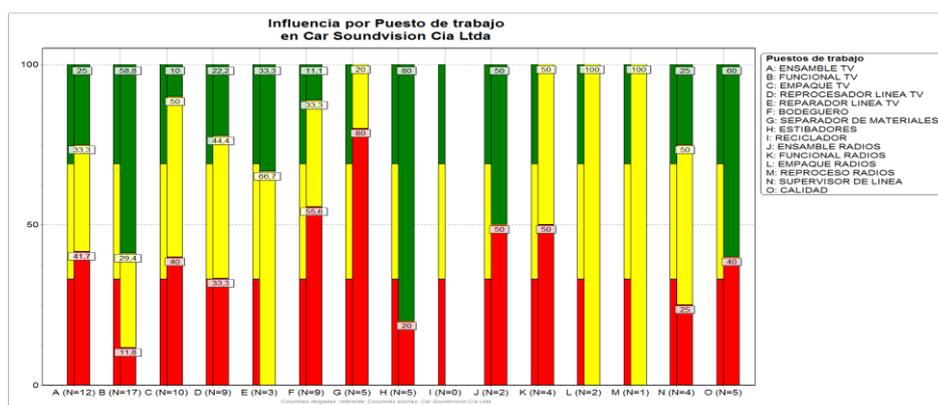
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	siempre + muchas veces %	algunas veces %	sólo alguna vez + nunca %
¿Tienes influencia sobre el ritmo de trabajo?	40,9 [N=36]	31,8 [N=28]	27,3 [N=24]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	18,2 [N=16]	28,4 [N=25]	53,4 [N=47]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	44,3 [N=39]	28,4 [N=25]	27,3 [N=24]
¿Tienes influencia sobre qué haces?	43,2 [N=38]	27,3 [N=24]	29,5 [N=26]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°15 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.10.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A INFLUENCIA

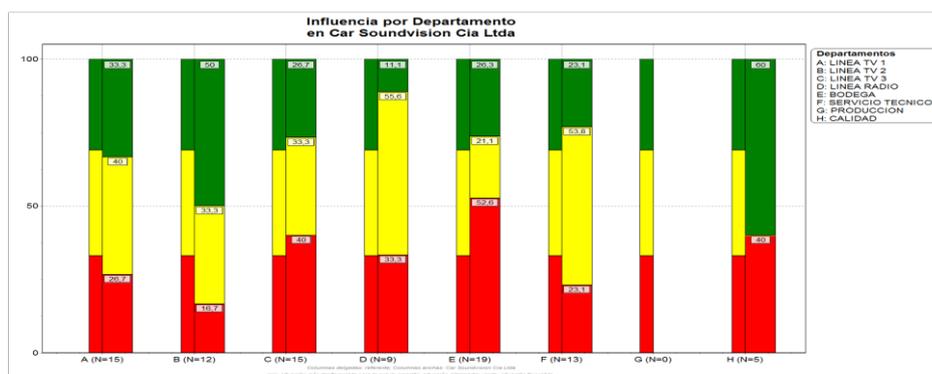
Figura N°36: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a influencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°36 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Funcional tv, Reparador línea tv, Estibador, Empaque radio, H. Reproceso radios, Supervisor de línea.

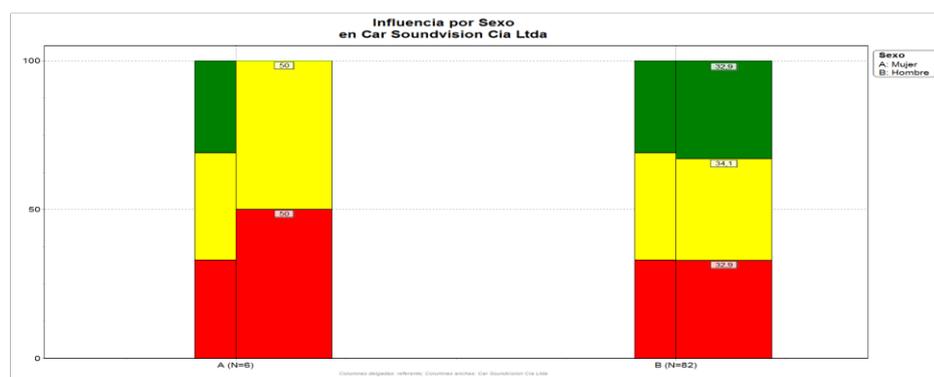
Figura N°37: Prevalencia de exposición por departamento asociada a influencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°37 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2 y Servicio técnico.

Figura N°38: Prevalencia de exposición por sexo asociada a influencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°38 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y

trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.11 EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

2.4.1.11.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Tabla N°16: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias cuantitativas

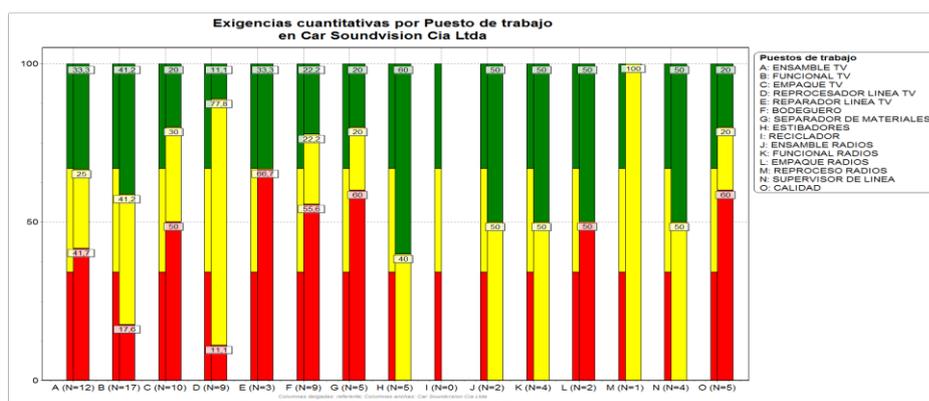
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	21,6 [N=19]	31,8 [N=28]	46,6 [N=41]
¿Te resulta imposible acabar tus tareas?	1,1 [N=1]	6,8 [N=6]	92,0 [N=81]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	1,1 [N=1]	21,6 [N=19]	77,3 [N=68]
¿Tienes tiempo suficiente para tu trabajo?	58,0 [N=51]	31,8 [N=28]	10,2 [N=9]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°16 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.11.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

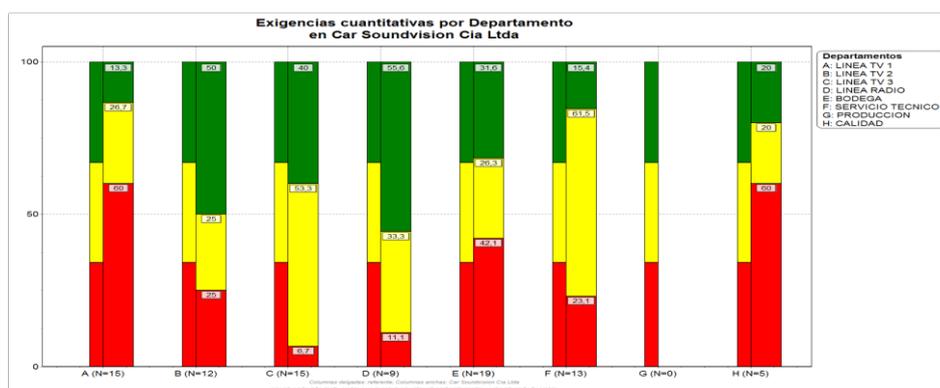
Figura N°39: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias cuantitativas



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°39 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Funcional tv, Reprocesador línea tv, Estibador, Ensamble radios, Funcional radios, Reproceso radios y Supervisor de línea.

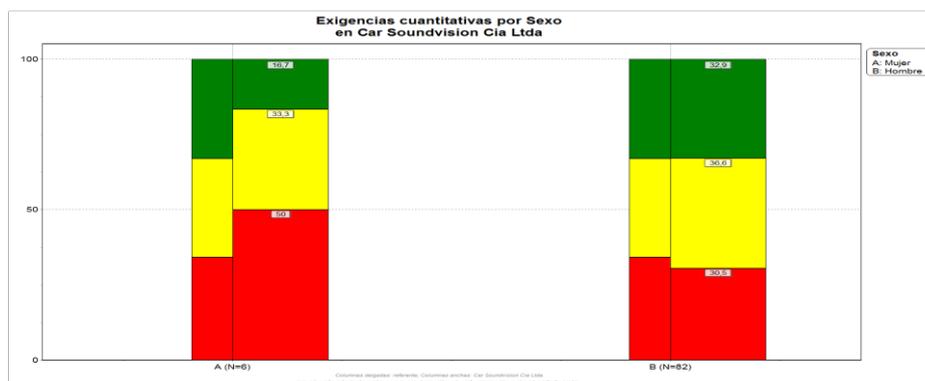
Figura N°40: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias cuantitativas



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°40 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 2, Línea tv3, Línea radios y Servicio técnico.

Figura N°41: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias cuantitativas



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°41 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.12 SENTIMIENTO DE GRUPO

2.4.1.12.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A SENTIMIENTO DE GRUPO

Tabla N°17: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentimiento de grupo

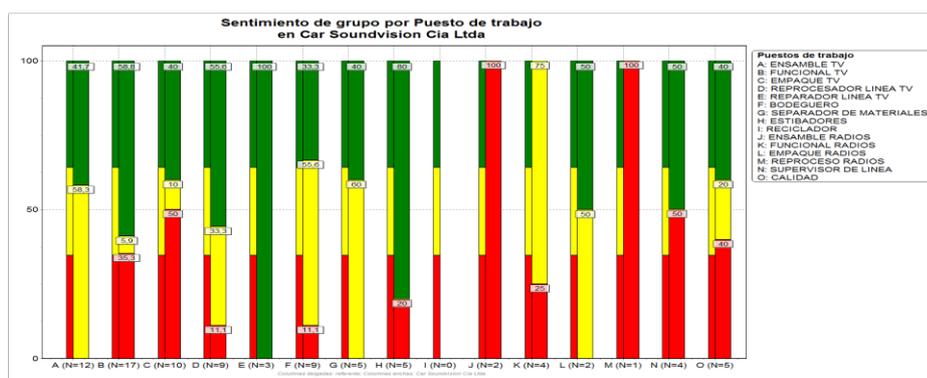
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros?	75,0 [N=66]	14,8 [N=13]	10,2 [N=9]
¿Sientes que formas parte de un grupo?	73,9 [N=65]	17,0 [N=15]	9,1 [N=8]
¿Os ayudáis entre compañeros y compañeras?	78,4 [N=69]	15,9 [N=14]	5,7 [N=5]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°17 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.12.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A SENTIMIENTO DE GRUPO

Figura N°42: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a sentimiento de grupo

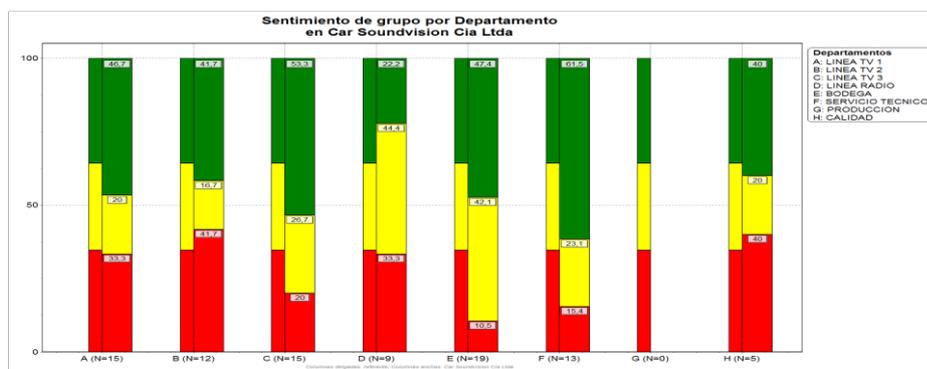


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°42 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de

exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Separador de materiales, Estibadores, Funcional radios, Empaque radios.

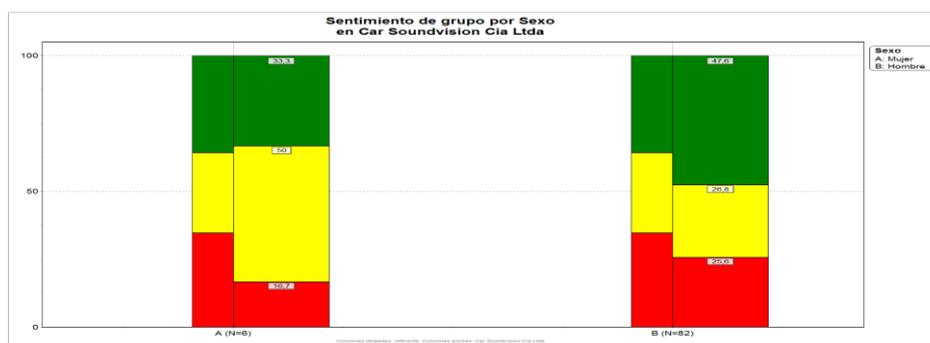
Figura N°43: Prevalencia de exposición por departamento asociada a sentimiento de grupo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°43 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 3, Línea radios, Bodega y Servicio técnico.

Figura N°44: Prevalencia de exposición por sexo asociada a sentimiento de grupo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°44 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud

(verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.13 DOBLE PRESENCIA

2.4.1.13.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A DOBLE PRESENCIA

La Tabla N°18 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

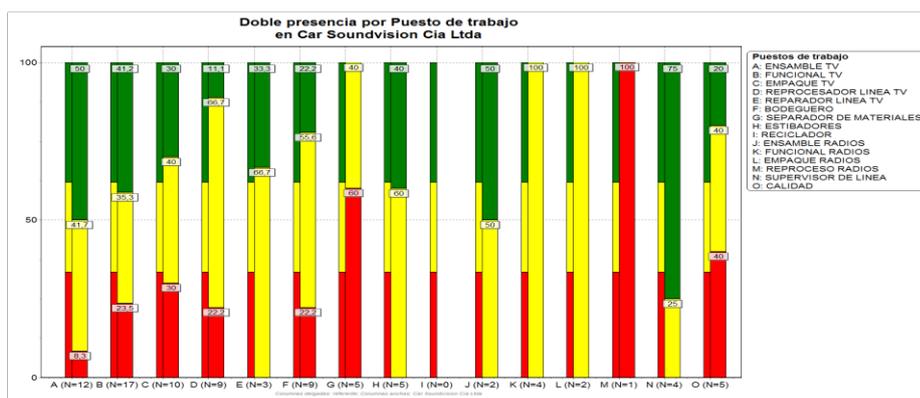
Tabla N°18: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a doble presencia

PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + nunca
	%	%	%
¿Pensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	6,8 [N=6]	14,8 [N=13]	78,4 [N=69]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	9,1 [N=8]	22,7 [N=20]	68,2 [N=60]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	6,8 [N=6]	27,3 [N=24]	65,9 [N=58]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,4 [N=3]	27,3 [N=24]	69,3 [N=61]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

2.4.1.13.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A DOBLE PRESENCIA

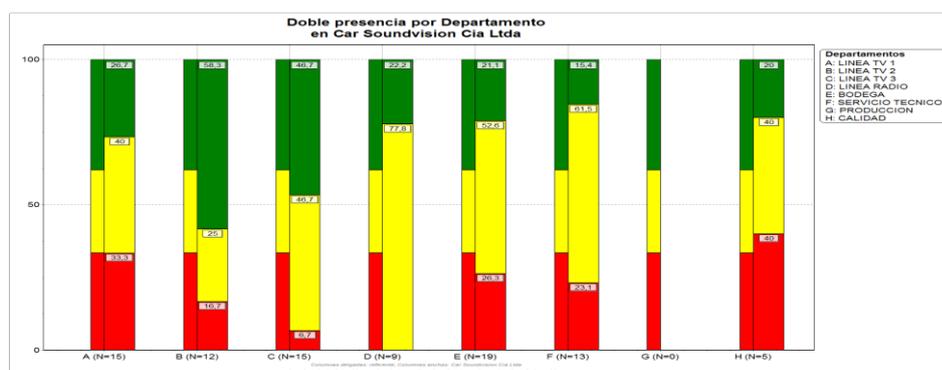
Figura N°45: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a doble presencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°45 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Estibadores, Ensamble radios, Funcional radios, Empaque radios y Supervisor de línea.

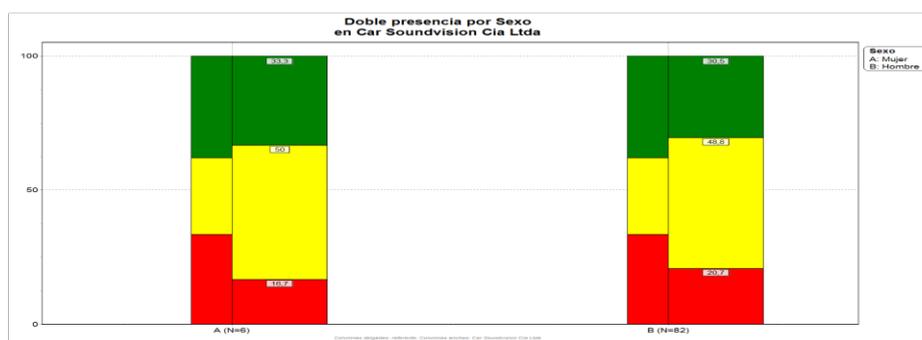
Figura N°46: Prevalencia de exposición por departamento asociada a doble presencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°46 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2, Línea tv 3, Línea radios, Bodega y Servicio técnico.

Figura N°47: Prevalencia de exposición por sexo asociada a doble presencia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°47 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.14 JUSTICIA

2.4.1.14.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A JUSTICIA

Tabla N°19: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a justicia

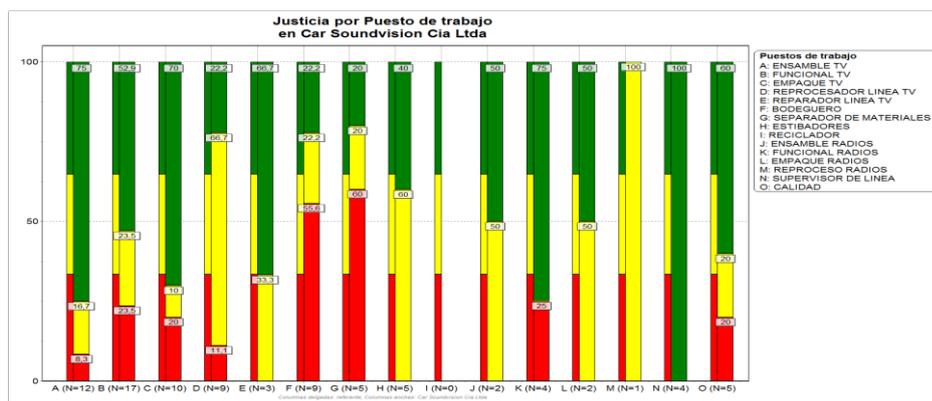
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	36,4 [N=32]	27,3 [N=24]	36,4 [N=32]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	31,8 [N=28]	23,9 [N=21]	44,3 [N=39]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	35,2 [N=31]	29,5 [N=26]	35,2 [N=31]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	42,0 [N=37]	29,5 [N=26]	28,4 [N=25]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°19 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.14.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A JUSTICIA

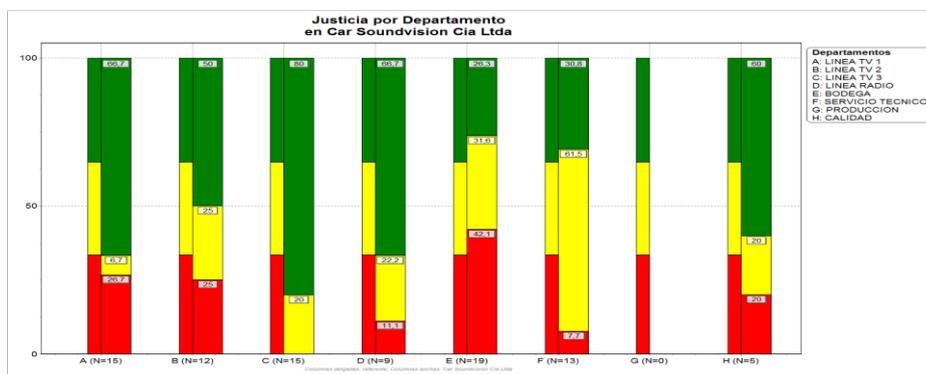
Figura N°48: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a justicia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°48 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Estibadores, Ensamble radios, Funcional radios, Empaque radios, Reproceso radios, Supervisor de línea, Calidad.

Figura N°49: Prevalencia de exposición por departamento asociada a justicia

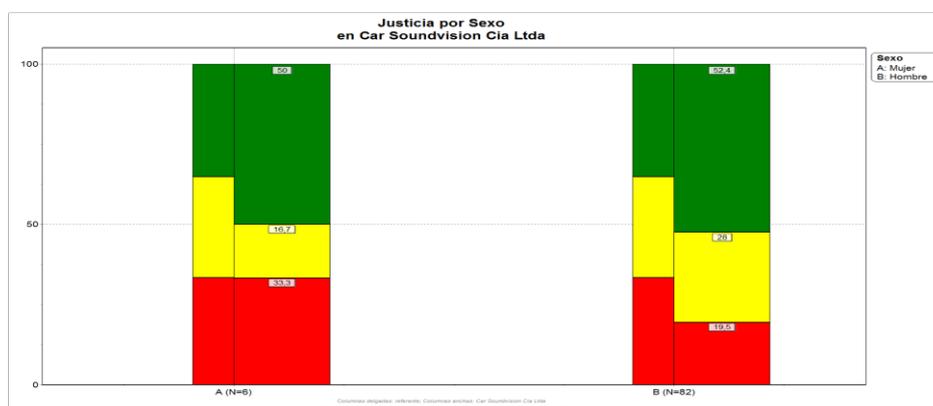


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°49 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta

dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2, Línea tv 3, Línea radios, Servicio técnico y Calidad.

Figura N°50: Prevalencia de exposición por sexo asociada a justicia



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°50 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.15 EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

2.4.1.15.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

Tabla N°20: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias de esconder emociones

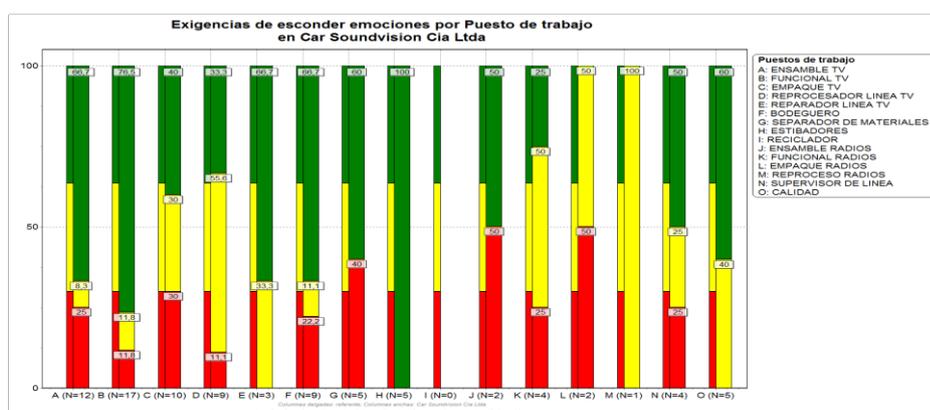
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida
	siempre + muchas veces %	algunas veces %	sólo alguna vez + nunca %
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	54,5 [N=48]	15,9 [N=14]	29,5 [N=26]
¿Tu trabajo requiere que calles tu opinión?	20,5 [N=18]	11,4 [N=10]	68,2 [N=60]
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	39,8 [N=35]	19,3 [N=17]	40,9 [N=36]
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	15,9 [N=14]	13,6 [N=12]	70,5 [N=62]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°20 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.15.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES

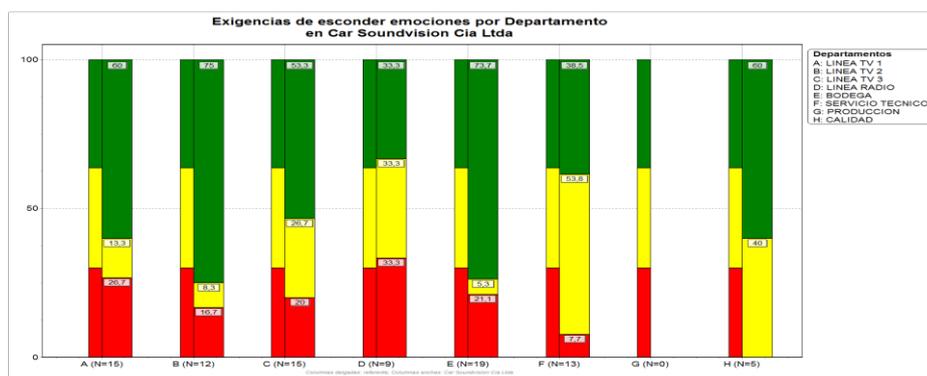
Figura N°51: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias de esconder emociones



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°51 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Estibadores, Funcional radios, Reproceso radios, Supervisor de línea y Calidad.

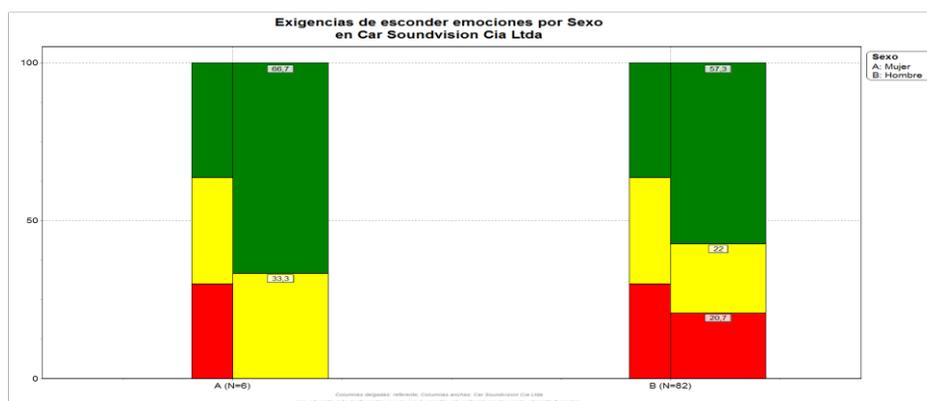
Figura N°52: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias de esconder emociones



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°52 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2, Línea tv 3, Bodega, Servicio técnico y Calidad.

Figura N°53: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias de esconder emociones



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°53 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.16 POSIBILIDADES DE DESARROLLO

2.4.1.16.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Tabla N°21: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a posibilidades de desarrollo

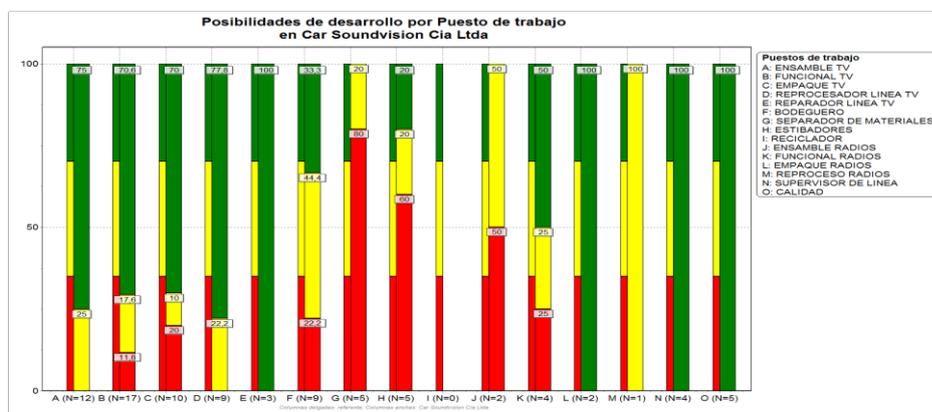
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida
	%	%	%
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	70,5 [N=62]	18,2 [N=16]	11,4 [N=10]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	67,0 [N=59]	19,3 [N=17]	13,6 [N=12]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	69,3 [N=61]	18,2 [N=16]	12,5 [N=11]
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	62,5 [N=55]	21,6 [N=19]	15,9 [N=14]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°21 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.16.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADAS A POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Figura N°54: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a posibilidades de desarrollo

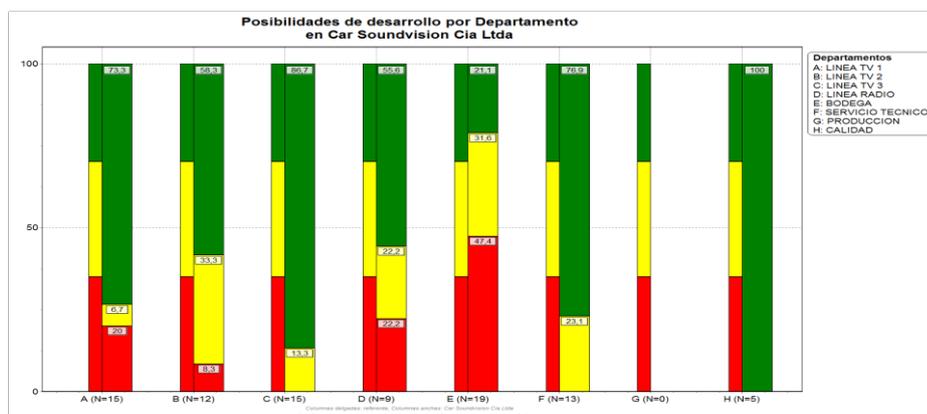


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°54 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable

para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Funcional radios, Empaque radios, Reproceso radios, Supervisor de línea y Calidad.

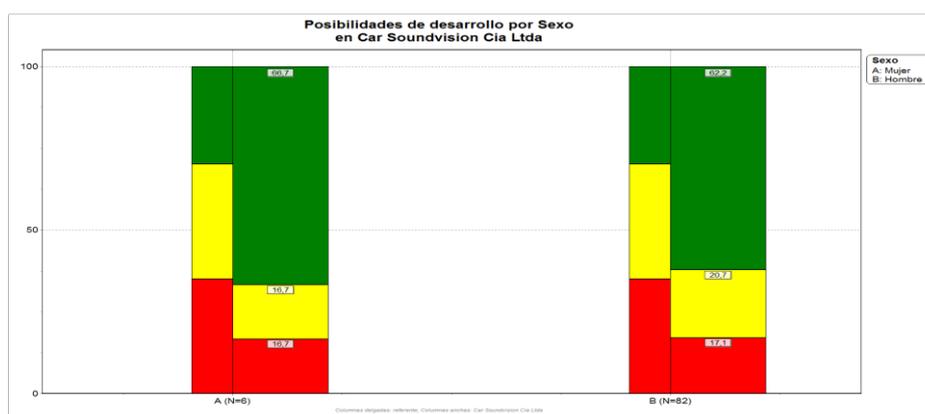
Figura N°55: Prevalencia de exposición por departamento asociada a posibilidades de desarrollo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°55 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2, Línea tv 3, Línea radios, Servicio técnico y Calidad.

Figura N°56: Prevalencia de exposición por sexo asociada a posibilidades de desarrollo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°56 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.17 EXIGENCIAS EMOCIONALES

2.4.1.17.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A EXIGENCIAS EMOCIONALES

Tabla N°22: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a exigencias emocionales

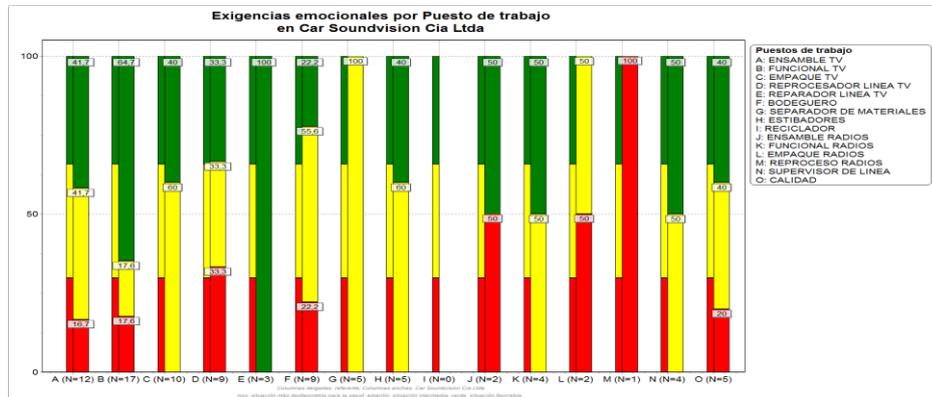
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	Siempre + muchas veces %	Algunas veces %	Sólo alguna vez + nunca %
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	23,9 [N=21]	42,0 [N=37]	34,1 [N=30]
¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	0,0 [N=0]	12,5 [N=11]	87,5 [N=77]
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida
¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	8,0 [N=7]	14,8 [N=13]	77,3 [N=68]
¿Tu trabajo, en general, ¿es desgastador emocionalmente?	3,4 [N=3]	30,7 [N=27]	65,9 [N=58]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°22 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.17.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO ASOCIADA A EXIGENCIAS EMOCIONALES

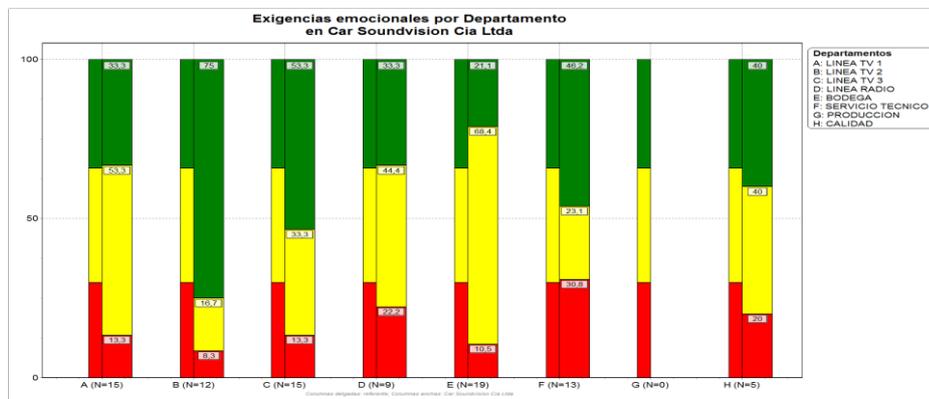
Figura N°57: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a exigencias emocionales



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°57 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Separador de materiales, Estibadores, Funcional radios, Supervisor de línea y Calidad

Figura N°58: Prevalencia de exposición por departamento asociada a exigencias emocionales

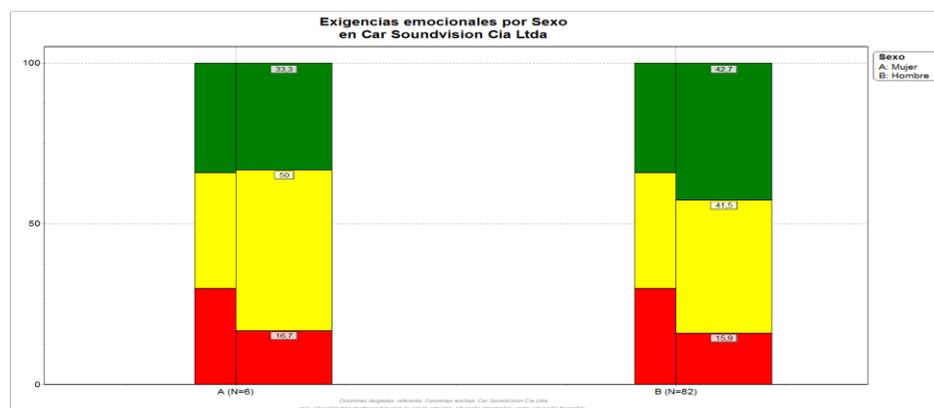


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°58 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de

exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los departamentos que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Línea tv 1, Línea tv 2, Línea tv 3, Línea radios, Bodega y Calidad.

Figura N°59: Prevalencia de exposición por sexo asociada a exigencias emocionales



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°59 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.18 SENTIDO DEL TRABAJO

2.4.1.18.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A SENTIDO DEL TRABAJO

Tabla N°23: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a sentido del trabajo

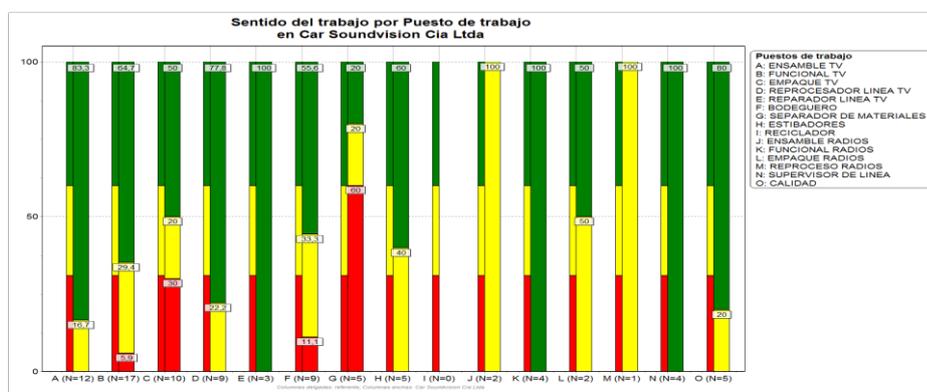
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida	En cierta medida	En alguna medida + en ninguna medida
	%	%	%
¿Tus tareas tienen sentido?	88,6 [N=78]	9,1 [N=8]	2,3 [N=2]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	77,3 [N=68]	14,8 [N=13]	8,0 [N=7]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	81,8 [N=72]	10,2 [N=9]	8,0 [N=7]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°23 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.18.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A SENTIDO DEL TRABAJO

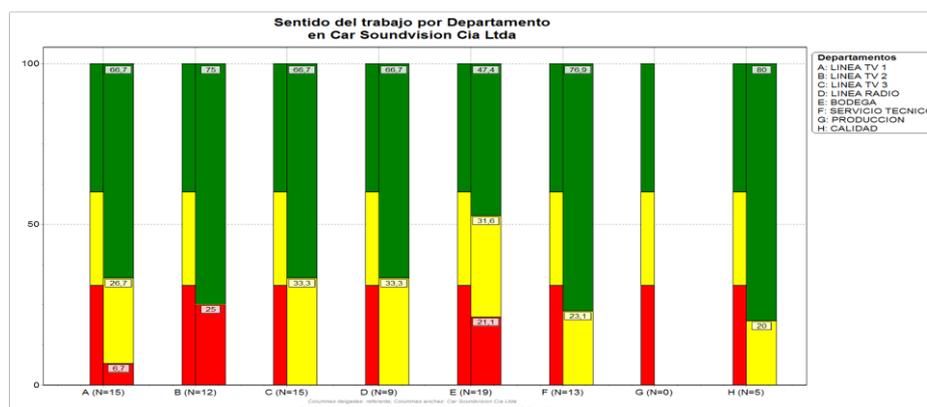
Figura N°60: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a sentido del trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°60 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión los puestos de trabajo que no se encuentran por encima del nivel de referencia son: Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Estibadores, Ensamble radios, Funcional radios, Empaque radios, Reproceso radios, Supervisor de línea y Calidad.

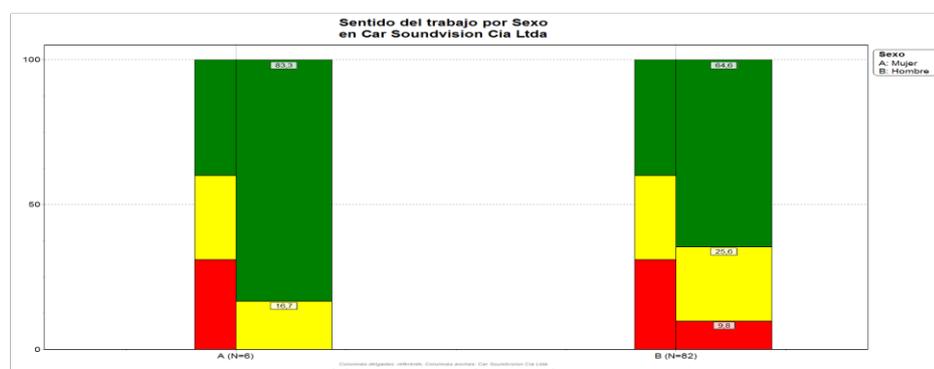
Figura N°61: Prevalencia de exposición por departamento asociada a sentido del trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°61 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión ningún departamento se encuentra por encima del nivel de referencia.

Figura N°62: Prevalencia de exposición por sexo asociada a sentido del trabajo



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°62 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.1.19 CONFIANZA VERTICAL

2.4.1.19.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CONFIANZA VERTICAL

Tabla N°24: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a confianza vertical

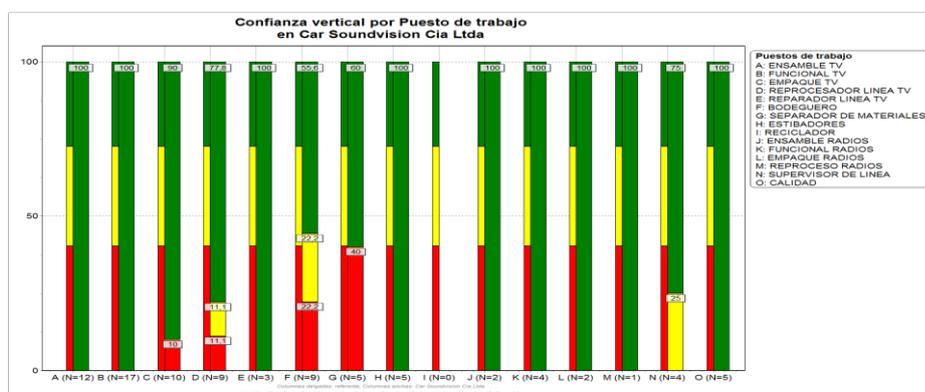
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	68,2 [N=60]	21,6 [N=19]	10,2 [N=9]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	54,5 [N=48]	26,1 [N=23]	19,3 [N=17]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	38,6 [N=34]	30,7 [N=27]	30,7 [N=27]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°24 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.19.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A CONFIANZA VERTICAL

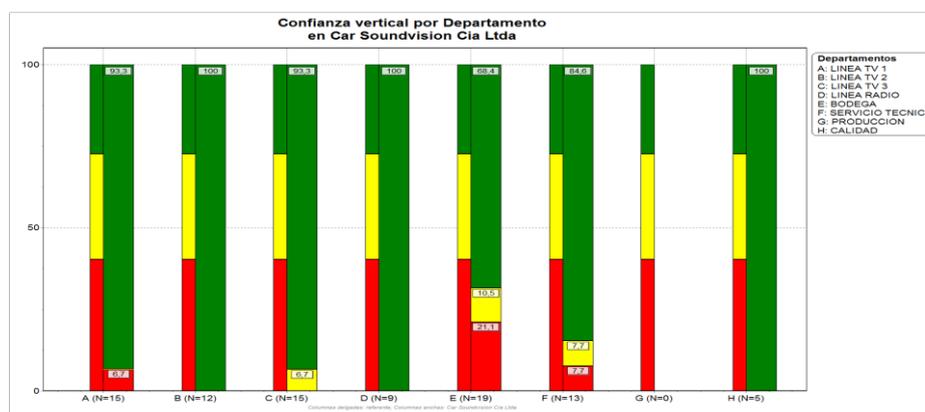
Figura N°63: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a confianza vertical



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°63 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión ningún puesto de trabajo se encuentra por encima del nivel de referencia.

Figura N°64: Prevalencia de exposición por departamento asociadas a confianza vertical

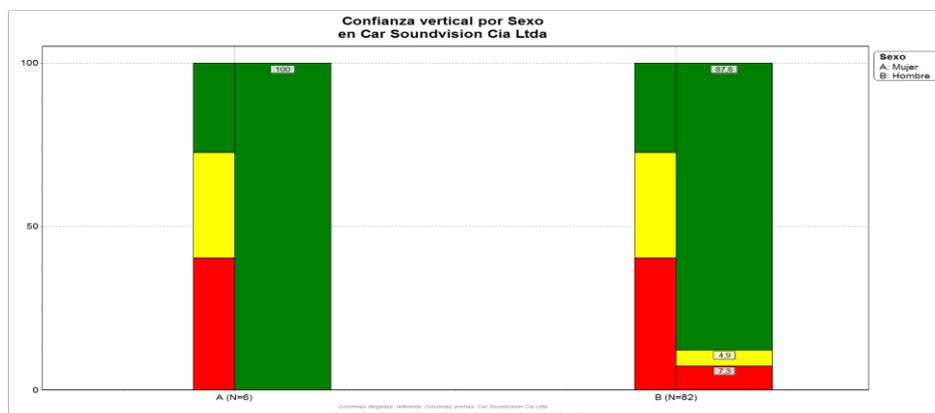


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°64 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de

exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión ningún departamento se encuentra por encima del nivel de referencia.

Figura N°65: Prevalencia de exposición por sexo asociadas a confianza vertical



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°65 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentra por encima del nivel de referencia.

2.4.1.20 RECONOMIENTO

2.4.1.20.1 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A RECONOMIENTO

Tabla N°25: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a reconocimiento

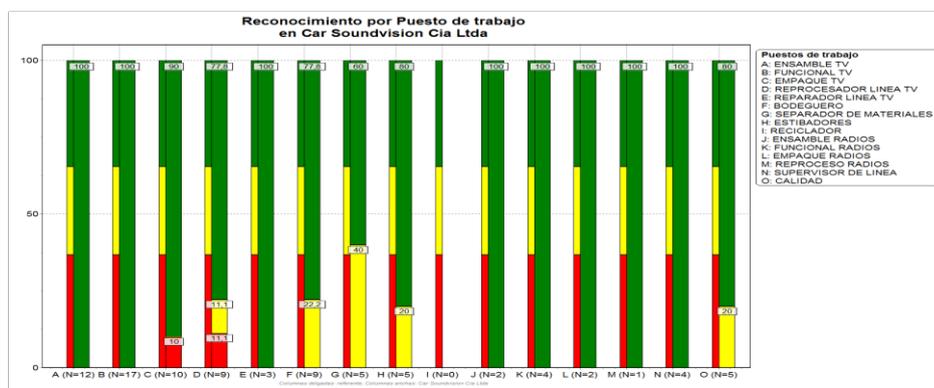
PREGUNTAS	RESPUESTAS		
	En gran medida + en buena medida %	En cierta medida %	En alguna medida + en ninguna medida %
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	39,8 [N=35]	29,5 [N=26]	30,7 [N=27]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	58,0 [N=51]	30,7 [N=27]	11,4 [N=10]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	69,3 [N=61]	23,9 [N=21]	6,8 [N=6]

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°25 muestra el porcentaje de respuestas afirmativas (en relación al total de la población analizada) obtenidas en las diferentes opciones de las preguntas del cuestionario de CoPsoQ-istas21 asociadas a esta dimensión.

2.4.1.20.2 PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN ASOCIADA A RECONOMIENTO

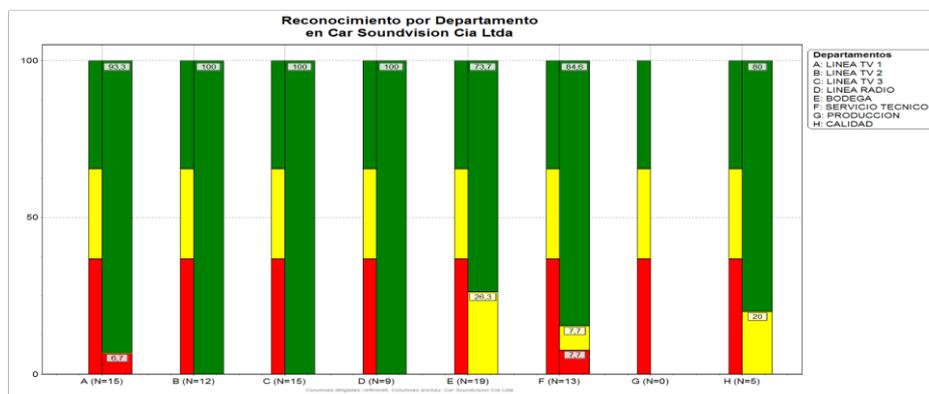
Figura N°66: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo asociada a reconocimiento



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°66 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvisión Cía. Ltda. por puesto de trabajo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión ningún puesto de trabajo se encuentra por encima del nivel de referencia.

Figura N°67: Prevalencia de exposición por departamento asociada a reconocimiento

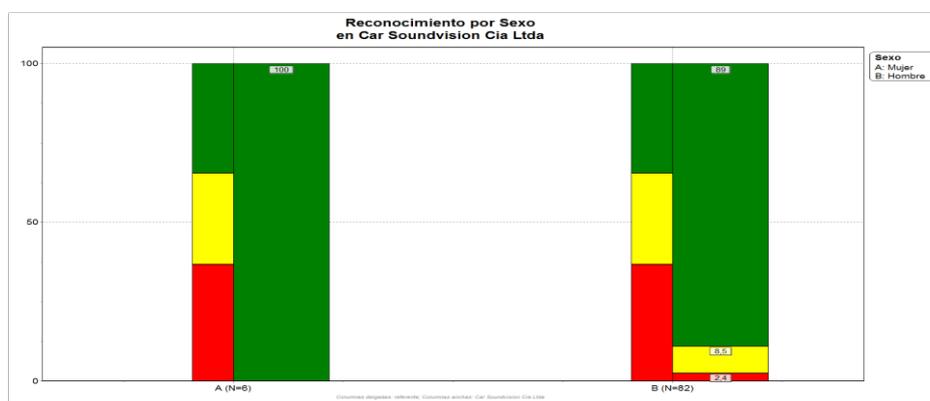


Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°67 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvisión Cía. Ltda. por departamento) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable

para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión ningún departamento se encuentra por encima del nivel de referencia.

Figura N°68: Prevalencia de exposición por sexo asociada a reconocimiento



Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Figura N°68 representa la prevalencia de exposición (proporción de trabajadores y trabajadoras de Car Soundvision Cía. Ltda. por sexo) en cada situación de exposición (más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)) en comparación con los niveles de referencia determinados por CoPsoQ-istas21 para esta dimensión, pudiendo observarse que en el caso de esta dimensión el personal masculino y femenino no se encuentran por encima del nivel de referencia.

2.4.2 SALUD Y SATISFACCIÓN

2.4.2.1 SALUD GENERAL

Tabla N°26: Salud general personal Car Soundvision Cía. Ltda.

	Edad	Regular o mala %	Buena %	Excelente%
TODOS	Menos de 31 años	2,86	21,43	75,71
	Entre 31 - 45 años	0	43,75	56,25
	Más de 45 años	50	0	50
MUJERES	Menos de 31 años	25	0	75
	Entre 31 - 45 años	0	50	50
	Más de 45 años	0	0	0
HOMBRES	Menos de 31 años	1,52	22,73	75,76
	Entre 31 - 45 años	0	42,86	57,14
	Más de 45 años	50	0	50

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°26 representa la proporción de trabajadores y trabajadoras por edad que según la evaluación CoPsoQ-istas21 se ubican en las diferentes condiciones de salud (regular o mala, buena o excelente), pudiendo entenderse que gran mayoría del personal se encuentran en la condición excelente.

2.4.2.2 SALUD MENTAL

Tabla N°27: Salud mental personal Car Soundvision Cía. Ltda.

	Edad	Tercil superior %	Tercil medio %	Tercil inferior %
TODOS	Menos de 31 años	48,57	21,43	30
	Entre 31 - 45 años	50	31,25	18,75
	Más de 45 años	0	0	100
MUJERES	Menos de 31 años	25	0	75
	Entre 31 - 45 años	0	0	100
	Más de 45 años	0	0	0
HOMBRES	Menos de 31 años	50	22,73	27,27
	Entre 31 - 45 años	57,14	35,71	7,14
	Más de 45 años	0	0	100

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°27 representa la proporción de trabajadores y trabajadoras por edad que según la evaluación CoPsoQ-istas21 se ubican en las diferentes condiciones de salud (tercil superior: excelente, tercil medio: regular o mala y tercil inferior: regular o mala), pudiendo entenderse que gran mayoría del personal se encuentran en la condición excelente.

2.4.2.3 ESTRÉS

Tabla N°28: Estrés personal Car Soundvision Cía. Ltda.

	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
TODOS	Menos de 31 años	85,71	11,43	2,86
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	50	0	50
MUJERES	Menos de 31 años	75	25	0
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	0	0	0
HOMBRES	Menos de 31 años	86,36	10,61	3,03
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	50	0	50

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°28 representa la proporción de trabajadores y trabajadoras por edad que según la evaluación CoPsoQ-istas21 se ubican en las diferentes condiciones de estrés (verde: excelente, amarillo: Buena y rojo: regular o mala), pudiendo entenderse que gran mayoría del personal se encuentran en la condición verde (excelente).

2.4.2.4 BURNOUT

Tabla N°29: Burnout personal Car Soundvision Cía. Ltda.

	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
TODOS	Menos de 31 años	90	10	0
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	50	0	50
MUJERES	Menos de 31 años	75	25	0
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	0	0	0
HOMBRES	Menos de 31 años	90,91	9,09	0
	Entre 31 - 45 años	100	0	0
	Más de 45 años	50	0	50

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°29 representa la proporción de trabajadores y trabajadoras por edad que según la evaluación CoPsoQ-istas21 se ubican en las diferentes condiciones de burnout (verde: excelente, amarillo: Buena y rojo: regular o mala), pudiendo entenderse que gran mayoría del personal se encuentran en la condición verde (excelente).

2.4.2.5 SATISFACCIÓN

Tabla N°30: Satisfacción personal Car Soundvision Cía. Ltda.

	Edad	Muy satisfecho/a %	Satisfecho/a %	Insatisfecho/a %	Muy insatisfecho/a %
TODOS	Menos de 31 años	35,71	60	4,29	0
	Entre 31 - 45 años	25	68,75	6,25	0
	Más de 45 años	0	100	0	0
MUJERES	Menos de 31 años	25	50	25	0
	Entre 31 - 45 años	50	50	0	0
	Más de 45 años	0	0	0	0
HOMBRES	Menos de 31 años	36,36	60,61	3,03	0
	Entre 31 - 45 años	21,43	71,43	7,14	0
	Más de 45 años	0	100	0	0

Fuente: Resultados programa CoPsoQ-istas21

La Tabla N°30 representa la proporción de trabajadores y trabajadoras por edad que según la evaluación CoPsoQ-istas21 se ubican en los diferentes niveles de satisfacción (Muy satisfecho/a, Satisfecho/a, Insatisfecho/a y Muy insatisfecho/a), pudiendo entenderse que la gran mayoría del personal se encuentran entre los niveles satisfecho y muy satisfecho.

2.5 PLAN DE ACCIÓN

Para la elaboración del plan de acción se tomó en consideración el análisis de las gráficas de 10 de las 20 dimensiones, aquellas que según la evaluación por dimensiones superaron los niveles de referencia establecidos por el método CoPsoQ-istas21, tal como indica la Figura N°8.

Tabla N°31: Plan de acción por dimensiones

PLAN DE ACCIÓN (1/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
1	RITMO DE TRABAJO (1/2)	<p>* Procesos de producción lineales y repetitivos que requieren que el personal tenga altos niveles de concentración y velocidad puesto que una actividad depende de otra.</p> <p>* La contratación de personal temporal para suplir entregas no programadas ocasiona retrasos en la línea de producción como consecuencia del poco tiempo asignado para el desarrollo de habilidades y destrezas propias para la actividad.</p>	<p>* Establecer para el personal de ensamble, funcional y empaque de líneas de tv y radios, un proceso que permita cumplir con el adiestramiento del trabajador asegurando se asigne el puesto de trabajo correcto a cada persona, permita se desarrollen sus habilidades y destrezas y que evalúe periódicamente su rendimiento.</p> <p>* Al personal temporal y en formación asignar actividades que no tengan mayor trascendencia (actividades complementarias y/o no formen parte de la línea de producción), tales como: separación de materiales, apoyo en área de empaque, armado de cajas y transporte de producto terminado.</p> <p>* Evaluar si las metas de producción (unidades/hora) se encuentran acorde a la capacidad instalada (horarios normales y extendidos) considerando: Maquinas, métodos, mano de obra, medio ambiente, materia prima).</p> <p>* Retomar las dos pausas de 10 minutos que se brindaba a todo el personal operativo (10:30 am y 4:30 pm); considerando, la necesidad de evaluar la carga de trabajo de los puestos de trabajo ensamble, funcional, empaque, reprocesador y reparador de líneas de tv y radios para determinar la efectivamente de la aplicación de las mismas.</p>	Talento humano, Producción	Todo el personal operativo

PLAN DE ACCIÓN (2/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
1	RITMO DE TRABAJO (2/2)	<p>* La demanda de productos depende de tendencias de consumo estacionarias que se repiten durante todos los años, las cuales no se prevé, lo que involucra cambios de horarios, horas extras, trabajos fines de semana, semanas sin descanso o ajuste de metas de producción.</p> <p>*Existe inobservancias y/o eventualidades significativas dentro de la cadena de suministros que afectan el cumplimiento del plan de producción y las entregas a clientes.</p> <p>* Al ser productos electrónicos están sujetos a constantes cambios por la tendencia de los consumidores, aparición de nuevas tecnologías, etc.</p>	<p>Generar proyecciones periódicas de ventas que permitan identificar las futuras demandas de clientes con la finalidad de mantener todo el tiempo niveles de producción estables y acorde a la capacidad de la organización; especialmente en aquellos meses de mayor demanda: mayo (día de madre), junio (día del padre), diciembre (navidad) y ocasiones especiales tales como mundial de futbol, Copa américa de futbol, entre otros.</p>	Ventas, Compras	Todo el personal operativo

PLAN DE ACCIÓN (3/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
2	CONFLICTO DE ROL	<p>* Al tener procesos de producción lineales todos los puestos de trabajo dependen que el puesto anterior termine sus actividades para que den inicio a las propias.</p> <p>* Existe gran cantidad de productos de similares características por lo tanto existe mucha similitud entre instructivos de trabajo de varios productos</p>	<p>Verificar que los procesos establecidos de trabajo y en general toda la documentación para cada puesto de trabajo no dispongan de actividades contradictorias o repetidas con otros puestos de trabajo, tales como: Perfiles de puestos de trabajo, instructivos de ensamble, instructivos de funcional, instructivos de empaque de radios y televisores, partes y piezas de productos, alertas de calidad entre otros.</p>	Producción, Ingeniería, Talento humano	Todo el personal operativo
		<p>A menudo existen órdenes contradictorias entre los superiores que no son comunicadas en primera instancia al inmediato superior.</p>	<p>* Generar y/o revisar perfiles de Supervisor de línea, Jefe de producción, Jefe de ingeniería, Jefe de planta para que los mismos se encuentren acorde a la estructura organizacional actual, además que definan de manera clara la responsabilidad, autoridad, formación y experiencia necesarios para cada uno de ellos.</p> <p>*Actualizar el organigrama funcional asegurando que el mismo defina claramente los diferentes roles, responsabilidad y autoridad por niveles.</p>		
		<p>No siempre se involucra a personal operativo para realizar modificaciones de procesos, procedimientos, herramental, condiciones de trabajo, etc.</p>	<p>Planificar reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajo que faciliten: la retroalimentación de los diferentes procesos y puestos de trabajo, la identificación de posibles desviaciones, realizar correcciones y cambios dentro de los procesos además de la socialización a las partes interesadas.</p>		

PLAN DE ACCIÓN (4/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
3	INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	<p>La demanda de productos depende de tendencias de consumo estacionarias que se repiten durante todos los años que no se prevé lo que involucra cambios de horarios, horas extras, trabajos fines de semana, semanas sin descanso.</p>	<p>* Para suplir la necesidad de personal en meses de alta demanda (mayo, junio, diciembre) se considere la contratación de un turno adicional, esto quiere decir: ensamble, funcional, empaque, separación de materiales y reprocesadores mediante la aplicación de contratos eventuales.</p> <p>* Priorizar la contratación de personal con formación de bachiller en electrónica de consumo, electricidad o certificaciones en los mismos ámbitos otorgadas por la SETEC.</p> <p>* Generar y socializar un calendario con los días de trabajo que en mayor medida respete la jornada laboral, días festivos y vacaciones.</p>	Talento humano, Producción	Todo el personal operativo excepto Empaque tv y Estibadores
		<p>No se han revisado los salarios durante los dos últimos años a personal operativo cuyo ingreso supera el salario básico. El 80% de personal operativo tiene como ingreso el salario básico.</p>	<p>Generar un escalafón de salarios diferenciado entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.</p> <p>Socializar al personal sobre cuál es el escalafón de salarios en base a la estructura organizacional, cálculo de horas extras (suplementarias y complementarias), bonificaciones en función de desempeño o cumplimiento de metas entre otros.</p>		

PLAN DE ACCIÓN (5/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
4	PREVISIBILIDAD	<p>En ocasiones no es factible predecir con certeza ni con un tiempo prudencial cuando se presentarán cambios de horarios, horas extras, trabajos fines de semana, semanas sin descanso.</p> <p>No se genera a tiempo la documentación que permita asegurar un continuo flujo de la producción, cambios dentro de las líneas de producción, adiestramiento, capacitación, etc.).</p> <p>No se socializa la inclusión de nuevos procesos productivos, control de calidad, modificaciones a los procesos entre otros.</p>	<p>* Mantener una buena y continua comunicación con el personal respecto a las necesidades de la organización, retrasos de arribo de materia prima, nuevos productos, modificaciones en productos, procesos de ensambles y empaque, retroalimentación sobre desviaciones, problemas de calidad, reprocesos entre otros.</p> <p>* Generar un proceso para el personal de ensamble, funcional y empaque de líneas de tv y radios que complemente al de adiestramiento mencionado en las acciones de "Ritmo de trabajo" el cual asegure la rotación de los trabajadores, siempre y cuando haya culminado su adiestramiento, en los diferentes puestos ya mencionados; con la finalidad de disponer de personal multifuncional capaz de suplir ausencias, capacitaciones y adiestramiento a personal nuevo.</p> <p>*Generar, aplicar y evaluar un programa de capacitación para el personal de ensamble, funcional, empaque, reproceso, retrabajos y supervisores que incluya temas tales como: seguridad y salud en el trabajo, buenas prácticas industriales además de las indicadas en las acciones de la dimensión denominadas apoyo social de compañeros.</p> <p>* Definir un proceso documentado que brinde el tiempo necesario para que las partes involucradas puedan asegurar se ejecute de manera correcta el desarrollo del producto, capacitación y adiestramiento del personal previo a su aplicación.</p>	Producción, Talento humano, Ingeniería	<p>Todo el personal operativo excepto Ensamble tv, Empaque tv, Reparador línea tv, Ensamble radios, Empaque radios, Supervisor de línea</p>

PLAN DE ACCIÓN (6/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
5	CALIDAD DE LIDERAZGO	<p>* Superiores no disponen del tiempo necesario para capacitar a personal ni para brindar el apoyo en eventualidades a sus subalternos por cumplimiento de otras actividades designadas por sus superiores.</p> <p>* No siempre se involucra a personal operativo para realizar modificaciones de procesos, procedimientos, herramental, condiciones de trabajo, solución de problemas etc.</p> <p>Malas relaciones interpersonales y falta de integración entre personal.</p>	<p>* Generar perfiles para todos los puestos de trabajo y revisar aquellos ya creados en base a la actual estructura organizacional que definan de manera clara la responsabilidad, autoridad, formación y experiencia.</p> <p>* Establecer un proceso que permita cumplir con el adiestramiento del trabajador asegurando se asigne el puesto de trabajo correcto a cada persona, permita se desarrollen sus habilidades y destrezas y que evalúe periódicamente su rendimiento.</p> <p>* Planificar reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajo que faciliten: la retroalimentación de los diferentes procesos y puestos de trabajo, la identificación de posibles desviaciones, realizar correcciones y cambios dentro de los procesos además de la socialización a las partes interesadas.</p> <p>* Generar un proceso que evalúe el desempeño de los superiores, tomando en cuenta el criterio de sus subalternos con la finalidad de conocer las necesidades del personal operativo referentes a mejorar procesos, comunicación, dirección, liderazgo entre otros.</p> <p>* Considerar lo descrito a continuación en "Apoyo social de compañeros"</p>	Talento humano, Producción	Todo el personal operativo excepto Ensamble tv, Funcional tv, Empaque tv, Funcional radios y Supervisor línea

PLAN DE ACCIÓN (7/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
6	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	<p>*Se contrata personal temporal para suplir entregas no programadas; sin embargo, en ocasiones este periodo se extiende por más tiempo del acordado.</p> <p>*En ocasiones el personal eventual sustituye al personal "estable".</p> <p>*Condición a nivel país de alta tasa de desempleo.</p>	<p>* Asegurar que la comunicación con el personal eventual y "estable" respecto a su situación laboral sea siempre real con la finalidad de aumentar su sensación de control.</p> <p>* Generar un proceso de medición de desempeño confiable, que se aplique periódicamente y asegure se socialicen sus resultados para que los empleados tengan pleno conocimiento de su situación laboral.</p>	Talento humano, Producción	Todo el personal operativo excepto Ensamble tv, Reparador línea tv, Empaque tv y Estibadores
7	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS (1/2)	<p>* Al tener procesos de producción lineales y repetitivos requieren de gran concentración lo que no permite una interacción entre las personas.</p> <p>* Los problemas a menudo son analizados por puesto de trabajo y no como líneas de producción lo que genera una competencia individual entro miembros de un mismo grupo</p>	<p>* Planificar reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajo que faciliten: la retroalimentación de los diferentes procesos y puestos de trabajo, la identificación de posibles desviaciones, realizar correcciones y cambios dentro de los procesos además de la socialización a las partes interesadas.</p>	Producción, Talento humano	Todo el personal operativo excepto Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Separador de materiales, Estibadores, Reproceso radios, Calidad

PLAN DE ACCIÓN (8/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
7	APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS (2/2)	Malas relaciones interpersonales y falta de integración entre personal	<ul style="list-style-type: none"> * Mantener y fortalecer los programas sociales definidos por la empresa, destinados al entretenimiento del personal, tales como: Navidad, fin de año, campeonato de futbol entre otros. * Dictar a todo el personal talleres que fomenten la integración del personal a mejorar la comunicación, trabajo en equipo, sociabilidad, creatividad entre otros. * Dictar capacitaciones de programación neurolingüística, coaching, liderazgo entre otros; al personal que dentro de su responsabilidad tenga el manejo de recurso humano. 	Talento Humano, Producción	Todo el personal operativo excepto Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Bodeguero, Separador de materiales, Estibadores, Reproceso radios, Calidad
8	CLARIDAD DE ROL	<ul style="list-style-type: none"> * El nivel de autoridad entre supervisor de línea, jefe de producción, jefe de planta no se está claramente definido. * Personal a cargo de supervisión no tiene formación acorde a perfil. * El personal operativo no realiza una tarea específica dentro de las diferentes líneas. * El personal encargado de la supervisión de línea en ocasiones realiza tareas no habituales a solicitud de superiores. 	<ul style="list-style-type: none"> * Generar perfiles para todos los puestos de trabajo, revisar aquellos ya creados en base a la actual estructura organizacional que definan de manera clara la responsabilidad, autoridad, formación y experiencia e identificar posibles. * Asegurar se cumpla con el proceso de identificación de necesidades de formación mediante la comparación entre el perfil del puesto de trabajo y el del trabajador; con la finalidad de suplir posibles desviaciones. * Verificar que los procesos establecidos de trabajo y en general toda la documentación para cada puesto de trabajo no dispongan de actividades contradictorias o repetidas con otros puestos de trabajo. 	Talento humano, Producción	Todo el personal operativo excepto Ensamble tv, Reprocesador línea tv, Reparador línea tv, Supervisor de línea y Calidad

PLAN DE ACCIÓN (9/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
9	APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	<p>*En algunos casos no existen buenas relaciones entre superiores y subalternos</p> <p>* El personal encargado de la supervisión de línea en ocasiones realiza tareas no habituales a solicitud de superiores.</p>	<p>* Considerar lo descrito anteriormente en “Apoyo social de compañeros”</p> <p>* Generar perfiles para todos los puestos de trabajo y revisar aquellos ya creados en base a la actual estructura organizacional que definan de manera clara la responsabilidad, autoridad, formación y experiencia.</p>	Talento Humano, Producción	<p>Todo el personal operativo excepto</p> <p>Ensamble tv, Funcional tv, Reparador línea tv, Ensamble radio, Funcional radio, Reproceso radios, Supervisor de línea</p>

PLAN DE ACCIÓN (10/10)					
ÍTEM	DIMENSIÓN	CAUSA	ACCIÓN A TOMAR	PROCESO(S) INVOLUCRADOS EN LA ACCIÓN	PUESTOS DE TRABAJO EN LO QUE SE GENERA IMPACTO
10	INFLUENCIA	<p>* Procesos de producción lineales con actividades repetitivas que excluyen siempre el criterio del personal</p> <p>* No siempre se involucra a personal operativo para realizar modificaciones de procesos, procedimientos, herramental, condiciones de trabajo, etc.</p> <p>*Superiores no tienen la autoridad para toma de decisiones lo que impide se brinde un apoyo inmediato.</p>	<p>* Planificar reuniones periódicas con los diferentes grupos de trabajo que faciliten: la retroalimentación de los diferentes procesos y puestos de trabajo, la identificación de posibles desviaciones, realizar correcciones y cambios dentro de los procesos además de la socialización a las partes interesadas.</p> <p>* Definir dentro del personal operativo diferentes niveles de responsabilidad y autonomía para la toma de decisiones en situaciones que no tengan mayor trascendencia.</p> <p>* Colocar un buzón de sugerencias donde el personal pueda colocar sin temor cuáles son sus observaciones referentes a las condiciones de trabajo, gestión interna, requerimientos de capacitación obteniendo como resultado a más de la continua retroalimentación el fortalecimiento del sentido de pertenencia.</p>	Producción, Talento humano	Todo el personal operativo excepto Funcional tv, Reparador línea tv, Estibador, Empaque radio, Reproceso radios, Supervisor de línea

Elaborado por: Andrés Vélez (2019)

La Tabla N°31 muestra cada una de las dimensiones acompañadas de la(s) posible(s) causa(s) por las cuales la prevalencia de exposición es mayor, la(s) acción(es) a tomar para minimizar el riesgo, el (los) puestos de trabajo involucrados en la aplicación de la(s) acción(es) y el (los) puestos de trabajo en los que se desea generar un impacto

CAPÍTULO 3: DISCUSIÓN

En la actualidad no se puede hablar de organizaciones que no presenten factores de riesgos psicosociales que puedan afectar a la salud de sus empleados, siendo estrictamente necesario el establecer políticas que permitan mitigarlos, considerándolas como un factor de responsabilidad social y no únicamente con fines lucrativos o de cumplimiento legal de la organización.

La empresa Car Soundvision Cía Ltda. es una organización que por su naturaleza está directamente influenciada por los cambios tecnológicos, lo que involucra que debe mantener una gran versatilidad en sus procesos con la finalidad de no perder su posición dentro del mercado, lo que la vuelve aún más vulnerable a la aparición de riesgos psicosociales ya que estas mismas exigencias se ven reflejadas de manera directa en su personal.

La presente evaluación de factores de riesgos psicosociales tuvo una participación del 100% del personal operativo de la empresa Car Soundvision Cía. Ltda., sin embargo, dentro de los resultados obtenidos se pudo evidenciar que el puesto de trabajo denominado "Recicladores" al momento de la evaluación no disponía de personal en la plantilla de la empresa; adicional al inicio de la evaluación se planteó evaluar al personal del puesto de trabajo denominado "Supervisor de Línea" como si el mismo perteneciera a otro departamento denominado "Producción", sin embargo esto fue modificado y dicho personal se incluyó a la línea de trabajo que pertenece, por ello los resultados reflejan un valor de cero en las gráficas y cuadros en los cuales se hace referencia al departamento "Producción".

Para la interpretación de los resultados obtenidos mediante la herramienta informática se consideró la recomendación dada por el método CoPsoQ-istas21, la cual consistió en realizar un análisis visual de las gráficas de barras, planteándose como prioridad y sujeto de análisis aquellas dimensiones y puestos de trabajo en las que en las gráficas se mostraron con una prevalencia de exposición a la situación "más desfavorable para la salud (rojo)" mayor a la del nivel de referencia.

El presente estudio confirma la existencia de factores de riesgo psicosocial dentro de la organización, que afectan a su población sin discriminar edad, sexo ni nivel de educación, siendo los principales y de mayor prevalencia aquellos relacionados a exigencias psicológicas en el trabajo (ritmo de trabajo) con una prevalencia del 93,2%, compensación del trabajo (inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones del trabajo) con una prevalencia comprendida entre el 45,5% y el 55,7%, apoyo social y calidad de liderazgo (apoyo social de superiores, apoyo social de compañeros, previsibilidad, calidad

de liderazgo, claridad de rol y conflicto de rol) con una prevalencia comprendida entre el 39,8% y el 56,8% y control sobre el trabajo (influencia) con una prevalencia del 34,1%.

En cuanto a los resultados, se encontraron similitudes con algunos estudios, como con el realizado por Tintin (2017) quien realizó un estudio en la ciudad de Cuenca (Ecuador) a un grupo de trabajadores de una empresa manufacturera, donde las exigencias psicológicas en el trabajo (ritmo de trabajo) presentaba una prevalencia del 80%, compensación del trabajo (inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones del trabajo) con una prevalencia comprendida entre el 45% y el 47,5%, apoyo social y calidad de liderazgo (apoyo social de superiores, apoyo social de compañeros, previsibilidad, calidad de liderazgo, claridad de rol y conflicto de rol) con una prevalencia comprendida entre el 22,5% y el 72,5% y control sobre el trabajo (influencia) con una prevalencia de 37,5%; Romero (2015), en su estudio realizado en Bogotá (Colombia), indica que existe una prevalencia para ritmo de trabajo y exigencias emocionales del 100% y para exigencias cuantitativas y conflicto de rol del 100% mientras Olivares (2010), en un estudio realizado a un Centro de Salud Familiar de Quellón (Chile) indica que para las dimensiones de apoyo social y calidad de liderazgo se presenta una prevalencia de más del 50%.

Adicionalmente en todas las dimensiones de alta prevalencia se pudo identificar posibles causas que dieron como origen los factores de riesgo psicosocial, por lo que se considera que el estudio si representa la realidad de la empresa, sin embargo, se sugiere realizar una intervención más personalizada, que tome en cuenta aquellos factores personales que no son contemplados dentro de los cuestionarios planteados por el método CoPsoQ-istas21 y que podrían únicamente ser extraídos mediante entrevistas.

La presencia de altos niveles de prevalencia en estos factores de riesgo psicosocial es una característica muy propia de las empresas a nivel nacional porque no existe una cultura organizacional de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, la falta de legislación nacional, el casi nulo control por parte de las autoridades y la visión empresarial equívoca de que mantener altos estándares de seguridad involucra un gasto adicional no justificado y no la consideran como una inversión que potencialmente puede mejorar los niveles de desempeño y asegurar la existencia de las empresas.

CONCLUSIONES

- Los trabajadores de Car Soundvision Cía. Ltda. en gran parte se encuentran expuestos a diferentes factores psicosociales, identificados en el presente estudio por las diferentes dimensiones, siendo necesaria la aplicación de medidas preventivas para la mitigación de los mismos.

Las dimensiones que requieren de atención inmediata por presentar el mayor porcentaje de exposición en la situación más desfavorable y en algunos casos superiores a los valores de referencia de CoPsoQ-istas21 son: Ritmo de trabajo (93,2%), Conflicto de rol (56,8%), Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (55,7%), Previsibilidad (51,1%), Calidad de liderazgo (45,5%), Inseguridad sobre el empleo (45,5%), Apoyo social de compañeros (43,2%), Claridad de rol (42%), Apoyo social de superiores e Influencia (34,1%).

Las dimensiones que requieren de atención temprana por presentar porcentajes representativos de exposición en la situación más desfavorable y en algunos casos superiores a los valores de referencia de CoPsoQ-istas21 son: Exigencias cuantitativas (31,8%), Sentimiento de grupo (25%), Doble presencia (20,5%), Justicia (20,5%), Exigencias de esconder emociones (19,3), Posibilidades de desarrollo (17%), Exigencias emocionales (15,9%) y Sentido del trabajo (9,1%).

Las dimensiones que no requieren de atención por presentar porcentajes mínimos de exposición en la situación más desfavorable e inferiores a los valores de referencia de CoPsoQ-istas21 son: Confianza vertical (6,8%) y Reconocimiento (2,3%).

- Se llegó a determinar que dentro de la organización existe índices aceptables de:
 - Salud en general: 75,71 % (equivalente a excelente).
 - Estrés: 85,71% dentro de nivel aceptable (tercil verde).
 - Burnout: 90% dentro de nivel aceptable (tercil verde).
 - Satisfacción: 95% entre satisfecho y muy satisfecho.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar a la brevedad posible el plan de acción, para mitigar aquellos factores de riesgo psicosociales identificados en las dimensiones ya mencionados y volver a evaluar al personal operativo mediante la aplicación del mismo método CoPsoQ-istas21 con la finalidad verificar si las acciones tomadas son efectivas.
- Evaluar y tomar acciones en aquellas dimensiones que no superaban los niveles de referencia del método CoPsoQ-istas21 con la finalidad de prever que estas se conviertan en potenciales factores de riesgo psicosocial que afecten negativamente al bienestar y rendimiento del personal.
- Incluir dentro de una política organizacional la ejecución de estudios que permitan conocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal con la finalidad de plantear medidas que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

Comité Mixto OIT-OMS. OIT/OMS. (2014). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo.

Moncada, L. (2005). Revista española de salud pública. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05) Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ istas21. Volumen 82.

Monte, G. (2012). Revista peruana de medicina experimental y salud pública. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Volumen 29.

Navarrete, A., Gómez, V., Gómez, R., Jimenes, M. (2005). Revista médica del Instituto mexicano del Seguro Social. Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. Volumen 43.

Olivares, O. (2010). Revista chilena de salud pública. Análisis de resultados: riesgos psicosociales en el trabajo Suceso-Istas 21 en Cesfam Quellón. Volumen 14

Rodríguez, M. (2011). Universidad del Rosario. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010.

Román, J. (2007). Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. Volumen 9.

Romero, G. (2015). Universidad nacional de Colombia. Factores psicosociales de la organización del trabajo y su potencial influencia en la aparición del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud responsables de actividades Administrativa en Bogotá en el año 2014.

Salvador, M., Llorens, C., Kristensen, T., Vega, S. (2011). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.

Tintín, E. (2017). Universidad de Cuenca. Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal de la empresa INTAL Cía. Ltda.

Villanueva, M. (2005). Instituto de seguridad y salud laboral Murcia. Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente.

ANEXOS

Anexo N°1: Cuestionario CoPsoQ-istas21



CoPsoQ istas21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Carsound Vision Cia Ltda	Fecha de respuesta: octubre 2018
--	---

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





INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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

Forma de recogida del cuestionario: **LOS CUESTIONARIOS DEBERAN SER ENTREGADOS AL ING. ANDRES VELEZ EN LAS FECHAS INDICADAS EN SU ENTREGA. El día de recogida será el miércoles, 24 de octubre de 2018.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, , representantes de los trabajadores/as, ING. ANDRES VELEZ 0987562852, y personal técnico del Servicio de Prevención, ING. MAURICIO GOMEZ 0981069932. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

2





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 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Carsound Vision Cia Ltda y tus condiciones de trabajo.

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

- 1 LINEA TV 1
- 2 LINEA TV 2
- 3 LINEA TV 3
- 4 LINEA RADIO
- 5 BODEGA
- 6 SERVICIO TECNICO
- 7 PRODUCCION
- 8 CALIDAD



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

- 1 ENSAMBLE TV
- 2 FUNCIONAL TV
- 3 EMPAQUE TV
- 4 REPROCESADOR LINEA TV
- 5 REPARADOR LINEA TV
- 6 BODEGUERO
- 7 SEPARADOR DE MATERIALES
- 8 ESTIBADORES
- 9 RECICLADOR
- 10 ENSAMBLE RADIOS
- 11 FUNCIONAL RADIOS
- 12 EMPAQUE RADIOS
- 13 REPROCESO RADIOS
- 14 SUPERVISOR DE LINEA

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé





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

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Carsound Vision Cia Ltda?

- 1 3 MESES - 1 AÑO
- 2 1 - 4 AÑOS
- 3 5 - 9 AÑOS
- 4 10 EN ADELANTE

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Carsound Vision Cia Ltda?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido)
- 2 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 3 Trabajo sin contrato
- 4 Desconozco mi situación





10) Desde que entraste en Carsound Vision Cia Ltda ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Turno fijo de mañana
- 2 Turno fijo de tarde
- 3 Turno fijo de noche
- 4 Turnos rotatorios con el de noche

14) ¿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





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

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

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

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

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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Carsound Vision Cia Ltda?

- 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

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

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



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

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
 2 Entre 301 y 450 euros
 3 Entre 451 y 600 euros
 4 Entre 601 y 750 euros
 5 Entre 751 y 900 euros
 6 Entre 901 y 1.200 euros
 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

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



24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



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

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5



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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confías la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala



31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

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

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!