



**FACULTAD DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“DIMENSIONES PSICOSOCIALES MÁS PREVALENTES EN  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL CON EL MÉTODO COPSOQ  
EN IMBABURA, ECUADOR 2023”.**

**Autores**

Md. Boris Wladimir Cruz Cueva  
Md. Diego Patricio Michilena Chávez

**2024**



**FACULTAD DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN CIENCIAS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**“DIMENSIONES PSICOSOCIALES MÁS PREVALENTES EN  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL CON EL MÉTODO COPSOQ  
EN IMBABURA, ECUADOR 2023”.**

**Trabajo de titulación presentado en conformidad con los requisitos para  
optar por el título de magister en seguridad y salud ocupacional**

**Profesor/a guía**

MSc. Gladys Martínez Santiago

**Autores**

Md. Boris Wladimir Cruz Cueva

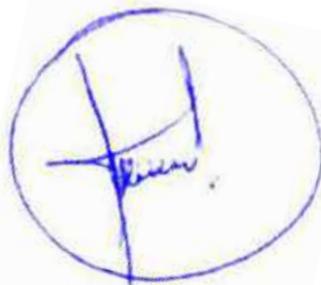
Md. Diego Patricio Michilena Chávez

**2024**



## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, Dimensiones psicosociales más prevalentes en trabajadores de la industria textil con el método CopSoQ en Imbabura, Ecuador 2023, a través de reuniones periódicas con los estudiantes Boris Wladimir Cruz Cueva y Diego Patricio Michilena Chávez, en el semestre 2023 - 2024, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.



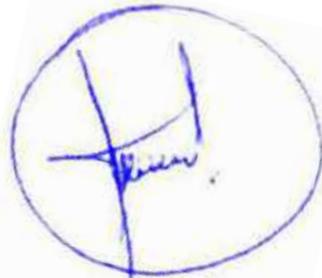
---

Gladys Martínez Santiago

CI: 4110434

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, Dimensiones psicosociales más prevalentes en trabajadores de la industria textil con el método CopSoQ en Imbabura, Ecuador 2023, de los estudiantes Boris Wladimir Cruz Cueva y Diego Patricio Michilena Chávez, en el semestre 2023 - 2024, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.



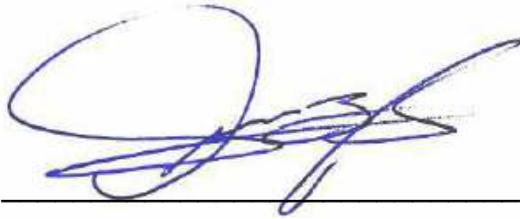
---

Gladys Martínez Santiago

CI: 4110434

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'B' followed by several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

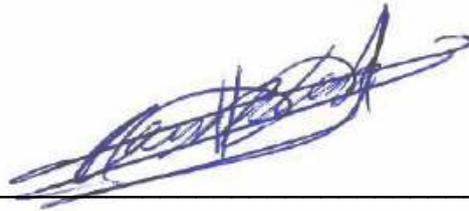
---

Boris Wladimir Cruz Cueva

CI: 1726164559

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Diego Patricio Michilena Chávez', written over a horizontal line.

Diego Patricio Michilena Chávez

CI: 1003744131

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestro más sincero agradecimiento a todos quienes contribuyeron de manera directa e indirecta con esta investigación, a nuestra directora de tesis y a todos los profesores de la maestría.

A nuestras familias y seres queridos que siempre han sido un apoyo esencial en nuestro crecimiento académico, personal y profesional.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos el siguiente proyecto a todos nuestros seres queridos, en especial a nuestros padres quienes con su esfuerzo siempre han sido ejemplo de superación y de amor por las cosas que se hacen.

Además queremos hacer especial mención a los participantes del estudio, cuyas voces y experiencias han dado forma a este trabajo de investigación.

## 1. RESUMEN

La presente investigación permitió identificar la prevalencia de los factores de riesgo Psicosocial y sus dimensiones, en un grupo pequeño de trabajadores. **Objetivo:** evaluar los factores de riesgo psicosocial a través del método CopSoQ ISTAS 21 en una empresa textil en Imbabura, Ecuador 2023. **Método:** Se realizó un estudio observacional, transversal y descriptivo a través de una encuesta escrita anónima y confidencial a 30 trabajadores que incluyó información sociodemográfica y laboral, previa firma de consentimiento informado. **Resultados:** El análisis se realizó con Epi Info 7.2.5.0., con una tasa de respuesta de 100%. Fueron más trabajadores NO administrativos (86.7 %), prevaleció el sexo masculino (90.5 %) y un alto porcentaje (93,3 %) refirió trabajar más de 40 horas/semana. Las dimensiones que afectan negativamente a los trabajadores fueron: ritmo de trabajo (83,3 %), previsibilidad (30,0 %), doble presencia y claridad de rol (26,7%); por otro lado, los aspectos favorables que se identificaron en el 100 % de los encuestados fueron: confianza vertical, justicia y reconocimiento. La principal limitación del estudio fue el tamaño de la muestra, a pesar de ser la totalidad de los trabajadores.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, industria textil, CoPsoQ, trabajadores

## 2. ABSTRACT

The present research allowed identifying the prevalence of psychosocial risk factors and their dimensions in a small group of workers. **Objective:** to assess psychosocial risk factors using the CopSoQ ISTAS 21 method in a textile company in Imbabura, Ecuador 2023. **Method:** An observational, cross-sectional, and descriptive study was conducted through an anonymous and confidential written survey of 30 workers, which included sociodemographic and occupational information, following the signing of informed consent. **Results:** The analysis was performed using Epi Info 7.2.5.0., with a response rate of 100%. There were more non-administrative workers (86.7%), males predominated (90.5%), and a high percentage (93.3%) reported working more than 40 hours per week. The dimensions negatively affecting workers were: pace of work (83.3%), predictability (30.0%), dual presence, and role clarity (26.7%); conversely, the favorable aspects identified in 100% of respondents were: vertical trust, justice, and recognition. The main limitation of the study was the sample size.

**Keywords:** Psychosocial risks, textile industry, CoPsoQ, workers

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. Resumen	10
2. Abstract	11
3. Introducción	15
4. Justificación y aplicación de la metodología	21
5. Resultados	23
5.1. Características sociodemográficas	23
5.2. Tasa de respuesta	24
5.3. Condiciones de trabajo	24
5.3.1. Puesto de trabajo	25
5.3.2. Contratación	25
5.3.3. Jornada	27
5.4. Prevalencia de la exposición	27
5.5. Exposición dimensión a dimensión	29
6. Discusión de los resultados y propuesta de solución	32
7. Conclusiones y recomendaciones	36
8. Referencias	38
9. Anexos	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los empleados	23
Tabla 2. Tasa de respuesta por unidades de análisis y categorías	24
Tabla 3. Puesto de trabajo que ocupan los trabajadores al momento de realizar la encuesta	25
Tabla 4. Tipo de relación laboral que tienen los trabajadores de la empresa GARDENIA	25
Tabla 5. Antigüedad de los trabajadores en la empresa GARDENIA	26
Tabla 6. Horas semanales y horario de trabajo del personal de la empresa GARDENIA	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Prevalencia de la exposición en la empresa GARDENIA ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud	29
Figura 2. Prevalencia de exposición (ritmo) por puesto de trabajo.	30
Figura 3. Prevalencia de exposición (ritmo) por sexo	31

### **3. INTRODUCCIÓN**

#### **Identificación del objeto de estudio**

Dimensiones psicosociales más prevalentes en trabajadores de la fábrica textil "Gardenia" con el método CoPsoQ en San Roque, Imbabura, Ecuador 2023.

#### **Planteamiento del problema**

En el marco de esta investigación, se llevó a cabo una evaluación de los trabajadores en la fábrica textil "Gardenia". Esta empresa se dedica principalmente a la manufactura de medias y ropa interior tanto para hombres como para mujeres. El objetivo primordial es evaluar los riesgos psicosociales que enfrentan estos trabajadores en su entorno laboral. Para llevar a cabo esta evaluación, emplearemos el método CoPsoQ ISTAS 21, que es una herramienta ampliamente reconocida y validada internacionalmente.

La evaluación se centrará en analizar la organización del trabajo de cada empleado en "Gardenia" y determinar si están expuestos a riesgos laborales, particularmente en lo que respecta a factores psicosociales. Estos elementos psicosociales pueden englobar una variedad de aspectos, que incluyen la carga laboral, la capacidad de decisión autónoma, el respaldo social en el entorno laboral y las exigencias psicológicas.

La principal preocupación reside en que la exposición a estos factores psicosociales puede tener un impacto considerable en la salud de los empleados. Específicamente, es de interés comprender cómo esta exposición puede desencadenar el estrés y otras afecciones asociadas al entorno laboral. El estrés laboral es ampliamente reconocido como un desafío significativo en el ámbito de la salud ocupacional, con una extensa documentación que respalda

su impacto en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su bienestar general.

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y musculoesqueléticos. (Moncada, 2014, p. 22)

Es fundamental destacar que esta investigación tiene un enfoque preventivo y proactivo. No solo se busca identificar los problemas, sino también proponer soluciones y recomendaciones concretas para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar el ambiente de trabajo en la empresa "Gardenia". La meta es colaborar con la administración de la empresa para implementar medidas efectivas que promuevan un entorno laboral más seguro, saludable y satisfactorio.

La situación actual de los trabajadores que desempeñan sus labores en empresas textiles se caracteriza por una exposición a diversos factores de riesgo, entre los que destacan los riesgos psicosociales, estos riesgos están intrínsecamente relacionados con múltiples variables, incluyendo la naturaleza de las actividades desempeñadas en la empresa, la organización de la empresa en sí, la carga laboral a la que se enfrentan los trabajadores y las condiciones generales del ambiente laboral.

Es importante subrayar que las actividades que desempeñan los empleados pueden variar significativamente en función de su nivel de instrucción y el tipo de cargo que ocupan, ya sea en roles de oficina, tareas administrativas o funciones de manufactura. Además, el género desempeña un papel destacado en la distribución de las responsabilidades laborales, con los

hombres asumiendo en su mayoría labores que implican cargas físicas más pesadas.

Ante este entorno complejo y diversificado, es fundamental realizar un minucioso análisis de los factores que inciden en la manifestación de los riesgos psicosociales. Este examen nos brindará una comprensión más amplia de los desafíos particulares que enfrentan los empleados en "Gardenia", y nos capacitará para idear soluciones y sugerencias personalizadas tanto para el personal como para la dirección. La meta final es colaborar para mejorar las condiciones laborales de manera integral y reducir los riesgos psicosociales, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable y productivo en la fábrica textil.

Además de la importancia de evaluar estos riesgos psicosociales en los empleados de "Gardenia", esta investigación también persigue contribuir al conocimiento y la concienciación sobre la relevancia de la salud mental y el bienestar en el ámbito laboral. Dado que la industria textil continúa desempeñando un papel fundamental en la economía regional, comprender y abordar estos riesgos psicosociales se convierte en un imperativo para garantizar tanto la salud como la productividad de los trabajadores.

El objetivo del estudio no se limita únicamente a la identificación de riesgos psicosociales, sino que se extiende a proponer soluciones concretas para mitigar estos riesgos y mejorar el entorno de trabajo en "Gardenia". El resultado deseado es un lugar de trabajo más seguro, saludable y satisfactorio para los empleados, lo que contribuirá no solo a su bienestar personal, sino también a la eficiencia y la sostenibilidad a largo plazo de la industria textil en la región.

En este contexto, es fundamental no subestimar los efectos negativos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. El estrés laboral, el agotamiento, los conflictos interpersonales y la insatisfacción en el trabajo son problemas que pueden repercutir significativamente en la salud de los

empleados. Sin embargo, su alcance va más allá de la esfera individual y puede tener un impacto directo en la eficiencia y la competitividad de la empresa en su conjunto.

Estos factores pueden influir en la productividad de los trabajadores y, a largo plazo, afectar la retención de empleados, lo que a su vez puede minar la moral del personal. Por lo tanto, esta investigación no se limita a la mera identificación de problemas, sino que se enfoca en la formulación de soluciones concretas. La meta es mitigar los riesgos psicosociales y mejorar sustancialmente el ambiente de trabajo en "Gardenia". Al hacerlo, no solo se protegerá la salud de los empleados, sino que también se fomentará un ambiente laboral más positivo, lo que redundará en una mayor eficiencia y competitividad de la empresa.

A través de la investigación y la aplicación de estrategias efectivas, se busca fomentar la colaboración entre los empleados y la alta dirección de la fábrica, con el propósito de establecer un entorno laboral más seguro y saludable. Esta colaboración activa no solo garantizará la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también sentará las bases para cultivar una cultura arraigada de bienestar laboral en la empresa.

Al alcanzar este objetivo, se espera potenciar la productividad y la sostenibilidad a largo plazo de la industria textil en la región. La mejora del ambiente laboral no solo beneficiará a los empleados en términos de salud y satisfacción, sino que también tendrá un impacto positivo en la eficiencia operativa de la empresa. La retención de empleados aumentará, fortaleciendo así la moral y posicionando a la fábrica "Gardenia" como un pilar económico sólido en la región.

Esta colaboración y enfoque en el bienestar laboral no solo se traducirán en ventajas para los empleados, sino que también serán un factor clave para la prosperidad y el éxito sostenible de la industria textil en el área. La inversión en

la salud y el bienestar de los trabajadores es una inversión en el futuro y la competitividad de la empresa y la comunidad en general.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los riesgos psicosociales en los trabajadores de la fábrica textil Gardenia ubicada en San Roque, Imbabura, utilizando el método CoPsoQ en el año 2023?

### **Objetivo general**

Evaluar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores de la fábrica textil "Gardenia" en la parroquia San Roque, Imbabura, utilizando el método CoPsoQ ISTAS 21 en el año 2023.

### **Objetivos específicos**

- Analizar los factores psicosociales presentes y con mayor influencia en el entorno laboral de la fábrica textil "Gardenia"
- Evaluar la prevalencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores, identificando grupos de empleados que puedan estar más expuestos a estos riesgos debido a sus roles laborales, nivel de instrucción y género.
- Proponer soluciones y recomendaciones concretas para mitigar los riesgos psicosociales identificados, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en "Gardenia" y promover una cultura de bienestar laboral

### **Revisión de literatura**

La revisión de bibliografía se realizó buscando estudios, tesis y artículos científicos en tres fuentes principales: PUBMED, SCIELO y GOOGLE

SCHOLAR. El enfoque se dirigió hacia investigaciones vinculadas a los riesgos psicosociales en empleados del sector textil, así como a la aplicación y validación del método CoPsoQ ISTAS-21 en la población ecuatoriana, con un énfasis particular en los trabajadores de la empresa textil "Gardenias" ubicada en la provincia de Imbabura, Ecuador.

Las palabras clave utilizadas durante la búsqueda incluyeron "riesgos psicosociales", "trabajadores de la industria textil" y "método CoPsoQ ISTAS-21". Estas palabras clave se seleccionaron para enfocar la búsqueda en estudios relevantes que abordan específicamente los riesgos psicosociales en el contexto laboral de la industria textil y que también consideran la validez y aplicabilidad del método CoPsoQ ISTAS-21 en la población ecuatoriana.

Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva con la finalidad de obtener datos pertinentes y actualizados que respaldaron la selección del método CoPsoQ ISTAS-21 para la evaluación de los riesgos psicosociales en los empleados de la empresa textil "Gardenias" en Imbabura, Ecuador.

#### 4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Mediante el presente estudio se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales a través del método CoPsoQ en los trabajadores de la fábrica textil Gardenia, la cual basa su actividad económica en la elaboración principalmente de medias, ropa interior masculina y femenina. Para ello hubo que analizar que los riesgos psicosociales estaban influenciados por factores propios de la organización o lugar de empleo donde desarrollaban su actividad, la exposición laboral a la que se enfrentaban y los factores de riesgo para desarrollar una enfermedad laboral. Esto se encuentra relacionado a la actividad que desarrollaban en la empresa, el tipo de trabajo y la carga laboral.

Desde una perspectiva teórica, a pesar de que se han realizado previas incursiones en el estudio de los riesgos psicosociales en el ámbito de las fábricas textiles ecuatorianas, es crucial destacar que tales estudios han carecido de la implementación del método CoPsoQ, así como de la consideración de variables específicas como el puesto de trabajo y el sexo de los trabajadores. Este vacío en la literatura académica es una motivación esencial para la investigación, que propone llenar esta brecha de conocimiento teórico mediante el empleo riguroso y sistemático del mencionado método, así como la inclusión de variables pertinentes y no abordadas.

En un plano práctico, la adopción del método CoPsoQ no solo reviste importancia teórica, sino que también ofrece beneficios tangibles desde una perspectiva operativa y de gestión empresarial. Al tratarse de una herramienta de evaluación preventiva, el uso del CoPsoQ permite una detección temprana y precisa de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, brindando así la oportunidad de implementar medidas correctivas y preventivas de manera proactiva. Esto no solo salvaguarda la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que supone un ahorro significativo de costos para la empresa, al mitigar la ausencia laboral, rotación de personal y posibles demandas judiciales derivadas de condiciones laborales adversas.

La metodología empleada para llevar a cabo la investigación obedeció a un estudio observacional, transversal y descriptivo, concebido para capturar una instantánea representativa de la situación psicosocial en la fábrica Gardenia. Se aplicó una encuesta escrita anónima y confidencial a una muestra de 30 trabajadores, que corresponde a la totalidad de trabajadores de la fábrica, abarcando aspectos sociodemográficos y laborales relevantes. Con el consentimiento informado de los participantes, se recopiló la información necesaria para realizar un análisis exhaustivo de los riesgos psicosociales presentes en la organización.

Es preciso destacar que el método CoPsoQ, al basarse en un conjunto de dimensiones clave, proporciona una estructura sólida para evaluar y categorizar los riesgos psicosociales, facilitando así la identificación de áreas críticas y la formulación de estrategias de intervención efectivas. Además, su capacidad para estimar riesgos a través de la prevalencia de exposición de los trabajadores y su enfoque participativo, centrado en el diálogo entre diversos agentes organizacionales, confieren a esta metodología una idoneidad singular para abordar los desafíos complejos inherentes al estudio de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Características sociodemográficas

Dentro de la población de los trabajadores encuestados de la empresa textil GARDENIA se logró obtener las siguientes características sociodemográficas, detalladas en la Tabla 1.

Tabla 1

*Características sociodemográficas de los empleados*

Sexo	N	%
Mujer	9	33,3%
Hombre	21	66,7%
Edad	N	%
Menor de 31 años	5	16,7%
Entre 31 y 45 años	12	40,0%
Mayor de 45 años	13	43,3%
Total	30	100,0%

**Nota.** N = Número de empleados; % = Porcentaje de empleados

La tabla 1 nos permite identificar que en la empresa GARDENIA, la mayoría de los trabajadores son hombres (66,7%). En cuanto a la variable de Edad, el 83% de los trabajadores tienen más de 31 años, mientras que sólo el 16,7% pertenece al grupo etario de menos de 30 años.

## 5.2. Tasa de respuesta

La encuesta fue administrada a la totalidad de los empleados de la empresa textil GARDENIA, por lo que se logró una participación del 100%, con la respuesta de los 30 trabajadores a quienes se les proporcionó el cuestionario.

A continuación, se presenta el desglose de la tasa de respuesta según sexo y puesto de trabajo o departamento.

Tabla 2

*Tasa de respuesta en función de las unidades de análisis y categorías*

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Administrativo 100% (N=4)
	No administrativo 100% (N=26)
Sexo	Mujer 100% (N=9)
	Hombre 100% (N=21)

**Nota.** N = Número de empleados

## 5.3. Condiciones de trabajo

Las condiciones en las que desempeñan sus funciones los trabajadores de la empresa textil GARDENIA, están estrechamente relacionadas con el origen de exposiciones que pueden desencadenar problemas de salud, por lo cual en las siguientes tablas se indica las características del puesto de trabajo, los horarios, jornadas laborales y tipo de contratación que tienen todo el personal de GARDENIA.

### 5.3.1. Puesto de trabajo

En la siguiente tabla se detalla el puesto de trabajo de cada empleador, clasificados en administrativo y no administrativo.

Tabla 3

*Puesto de trabajo que ocupan los trabajadores al momento de realizar la encuesta*

Puesto de trabajo	N	%
Administrativo	4	13,3%
No administrativo	26	86,7%

**Nota.** N = Número de empleados; % = Porcentaje de empleados

La tabla 3 nos indica que la mayoría del personal de la empresa GARDENIA corresponde al personal no administrativo, encargado de los procedimientos de manufactura de las prendas textiles, con un 86,7% de todo el personal, mientras que el personal administrativo corresponde al 13,3% restante.

### 5.3.2. Contratación

Tabla 4

*Tipo de relación laboral que tienen los trabajadores de la empresa GARDENIA*

Relación laboral	N	%
------------------	---	---

Fijo	16	53,3%
Fijo discontinuo	4	13,3%
Temporal con contrato formativo	3	10,0%
Temporal	3	10,0%
Funcionario	2	6,7%
Trabajo sin contrato	2	6,7%

**Nota.** N = Número de empleados; % = Porcentaje de empleados

Mediante la tabla 4 se puede interpretar que la mayoría del personal tiene una relación laboral de contrato fijo con la empresa GARDENIA, y contrariamente sólo un 6,7% del personal tiene una relación laboral sin contrato con la empresa.

Tabla 5

*Antigüedad de los trabajadores en la empresa GARDENIA*

Antigüedad	N	%
Menor a 30 días	2	6,7%
Mayor a 1 mes y menor a 6 meses	4	13,3%
Mayor a 6 meses y menor a 2 años	4	13,3%
Mayor a 2 años y menor a 5 años	8	26,7%
Mayor a 5 años y menor a 10 años	2	6,7%

Mayor a 10 años	10	33,3%
-----------------	----	-------

---

**Nota.** *N = Número de empleados; % = Porcentaje de empleados*

En cuanto a la antigüedad de los trabajadores en la empresa “Gardenia”, la tabla 5 indica que un tercio de ellos ha trabajado en GARDENIA por más de 10 años, y un 66,7% ha trabajado por más de 2 años. Sin embargo, existen 2 trabajadores (6,7%) que tienen una antigüedad menor a 30 días lo que permite interpretar que la empresa GARDENIA si bien mantiene a la mayoría de sus trabajadores, también permite la contratación de nuevos trabajadores.

### 5.3.3. Jornada

Tabla 6

*Horas semanales y horario laboral de los trabajadores de la empresa GARDENIA*

Horas semanales	N	%
30 horas o menos	0	0,0%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	2	6,7%
De 41 a 45 horas	28	93,3%
Más de 45 horas	0	0,0%
Jornada	N	%
Jornada del día	30	100,0%

Jornada de noche	0	0.0%
------------------	---	------

---

**Nota.** N = Número de empleados; % = Porcentaje de empleados

La tabla 6 referente a la jornada laboral, existe un 6,7% que trabaja de 36 a 40 horas semanales mientras que el 93,3% trabaja de 41 a 45 horas semanales, por lo que existe un exceso de 1 a 5 horas extras semanales de trabajo en la mayoría de las personas. Y el 100% del personal trabaja en una jornada diurna.

#### **5.4. Prevalencia de la exposición**

La prevalencia de la exposición hace referencia a la proporción que existe entre el personal y cada exposición psicosocial en el ámbito laboral, teniendo de color rojo la situación más desfavorable, en color amarillo la situación intermedia y en color verde la situación más favorable

A continuación, la Figura 1 presenta la prevalencia de exposición en GARDENIA, en función de cada exposición.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	83,3	16,7	0
	Previsibilidad	30	50	20
	Doble presencia	26,7	66,7	6,7
	Claridad de rol	26,7	66,7	6,7
	Influencia	23,3	73,3	3,3
	Exigencias emocionales	20	66,7	13,3
	Apoyo social de compañeros	13,3	36,7	50
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	6,9	86,2	6,9
	Exigencias cuantitativas	6,7	70	23,3
	Posibilidades de desarrollo	6,7	50	43,3
	Conflicto de rol	6,7	43,3	50
	Exigencias de esconder emociones	3,3	63,3	33,3
	Sentido del trabajo	3,3	50	46,7
	Sentimiento de grupo	3,3	60	36,7
	Apoyo social de superiores	0	50	50
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Calidad de liderazgo	0	26,7	73,3
	Reconocimiento	0	0	100
	Inseguridad sobre el empleo	0	10	90
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	0	100

*Figura 1.* Prevalencia de la exposición en la empresa GARDENIA ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo). Fuente: CoPsoQ Ista 21, informe preliminar, empresa GARDENIA, 9 de febrero de 2024.

La Figura 1 muestra las dimensiones evaluadas mediante el método CoPsoQ istas 21 a los trabajadores de GARDENIA, siendo las 5 dimensiones más desfavorables para los trabajadores las siguientes: Ritmo de trabajo, Previsibilidad, Doble presencia, Claridad de rol e Influencia. Es importante tener muy en cuenta que la dimensión “Ritmo de trabajo” es la dimensión más desfavorable con un 83,3% de presencia en los trabajadores.

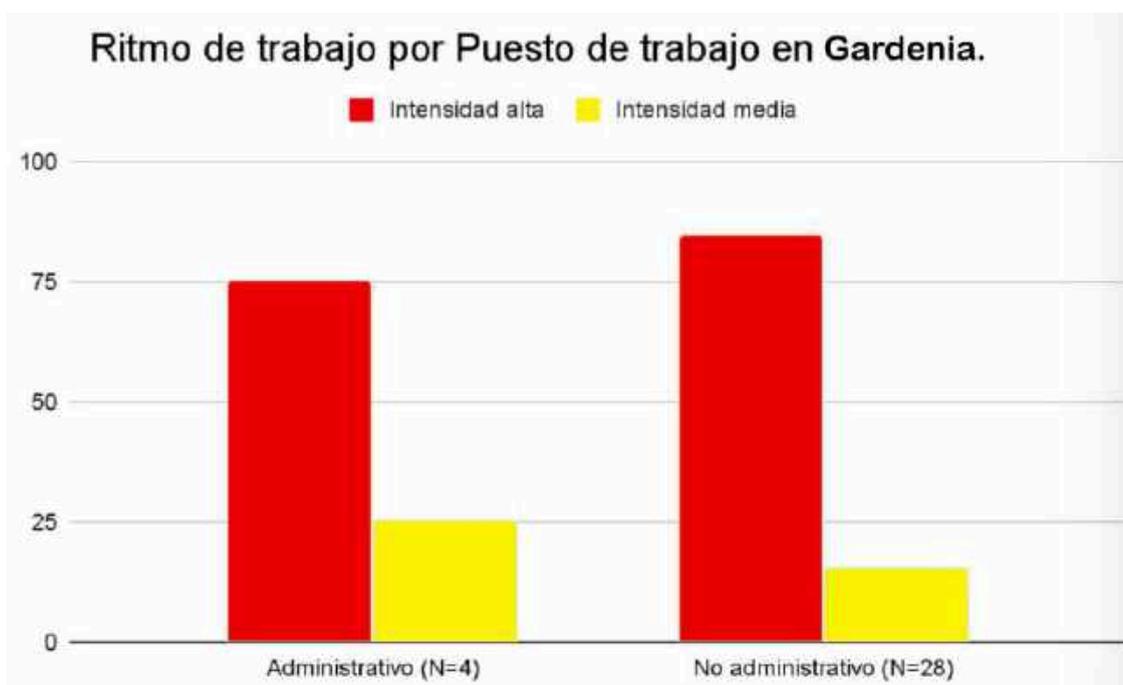
### 5.5 Exposición dimensión a dimensión

En el presente apartado se reportan los resultados del estudio que evalúa cada dimensión psicosocial. La siguiente dimensión presentada es la de más prevalencia de la exposición, el ritmo de trabajo.

### 5.5.1. Ritmo de Trabajo

Ritmo laboral se define como la demanda psicológica asociada a la rapidez o intensidad con la que se requiere realizar el trabajo. Su correlación con las demandas cuantitativas sugiere que su origen puede ser común en muchos casos.

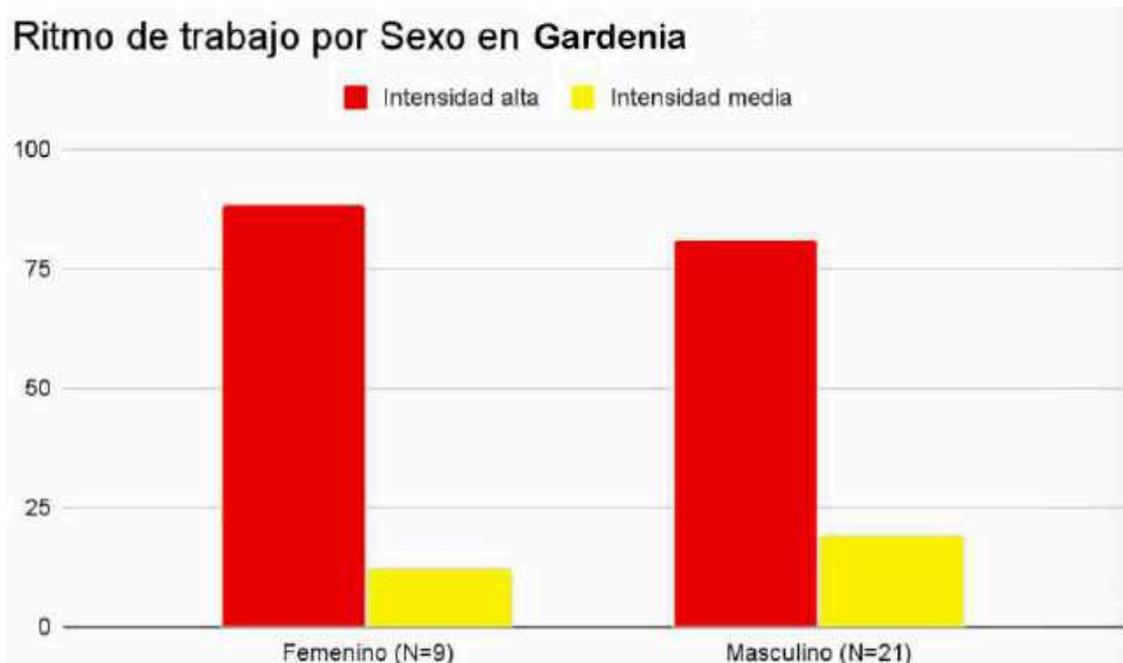
A continuación se grafican las prevalencias de exposición por las variables puesto de trabajo y sexo.



*Figura 2.* Gráfico de barras de la prevalencia de exposición (ritmo) por puesto de trabajo. Fuente: CoPsoQ Ista 21, informe preliminar, empresa GARDENIA, 9 de febrero de 2024.

La figura 2 permite representar la prevalencia del ritmo de trabajo que en el caso del personal administrativo, el 75,0% de trabajadores de GARDENIA está expuesto a un ritmo de trabajo de intensidad alta, y el 25% a una intensidad intermedia. Mientras que en el personal no administrativo, el 84,6%

de trabajadores de GARDENIA está expuesto a un ritmo de trabajo de intensidad alta y un 15,4% a una intensidad intermedia.



*Figura 3.* Gráfico de barras de la prevalencia de exposición (ritmo) por sexo. Fuente: CoPsoQ Ista 21, informe preliminar, empresa GARDENIA, 9 de febrero de 2024.

En cuanto al la figura 3 se identifica que la prevalencia del ritmo de trabajo en funcion del sexo, en mujeres existe un 88,9% de trabajadoras de GARDENIA está expuesto a un ritmo de trabajo de intensidad alta, y el 11,1% restante de mujeres a una intensidad intermedia. Mientras que en el personal masculino, el 81,0% de trabajadores de GARDENIA está expuesto a un ritmo de trabajo de intensidad alta y un 19,0% a una intensidad intermedia.

## 6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En la fábrica Gardenia, la utilización del cuestionario CopSoQ en su formato intermedio ha brindado una oportunidad invaluable para analizar exhaustivamente las condiciones psicosociales que impactan en el ambiente laboral de la empresa. Este estudio exhaustivo, dirigido a una muestra representativa de trabajadores, ha arrojado luz sobre una serie de dinámicas complejas y desafíos significativos que podrían afectar el bienestar y la eficiencia laboral en la fábrica.

El análisis detallado de los resultados reveló que dos dimensiones críticas, el ritmo de trabajo y la previsibilidad, emergieron como áreas de preocupación destacadas. Con un 83.3% y 30% respectivamente, estas áreas representan una carga significativa para los empleados, que pueden experimentar estrés y fatiga debido a la alta demanda de ritmo y la imprevisibilidad en el entorno laboral.

Sin embargo, a pesar de estos desafíos, es alentador observar que hay seis dimensiones que disfrutan de una situación favorable del 100%. El apoyo social de superiores, la calidad de liderazgo, el reconocimiento, la inseguridad sobre el empleo, la confianza vertical y la justicia son aspectos positivos que merecen ser celebrados y fortalecidos. Estas áreas de fortaleza pueden constituir bases sólidas sobre las cuales edificar un entorno laboral más saludable y satisfactorio para todos los empleados de Gardenia.

Al examinar más detenidamente los datos obtenidos, se identificaron algunas disparidades importantes entre diferentes grupos de trabajadores. Mientras que la prevalencia del ritmo de trabajo como una situación desfavorable afecta a todos los empleados por igual, independientemente de su sexo o posición laboral, se identificaron disparidades en aspectos como la influencia y el respaldo social entre compañeros, donde las mujeres parecen

experimentar una situación menos favorable en comparación con sus colegas hombres. Estas disparidades pueden ser indicativas de desafíos más amplios relacionados con la equidad de género en el lugar de trabajo y la distribución desigual del poder y la influencia entre los empleados.

Para abordar estos desafíos y promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, se proponen varias medidas concretas. En primer lugar, es fundamental implementar estrategias para mejorar la gestión del ritmo de trabajo y aumentar la previsibilidad en el entorno laboral. Esto podría incluir la optimización de los procesos de trabajo, la redistribución equitativa de la carga laboral y la implementación de sistemas de apoyo para ayudar a los empleados a manejar mejor el estrés y la presión laboral.

Además, es importante priorizar la salud mental y el bienestar de los empleados mediante la implementación de programas de apoyo psicológico y emocional, así como la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir la provisión de servicios de asesoramiento y terapia, así como la promoción de actividades de bienestar y autocuidado en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, el análisis de las condiciones psicosociales en la fábrica Gardenia ofrece una visión valiosa de los desafíos y oportunidades presentes en el lugar de trabajo. Al abordar activamente estas áreas de mejora y promover un ambiente laboral más inclusivo, equitativo y saludable, la empresa puede mejorar significativamente el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez contribuirá a su éxito y competitividad en el mercado.

La industria textil, con su ritmo acelerado de producción y demandas cambiantes del mercado, puede ser especialmente propensa a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En la fábrica Gardenia, es esencial

implementar estrategias efectivas para abordar estos desafíos y promover un entorno laboral saludable y productivo para todos los empleados.

Una de las áreas clave a considerar es la gestión del tiempo y la carga de trabajo. Dado el ritmo rápido de producción en una fábrica textil, los empleados pueden enfrentarse a plazos ajustados y una alta presión para cumplir con las metas de producción. Para mitigar el estrés asociado con estas demandas, la empresa podría considerar la implementación de programas de gestión del tiempo y entrenamiento en habilidades de organización. Además, establecer expectativas realistas y ofrecer recursos adecuados para llevar a cabo las tareas asignadas puede ayudar a disminuir la percepción de la carga laboral y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Otro aspecto relevante a considerar es el respaldo social en el entorno laboral. La carencia de respaldo por parte de los superiores y compañeros de trabajo puede contribuir de manera significativa a los niveles de estrés y la insatisfacción en el trabajo. Para mejorar esta área, la empresa podría fomentar un ambiente colaborativo y solidario, donde se incentive la comunicación abierta y se reconozcan los logros de los empleados. La creación de programas de mentoría y actividades de construcción de equipos también puede fortalecer las relaciones entre colegas y aumentar el sentido de pertenencia y conexión en el lugar de trabajo.

También, es importante abordar la seguridad laboral y la incertidumbre en el empleo. En una fábrica textil, donde pueden ocurrir accidentes laborales y fluctuaciones en la demanda del mercado, los empleados pueden sentirse inseguros en cuanto a la estabilidad de su empleo y su seguridad en el lugar de trabajo. Para abordar estas preocupaciones, la empresa podría implementar medidas de seguridad sólidas y proporcionar capacitación regular en procedimientos de seguridad. Además, ofrecer programas de desarrollo profesional y oportunidades de capacitación puede ayudar a los empleados a sentirse más seguros en sus roles y aumentar su sentido de estabilidad laboral.

Otro factor relevante a tener en cuenta es el equilibrio entre la vida laboral y personal. En una industria donde los horarios laborales suelen ser prolongados y demandantes, resulta crucial fomentar un equilibrio saludable entre estas dos esferas para evitar el agotamiento y el estrés. La empresa podría ofrecer horarios flexibles de trabajo, días de vacaciones pagadas y programas de bienestar que fomenten el autocuidado y el tiempo libre fuera del trabajo.

En resumen, abordar los factores de riesgo psicosociales en una fábrica textil como Gardenia requiere un enfoque integral que abarque la gestión del tiempo y la carga de trabajo, el apoyo social en el lugar de trabajo, la seguridad laboral y la incertidumbre en el empleo, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al implementar estrategias efectivas en estas áreas, la empresa puede promover un entorno laboral saludable y productivo donde todos los empleados puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de analizar en profundidad los datos recopilados en la fábrica Gardenia sobre los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, se han extraído varias conclusiones fundamentales y se han delineado recomendaciones para mejorar el bienestar y la eficiencia de los empleados. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para identificar áreas críticas de intervención y orientar el desarrollo futuro de políticas y programas en la empresa.

En primer lugar, se confirmó que el ritmo de trabajo y la falta de previsibilidad son los principales desafíos que enfrentan los empleados de Gardenia. Estos factores pueden generar altos niveles de estrés y agotamiento, lo que a su vez podrían afectar negativamente la salud y el rendimiento laboral. Es crucial abordar estos problemas mediante la implementación de estrategias que promuevan una gestión más efectiva del tiempo, la distribución equitativa de la carga de trabajo y la mejora de la comunicación sobre las expectativas laborales.

A pesar de estos desafíos, se identificaron áreas de fortaleza en la empresa, como el apoyo social de superiores y la percepción de justicia en el lugar de trabajo. Estos aspectos positivos pueden servir como cimientos sobre los cuales construir un ambiente laboral más saludable y satisfactorio. Es fundamental fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el apoyo mutuo, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la equidad en las decisiones y políticas de la empresa.

Además, se observaron disparidades de género en cuanto a la influencia y el apoyo social de los compañeros. Estas diferencias resaltan la relevancia de atender las inequidades de género en el entorno laboral y fomentar la igualdad de oportunidades y trato para todos los empleados. Esto puede alcanzarse mediante la ejecución de programas y políticas de sensibilización y

capacitación en igualdad de género, junto con la instauración de políticas que impulsen la inclusión y la diversidad en todos los niveles de la empresa.

En cuanto a recomendaciones específicas, se sugiere implementar programas de gestión del tiempo y entrenamiento en habilidades de organización para ayudar a los empleados a manejar mejor la carga de trabajo y los plazos ajustados. Además, se recomienda fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y solidario mediante la promoción de la comunicación abierta, la creación de programas de mentoría y actividades de construcción de equipos. También es crucial mejorar la seguridad laboral mediante la implementación de medidas de seguridad sólidas y la provisión de capacitación regular en procedimientos de seguridad.

En conclusión, abordar los factores de riesgo psicosociales en la fábrica Gardenia requiere un enfoque integral que abarque aspectos como la gestión del tiempo, el apoyo social, la equidad de género y la seguridad laboral. Al implementar las recomendaciones propuestas y continuar investigando áreas clave, la empresa puede promover un entorno laboral saludable y productivo donde todos los empleados puedan prosperar y alcanzar su máximo potencial.

## 8. REFERENCIAS

- Arias Mantilla, Juan Fernando. (2014). Factores de riesgo psicosociales y su incidencia en el clima laboral de la empresa Textiles Industriales Ambateños S.A. de la ciudad de Ambato en el periodo Junio - Diciembre 2012. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Psicología. Recuperado el 12 de noviembre de 2023 de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/966>
- Angie, C. C., Johana, F. H., & L., D. G. (s/f). Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de. Uniminuto.edu. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13859/1/CruzCarrilloAngieCarolina\\_2021.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13859/1/CruzCarrilloAngieCarolina_2021.pdf)
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013, October). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Málaga; Confederación de Empresarios de Málaga.
- Chancusi, S., Delgado, M., & Ortega, D. (2017). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (riesgo laboral). 593 Digital Publisher CEIT, 3(5), 16-30. Recuperado a partir de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/65](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/65)
- Cruz A., Diaz X., Fuentes J., Gil D. (2021). Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá.
- Louzán Mariño, R. (2020). Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. Archivos de prevención de

riesgos laborales, 23(1), 68–81.  
<https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.06>

Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36, e180148.

Martínez B. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado a través del método COPSOQ ISTAS 21. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Guayaquil. Recuperado el 12 de Noviembre de 2023 de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/17154/1/UPS-GT002544.pdf>

Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bull.* 132(3):327-53. DOI: 10.1037/0033-2909.132.3.327. PMID: 16719565.

Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Recuperado el 5 de noviembre de 2023 de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio de Trabajo (2018) Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Available at: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051> (Accessed: 13 November 2023).

- Moncada S., Llorens C., Andrés R., Moreno N., Molinero E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA. Version 2. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 21-22. Recuperado el 10 de noviembre de 2023 de: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Moreno Alestedt, Lars T., Vaca Morales, Santiago M., Martínez Changuan, Diana I., Suasnavas Bermúdez, Pablo R., Cárdenas Moncayo, Isabel M., & Gómez García, Antonio R.. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 160-168. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300160>
- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Navarro, Albert, Fernández-Cano, María Isabel, Salas-Nicas, Sergio, Llorens, Clara, Moraña, David, & Moncada, Salvador. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*, 36(4), 376-379. Epub 19 de diciembre de 2022. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (17 de noviembre de 1986) Decreto Ejecutivo. Registro oficial 565.

Rotaeché del Campo, R., Gorroñogotia Iturbe, A., Etxeberria Agirre, A., & Balagué Gea, L. (2022). Guía clínica de ¿Cómo formular preguntas clínicas contestables?. *Fisterra.com*. Recuperado 12 de noviembre de 2023, de: <https://www.fisterra.com/guias-clinicas/como-formular-preguntas-clinicas-contestables/>

Ruiz López, P.; Parra Parra, C. (2017). Los riesgos Psicosociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil “Boman Sport” Cía. Ltda. Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado el 12 de noviembre de 2023 de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25714>

Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved November 12, 2023, from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).

Talavera V. B., Luceño L., Martín J., López M. (2014). Diferencias en riesgos psicosociales y Burnout entre trabajadores del sector textil español. *eduPsykhé*, 2014, Vol. 13, No. 2, 185-200. Recuperado el 12 de noviembre de 2023 de: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/253/Dialnet-DiferenciasEnRiesgosPsicosocialesYBurnoutEntreTrab-5404262.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, C., Bernáldez, G. & Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*,

20(1), 121-130. Epub 30 de agosto de 2021.<https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>

Villena, L. (2023) Identificación de los factores de riesgo operativo de la empresa textil Rose del cantón Pelileo. thesis. PUCE.

## **9. ANEXOS**

## Anexo 1. Cuestionario CoPsoQ istas 21.

		
		
<p><b>CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as</b></p> <p><b>Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)</b></p>		
Empresa: <b>GARDENIA</b>	Fecha de respuesta: <b>febrero 2024</b>	
<p><small>Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (<a href="http://www.copsoq.istas21.net">www.copsoq.istas21.net</a>). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.</small></p>		
<small>Informe preliminar istas21</small>		<small>Página #7</small>

## 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 **GARDENIA**.

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: **Plataforma digital de encuestas.. El día de recogida será el sábado, 10 de febrero de 2024.**

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, Boris Cruz, y personal técnico del Servicio de Prevención, -. 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

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

Informe preliminar istas21



88 de 112

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

1) Eres:

- Mujer  
 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

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

**I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en GARDENIA y tus condiciones de trabajo.**

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

- Administrativo  
 No Administrativo

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

- Administrativo  
 No administrativo

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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



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

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

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GARDENIA?

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

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con GARDENIA?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy fijo discontinuo
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario
- Trabajo sin contrato

10) Desde que entraste en GARDENIA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada del día

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

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

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

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

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

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

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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GARDENIA?

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

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

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

6

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

Informe preliminar IstaS21



Página 92

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"/>				
b) La planificación es realista.	<input type="checkbox"/>				
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente.	<input type="checkbox"/>				

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

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

23) Tu salario es:

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

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

9

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO ([www.copsoqistas21.net](http://www.copsoqistas21.net)). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.

Informe preliminar istas21



Página 95

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"/>				
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>				
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>				
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>				
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>				
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>				
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>				
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>				

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

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"/>				
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>				
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>				
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie...)?	<input type="checkbox"/>				
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>				

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- 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"/>				
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>				
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>				
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>				
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/>				
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/>				
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>				
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>				

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"/>					
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>					
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>					
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>					
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>					

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

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

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**

## Anexo 2. Informe preliminar

### ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Comité de Seguridad y Salud acordó que aquellas preguntas del cuestionario de riesgos psicosociales contempladas en el apartado "condiciones de trabajo" se presentarían también según sexo en este anexo, con el objetivo de aportar datos al proceso de diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así mismo, los datos de exposición contenidos en los apartados anteriores de este informe se muestran para mujeres y hombres por separado, lo que también puede ser una información útil para este mismo objetivo.



Los datos que aquí se presentan serán válidos si las tasas de respuesta son iguales o superiores al 60% en la categoría hombre y mujer.

**Tabla 49: Tasa de respuesta**

Unidad de análisis	Tasa de respuesta mujeres	Tasa de respuesta hombres
Administrativo	50,0% [2] (*)	50,0% [2] (*)
No administrativo	87,5% [7]	105,6% [19]

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

En las tablas 50 y 51 se muestran algunas **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

**Tabla 50: Sexo**

Eres:	N	%
Mujer	9	30,0%
Hombre	21	70,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>30</b>	

**Tabla 51: Edad**

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	5	11,1% [N=1]	10,0% [N=4]
Entre 31 y 45 años	12	44,4% [N=4]	38,1% [N=8]
Más de 45 años	13	44,4% [N=4]	42,9% [N=9]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0% [N=9]</b>	<b>100,0% [N=21]</b>

En las tablas 52 y 53 se muestra la distribución de la plantilla por sexo y **UNIDAD DE GESTIÓN** y **PUESTO DE TRABAJO**.

**Tabla 52: Puesto de trabajo**

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Administrativo	4	22,2% [N=2]	9,5% [N=2]
No administrativo	26	77,8% [N=7]	90,5% [N=19]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

**Tabla 53: Departamento/Sección**

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Administrativo	4	22,2% [N=2]	9,5% [N=2]
No Administrativo	26	77,8% [N=7]	90,5% [N=19]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

 Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**
**Tabla 54: Movilidad funcional**

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Generalmente no	30	100,0% [N=9]	100,0% [N=21]
Sí, generalmente de nivel superior	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sí, generalmente del mismo nivel	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No lo sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

**Tabla 55: Participación directa consultiva**

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	2	11,1% [N=1]	4,8% [N=1]
Muchas veces	2	0,0% [N=0]	9,5% [N=2]
Algunas veces	4	11,1% [N=1]	14,3% [N=3]
Solo alguna vez	22	77,8% [N=7]	71,4% [N=15]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

 Características relativas a la **CONTRATACIÓN.**

**Tabla 56: Relación laboral**

¿Qué tipo de relación laboral tienes con GARDENIA?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy fijo discontinuo	4	22,2% [N=2]	9,5% [N=2]
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	3	0,0% [N=0]	14,3% [N=3]
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	3	0,0% [N=0]	14,3% [N=3]
Soy funcionario	2	11,1% [N=1]	4,8% [N=1]
Trabajo sin contrato	2	11,1% [N=1]	4,8% [N=1]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0% [N=9]</b>	<b>100,0% [N=21]</b>

**Tabla 57: Antigüedad**

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GARDENIA?	N	% Mujeres	% Hombres
Entre 1 mes y hasta 6 meses	4	11,1% [N=1]	14,3% [N=3]
Más de 6 meses y hasta 2 años	4	0,0% [N=0]	19,0% [N=4]
Más de 2 años y hasta 5 años	6	44,4% [N=4]	19,0% [N=4]
Más de 5 años y hasta 10 años	2	11,1% [N=1]	4,8% [N=1]
Más de 10 años	10	33,3% [N=3]	33,3% [N=7]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0% [N=9]</b>	<b>100,0% [N=21]</b>

Características relativas a la **JORNADA**.

**Tabla 58: Horas semanales**

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GARDENIA?	N	% Mujeres	% Hombres
30 horas o menos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
De 31 a 35 horas	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
De 36 a 40 horas	2	0,0% [N=0]	9,5% [N=2]
De 41 a 45 horas	28	100,0% [N=9]	90,5% [N=19]
Más de 45 horas	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0% [N=9]</b>	<b>100,0% [N=21]</b>

**Tabla 59: Horario**

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0% [N=9]</b>	<b>100,0% [N=21]</b>

**Tablas 60, 61 y 62. Adaptabilidad del tiempo de trabajo**

Tabla 50:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	% Mujeres	% Hombres
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	30	100,0% [N=9]	100,0% [N=21]
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tengo más de una hora de margen	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 61:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	4,8% [N=1]
Algunas veces	9	44,4% [N=4]	23,8% [N=5]
Sólo alguna vez	20	55,6% [N=5]	71,4% [N=15]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 62:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	3	0,0% [N=0]	14,3% [N=3]
Algunas veces	17	55,6% [N=5]	57,1% [N=12]
Sólo alguna vez	10	44,4% [N=4]	28,6% [N=6]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tablas 63 y 64. Días laborables

Tabla 63:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	14	11,1% [N=1]	61,9% [N=13]
Alguno excepcionalmente	16	88,9% [N=8]	38,1% [N=8]
Un sábado al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Dos sábados	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tres ó más sábados al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 64:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	28	77,8% [N=7]	100,0% [N=21]
Alguno excepcionalmente	2	22,2% [N=2]	0,0% [N=0]
Un domingo al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Dos domingos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tres ó más domingos al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

#### Tablas 65 y 66. Exigencias de disponibilidad

Tabla 65:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Algunas veces	6	22,2% [N=2]	19,0% [N=4]
Sólo alguna vez	14	33,3% [N=3]	52,4% [N=11]
Nunca	10	44,4% [N=4]	28,6% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 66:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	6	22,2% [N=2]	19,0% [N=4]
Algún día excepcionalmente	20	55,6% [N=5]	71,4% [N=15]
De 1 a 5 días al mes	4	22,2% [N=2]	9,5% [N=2]
De 6 a 10 días al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
11 o más días al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 67: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	5	55,6% [N=5]	0,0% [N=0]
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	6	22,2% [N=2]	19,0% [N=4]
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	10	11,1% [N=1]	42,9% [N=9]
Solo hago tareas muy puntuales	9	11,1% [N=1]	38,1% [N=8]
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Las tablas siguientes muestran las características de algunos RECURSOS

Tabla 68:

En tu departamento o sección falta personal	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	4,8% [N=1]
Algunas veces	3	0,0% [N=0]	14,3% [N=3]
Solo alguna vez	15	55,6% [N=5]	47,6% [N=10]
Nunca	11	44,4% [N=4]	33,3% [N=7]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 69:

La planificación es realista	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	24	66,7% [N=6]	85,7% [N=18]
Muchas veces	6	33,3% [N=3]	14,3% [N=3]
Algunas veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sólo alguna vez	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Tabla 70:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	6	44,4% [N=4]	19,0% [N=4]
Muchas veces	18	44,4% [N=4]	66,7% [N=14]
Algunas veces	4	11,1% [N=1]	14,3% [N=3]
Sólo alguna vez	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

Características relativas al **SALARIO**.



**Tabla 71: Salario**

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	% Mujeres	% Hombres
300 euros o menos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 301 y 450 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 451 y 600 euros	30	100,0% [N=9]	100,0% [N=21]
Entre 601 y 750 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 751 y 900 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 901 y 1.200 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.101 y 2.400 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.401 y 2.700 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Más de 3.000 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

**Tabla 72: Composición del salario**

Tu salario es:	N	% Mujeres	% Hombres
Fijo	30	100,0% [N=9]	100,0% [N=21]
Una parte fija y otra variable	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

**Tabla 73: Correspondencia trabajo-salario**

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	% Mujeres	% Hombres
Sí	30	100,0% [N=9]	100,0% [N=21]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
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)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No lo sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**

**Tabla 74: Promoción**

¿Desde que entraste en GARDENIA ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	% Mujeres	% Hombres
No	29	88,9% [N=8]	100,0% [N=21]
Si, una vez	1	11,1% [N=1]	0,0% [N=0]
Si, dos veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Si, tres o más veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0 % [N=9]</b>	<b>100,0 % [N=21]</b>