

**EFFECTOS DEL TRABAJO BAJO PRESIÓN EN LAS EXIGENCIAS
EMOCIONALES DE LOS CONDUCTORES DE BUSES DE TRANSPORTE
INTERDEPARTAMENTAL DE PASAJEROS EN LA CIUDAD DE MONTERÍA.**



**Trabajo de Investigación como Opción de grado para optar el título de Ingeniero
Industrial**

**JOSÉ JAVIER LONDOÑO RAMÍREZ
SERGIO LUIS JIMÉNEZ ARTEAGA**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MONTERÍA
2019**

**EFFECTOS DEL TRABAJO BAJO PRESIÓN EN LAS EXIGENCIAS
EMOCIONALES DE LOS CONDUCTORES DE BUSES DE TRANSPORTE
INTERDEPARTAMENTAL DE PASAJEROS EN LA CIUDAD DE MONTERÍA.**

**JOSÉ JAVIER LONDOÑO RAMÍREZ
SERGIO LUIS JIMÉNEZ ARTEAGA**

DIRECTOR:

MARÍA TRINIDAD PLAZA GÓMEZ Ms.C

CODIRECTOR:

HELMAN ENRIQUE HERNÁNDEZ RIAÑO Ph.D

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MONTERÍA**

2019

**La responsabilidad ética, legal y científica de las ideas, conceptos y resultados del
proyecto, serán responsabilidad de los autores.**

Artículo 61, acuerdo N° 093 del 26 de noviembre de 2002 del consejo superior.

Nota de aceptación

Director(a)

Jurado 1

Jurado 2

Dedicatoria.

A Dios, que por él y solo gracias a él se logró cumplir este sueño tan anhelado.

A nuestros padres, quienes, movidos por su incondicional amor y esfuerzo, nos hacen sentir muy orgullosos y motivados a brindarles una mejor calidad de vida.

A todos nuestros amigos y colegas.

Agradecimientos.

A Dios, por su amor, por su misericordia y porque veo el fiel cumplimiento de su promesa. A mis padres que tanto quiero, ya que, gracias a su dedicación, cariño, esfuerzo y gran confianza, hacen que este sueño se haga realidad. A mis hermanos, sobrinos y a todos mis familiares que me apoyaron.

A mis apreciados tutores María Trinidad Plaza y Helman Hernández Riaño, por su total disposición y acompañamiento en todo el proceso de la investigación. A mis profesores, que, en cada enseñanza, reprensión y consejo, hoy veo el fruto y gran satisfacción de esas invaluable experiencias que quedarán en el corazón para toda la vida.

A mi compañero de tesis Sergio Jiménez, que fue un gran apoyo en todo ésta investigación para sacar este proyecto adelante. A mis colegas y compañeros de estudio, quienes de una y otra manera aportaron grandes conocimientos y experiencias a este proyecto y a mi vida personal. A todas mis amistades, que hacen parte de mi vida y que han estado conmigo en momentos de aflicciones y alegrías.

Jose Javier Londoño Ramírez.

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y brindarme una vida llena de aprendizaje y de experiencias. Le doy gracias a mis padres Nubia Arteaga y Sergio Jimenez por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y haberme dado la oportunidad de estudiar con la finalidad de lograr ser una persona de bien en donde pueda ayudar a los demás. A mis hermanos por ser parte de mi vida y de alguna manera contribuir con mi formación, a toda mi familia en general por ese apoyo que me brindaron en los momentos que los necesite.

A todos esos amigos, pero quiero resaltar unos en especial, Husai y Sebastián, por los momentos vividos en la universidad que con su apoyo, conocimiento y alegrías ayudaron a mi formación. Quiero también agradecer a esa persona que con su corta edad me brindo apoyo y ayuda de alguna u otra manera, de igual manera a todos esos profesores del colegio mercedes Abrego que fueron de gran ayuda en mi formación, y a una tía incansable que todas sus oraciones hoy Dios las ha materializado.

A mis tutores de tesis María Trinidad Plaza y Helman Hernández Riaño les agradezco por su confianza, apoyo, dedicación, tiempo y por habernos dado la oportunidad de conocerlos, grandes personas. A Jose Londoño Ramírez mi compañero de tesis que en todo este proceso de formación fue como un hermano, por esa paciencia y por motivarme a seguir adelante, siempre con una mentalidad positiva.

Sergio Luis Jiménez Arteaga

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
3. JUSTIFICACIÓN.....	6
4. OBJETIVOS.....	9
4.1 Objetivo General.....	9
4.2 Objetivos específicos.....	9
5. REVISIÓN DE LITERATURA.....	10
5.1 Marco Teórico de Presión del Tiempo - Exigencias Emocionales.....	10
5.1.1. Seguridad y salud en el trabajo.....	11
5.1.2. Factores psicosociales del trabajo, Factores de riesgo psicosocial y Riesgos Psicosociales.....	12
5.1.3. Sector transporte.....	16
5.1.4. Horario de trabajo.....	17
5.1.5. Trabajo bajo presión o presión del tiempo.....	18
5.1.6. Efectos del trabajo bajo presión.....	21
5.1.7. Emociones en el ambiente laboral.....	22
5.1.8. Enfoques teóricos de las emociones en el ambiente laboral.....	23
5.2. Ecuaciones Estructurales SEM (PLS-SEM – ADANCO).....	24
5.3. Estado Del Arte.....	25
5.4. Marco Conceptual.....	33
• Accidente laboral.....	33
• Carga laboral.....	34
• Clima laboral.....	34
• El riesgo.....	35
• Enfermedad laboral.....	35
• Factor de riesgo.....	36
• Seguridad psicosocial.....	36
• Seguridad vial.....	37
• Trabajadores de transporte.....	38
5.4.1 Referencia legal del sector transporte.....	38

6.	HIPÓTESIS.....	40
7.	METODOLOGÍA.....	41
7.1.	Recolección De Datos.....	41
7.1.1.	Población y área de estudio.....	41
7.1.2.	Muestra.....	42
7.1.3.	Análisis de relaciones y causas SEM.....	42
7.2.	Método CoPsoQ-ISTAS 21.....	43
7.2.1	Validación del instrumento CoPsoQ-ISTAS 21.....	45
7.3.	Identificación de Dimensiones y Variables en el Instrumento.....	52
7.3.1.	Dimensiones Psicosociales.....	52
7.3.2.	Variables.	53
7.3.3.	Escala de medición.	60
7.3.4.	Escala de Likert.	61
7.4.	Procedimiento Para La Aplicación Del Método.....	62
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	63
8.1.	Análisis Sociodemográfico	63
8.2.	Prevalencia de la Exposición.....	64
8.2.1.	Exposiciones.....	65
8.3.	Exposición Dimensión a Dimensión.....	69
8.3.1.	Ritmo de trabajo.	71
8.3.2.	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	73
8.3.3.	Exigencias emocionales	75
8.3.4.	Doble presencia.	78
8.3.5.	Conflicto de rol.....	80
8.3.6.	Exigencias de esconder emociones.....	82
8.3.7.	Inseguridad sobre el empleo.....	85
8.3.8.	Exigencias cuantitativas.....	86
8.3.9.	Claridad de rol.....	88
8.3.10.	Sentimiento de grupo.	90
8.3.11.	Posibilidades de desarrollo.....	92
8.3.12.	Sentido del trabajo.....	94

8.3.13.	Apoyo social de superiores.....	96
8.3.14.	Apoyo social de compañeros.	98
8.3.15.	Previsibilidad.	100
8.3.16.	Influencia.	102
8.3.17.	Calidad de liderazgo.....	104
8.3.18.	Reconocimiento.	106
8.3.19.	Confianza vertical.	108
8.3.20.	Justicia.	110
8.3	Análisis de las Dimensiones Adicionales.	112
8.3.1	Salud general.	113
8.3.2	Salud mental.....	113
8.3.3	Estrés.....	114
8.3.4	Burnout.....	115
8.3.5	Satisfacción.	116
8.4	Análisis del Modelo de Ecuación Estructurada.....	116
9.	CONCLUSIONES.....	121
10.	LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	123
11.	PLANTEAMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN	124
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	129

LISTADO DE TABLAS.

<i>Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial: características estresantes del trabajo.</i>	14
<i>Tabla 2. Matriz de correlaciones</i>	47
<i>Tabla 3. Comunalidades. Exigencias psicológicas</i>	49
<i>Tabla 4. Varianza total explicada. Exigencias psicológicas</i>	49
<i>Tabla 5. Matriz de componentes. Exigencias psicológicas.</i>	50
<i>Tabla 6. Resumen del análisis exploratorio de exigencias psicosociales.</i>	51
<i>Tabla 7. Dimensiones psicosociales.</i>	52
<i>Tabla 8. IDENTIFICACION DE VARIABLES</i>	58
<i>Tabla 9. Escala de Likert</i>	61
<i>Tabla 10. Resumen del Proceso de Intervención del Método CoPsoQ-ISTAS21</i>	62
<i>Tabla 11. Tasa de respuesta por unidades de análisis</i>	63
<i>Tabla 12. Sexo</i>	64
<i>Tabla 13. Edad</i>	64
<i>Tabla 14. Exposiciones en las en la situación más desfavorable para la salud</i>	66
<i>Tabla 15. Localización de las exposiciones en las empresas transporte.</i>	68
<i>Tabla 16. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo</i>	72
<i>Tabla 17. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.</i>	74
<i>Tabla 18. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.</i>	76

<i>Tabla 19. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 20. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 21. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 22. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 23. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 24. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 25. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 26. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 27. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 28. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.</i>	<i>99</i>
<i>Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.</i>	<i>101</i>

<i>Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....</i>	103
<i>Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.....</i>	105
<i>Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.</i>	107
<i>Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.....</i>	109
<i>Tabla 35. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.</i>	111
<i>Tabla 36. Distribución – salud general.</i>	113
<i>Tabla 37. Distribución – salud mental.....</i>	113
<i>Tabla 38. Distribución – Estrés.....</i>	114
<i>Tabla 39. Distribución – Burnout.....</i>	115
<i>Tabla 40. Distribución – Satisfacción.</i>	116
<i>Tabla 41. Evaluación del modelo estructural.</i>	119
<i>Tabla 42. Ratio HTMT.....</i>	119
<i>Tabla 43. Criterio Fornell-Larcker.</i>	120
<i>Tabla 44. Acciones para Ritmo de Trabajo.</i>	124
<i>Tabla 45. Acciones para Doble presencia.</i>	125
<i>Tabla 46. Acciones para Exigencias Cuantitativas.....</i>	126
<i>Tabla 47. Acciones para Exigencias emocionales.</i>	127
<i>Tabla 48. Acciones para Exigencias de esconder emociones.</i>	128
<i>Tabla 49. Sexo.</i>	148

<i>Tabla 50. Edad</i>	148
<i>Tabla 51. Puesto de trabajo</i>	148
<i>Tabla 52. Departamento/Sección</i>	149
<i>Tabla 53. Movilidad funcional</i>	149
<i>Tabla 54. Participación directa consultiva</i>	150
<i>Tabla 55. Relación laboral</i>	150
<i>Tabla 56. Antigüedad</i>	151
<i>Tabla 57. Horas semanales</i>	152
<i>Tabla 58. Horario</i>	152
<i>Tabla 59 Adaptabilidad.1</i>	153
<i>Tabla 60 Adaptabilidad.2</i>	153
<i>Tabla 61 Adaptabilidad.3</i>	154
<i>Tabla 62. Días laborables.1</i>	154
<i>Tabla 63. Días laborables.2</i>	155
<i>Tabla 64. Exigencias de disponibilidad.1</i>	155
<i>Tabla 65. Exigencias de disponibilidad.2</i>	156
<i>Tabla 66. Trabajo doméstico-familiar</i>	156
<i>Tabla 67. Recurso.1</i>	157
<i>Tabla 68. Recurso.2</i>	157
<i>Tabla 69. Recurso.3</i>	158
<i>Tabla 70. Salario</i>	158
<i>Tabla 71. Composición del salario</i>	159
<i>Tabla 72. Correspondencia trabajo-salario</i>	159
<i>Tabla 73. Promoción</i>	160

LISTADO DE FIGURAS.

<i>Figura 1. Constructo – presión del tiempo.</i>	8
<i>Figura 2. Los factores psicosociales en el trabajo.</i>	13
<i>Figura 3. Diagrama de flujo para el método SEM.....</i>	43
<i>Figura 4. Modelo estructural para las hipótesis planteadas</i>	117
<i>Figura 5. Resultados del Modelo estructural mediante PLS-SEM.....</i>	118

LISTADO DE GRÁFICOS.

<i>Gráfico 1. Exposiciones psicosociales en las empresas de transporte (% de población en cada nivel de referencia).....</i>	<i>67</i>
<i>Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Ritmo de trabajo</i>	<i>71</i>
<i>Gráfico 3. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Condiciones de trabajo.</i>	<i>73</i>
<i>Gráfico 4. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias emocionales</i>	<i>76</i>
<i>Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Doble presencia.</i>	<i>78</i>
<i>Gráfico 6. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Conflicto de rol</i>	<i>80</i>
<i>Gráfico 7. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias de esconder emociones.</i>	<i>83</i>
<i>Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Inseguridad sobre el empleo.</i>	<i>85</i>
<i>Gráfico 9. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias cuantitativas.</i>	<i>87</i>
<i>Gráfico 10. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Claridad de rol.</i>	<i>89</i>
<i>Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Sentimiento de grupo. .</i>	<i>91</i>
<i>Gráfico 12. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Posibilidades de desarrollo</i>	<i>92</i>
<i>Gráfico 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – sentido del trabajo.</i>	<i>94</i>
<i>Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Apoyo social de superiores.</i>	<i>96</i>
<i>Gráfico 15. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Apoyo social de compañeros.</i>	<i>98</i>

<i>Gráfico 16. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – previsibilidad.....</i>	100
<i>Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Influencia.</i>	102
<i>Gráfico 18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Calidad de liderazgo .</i>	104
<i>Gráfico 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Reconocimiento.</i>	106
<i>Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Confianza vertical. ...</i>	108
<i>Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Justicia.</i>	110

LISTADO DE ANEXOS.

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. 139

RESUMEN.

Los factores de riesgos psicosociales están directamente asociados a muchos riesgos laborales, por esta razón, el presente estudio determinó los efectos e influencias del trabajo bajo presión o presión del tiempo (caracterizado por las dimensiones: Ritmo de Trabajo “RT”, Doble Presencia “DP” y Exigencias Cuantitativas “EXC”) sobre las Exigencias Emocionales “EXIEMO” y Exigencias de Esconder Emociones “EXIESEMO”. Para ello se utilizó el método CoPsoQ- ISTAS-21 (2) en su versión media con la aplicación de un cuestionario estandarizado para empresas con más de 25 trabajadores y para el análisis de correlaciones se utilizó el modelo de Ecuaciones Estructurales (PLS-SEM – ADANCO). Para este estudio se logró la aplicación de 81 encuestas a conductores de buses de las empresas de transporte de pasajeros interdepartamental más reconocidas en la terminal de transporte de la ciudad de Montería, obteniendo como resultado crítico las dimensiones: Ritmo de Trabajo (81,5%), Exigencias Emocionales (71,6%), Doble Presencia (70,4%), Exigencias de Esconder Emociones (58%) y Exigencias Cuantitativas (53,1%). Los resultados obtenidos demostraron que la exposición a diversos factores de riesgo psicosocial en las empresas de transporte, se establecen por la asignación de tareas y el tiempo disponible para ejecutarlas, ya que esto expone a los conductores a situaciones desfavorables, consecuente a esto, se logró identificar que el ritmo de trabajo hace que los conductores se vean obligados a esconder sus emociones.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, factores de riesgo psicosocial, presión del tiempo, ritmo de trabajo, emociones, salud mental.

ABSTRACT

The psychosocial risk factors are directly associated with many occupational risks, for this reason, the present study determined the effects and influences of work under pressure or pressure of time (characterized by the dimensions: Work Rate "RT", Double Presence "DP "And Quantitative Requirements" EXC ") on the Emotional Requirements" EXIEMO "and Requirements to Hide Emotions" EXIESEMO ". For this, the CoPsoQ-ISTAS-21 (2) method was used in its medium version with the application of a standardized questionnaire for companies with more than 25 workers and for the correlation analysis the Structural Equations model (PLS-SEM – ADANCO). For this study, 81 surveys were applied to bus drivers of the most recognized interdepartmental passenger transport companies in the transport terminal of the city of Monteria, obtaining as a critical result the dimensions: Work Rate (81.5%), Emotional Requirements (71.6%), and Double Presence (70.4%), Requirements to Hide Emotions (58%) and Quantitative Requirements (53.1%). The results obtained showed that exposure to various psychosocial risk factors in transport companies are established by the assignment of tasks and the time available to execute them, since this exposes drivers to unfavorable situations, which allowed us to identify that Work pace cause's drivers to be forced to hide their emotions.

Key words: Psychosocial risk, psychosocial factors, time pressure, work rhythm, emotions, mental health.

1. INTRODUCCIÓN.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud (Llanos & Ph, 2014). Actúan por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se pueden denominar como factores estresantes (Llanos & Ph, 2014). Cuando se habla de términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar (Moreno Jiménez & León, n.d.). Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental (Mebarak, Castro, Salamanca, & Quintero, 2009).

El trabajo conjunto de directores, trabajadores y profesionales de prevención es un requisito fundamental, desde un punto de vista técnico y operativo, de la misma manera de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta cooperación admite plantear la prevención tanto desde el criterio del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la efectividad de la prevención (Docente, n.d.).

Durante los últimos años, el contexto laboral ha dimensionado una transformación sustancial en los diversos sectores socioculturales, económicos y políticos. Por tanto, las

nuevas exigencias del trabajo, el bajo índice de oportunidades y la desproporción entre los requisitos del puesto de trabajo y las capacidades de rendimiento de cada persona, han originado la aparición de determinados riesgos psicosociales cuya supremacía se ha ido incrementando a lo largo del tiempo y se ha integrado en un problema social y de salud pública, que conlleva, por tanto, a la enfermedad del empleado y a un gran costo económico y social para el empleador. (Peiró, 2004).

Los estudios sobre estos factores han comprobado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares (Comité Mixto O.O., 1986, Sauter, et al., 2001; entre otras).

Es importante tener presente que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales establecen un grave problema social, generando un impacto en la economía de la empresa, en la salud física y psicológica de los trabajadores (Rojas, 2018). Dentro de la dirección de la prevención de riesgos laborales, es fundamental identificar las causas que pudieran generar ATEL, valorar y evaluar los riesgos para promover medidas tendentes a evitar daños en la salud de los trabajadores (SURA, 1994).

Por todo lo anterior, se ha considerado necesario identificar y evaluar los factores psicosociales del trabajo en las empresas de transporte interdepartamental en la ciudad de Montería, que pueden incurrir en un daño a los conductores de buses por sus consecuencias directas o por ser agravantes de otros tipos de riesgos.

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Cuando se habla de factores de riesgos psicosociales, se debe tener presente que estos están concisamente relacionados con el medio de trabajo, la organización y de igual modo las condiciones de las relaciones interpersonales.(Moreno Jiménez & León, n.d.). Estos factores de riesgos, en la totalidad de organizaciones pueden ocasionar problemas muy complejos inicialmente en el vínculo laboral inclusive enfermedades laborales.

En nuestra sociedad las organizaciones tienen un capital muy significativo, que son el personal por el que están conformadas. Trabajadores más saludables, eficientes, alertas y plenos de energía positiva, tiene menos riesgo de accidentes, mejor dirección de las situaciones de presión, menor ausentismo y rotación de personal, lo que contribuye a que las empresas mantengan su nivel competitivo y optimicen su rendimiento.(Llanquecha Hela & Marin Jessica, 2018). Por esto la prevención debe ser una prioridad empresarial, pero esta necesidad no usualmente se ve satisfecha, ya que las circunstancias en las que realizan sus labores no favorecen al cumplimiento de estas acciones por lo tanto se necesita que las empresas se comprometan a asistir los escenarios que permitan mejoras en la salud de los trabajadores, imposibilitar así posibles enfermedades y accidentes laborales (Licenciada En Sociología, n.d.).

Por lo expuesto anteriormente los factores de riesgos psicosociales son características nocivas de la organización del trabajo que se pueden identificar en cuatro dimensiones: exceso de la exigencia psicológica, falta de influencia y de desarrollo, falta de apoyo y de

desarrollo, escasas compensaciones, y la doble presencia.(© ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, n.d.). La valoración de factores de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al inicio de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir a las características de la organización del trabajo. Para su valoración existen métodos avalados por estudios científicos y no debe de aceptarse cualquier procedimiento (Llanquecha Hela & Marin Jessica, 2018) .

Si relacionamos directamente esta temática a las empresas de transporte de pasajeros interdepartamentales notamos que el aumento de sus rutas y la adquisición de nuevos vehículos hace que la comunicación entre supervisor y conductores ha perdido el control y la carga laboral que se le aplica a estos conductores hace que el agotamiento físico y mental sea un enemigo a la hora de ejercer su tarea. (Llanquecha Hela & Marin Jessica, 2018)

Por otro lado, la alta presión del tiempo en los conductores de buses en las jornadas que se les asignan largas trayectorias, puede generar en su perspectiva una mentalidad de imposibilidad de cumplir objetivos o la sobrecarga de trabajo son situaciones que, mal manejadas, pueden generar en el conductor la posibilidad de generar accidentes de tránsito y al mismo tiempo un desequilibrio físico y emocional: la famosa ansiedad. (Estefanía & Sánchez, 2015)

Especialmente en el ámbito organizacional, Trabajar Bajo Presión se ha venido considerando como una Competencia. Para identificarla claramente se debe primero concretar dos habilidades: Tolerancia a la presión: “Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y

diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.” (Alles, Pg 209, 2003) y Tolerancia al estrés: “Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.” (Ansorena Cao, 1996, pg 192). Por lo tanto se puede entender el Trabajo bajo Presión, como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia (Robledo, 2009).

3. JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad los factores de riesgos psicosociales se vienen encontrando a menudo en unas circunstancias laborales que están claramente relacionadas con la asignación de las tareas a los trabajadores, para este caso específicamente para las empresas de transportes de pasajeros interdepartamentales a sus conductores (Bravo & Nazar, 2015).

En Colombia muy frecuentemente se ven casos muy trágicos de accidentes de buses de transporte interdepartamentales y las características de estos accidentes muy pocas veces han estado asociados a una falla mecánica o dificultades medio ambientales, sino en su gran mayoría por irregularidades por parte del conductor y los motivos principales son: micro sueño, invasión de carril, distancia insegura, alto nivel de velocidad, maniobras peligrosas y violar señales de tránsito. ((INTRAS), n.d.)

Es simple adquirir un servicio de transporte y normalmente no es común en los pasajeros cuestionar el estado del conductor. Las tareas por rutas que les son asignadas a estas personas frecuentemente tienden a ser mayores a 8 horas laborales sin contar con ningún tipo de comunicación por parte de sus supervisores y mucho menos con los pasajeros. Las rutas establecidas a los conductores son previamente medidas bajo un periodo de tiempo para llegar a su destino y este proceso implica que cumplirlas sea de carácter obligatorio y de no ser así, se les aplican descuentos en la nómina, memorandos hasta causa de despidos. (Castro, 2016). Muchas empresas al tomar estas decisiones dejan a un lado diversas variables ajenas a la voluntad de los conductores, las cuales pueden ser: accidentes en las vías, deslizamientos o impases con pasajeros. Al momento en que algunas de estas

circunstancias ocurren, los conductores se ven forzados a tomar medidas extraordinarias para cumplir con el tiempo establecido.

Conocer el estado emocional de los conductores es necesario al momento de asignar un vehículo a un conductor, ya que existen muchas condiciones que pueden ocasionar estrés.(Laborales, Estr, Castilla, & Sociales, n.d.). Este fenómeno puede resultar catastrófico desde muchos puntos de vista, el primero sería la seguridad del conductor, ya que este puede ocasionarle una enfermedad o accidente, el cual podría perjudicar en primera instancia la seguridad de los pasajeros, concurriendo de igual manera en el estado económico de la organización.(Ahluwalia et al., 2016)

Es importante realizar este tipo de estudio ya que a la hora de hablar de trabajo bajo presión del tiempo, se debe tener a gran consideración que el impacto de estas dos variables en la salud y seguridad de los conductores varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculo esqueléticos.(Galván, 2017). Se está prestando cada vez más atención al impacto de los nuevos comportamientos de afrontamiento, como son el abuso del alcohol y las drogas, el hábito de fumar, la dieta poco saludable, la mala calidad del sueño, así como la asociación con un aumento del índice de accidentes de tránsito.(Estefanía & Sánchez, 2015)

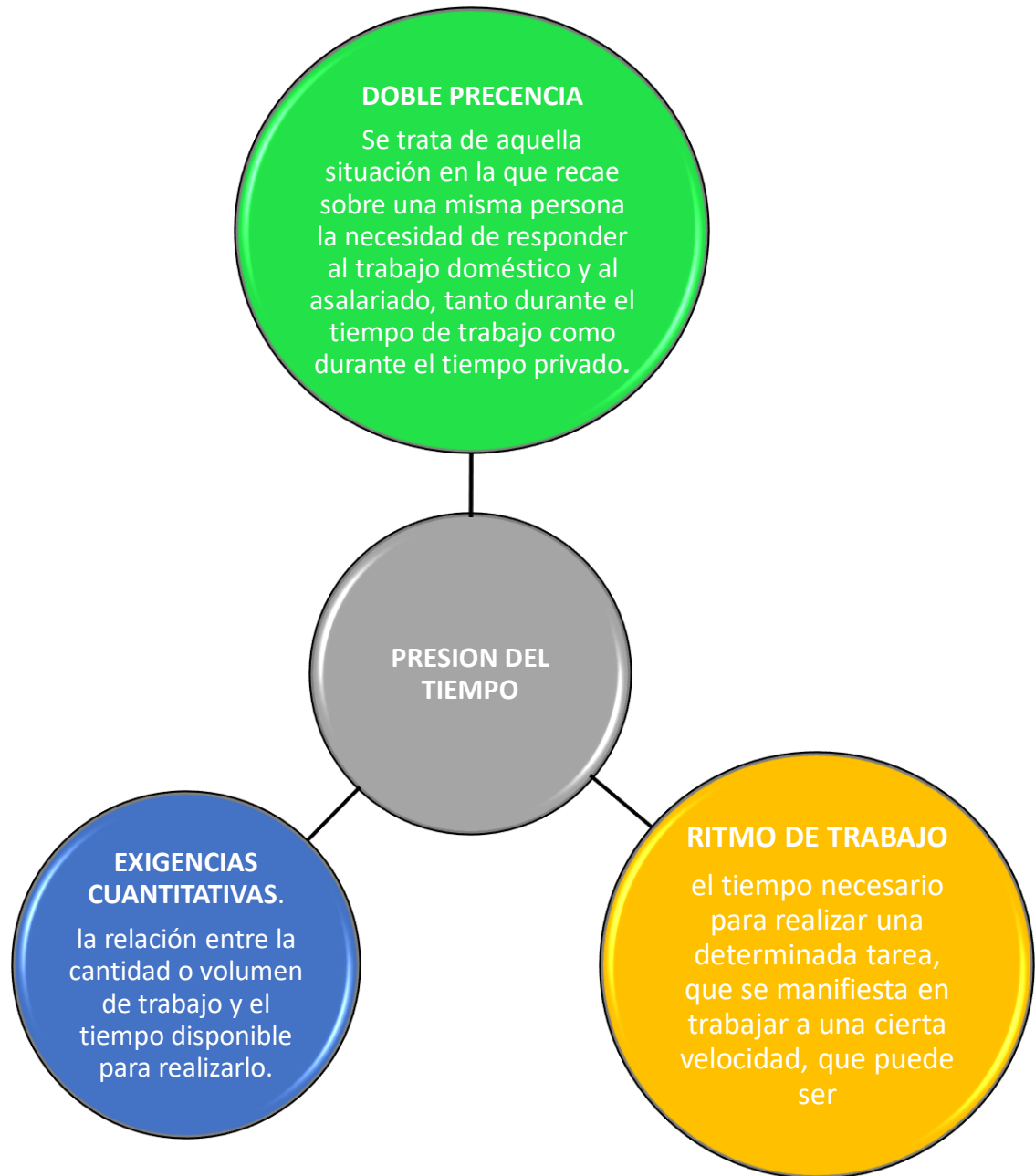


Figura 1. Constructo – presión del tiempo.

Elaboración: propia

4. OBJETIVOS.

4.1 Objetivo General.

Determinar cómo influye el trabajo bajo presión en las emociones de los conductores de buses en empresas de transporte de pasajeros interdepartamental usando la herramienta Ista 21, para contribuir al mejoramiento del bienestar, la calidad de vida de los conductores y el riesgo económico de las empresas, mediante la formulación de ideas que permitan crear planes de acción.

4.2 Objetivos específicos.

- Realizar una descripción del problema, estableciendo las variables a estudiar para determinar los parámetros de viabilidad de la investigación.
- Realizar un análisis sociodemográfico de la población trabajadora por medio de una observación directa.
- Utilizar el soporte multimedia de CoPsoQ-istas2 para aplicar el instrumento (encuesta ISTAS-21) en el terminal de transporte de la ciudad de Montería.
- Analizar los datos efectuados bajo los criterios que establece la herramienta ISTAS 21 identificando las dimensiones a estudiar.
- Aplicar por medio del software PLS-SEM – ADANCO un modelo de ecuaciones estructuradas que establezca la relación entre las variables estudiadas, presión del tiempo y las emociones.
- Teniendo los índices de afectación para la salud de los conductores de buses, plantear ideas para planes de acción que permitan mejorar su seguridad y salud emocional.

5. REVISIÓN DE LITERATURA

En el presente capítulo se encuentra expuesta la base conceptual, las definiciones del contexto en general, la teoría anteriormente estudiada hasta la actualidad y los diferentes métodos de cada una de las fases de las variables de investigación tales como la presión del tiempo y las exigencias emocionales.

5.1 Marco Teórico de Presión del Tiempo - Exigencias Emocionales.

En la actualidad y esencialmente en el ámbito organizacional, trabajar bajo presión o disponer de la presión del tiempo al realizar procesos o tareas, ha tratado de crear una habilidad de aumento del desempeño ante la adversidad o en situaciones de gran exigencia. (Ministerio del Trabajo, 2015).

En la práctica podríamos entender el Trabajo Bajo Presión, como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia. La actividad del transporte expone a los trabajadores a diversas situaciones que involucran un componente importante en este caso las exigencias emocionales. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Quienes están de cara a los usuarios con frecuencia presencian o enfrentan violencia, expresada de múltiples formas: agresión verbal, psicológica e incluso física. La condición de riesgo es mayor cuando el trabajador no tiene el control de la situación, como es el caso

de retrasos, lentitud en los desplazamientos por congestión en la vía. (Ministerio del Trabajo, 2015)

5.1.1. Seguridad y salud en el trabajo.

Se define la Seguridad y Salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.(Ministerio de Trabajo, 2015). La NC 18001 conceptualiza la Seguridad y Salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear condiciones, capacidades, cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo (*Centro Universitario Vladimir Ilich Lenin Las Tunas Facultad de Ciencias Técnicas.*, 2008).

Sustentado en este concepto define el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte del sistema de gestión general que comprende el conjunto de los elementos interrelacionados e interactivos, incluida la política, organización, planificación, evaluación y plan de acciones, para dirigir y controlar una organización con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. La seguridad y salud del trabajo se integra a la política y principios de la organización. (“Seguridad y salud del trabajo - EcuRed,” n.d.)

5.1.2. Factores psicosociales del trabajo, Factores de riesgo psicosocial y Riesgos Psicosociales.

Hoy en día, en la información disponible existen tres formas de referirse a las cuestiones psicosociales: Factores Psicosociales de Trabajo, Factores de Riesgo Psicosocial y Riesgos Psicosociales. Con mucha frecuencia se utilizan los tres términos de manera indistinta, no obstante, tienen diferencias marcadas y es necesario tratar de establecerlas. (Moreno, 2011).

Los factores psicosociales del trabajo que pueden producir daño son muchos y de distinto principio. Comprenden aspectos físicos, organizativos de la empresa, características de la tarea y el tipo de relaciones sociales que desarrolla interna y externamente el trabajador (Ramírez, 2017). Estos factores “son complejos y difíciles de concebir, ya que se originan de las percepciones y experiencias del trabajador; comprendiendo múltiples aspectos”. Unos se enfocan al empleado de forma particular, otros se relacionan con las circunstancias y medio ambiente laboral; otros a las características económicas y sociales independientes al lugar de trabajo pero que repercuten en él. (Comité Mixto, O. O., 1986)

Como se ha mencionado, la percepción de factores psicosociales se extiende también al medio existente fuera del ambiente de trabajo y a las características del individuo (por ejemplo: personalidad y actitud); mismas que indisputablemente influyen en la aparición del estrés en el trabajo. (Sauter, et al., 2001).

Otro punto de vista significativo para tomar en consideración es el de los accidentes de trabajo, que sin duda se ven influenciados por los factores psicosociales del trabajo, como falta de comunicación, dificultad de la tarea, turnos rotativos, exceso de trabajo. (Caicoya, M., 2004).

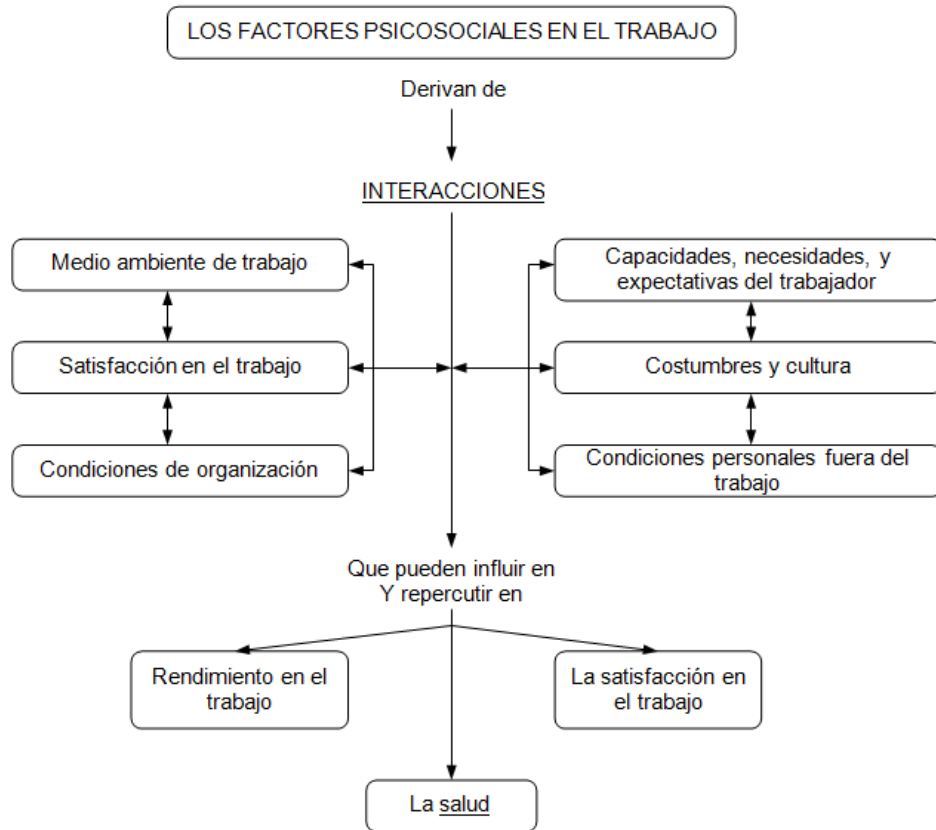


Figura 2. Los factores psicosociales en el trabajo.

Fuente: Comité Mixto, O. O., 1986.

Los factores psicosociales del ambiente laboral pueden ayudar o afectar el desarrollo del trabajo y las circunstancias del medio ambiente de trabajo de los empleados, en otras palabras, si los factores psicosociales son adecuados al contexto laborales y personales de quienes trabajan, ayudan en su desarrollo y crecimiento, mientras que por lo contrario, si se relegan, afectarán su salud y bienestar (Jiménez, 2011). El estrés concerniente con el trabajo sería el agente psicofisiológico intermediario entre una deficiente organización del trabajo y los problemas de salud, físicos y mentales. (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000) citado en Gil-Monte, (2012)

El estudio de la seguridad e higiene del trabajo en la actualidad ya no trata solamente sobre riesgos de seguridad o higiénicos del medio ambiente de trabajo, sino también lo hacen con los factores psicosociales asociados a las circunstancias organizativas del ambiente laboral que indudablemente pueden causar un deterioro en la salud del trabajador; dicho ambiente de trabajo es considerado como un conjunto de factores independientes que actúa sobre el individuo (OMS, 2019) . Los dos cambios más importantes producidos en las empresas, que pueden ser fuente de exposición a factores de riesgo psicosocial son, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo (prolongando la jornada laboral semanal hasta el fin de semana, incremento irregular de horarios con un aumento de horas de trabajo inciertas, y un hecho que agrava lo referido es que el trabajador no tiene control sobre su situación laboral exigente. (Gómez, 2007)

En este contexto los factores de riesgo psicosocial, que son causa de padecimiento de estrés laboral o se transforman en “estresores”, son aquellos que tienen el potencial de causar daños psicológicos, físicos o sociales a las personas expuestas. (Gil-Monte, 2012).

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial: características estresantes del trabajo.

CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO	
CONTENIDO DEL TRABAJO	
CARGA DE TRABAJO/ RITMO DE TRABAJO	Exceso o defecto de la carga de trabajo; falta de control sobre el ritmo; niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
DISEÑO DE LAS TAREAS	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos; trabajo fragmentado o sin sentido; subutilización de capacidades; gran

<i>CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO</i>	
	incertidumbre
HORARIO DE TRABAJO	Trabajo en turnos; horarios inflexibles; horas impredecibles; horarios largos o que no permiten la vida social
ENTORNO DE TRABAJO Y EQUIPO DE TRABAJO	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación de equipos e instalaciones.
CONTEXTO DEL TRABAJO	
FUNCIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA	Comunicación pobre; bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal; falta de definición de los objetivos organizativos
PAPEL EN LA ORGANIZACIÓN	Ambigüedad y conflicto de funciones; responsabilidad por otras personas
DESARROLLO PROFESIONAL	Estancamiento profesional e inseguridad; promoción excesiva o insuficiente; salarios bajos; inseguridad laboral; escaso valor social del trabajo
LATITUD DE DECISIÓN/CONTROL	Baja participación en la toma de decisiones; falta de control sobre sus tareas (el control, particularmente en forma de participación, es también una cuestión contextual y organizativa más amplia)
RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO	Aislamiento social o físico; escasa relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social

<i>CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO</i>	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA PERSONAL	Conflicto entre las exigencias del trabajo y las del hogar; escaso apoyo en el hogar; problemas de dualidad de carreras

Fuente: André, M. et al, (2017)

5.1.3. Sector transporte.

La globalización e internacionalización de la economía, de la tecnología y de las comunicaciones, ha dinamizado el sector transporte, que hoy resulta más exigente para quienes desarrollan su trabajo en este campo. Los estándares de calidad y seguridad deben adaptarse a los exigidos en el mundo entero, lo que demanda un gran esfuerzo para algunos, como es el caso del transporte terrestre. (Ministerio del Trabajo, 2015)

El sector transporte está conformado por una amplia gama de subsectores: transporte regular y no regular de pasajeros y de carga por carretera, por vía acuática, por vía aérea o por ferrocarril; y el servicio de transporte de productos por tuberías. (Ministerio del Trabajo, 2015) Dichos subsectores presentan desarrollos y características muy disímiles en algunos aspectos, pero similares en otros, especialmente en lo que a condiciones de riesgo psicosocial se refiere. Es por ello que para el área de seguridad y salud en el trabajo implica múltiples retos que deben ser afrontados con el soporte de la alta dirección de la organización y del área de gestión del talento humano, para conciliar las exigencias de productividad, calidad y seguridad tanto de los trabajadores como de los usuarios de los servicios de transporte. El sector transporte cuenta con participación pública y privada, en proporción que varía dependiendo del subsector y del área geográfica en la que se presta el

servicio. En el cubrimiento a las diversas zonas del país prevalece la modalidad que se adecúa a las características y al desarrollo vial de la zona. (Ministerio del Trabajo, 2015)

5.1.4. Horario de trabajo.

El horario de trabajo, es decir la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un día...). Indica las horas en las que se da la actividad. La mencionada Directiva lo contempla, como La ubicación temporo-espacial de la jornada, así como la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo. (Cuixart, 2013)

En cuanto al trabajo por turnos, se evidencian en estudios que trabajadores de fin de semana tienen problemas debidos a agotamiento emocional y cambios en el estado de ánimo. Otra cuestión analizada es el trabajo nocturno, trabajos en turnos rotativos y horas de trabajo irregulares. Al respecto se ha demostrado que trabajadores de la salud que laboran en turnos nocturnos tienen mayores niveles de estrés que otros trabajadores.(Deschamps, Olivares, De la Rosa, & Asunsolo, 2011)

Los trabajos a turnos o nocturno exponen al trabajador a problemas en su salud como: insomnio, fatiga, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares, sí como efectos negativos en las relaciones familiares, sociales y profesionales. (Van Stolk, et al., 2012)

5.1.5. Trabajo bajo presión o presión del tiempo.

La presión del tiempo puede ser definido como el resultado de una relación desfavorable entre la cantidad de tiempo disponible y la cantidad de tiempo necesario para completar una tarea (Rastegary y Landy, 1993).

Por lo general, los conductores que se sienten bajo presión de tiempo tienen que llegar a su destino en un momento dado (por ejemplo, el inicio de la jornada laboral), o tan pronto como sea posible (por ejemplo, cuando está prevista una gran cantidad de trabajo). Sin embargo, este tipo de limitaciones de tiempo no son suficientes para provocar la presión del tiempo. Rastegary y Landy (1993) dieron fe que no tener suficiente tiempo crea una sensación de presión del tiempo sólo si el plazo es obligatorio y si violando el plazo conduce a una sanción.

Un límite de tiempo puede ser impuesta por las demandas externas, pero a veces la presión del tiempo puede surgir en ausencia de limitaciones de tiempo específicos (Cœugnet, Charron, Van de Weerdt, Anceaux, y Naveteur de 2011), Posiblemente asociados con factores individuales y / o la aceleración del ritmo de la vida. A menudo considerado como un fenómeno social en los países industriales (Szollos de 2009), La presión del tiempo puede tener una dimensión crónica.

La presión del tiempo crónica podría estar relacionada con el estrés en el contexto de la conducción, como se ilustra en el caso de agotamiento conductor del autobús (Meijman y Kompier, 1998).

La presión del tiempo podría afectar el comportamiento de conducción. Algunos conductores de tiempo-presionados (pero no todos los pilotos - ver Stradling, 2007) Adoptar comportamientos riesgosos de conducción, tales como exceso de velocidad y los adelantamientos peligrosos y las normas de circulación a veces vio-tardío (Cœugnet, Naveteur, Antoine, y Anceaux, presentado para su publicación; Fuller et al., 2009; McKenna, 2005, 2008; Silcock, 2000; Stradling, 2007; Stern, 1998, 1999).

El deterioro de la capacidad de conducción bajo presión de tiempo se ha asociado y concentrado en la emoción de afrontamiento de evitación o de afrontamiento en un estudio de simulador de conductores de autobús (Dorn, Stephen, af Wahlberg, y Gandolfi, 2010). Sin embargo, un sesgo de positividad también se puede sospechar el tiempo que presionó a los conductores, lo cual afecta su seguridad en la carretera.

En vista de la estrecha relación entre la conducción para el trabajo y la experiencia de la presión del tiempo mientras se conduce (Cœugnet et al, presentado para su publicación.; McKenna, 2008), Parece probable que los comportamientos de riesgo son el resultado de un foco de atención excesiva relacionada con el trabajo, sino también de la importancia de los objetivos relacionados con el trabajo.

La impaciencia (en relación con el objetivo del viaje con presumiblemente el deseo de reducir la duración del viaje o de factores de personalidad) podría mediar el efecto de la presión del tiempo en la conducción. Una asociación entre la impaciencia y la presión del tiempo (Marian, 2010).

Como se mencionó anteriormente, las personas son por lo general bajo presión de tiempo cuando existe una discrepancia entre lo que quieren hacer o sentir que deben hacer y lo que realmente pueden ser realizados antes de la fecha límite temporal (Svenson y Benson Iii, 1993), O lo que realmente puede llevarse a cabo teniendo en cuenta que la tarea tiene que ser completado tan pronto como sea posible.

La encuesta francesa sobre las condiciones de trabajo realizada en 2005 por el Departamento de Animación de Investigación, Estudios y Estadística (DARES de 2007) Indicando que el 48% de los empleados " siempre " o " " a menudo sienten prisa, y el 53% admite que su ritmo de trabajo depende de las demandas de trabajo, que tienen que ser completadas inmediatamente.

Este informe rectifica a la presencia frecuente de las limitaciones de tiempo relacionadas con el trabajo. Rastegary y Landy (1993) También indicaron que tales limitaciones de tiempo darían lugar a la presión del tiempo sólo si el individuo se siente como que es obligatorio respetar la fecha límite y si la violación de este límite implica una penalización. Muchos viajes relacionados con el trabajo, incluidos los desplazamientos de trabajo, podría tener consecuencias negativas si los trabajadores están a altas horas laborales.

Para identificar las causas del trabajo bajo presión se hace necesario identificar los factores que afectan directamente al colaborador en la ejecución de sus actividades, como el entorno en que desempeña sus actividades, el clima organizacional y la posibilidad de participar o intervenir en la mejora de los procesos que tiene a cargo (Claudia Sánchez Bravo, 2017).

5.1.6. Efectos del trabajo bajo presión.

La falta de armonía entre el individuo, el puesto de trabajo y la organización se conoce como estrés laboral, el trabajador percibe que no tiene tiempo suficiente para cumplir con las demandas de la organización (Andalia, RubénPupo et al., 2017). Los efectos de esta situación generan ausentismo, enfermedad laboral, deterioro del clima laboral y la eficiencia de la organización.

Los elementos que se revelan como más característicos serían el cansancio emocional, (C.E) caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga etc.; la despersonalización (DP) manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo; y la incompetencia personal (falta de realización personal) (FRP) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo(Martínez, 1997). Cada individuo experimenta el estrés laboral de diferente manera, una situación particular combinada con las características propias de la personalidad, la edad, las necesidades, las expectativas y el estado de salud pueden generar falta de equilibrio que genera el estrés (SANCHEZ, Florencia Cecilia., 2011).

Los síntomas pueden ser físicos, emocionales y de conducta, principalmente se señalan, problemas digestivos, migrañas, espasmos musculares, irritabilidad, depresión, insomnio. Las consecuencias psicológicas se identifican falta de concentración, sensación de desorientación, mal humor, incapacidad para tomar decisiones, consumo de alcohol y

tabaco. Estos afectan al individuo, su familia, sus compañeros de trabajo y su entorno social en general (Dra. Aida Cárdenas Giraudy, 2004)

5.1.7. Emociones en el ambiente laboral.

La emoción es un constructo muy difícil de definir. Parte de su complejidad es que la emoción no es una sola cosa, sino que está representada por múltiples componentes que se reflejan en respuestas fisiológicas, conductuales y subjetiva. En este sentido, (Fridja) sugiere que la emoción es un componente experiencial del afecto y es una apreciación subjetiva de un estado emocional.(Cano, Teorias, Lineas, & Investigacion, 1995)

La emoción es generalmente de corta duración, es muy intensa y está asociada a un estímulo específico. Algunas emociones dentro de esta clasificación son: la rabia, la culpa y el orgullo. Por su parte, el estado de ánimo es más duradero, más difuso, débil o moderado en intensidad y generalmente no tiene un estímulo específico ligado a él.(Icolás & Ohnson, 2017)

Existen diversas clasificaciones o taxonomías que reporta la literatura para describir a las emociones. No obstante, la mayoría de ellas muestra un rango muy amplio de adjetivos para describir a las emociones. Algunos autores como (Ortony y col). prefieren dar una larga lista de emociones sin clasificarlas en positivas o negativas. En este sentido, mencionan por ejemplo al orgullo, pena, culpa, rabia, ira, placer esperanza, felicidad, miedo, ansiedad, susto o celos como algunas de las emociones que experimenta el ser humano. Otros investigadores prefieren clasificar las emociones en términos de positivas o

negativas, agradables o desagradables, activadoras o desactivadora (Barragan & Morales, 2014).

Independientemente de la clasificación que se utilice, queda claro que todas las emociones que se describen en las diferentes taxonomías se experimentan o son motivadas en el ambiente laboral, teniendo importantes consecuencias en el bienestar del trabajador/a, en el ambiente organizacional y en general en la productividad (Blanco, 2006).

5.1.8. Enfoques teóricos de las emociones en el ambiente laboral.

La literatura acerca de los enfoques teóricos y los modelos que abordan las emociones en el ambiente laboral indica que se trata de un área que está en crecimiento y por tanto en la actualidad existe una diversidad de enfoques. La mayoría de ellos aborda y enfatiza específicamente las implicaciones para el manejo de las emociones en un mundo laboral cambiante de ahí la variedad de enfoques metodológicos. No obstante, cuatro enfoques son los que predominan en la literatura y que se mencionan a continuación (Feldman, 2006).

- 1.** La teoría de los eventos afectivos postula que los aspectos del ambiente laboral, incluyendo las condiciones laborales, roles, diseño del trabajo entre otros, inician las emociones en el contexto organizacional. Estos aspectos del trabajo son los que constituyen los "eventos afectivos", detonantes o estresores diarios los cuales actúan sistemáticamente y conllevan a reacciones conductuales o actitudinales que pueden tener un impacto negativo sobre el desempeño laboral. De acuerdo con esta teoría, la frecuencia de estos eventos más que la intensidad son los que determinan los resultados (Blanco, 2006).

2. El trabajo emocional se refiere a cuando los empleados/ as o trabajadores/as requieren desplegar estados emocionales particulares como parte de su trabajo. La disonancia emocional entre lo que sienten y como se tiene que comportar tiene un impacto negativo sobre la salud y efectividad como trabajador/a. Este fenómeno se ha observado especialmente en las personas que trabajan en el sector de servicios y ha despertado un gran cúmulo de investigaciones en los últimos años (Feldman, 2006).

3. Finalmente, la inteligencia emocional, constituye el enfoque más popular en la actualidad. Es un enfoque que termina integrando este campo a pesar de ser controversial, requiriendo consolidarse desde el punto de vista de su solidez teórica y de investigación. Sin embargo, ha puesto sobre el tapete la importancia de que hoy en día las emociones sean un tema fundamental y el considerar el impacto de las emociones en el ambiente laboral (Blanco, 2006).

5.2. Ecuaciones Estructurales SEM (PLS-SEM – ADANCO).

Los orígenes de los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) se encuentran en las técnicas desarrollado hace 90 años por Stewal Wright (Wright 1921), que lo desarrollo en el campo de la genética, cuyo propósito fue el de permitir "el examen de un conjunto de relaciones entre una o más variables independientes, sean estas continuas o discretas" desarrollando una forma de romper las correlaciones observadas en un sistema de ecuaciones matemáticas que describían sus hipótesis respecto a unas relaciones causales.

Estas relaciones entre las variables fueron representadas en un “path diagram”, conociéndose este método como “path analysis”.

No existe ninguna definición que esté consensuada del concepto de modelo de ecuaciones estructurales, aunque hay numerosas definiciones que se han ido formulando a lo largo del tiempo de la que podemos destacar la de Byrne (1998) “un modelo de SEM es una metodología estadística que utiliza un enfoque confirmatorio del análisis multivalente aplicado a una teoría estructural relacionada con un fenómeno determinado”.

Los modelos de ecuaciones estructurales constituyen una de las herramientas más potentes para los estudios de relaciones casuales sobre datos no experimentales cuando las relaciones son del tipo lineal. Esto hace que se haya convertido en una herramienta popular y generalmente aceptada para probar fundamentos teóricos en un gran número de disciplinas. La más relevante sean la economía y las ciencias sociales y del comportamiento que suelen enfrentarse a procesos cuya teoría es relativamente pobre, y suelen carecer de medios para controlar experimentalmente la recogida de información al fin de controlar las variables recogidas.

5.3. Estado Del Arte.

Al pasar el tiempo se han encontrado estudios relevantes acerca de los riesgos psicosociales en los trabajadores y los diferentes factores que los afectan. Sin embargo no se ha hecho un estudio exhaustivo acerca del impacto que genera un deficiente clima de seguridad psicosocial, las exigencias emocionales y la presión del tiempo en la salud y el bienestar de

los conductores, todos estos relacionándolos con la accidentabilidad, por esta razón se hace necesario investigarlo, estudiarlo y analizarlo para comprender adecuadamente los efectos negativos que estas variables producen en el desempeño y estabilidad mental de los trabajadores y como esto afecta a la empresa u organización.

Iniciamos con (Balogun, Shenge, y Oladipo, 2012). En su investigación se tenía como objetivo decidir cómo la presión del tiempo influía en la decisión de la velocidad de impacto y la contundencia del conductor, probaron las teorías de exploración y utilizaron información organizada a partir de 300 conductores de vehículos privados y de negocios elegidos en Lagos, Nigeria, como miembros. Reuniones y encuestas. Los conductores comerciales mostrarán una conducta de conducción fundamentalmente más enérgica que los conductores privados. Se decía que los conductores más jóvenes (aquellos con una madurez de 30 o más jóvenes) mostrarán esencialmente una conducta de conducción más dinámica que los conductores con mayor edad (aquellos con una maduración de 31 o más experimentados) (Casutt, Martin, Keller, & Jäncke, 2014). Respecto a los efectos posteriores de la investigación. El enfoque principal anticipó una propensión fundamentalmente más prominente para que los conductores de negocios demuestren una conducta de conducción fuerte que los conductores privados. Equivalentemente, la segunda metodología anticipó un patrón más notable en el sentido de que los conductores de negocios maduraron 30 o más jóvenes que muestran una conducta de conducción fuerte que los conductores de 31 años o más establecidos. (Clapp et al., 2011). Por último, la tercera metodología anticipó que los conductores dispuestos remotamente mostrarán una inclinación más prominente para mostrar una conducta de conducción contundente que los conductores situados dentro.

Por otro lado, en el año 2013 (Cœugnet, Naveteur, Antoine y Anceaux, 2013) se concretó que realmente poco se piensa sobre los impactos que la presión del tiempo puede tener en la conducta de los conductores. De esta manera, esta exploración dependía de encuestas que tendían a este agujero en la escritura. Estos creadores elaboraron un examen en Francia, cuyos enfoques fueron reconocer los factores situacionales que motivan la presión del tiempo en el asiento del conductor, en segundo lugar, para investigar las respuestas entusiastas de los conductores con limitaciones de tiempo y como tercero para explorar las conexiones entre la presión del tiempo y la conducción peligrosa. Uno de los principales destinos de la investigación fue investigar las respuestas apasionadas que experimentan los conductores obligados por el tiempo. Se realizaron varios estudios con el fin de abordar una cantidad significativa con respecto al tema tratado el primer estudio que se trataba de la autoevaluación en la carretera lo cual fueron encuestados 227 conductores encuestados en la carretera, lo cual 171 de ellos se encontraban laborando, lo cual un gran porcentaje de ellos conducían bajo presión, y explicaron de manera espontánea y reiterada que consideraban importante que se realizaran estudios acerca del tema. Así mismo para el segundo estudio que trataba acerca de la autoevaluación fuera de contexto del comportamiento y las emociones al conducir con una muestra que consistió en 108 encuestados, con 36 encuestados (18 hombres) en cada uno de los siguientes rangos de edad: 23-30,31-45 y 46-60, Los encuestados habían tenido permiso de conducir durante al menos tres años y recorrieron más de 1000 km por año. Con respecto al tercer estudio Autoevaluación fuera de contexto del control de conducción donde la muestra consistió en 110 encuestados (71 hombres), con edades comprendidas entre 18 y 79 (media: 39.04, desviación estándar: 14.42). Tenían una licencia de conducir de 1 a 48 años (media: 18.05, desviación estándar: 11.39) y recorrieron más de 1,000 km por año.

Para el mismo año (Cœugnet et al., 2013) Investigó cómo las respuestas apasionadas identificadas con la presión del tiempo podrían instigar o expandir los ajustes en la velocidad relativa, lo que podría, generar un círculo sin fin, ampliar los sentimientos y potenciar las prácticas de conducción inseguras. Se buscó analizar el impacto de la presión del tiempo en la decisión y la impresión de velocidad y la visión de la longitud en las circunstancias de conducción.

Existe una alta probabilidad de que la presión del tiempo se relacione con una condición de alta promulgación. Además, es concebible que las personas con poco tiempo se concentren según lo programado, lo que provoca el final de la entrada y la agregación de más latidos cardíacos. Lo que, es más, los conductores pueden ser especialmente delicados con respecto a la presión del tiempo debido al hecho de que en muchas circunstancias de atasco en horas pico, los conductores se mantienen firmes para lograr llegar a sus puntos de destinos (por ejemplo, acelerar de una parada o abrumar), lo que puede agregarse a la expansión del tiempo. (Cœugnet, Naveteur, Antoine, & Anceaux, 2013)

Los resultados coincidieron con el deseo de que la presión del tiempo conduzca tanto a la conducción rápida como a la subestimación de la velocidad. Asimismo, destacó que la presión del tiempo provoca la subestimación del término de la excursión que se realizó antes de que un vehículo aversivo se detuviera. Probablemente pensamos que la subestimación de la velocidad y la inestable influencia del tiempo son reconocimientos emocionales que pueden impactar independientemente de si repudian las señales de destino proporcionadas por el velocímetro, el reloj del tablero de instrumentos o incluso los indicadores de tiempo proporcionados por un GPS. (Jeon, Walker, & Yim, 2014)

Para el año 2014 (Bustos, Pareto, & Marchetti, 2014) La exposición a factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo constituye un tema prioritario para la salud ocupacional. El objetivo del estudio fue estimar la asociación entre factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, y autopercepción de salud, en conductores de vehículos de transporte de carga y pasajeros, urbanos e interurbanos, de empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad. Se aplicaron 4 cuestionarios a una muestra de 356 conductores de 4 empresas de transporte, en que 100% fue hombre con una edad promedio de $45,4 \pm 9,7$ años; el 70,8% transporta pasajeros, con jornadas de 11,4 horas/día. Todas las dimensiones de ISTAS-21 resultaron con promedios inferiores a la referencia salvo “trabajo activo y desarrollo de habilidades”. El 93,8% se reportó como “sin alteraciones de salud mental”. Se demostraron asociaciones estadísticamente significativas entre dimensiones del ISTAS 21 con, GHQ-12 y participación en accidentes de tránsito (sólo compensaciones), aun después de ajustar por variables de confusión. Esto permitió el diseño de intervenciones, consensuadas con las empresas, a fin de controlar/eliminar estas exposiciones para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y reducir las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo relacionados.

Posteriormente en el 2016 (Rendon-Velez et al., 2016). El exceso de velocidad debido a la presión del tiempo es un partidario notable de los accidentes automovilísticos. Las investigaciones anteriores muestran que los individuos reaccionan a la presión del tiempo al expandir la acción fisiológica y ajustar su técnica de asignación para disminuir las solicitudes de diligencias. Pensando en el sistema de prueba de manejo actual, exploraron los impactos de la presión del tiempo en las estimaciones del desarrollo del ojo, la distancia del estudiante a través, la acción cardiovascular y respiratoria, la ejecución de la

conducción, el control del vehículo, el desarrollo de los límites, la situación de la cabeza y de uno mismo estado. (Naveteur, Cœugnet, Charron, & Dorn, 2013)

En vista de las especulaciones actuales sobre la conducta humana bajo la presión del tiempo, se separaron tres clases de resultados: primero, ritmo de conducción, segundo, medidas fisiológicas y, tercero, sistemas de conducción. Un modelo de Wickens, Lee, Liu y Gordon-Becker (2004) retrata: la entrada de datos, la efectividad de la preparación de los datos y la ejecución de la ejecución se ven afectadas por los factores estresantes externos (por ejemplo, la tensión para terminar un recado a tiempo). En particular, el modelo de Wickens et al. Representa que los factores de presión externa afectan directamente la naturaleza de la entrada de datos y la ejecución de la empresa.

Para el año 2017 (Guti, Mart, El, & Rivera, n.d.) El presente estudio tiene como objetivo general analizar si el comportamiento agresivo al conducir está relacionado con factores psicosociales de los conductores y con la accidentabilidad en El Salvador. Fue un estudio de tipo ex post facto (Montero & León, 2007); para ello, se aplicaron los diseños retrospectivo y transversal; también se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencionado. La muestra estuvo conformada por 1.012 conductores del transporte público y privado, de ambos sexos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. La media de edad total es de 34.81 años, con una DT de 11.02. En los hombres, la media de edad es de 34.84 años, con DT de 11.15, y en las mujeres, de 34.65 años, con DT de 10.29. Referente a las variables sociodemográficas, 152 (15,0 %) son mujeres y 860 (85,0 %) hombres. De acuerdo con los años de experiencia de conducir, se tienen los grupos de 1 a 5 años, 341 (33,9 %), de 6 a 15 años, 379 (37,7 %), y de más de 16 años, 285 (28,4 %). Los

instrumentos utilizados fueron los siguientes: escala de bienestar laboral (Sánchez-Canovas, 1998); Escala Magallanes de estrés, EMEST (García-Pérez, Magaz-Lago, García-Campuzano, Sandín-Iñigo & Ceregido-Senín, 2011), Cuestionario de salud general, GHQ-12 (Goldberg & Blackwell, 1970), Escala de ansiedad y depresión. EADG (Goldberg, Bridges, Duncan-Jones & Grayson, 1988), Inventario de expresión de la ira del conductor [Driving Anger Expresión Inventory, DAX] (Deffenbacher et al., 2002) y Driving Log (Deffenbacher et al., 2000 y Deffenbacher et al., 2001). En los resultados se encontró que existe una correlación importante entre el comportamiento agresivo con el tipo de vehículo que se conduce, siendo los taxistas, los motociclistas, los conductores particulares, de pick ups y de rastras los que presentan mayor conducción agresiva que los conductores de autobuses y microbuses. También existe una correlación significativa entre la conducción agresiva con el consumo de bebidas alcohólicas, con la ira o cólera al conducir y los accidentes cometidos. El comportamiento agresivo al conducir es explicado, en un 67 %, desde las variables como la conducta agresiva, el enojo al conducir, la conducción arriesgada y el bienestar psicológico de los conductores.

Después de un año, para 2017, (Fitzpatrick, Samuel y Knodler, 2017). En este estudio estuvo la motivación detrás de esta reflexión de flujo fue decidir cómo la presión del tiempo impacta la decisión de la velocidad y la fuerza del conductor. Se tendió a este objetivo al exponer a los miembros a varias ponderaciones de tiempo y explorar los diversos resultados.

Hubo dos especulaciones generales: Los conductores que obtienen un objetivo de tiempo de finalización mejorado elegirán tasas más altas que un grupo de control sin fuerza

motivadora de tiempo. Esta teoría depende del trabajo recientemente examinado por (Schroeder et al., 2011) en el que los encuestados mostraron que "tienen prisa" como la motivación fundamental para acelerar el procedimiento. Los conductores que obtienen un objetivo de tiempo de finalización mejorado realizarán movimientos de conducción más enérgicos que los conductores en un grupo de control sin motivador de tiempo. Esta teoría depende de la elaboración realizada por (et al., 2013) que se encontró en una descripción general en la que los conductores apresurados eran progresivamente enérgicos y estaban obligados a irse a la quiebra mientras conducían que los conductores sin sobretensiones. Este examen ha demostrado que las ponderaciones en el tiempo aumentan las velocidades del conductor, pero además incrementan los movimientos de conducción fuertes que podrían presentar peligros. Mientras que los concentrados de estudios anteriores, por ejemplo, (Beck et al., 2013) han propuesto que las ponderaciones de tiempo incrementarán la conducción dinámica, esta es la prueba principal, que utiliza un sistema de prueba de conducción, que recomienda que las ponderaciones de tiempo influyan en las prácticas de conducción. El azar no obstante la decisión de la velocidad.

La teoría general de este examen fue que los conductores elegirían velocidades más altas y se conformarían con opciones menos seguras cuando estuvieran expuestos a pesos temporales. Cada una de las teorías analizadas en esta investigación demostró que la presión del tiempo conectada a los conductores produjo una conducta progresivamente enérgica y peligrosa. (Winkler, Kazazi, & Vollrath, 2018). Los contrastes medibles más eminentes se originaron a partir de una correlación entre el control y la reunión Muy apresurada. Este examen es una de las principales investigaciones que ha demostrado que el

impacto de la presión del tiempo en la toma de riesgos en una condición de conducción dinámica. (Silla & Gamero, 2018)

5.4. Marco Conceptual.

Al estudiar un tema es necesario conocer la terminología del contexto y manejar adecuadamente las defunciones generales y específicas, de esta manera, se presentan una serie de conceptos que influyen en gran manera en la temática.

- **Accidente laboral.**

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Toro & Torres, n.d.).

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (MINTRABAJO, 2012).

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función (MINTRABAJO,

2012). De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (“Definición legal de accidente de trabajo | Gerencie.com.,” n.d.).

- **Carga laboral.**

Carga de Trabajo es “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”. En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea (Tapia, 2017).

- **Clima laboral.**

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa.

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos y las ventajas y desventajas del liderazgo empresarial, con

los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle. La organización de la empresa deberá estar pensada, entre otras cuestiones, para generar un buen ambiente de trabajo para todos los empleados. (“¿Qué es el clima laboral? | Emprende Pyme,” n.d.)

- **El riesgo.**

El riesgo es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre. La vulnerabilidad o las amenazas, por separado, no representan un peligro. Pero si se juntan, se convierten en un riesgo, o sea, en la probabilidad de que ocurra un desastre (Soldano, 2009). Sin embargo, los riesgos pueden reducirse o manejarse. Si somos cuidadosos en nuestra relación con el ambiente, y si estamos conscientes de nuestras debilidades y vulnerabilidades frente a las amenazas existentes, podemos tomar medidas para asegurarnos de que las amenazas no se conviertan en desastres. La gestión del riesgo no solo nos permite prevenir desastres. También nos ayuda a practicar lo que se conoce como desarrollo sostenible (Habana, 2012).

- **Enfermedad laboral.**

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha

visto obligado a trabajar (MINTRABAJO, 2012). El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes. (“Enfermedad laboral,” n.d.)

- **Factor de riesgo.**

Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Entre los factores de riesgo más importantes cabe citar la insuficiencia ponderal, las prácticas sexuales de riesgo, la hipertensión, el consumo de tabaco y alcohol, el agua insalubre, las deficiencias del saneamiento y la falta de higiene. (“OMS | Factores de riesgo,” 2011).

- **Seguridad psicosocial.**

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son (EU-OSHA, 2019):

- Cargas de trabajo excesivas.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.

- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador (EU-OSHA, 2019).

- **Seguridad vial.**

La seguridad vial es el conjunto de acciones y mecanismos que garantizan el buen funcionamiento de la circulación del tránsito, mediante la utilización de conocimientos (leyes, reglamento y disposiciones) y normas de conducta, bien sea como Peatón, Pasajero o Conductor, a fin de usar correctamente la vía pública previniendo los accidentes de tránsito (Correa, Eleodoro, Pérez, García, & Sosa, 2017).

La seguridad vial se encarga de prevenir y/o minimizar los daños y efectos que provocan los accidentes viales, su principal objetivo es salvaguardar la integridad física de las personas que transitan por la vía pública eliminando y/o disminuyendo los factores de riesgo (Ambiente, 2018).

- **Trabajadores de transporte.**

Trabajadores del sector privado o público, involucrados directamente en la operación del transporte: tripulaciones aéreas (piloto, copiloto, ingeniero de vuelo, auxiliares de servicio a bordo), tripulaciones acuáticas, operador de transporte terrestre (conductor) operador de metro ligero, tranvía, transporte férreo (se incluye el ayudante, auxiliar de tren y el encargado de la atención de los pasajeros), operador de transporte por cable (teleférico, cable aéreo, cable remolcador, funicular).

5.4.1 Referencia legal del sector transporte.

La Constitución Política de 1991 fortaleció el marco normativo que incentiva la participación privada en la infraestructura del sector transporte dentro del proceso de apertura económica, particularmente en lo que atañe a los puertos.

Mediante la Resolución 2646 de julio 16 de 2008, se establecen disposiciones y se precisan responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En el artículo 4 se subraya la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se considera en el proceso de intervención planteado en el presente protocolo.

El sector aeronáutico cuenta con una normatividad específica recopilada en el Reglamento Aeronáutico de Colombia (RAC), actualizado sistemáticamente con base en los diversos decretos emitidos, en especial el Decreto 02742 de junio 24 de 2009 en lo referente a

aspectos relacionados con los tripulantes de cabina y tripulantes de cabina de pasajeros, y particularmente en la normatividad sobre horarios, tiempos de servicio, descansos, características y periodicidad de los entrenamientos, entre otros⁸. Al respecto deben considerarse las normas que se publiquen en fechas posteriores a este protocolo y que modifiquen, adicionen o cambien las anteriormente mencionadas.

Mediante Resolución 1565 de junio 2014, se expide la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) que debe cumplir toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que posea, ensamble, comercialice, contrate o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores. Con su aplicación se busca promover la formación de hábitos y conductas seguras en la vía, y que las empresas elaboren un mapa o ruta mediante las cuales incorporen acciones que garanticen un aporte significativo para la disminución de las altas tasas de accidentalidad. Esta Resolución busca incorporar los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) sobre la situación mundial de la salud en términos de seguridad vial.

En el año 2015 se expidió el Decreto 1079, o Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte, que compila las normas preexistentes para cada subsector.

6. HIPÓTESIS.

Pregunta de investigación.

- ¿Qué impacto genera un deficiente clima de seguridad psicosocial en la salud y el bienestar de los conductores?
- ¿Qué factores de riesgo se impactarían por un deficiente clima de seguridad?

La presión de tiempo está determinada por:

- **HIPÓTESIS 1 (H1):** el efecto de la doble presencia sobre las exigencias cuantitativas.
- **HIPÓTESIS 2 (H2):** El efecto de la doble presencia sobre el ritmo de trabajo
- **HIPÓTESIS 3 (H3):** El efecto de la exigencia cuantitativa sobre el ritmo de trabajo

Adicionalmente,

- **HIPÓTESIS 4 (H4):** El ritmo de trabajo incide directamente sobre las exigencias de esconder emociones.
- **HIPÓTESIS 5 (H5):** La exigencia cuantitativa incide directamente sobre las exigencias de esconder emociones.

7. METODOLOGÍA.

Esta investigación está segmentada bajo un estudio cuantitativo de corte transversal, el cual está orientado a identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales en las empresas de transporte interdepartamental más reconocidas de la ciudad de Montería.

7.1. Recolección De Datos.

En la etapa de recolección de los datos fue necesaria la ayuda de un grupo de encuestadores compuesto por un total de 7 personas previamente capacitadas en la temática, estableciendo un cronograma para aplicar el instrumento de la manera más eficiente dentro de las instalaciones de terminal de transportes de la ciudad de Montería.

7.1.1. Población y área de estudio.

La población a la cual le fue aplicada los instrumentos, tiene la actividad laboral de OPERARIOS – CONDUCTORES (todos hombres), entre un rango de edad de los 30 a 55 años. Estos conductores son provenientes de distintas ciudades de Colombia, ya que las rutas que manejan estas empresas tienen interconexiones a nivel nacional.

7.1.2. Muestra.

El proceso de muestreo fue realizado por conveniencia, aclarando que es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos, en este caso los conductores de buses, son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los conductores para los investigadores. La toma de esta muestra finalizó hasta el punto que los conductores manifestaron que ya se les había aplicado el instrumento, con un total de 81 conductores encuestados, lo que llevó a determinar que se realizaron las encuestas a todos los conductores que tenían asignada rutas o interconexiones en la ciudad de Montería.

7.1.3. Análisis de relaciones y causas SEM.

Este análisis es una técnica estadística que permite conocer la relación entre dos o más variables. Para realizar este análisis se utilizan los coeficientes de correlación, lo cual garantiza la seguridad y veracidad de la información o método de estudio. Las hipótesis dispuestas en esta investigación, dan un enfoque de estudio hacia la variable Presión del Tiempo, la cual por Ritmo de Trabajo (RT), Doble Presencia (DP), y Exigencias Cuantitativas (EXC), dando lugar al factor de afectación ante las variables Exigencias Emocionales (EXIEMO) y Exigencias de Esconder Emociones (EXIESEMO).

Para esta etapa se utilizó el software SPSS Statistics y ADANCO 2.0.1, en los cuales se estableció el modelo de estudio estructurado mediante los siguientes pasos:

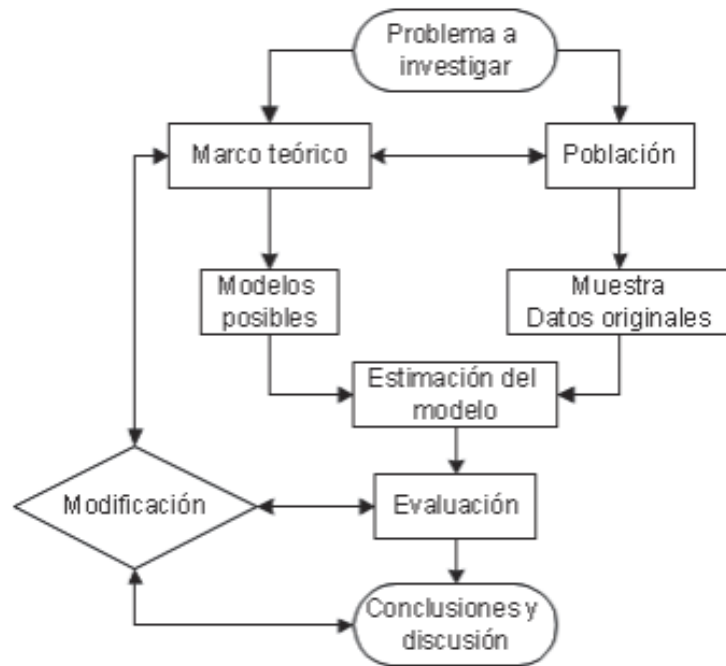


Figura 3. Diagrama de flujo para el método SEM

Fuente: Verdugo Alonso et al., 2008

7.2. Método CoPsoQ-ISTAS 21.

El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método, y especialmente en las que se describen a continuación. El incumplimiento de estas condiciones supondría quebrantar la licencia de uso del método.

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ-istas21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo. La evaluación de riesgos es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva.

El método CoPsoQ-istas21 debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable.

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional.

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

En este estudio se utilizará la metodología CoPsoQ-ISTAS 21, por ser un instrumento ampliamente utilizado a nivel internacional, adaptado en países como España, Colombia y Chile, en donde se han obtenido valores de referencia para la comparación con estudios de evaluación realizados. El método ofrece en su sitio web una aplicación informática que ayuda al técnico evaluador en el proceso de análisis de los resultados, permite identificar las áreas y puestos de trabajo expuestos y priorizar las medidas preventivas.

7.2.1 Validación del instrumento CoPsoQ-ISTAS 21.

A partir del vínculo establecido a través del Programa de Formación que desarrolla el Instituto Laboral Andino en Colombia, en el año 2010 se posibilitó el acercamiento entre la Universidad Nacional de Colombia y la Escuela Nacional Sindical con el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS). (Nelson & Suárez, 2016)

Una primera materialización de esta colaboración se llevó a cabo en noviembre del 2010, cuando se organizó un taller dictado por el Psicólogo Social y Auditor acreditado en prevención de riesgos laborales Rafael Torrente acerca de la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales desde una perspectiva sindical, y la encuesta CoPsoQ ISTAS 21.(Nelson & Suárez, 2016)

La motivación lograda mediante la realización del taller llevó a la propuesta de efectuar el proceso de adaptación para Colombia de este cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, lo cual se concretó bajo la orientación de Salvador Moncada y Rafael Torrente por parte de ISTAS y la coordinación de Jairo Ernesto Luna y Mireya Gutiérrez de la Universidad Nacional de Colombia.(Nelson & Suárez, 2016)

El plan de trabajo acordado partió de la constitución del grupo de trabajo colombiano; en el proceso participaron profesionales relacionados con el tema de salud y trabajo con trayectoria docente e investigativa de la Universidad Nacional de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana, la Universidad Piloto de Colombia, la Secretaria Distrital de Salud de Bogotá y la Escuela Nacional Sindical de Medellín.(Nelson & Suárez, 2016)

Las herramientas que se utilizaron para analizar los datos y hacer la estadística del estudio, fueron SPSS, dado que la naturaleza del estudio es de tipo estadístico por que se usaron métodos como el análisis factorial para determinar el grado de validez y el alfa de Cronbach que indicó el nivel de confiabilidad.(Nelson & Suárez, 2016)

Para la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach se tuvo en consideración la interpretación que George y Mallery sugieren:

Si $\alpha > 0.9 \Rightarrow$ excelente

Si $\alpha > 0.8 \Rightarrow$ bueno

Si $\alpha > 0.7 \Rightarrow$ aceptable

Si $\alpha > 0.6 \Rightarrow$ cuestionable

Si $\alpha > 0.5 \Rightarrow$ pobre

Si $\alpha < 0.5 \Rightarrow$ inaceptable (DARREN & MALLERY, (2003).

Se realizó el análisis a cada uno de los servicios verificando inicialmente la pertinencia de utilizar el análisis factorial a partir del análisis de la matriz de correlación mediante el test de esfericidad de barlett y la medida de adecuación muestral de kayser-meyer-olkin, se extrajeron los factores por el método de componente principales y se determinó el número de factores a partir de la regla de kaiser y el criterio del porcentaje de la varianza, finalmente, se interpretaron los factores mediante el cálculo de puntuaciones factoriales.(Nelson & Suárez, 2016)

- **Análisis de la matriz de correlación.**

Este análisis permite identificar las Inter correlaciones altas o bajas entre las variables, considerando las altas, aquellas con un nivel de significancia menor a 0,05. Si las correlaciones entre todas las variables son altas, es apropiado realizar el análisis factorial.(Nelson & Suárez, 2016)

Tabla 2. Matriz de correlaciones

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
	P1	1,000	,463	,424	,226	,388	,315
	P2	,463	1,000	,544	,221	,453	,363
Correlación	P3	,424	,544	1,000	,062	,310	,321
	P4	,226	,221	,062	1,000	,246	,260
	P5	,388	,453	,310	,246	1,000	,562
	P6	,315	,363	,321	,260	,562	1,000
	P1		,000	,000	,005	,000	,000
	P2	,000		,000	,006	,000	,000
Sig.	P3	,000	,000		,242	,000	,000
(Unilateral)	P4	,005	,006	,242		,002	,001
	P5	,000	,000	,000	,002		,000
	P6	,000	,000	,000	,001	,000	

De acuerdo con la *tabla 2*, se observan en su mayoría valores críticos pequeños lo que indica correlaciones aceptables entre los ítems, siendo en primera instancia adecuado realizar el análisis factorial. Las P representadas en la *tabla2*, son los 6 grandes grupos de las dimensiones psicosociales sustentadas por istas21. Ver en la *tabla 7*.

- **Análisis del coeficiente KMO y de la prueba de esfericidad de Bartlett.**

El análisis de estos estadísticos de medida de adecuación aportó información sobre la pertinencia o no de la aplicación del análisis factorial.(Nelson & Suárez, 2016)

Medida de adecuación muestral de Kaiser- Meyer-Olkin.	,767
Chi-cuadrado Prueba de esfericidad aproximado de Bartlett G1	185,155
Sig.	15,000

La *tabla 3*, indica que los valores de los coeficientes de correlación parciales son pequeños debido a que el $KMO = 0,767$ tiene un valor alto, además la prueba de Bartlett indica que se rechaza la hipótesis nula: matriz de correlaciones igual a una matriz identidad. Los dos indicadores muestran la pertinencia de realizar un análisis factorial para las variables escogidas.(Nelson & Suárez, 2016)

- **Extracción y determinación del número de factores.**

Como se indicó en el diseño metodológico, se utilizó el método de componentes principales para la extracción de los factores, lo que implicó el análisis de las communalidades y la varianza total explicada.(Nelson & Suárez, 2016)

Tabla 3. Comunalidades. Exigencias psicológicas

	Inicial	Extracción
P1	1,000	,521
P2	1,000	,661
P3	1,000	,728
P4	1,000	,697
P5	1,000	,604
P6	1,000	,570

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La tabla 4, muestra que para las variables P1 y P6 (seguimiento eficaz de los casos presentados) la comunalidad es baja, lo que indica que las variables son explicadas por el método en un 52,1% y 57,0% respectivamente de su variabilidad original. Teniendo en cuenta que lo apropiado es que cada variable sea explicada por un porcentaje mayor al 60%. Se concluye que estas variables no están muy bien representadas por los factores, por lo tanto se determinó la posibilidad de eliminar estos ítems.(Nelson & Suárez, 2016).

Tabla 4. Varianza total explicada. Exigencias psicológicas

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% Acumulado
1	2,780	46,331	46,331	2,780	46,331	46,331
2	1,002	16,706	63,036	1,002	16,706	63,036
3	,785	13,083	76,119			
4	,575	9,586	85,705			
5	,482	8,034	93,738			
6	,376	6,262	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la *tabla 5*, se observan los valores propios que, de acuerdo con el criterio de Kaiser solamente en dos casos el autovalor es mayor a la unidad, lo que indica que se toma dos factores que explican tan solo el 63,036 % de la variabilidad acumulada, lo cual no es satisfactorio de acuerdo con el criterio del porcentaje de la varianza, por lo que se observa que si se toman tres factores ya es adecuada la varianza acumulada explicada y que el autovalor se encuentra en el límite inferior (0,7) para ser tomada, al ser necesario tres factores para explicar la estructura de los datos originales no se puede validar el constructo de estas variables pues la hipótesis corresponde a que sea un factor que explique la variabilidad acumulada de forma satisfactoria (entre el 75% y 80%).(Nelson & Suárez, 2016)

Tabla 5. Matriz de componentes. Exigencias psicológicas.

	Componente	
	1	2
P1	,704	-,159
P2	,776	-,245
P3	,676	-,520
P4	,416	,724
P5	,748	,211
P6	,702	,278

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Se observa en la *tabla 6*, la variable con menor carga factorial (porcentaje de la variable original explicado por el factor) es la variable P4, indica que ésta pudo ser representada mejor por otro factor o genera ruido en el análisis, de esta forma se sugirió quitar la variable para subir el valor que expresa la variabilidad explicada con un solo factor y así, poder

validar el constructo en base a las variables abordadas en exigencias psicosociales.(Nelson & Suárez, 2016)

Tabla 6. Resumen del análisis exploratorio de exigencias psicosociales.

TABLAS	VALORES	OBSERVACIONES
Matriz de correlaciones	Todos se encuentran con un valor menor a 0.05	Las correlaciones son más altas entre las variables, lo que indica que en una primera instancia es adecuado continuar con el análisis factorial
KMO y prueba	< KMO= 0,762 < Bartlett= 0,000	Los dos indicadores muestran la pertinencia de realizar un análisis factorial para las variables escogidas, aunque se disminuyó un poco.
Comunalidades	p1= .499 p2= .617 p3= .505 p5= .558 p6= .484	En general las variables se encuentran con un porcentaje inferior al 60%.
Varianza total explicada	El porcentaje de varianza acumulada es 53,253% con un auto valor de 2,663	Este factor explica una varianza acumulada muy próxima a 55% mejorando el valor obtenido en el análisis anterior (varianza acumulada = 46,331%).
Matriz de componentes	p1=0,707 p2=0,785 p3=0,711 p5=0,711 p6=0,695	Los ítems tienen buenos valores ya que superan con un amplio margen el 60%, sosteniendo aún la validación del constructo para estos ítems.

7.3. Identificación de Dimensiones y Variables en el Instrumento.

7.3.1. Dimensiones Psicosociales.

A continuación, se desarrollan las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas²¹. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que las veinte dimensiones se presentan una por una pero integradas en los grandes grupos mencionados anteriormente: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social, y resumidas en la tabla siguiente.

Tabla 7. Dimensiones psicosociales.

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo

Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Fuente: CoPsoQ- ISTAS-21

7.3.2. Variables.

La variable es "una propiedad o característica observable en un objeto de estudio, que puede adoptar o adquirir diversos valores y esta variación es susceptible de medirse" (Tapia. 2000)

Entendemos por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores, es decir, que puede variar, aunque para un objeto determinado que se considere puede tener un valor fijo". Sabino (1980)

Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. . . son conceptos clasificatorios que

permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición". Briones (1987)

- **Presión del tiempo.**

Al definir en capítulos anteriores el contexto del trabajo bajo presión, con base a las referencias de estudios anteriormente realizados, se puede sustentar como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia, el trabajo bajo presión implica, mayor carga de trabajo, responsabilidad, menor cantidad de tiempo disponible. Podemos atribuir las exigencias físicas (carga física de trabajo) y exigencias psicológicas (carga psíquica de trabajo), que inciden sobre la persona en el desarrollo de su puesto de trabajo (Interactive Training Advanced Computer Applications ITACA), 2006, p. 9). Con respecto a lo anterior, la presión del tiempo influye en el ritmo de trabajo, incluyendo el esfuerzo físico y mental donde los trabajadores se ven sometido en un determinado periodo de tiempo; está relacionada directamente con el rendimiento, se considera un factor de riesgo en el ámbito laboral. (Rivera, 2017).

La exigencia física con el tiempo ha disminuido, aumentando las exigencias en los puestos de trabajo más ergonómicos y exigencias de trabajo, puede variar por factores como la edad, sexo, turnos, ambiente y horario de trabajo (Santibañez y Sánchez, 2007, p. 224).

El ritmo de trabajo puede verse disminuido cuando se presenta una carga excesiva de trabajo, generando fatiga, que se manifiesta en malestar, bajo rendimiento en calidad

como en cantidad e insatisfacción. Cuando se da una sobrecarga y el tiempo asignado para la entrega de tareas fijado es muy corto esto se refiere a las exigencias cuantitativas. En este caso la familia pasa a segundo plano obteniendo así un alto grado de doble presencia, donde no tienes tiempo para dedicarle ni la posibilidad de realizar alguna actividad recreativa o física, se sacrifican horas de sueño, duermes poco y de muy mala calidad, se irrita y se está expuesto a adquirir enfermedades como apatía y depresión y eso se refleja en un bajo de rendimiento laboral. (Rivera, 2017)

- **Ritmo de trabajo (RT).**

La sobrecarga cualitativa y cuantitativa de trabajo se han vinculado con medidas subjetivas de insatisfacción en el trabajo, tensión laboral, despersonalización / desarrollo personal y objetivas de accidentes en el trabajo y ausentismo. Otros estudios (Lee y Ashforth, 1993), evidencia la relación positiva entre la alta carga de trabajo / presión de trabajo y la despersonalización.

El ritmo de trabajo es un factor importante de carga de trabajo asociado al estrés laboral y la presión en el trabajo; se remarca el ritmo de trabajo impuesto por una máquina, como un factor principal para desencadenar situaciones de estrés, ya que el trabajador está imposibilitado de realizar cualquier acción o regulación en la máquina para regular su ritmo de trabajo. Se relaciona las consecuencias adversas de trabajar bajo el ritmo impuesto por una máquina y la ocurrencia de accidentes laborales. (Van Stolk, et al., 2012)

- **Doble presencia (DP).**

En el desarrollo del método ISTAS 21 CoPsoQ, se incluyen las dimensiones, doble presencia y estima. La doble presencia hace referencia a las diferencias en las ocupaciones, profesiones y/o actividades desarrolladas por hombres y mujeres, generalmente las mujeres ocupan trabajos en condiciones con más desventajas en comparación con los hombres. Así también las mujeres se encargan de la mayor parte del cuidado del hogar; por lo que gastan mayor energía que los hombres. Este doble esfuerzo, trabajo y hogar se le conoce como doble presencia, ya que habitualmente los dos trabajos son desarrollados en modo sincrónico. La estima es la dimensión psicosocial que hace referencia al reconocimiento dado por los superiores y del esfuerzo realizado para ejecutar las tareas. (Moncada, et al., 2014)

- **Exigencias cuantitativas (EXC).**

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 (con el que comparten origen en muchos casos) y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a trabajar más) o con la inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo (obligando a

hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

- **Exigencias emocionales (EXIEMO).**

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas. En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar, por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de ciudades por recorrer, o pasajeros por llevarlos a su destino, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

- **Exigencias de esconder emociones (EXIESEMO).**

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios

sociales o de protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. También pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Tabla 8. IDENTIFICACION DE VARIABLES

IDENTIFICACION DE VARIABLES			
DIMENSIONES	ITEM	CONDUCTA O SITUACIÓN	SIGLA
Exigencias psicológicas en el trabajo	1	Exigencias cuantitativas	EXC
	2	Ritmo de trabajo	RT
	3	Exigencias emocionales	EXIEMO
	4	Exigencia de esconder emociones	EXIESEMO
Conflicto trabajo-familia	1	Doble presencia	DP

IDENTIFICACION DE VARIABLES			
DIMENSIONES	ITEM	CONDUCTA O SITUACIÓN	SIGLA
Control sobre el trabajo	1	Influencia	INF
	2	Posibilidades de desarrollo	PSD
	3	Sentido del trabajo	SDT
Apoyo social y calidad de liderazgo	1	Apoyo social de los compañeros	ASC
	2	Apoyo social de superiores	ASS
	3	Calidad de liderazgo	CLD
	4	Sentimiento de grupo	STG
	5	Previsibilidad	PREV
	6	Claridad de rol	CLR
	7	Conflicto de rol	CDR
Compensaciones del trabajo	1	Reconocimiento	REC
	2	Inseguridad sobre el empleo	ISE
	3	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	ISCT

IDENTIFICACION DE VARIABLES			
DIMENSIONES	ITEM	CONDUCTA O SITUACIÓN	SIGLA
Capital social	1	Justicia	JUST
	2	Confianza vertical	CZV

7.3.3. Escala de medición.

Las escalas son instrumentos de medición o pruebas psicológicas que frecuentemente son utilizadas para la medición de actitudes. Summers (1982) define el término actitud como la “... suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico,” (p. 158). La actitud se expresa por medio de opiniones, por ejemplo, una persona que expresa su opinión sobre la caída del muro de Berlín y la reciente desintegración de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, refleja una actitud específica sobre los hechos referidos. (Briones, 1995)

En una escala de medición de actitudes no interesa propiamente la opinión o el conjunto de palabras que expresa la persona. Lo que en realidad es importante es la actitud de quién opina. La escala de medición de actitudes analiza los pensamientos y sentimientos de la persona hacia los hechos ya especificados.

Las actitudes pueden medirse a través de diversos tipos de escalas entre las que destacan la escala de actitudes tipo Likert y el escalograma de Guttman. (Briones, 1995)

7.3.4. Escala de Likert.

Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Es una estructura que presenta un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos. (Elena & Rave, 2005). En consecuencia, este tipo de escala mide actitudes, es decir, que se emplea para medir el grado en que se da una actitud o disposición de los encuestados sujetos o individuos en los contextos sociales particulares (Morales, 2003). El objetivo es agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma verbal, para poder luego operar con ellos, como si se tratará de datos cuantitativos para poder analizarlos correctamente.

Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (x) la casilla que corresponda, teniendo en cuenta que:

- **El cero (5)** si **nunca** ha experimentado esa conducta en absoluto.
- **El uno (4)** si la ha experimentado **solo alguna vez**.
- **El dos (3)** si la ha experimentado **algunas veces**.
- **El tres (2)** si la ha experimentado **muchas veces** y
- **El cuatro (1)** si la ha experimentado **siempre**.

Tabla 9. Escala de Likert

<i>Utilice la valoración del 1 al 5 según la siguiente escala:</i>				
1	2	3	4	5
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
<i>Marque con una X su respuesta.</i>				

7.4. Procedimiento Para La Aplicación Del Método.

En la siguiente tabla se resume el procedimiento para la aplicación del instrumento CoPsoQ-ISTAS21 en los conductores de las empresas de transporte:

Tabla 10. Resumen del Proceso de Intervención del Método CoPsoQ-ISTAS21

FASE	DESCRIPCIÓN
PRESENTACIÓN DEL MÉTODO	<ul style="list-style-type: none">• Presentación del método CoPsoQ-ISTAS 21
PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO	<ul style="list-style-type: none">• Adaptación del cuestionario.• Acordar el mecanismo de distribución, respuesta y recogida del cuestionario• Socialización a la plantilla.
TRABAJO DE CAMPO	<ul style="list-style-type: none">• Distribución, respuesta y recogida.
ANÁLISIS	<ul style="list-style-type: none">• Informatización de datos.• Interpretación de resultados.
PRIORIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Importancia de las exposiciones problemáticas.• Propuesta de medidas preventivas.
PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none">• Planificación de la acción preventiva.• Ejecución, seguimiento y evaluación de medidas preventivas.

Fuente: CoPsoQ-ISTAS21

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en las empresas transporte interdepartamentales en montería. Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

8.1. Análisis Sociodemográfico

La tasa de respuesta en las empresas de transporte ha sido del 100,0% (contestaron 81 trabajadores/as de los 81 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 11. Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Conductores 8100,0% [N=81]
Sexo	Mujer 0,0% [N=0] (*)
	Hombre 100,0% [N=81]
Departamento o sección	OPERARIOS 8100,0% [N=81]

Tabla 12. Sexo

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	81	100,0%
No contesta	0	
Total	81	

Tabla 13. Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	2	2,5 %
Entre 31 y 45 años	38	46,9 %
Más de 45 años	41	50,6 %
No contesta	0	
Total	81	

Teniendo esta información es necesario aclarar que estas empresas de transporte solo disponen de trabajadores hombres los cuales tienen un rango de edad de los 30 a 55 años.

8.2. Prevalencia de la Exposición.

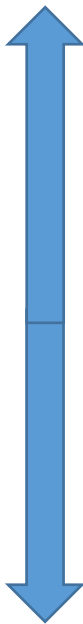
La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). En este apartado se presentan los resultados de

prevalencia de exposición en las empresas transporte interdepartamental, para cada puesto de trabajo, departamento o sección. Se pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en estas empresas, su localización y posibles desigualdades.

8.2.1. Exposiciones.

La *tabla 7* presenta la prevalencia de exposición en las empresas transporte (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 14. Exposiciones en las en la situación más desfavorable para la salud

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS</p>	Ritmo de trabajo	81,5	8,6	9,9
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	81,5	18,5	0
	Exigencias emocionales	71,6	17,3	11,1
	Doble presencia	70,4	22,2	7,4
	Conflicto de rol	61,7	17,3	21
	Exigencias de esconder emociones	58	25,9	16
	Inseguridad sobre el empleo	58	29,6	12,3
	Exigencias cuantitativas	53,1	16	30,9
	Claridad de rol	29,6	23,5	46,9
	Sentimiento de grupo	21	29,6	49,4
	Posibilidades de desarrollo	18,5	38,3	43,2
	Sentido del trabajo	18,5	25,9	55,6
	Apoyo social de superiores	18,5	44,4	37
	Apoyo social de compañeros	9,9	38,3	51,9
	Previsibilidad	8,6	44,4	46,9
	Influencia	7,4	29,6	63
	Calidad de liderazgo	7,4	51,9	40,7
	Reconocimiento	0	0	100
Confianza vertical	0	1,2	98,8	
Justicia	0	1,2	98,8	

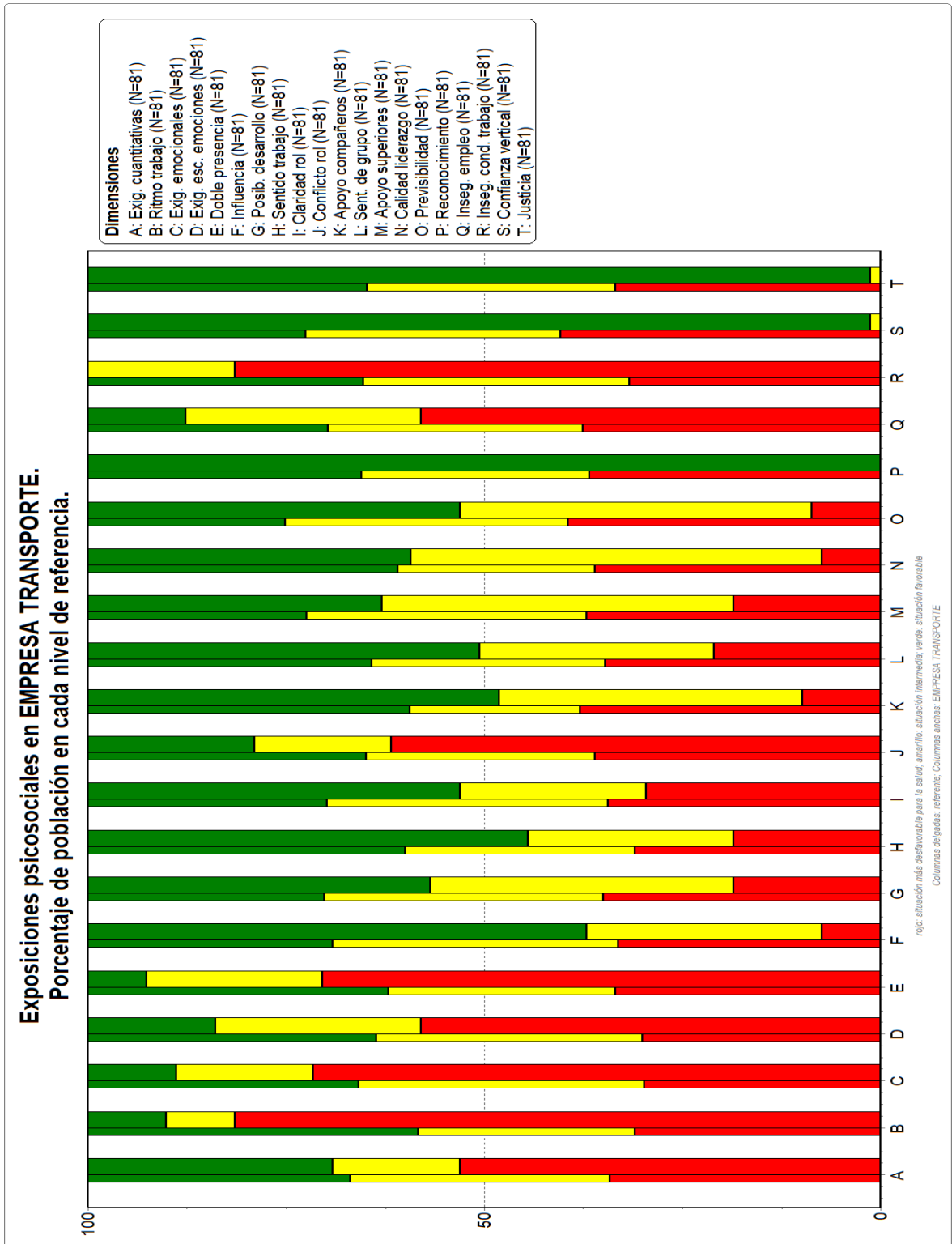


Gráfico 1. Exposiciones psicosociales en las empresas de transporte (% de población en cada nivel de referencia)

En la *tabla 15*, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Tabla 15. Localización de las exposiciones en las empresas transporte.

DEPARTAMENTO	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
Conductores	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Hombres	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

8.3. Exposición Dimensión a Dimensión.

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 8.3.1 de este estudio.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES:** en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN EMPRESA TRANSPORTE:** En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN:** En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en las empresas transporte, facilitando la determinación de su origen.

- PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO: Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento o sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo. De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 8.3.2 de este estudio.

(Teniendo en cuenta que estas empresas sus conductores son hombres e igual departamento se relacionarán las gráficas solamente del PUESTO DE TRABAJO, ya que todas representan el mismo resultado)

8.3.1. Ritmo de trabajo.

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

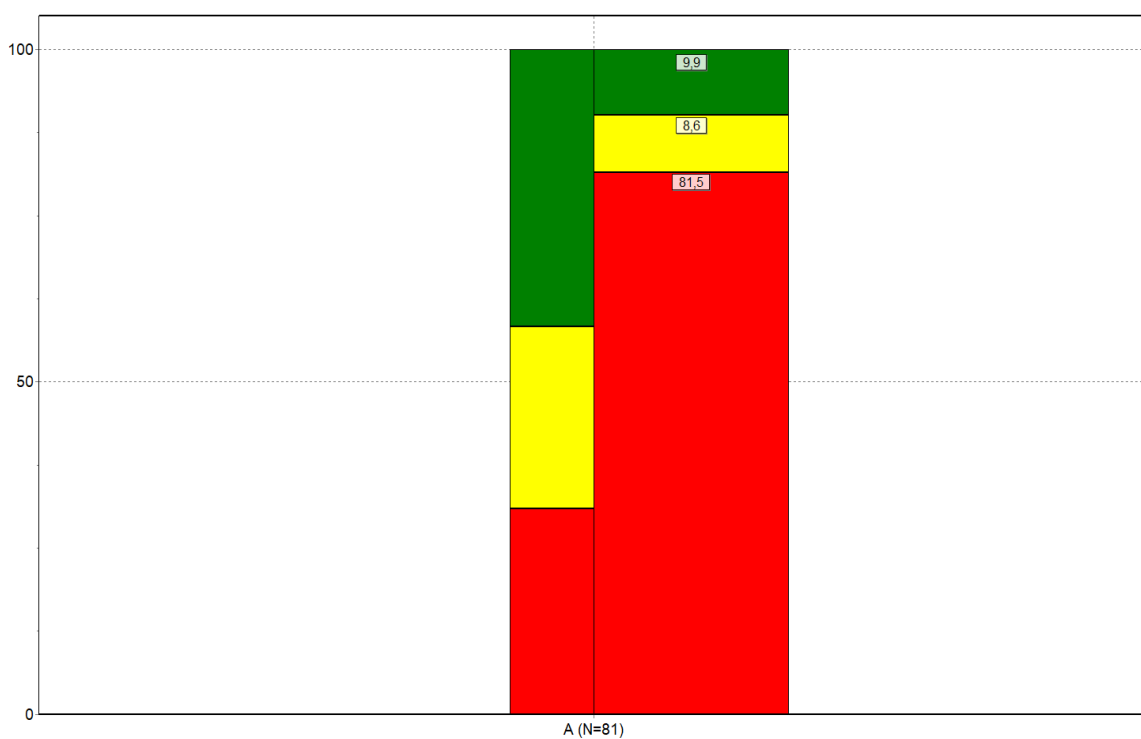


Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Ritmo de trabajo

Tabla 16. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	67,9 [N=55]	7,4 [N=6]	24,7 [N=20]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	64,2 [N=52]	13,6 [N=11]	22,2 [N=18]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	58,0 [N=47]	19,8 [N=16]	22,2 [N=18]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 81,5% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 8,6% a la intermedia y un 9,9% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

8.3.2. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios.

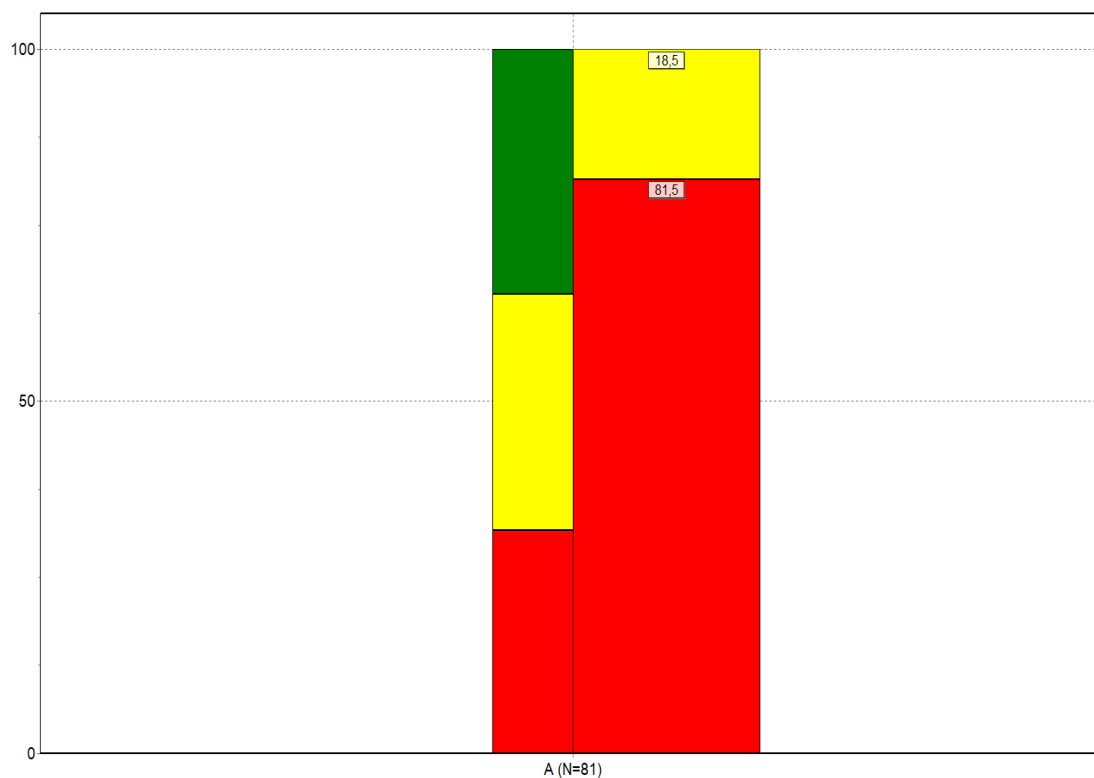


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Condiciones de trabajo

Tabla 17. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	37,0 [N=30]	38,3 [N=31]	24,7 [N=20]	[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	50,6 [N=41]	13,6 [N=11]	35,8 [N=29]	[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	46,9 [N=38]	27,2 [N=22]	25,9 [N=21]	[N=0]
Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	91,4 [N=74]	8,6 [N=7]	0,0 [N=0]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 81,5% de trabajadores/as de las empresas transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 18,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

8.3.3. Exigencias emocionales

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

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición en: horas, número de pacientes, etc., puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

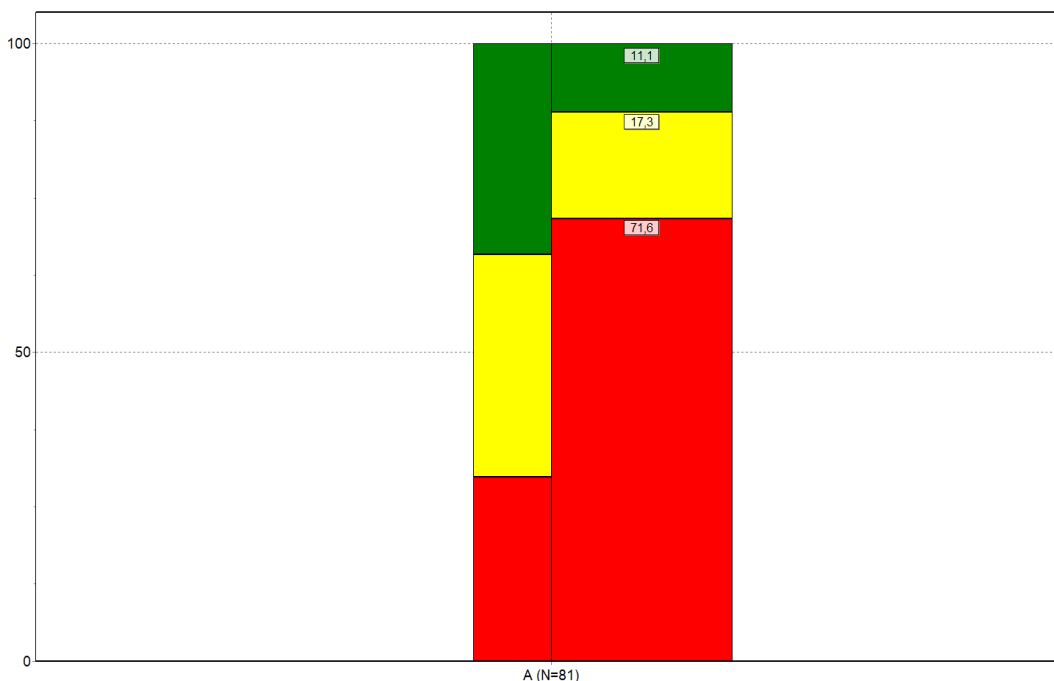


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias emocionales

Tabla 18. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	55,6 [N=45]	22,2 [N=18]	22,2 [N=18]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los	3,7 [N=3]	12,3 [N=10]	84,0 [N=68]	[N=0]

problemas personales de otros?				
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	34,6 [N=28]	48,1 [N=39]	17,3 [N=14]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	64,2 [N=52]	14,8 [N=12]	21,0 [N=17]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 71,6% de trabajadores/as de las empresas transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 17,3% a la intermedia y un 11,1% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

8.3.4. Doble presencia.

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

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

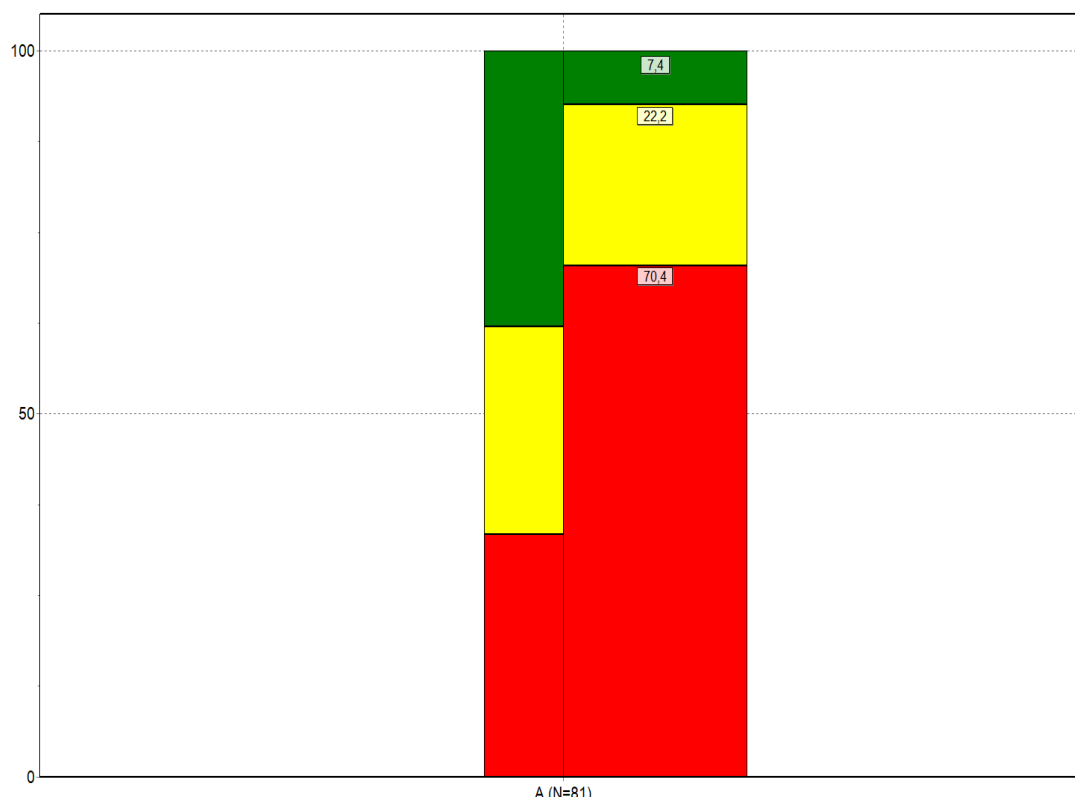


Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Doble presencia.

Tabla 19. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	50,6 [N=41]	16,0 [N=13]	33,3 [N=27]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	38,3 [N=31]	39,5 [N=32]	22,2 [N=18]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	45,7 [N=37]	22,2 [N=18]	32,1 [N=26]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	42,0 [N=34]	28,4 [N=23]	29,6 [N=24]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 70,4% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 22,2% a la intermedia y un 7,4% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

8.3.5. Conflicto de rol.

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

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

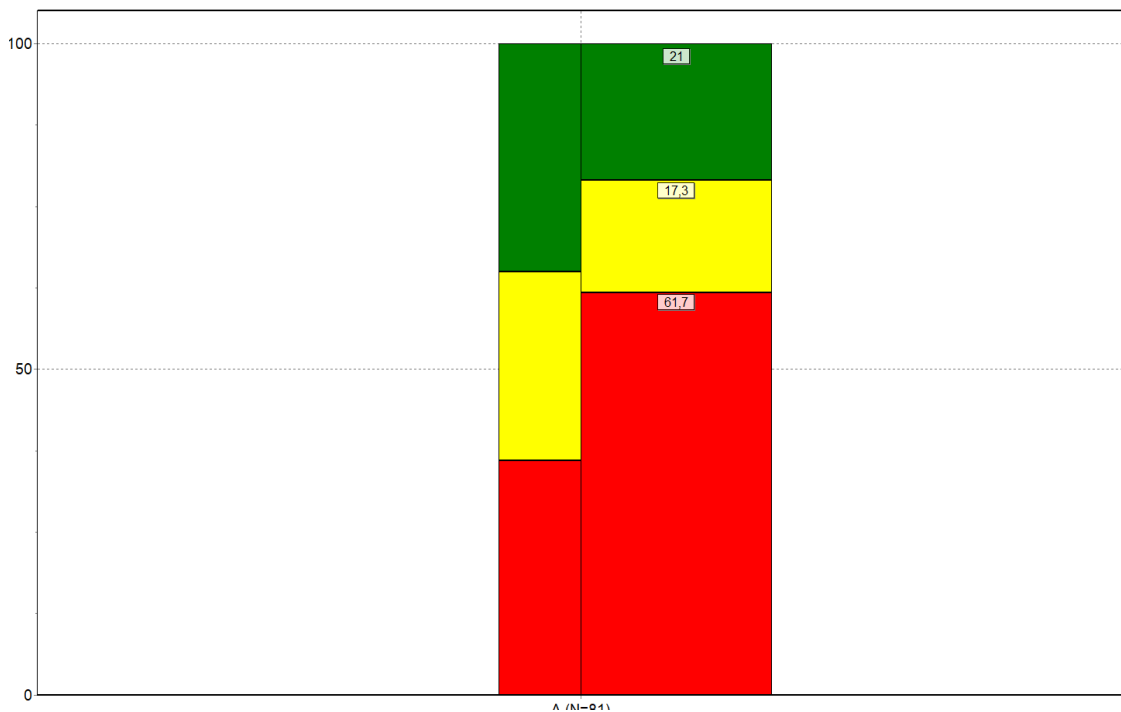


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Conflicto de rol

Tabla 20. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	54,3 [N=44]	22,2 [N=18]	23,5 [N=19]	[N=0]
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	18,5 [N=15]	19,8 [N=16]	61,7 [N=50]	[N=0]
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	43,2 [N=35]	25,9 [N=21]	30,9 [N=25]	[N=0]
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	21,0 [N=17]	18,5 [N=15]	60,5 [N=49]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 61,7% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 17,3% a la intermedia y un 21% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

8.3.6. Exigencias de esconder emociones.

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

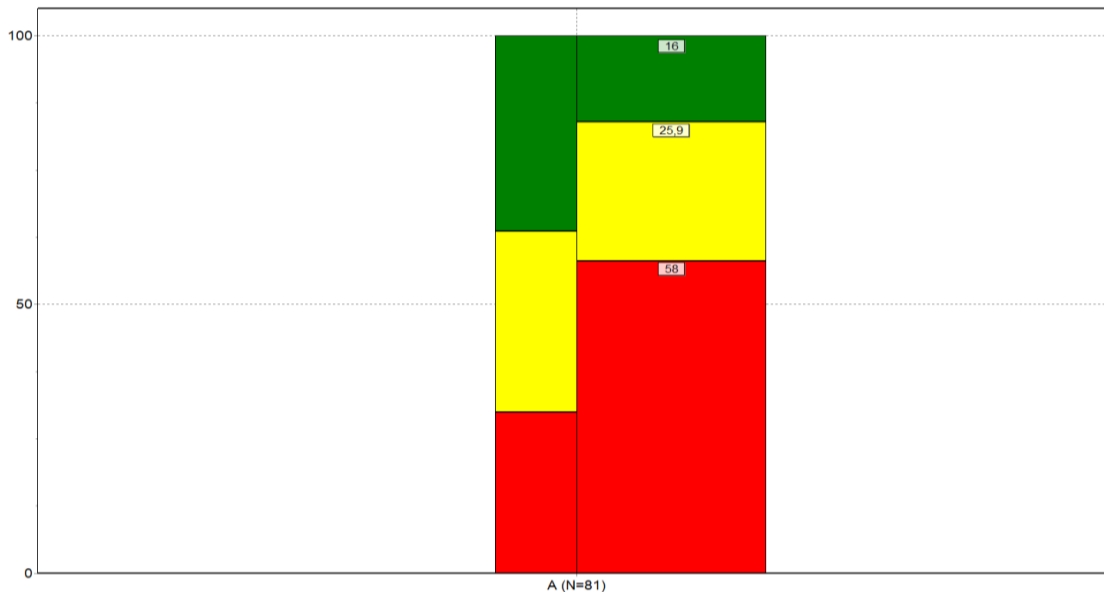


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias de esconder emociones.

Tabla 21. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	53,1 [N=43]	32,1 [N=26]	14,8 [N=12]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta

	%	%	%	N
¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	51,9 [N=42]	23,5 [N=19]	24,7 [N=20]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	55,6 [N=45]	25,9 [N=21]	18,5 [N=15]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	65,4 [N=53]	13,6 [N=11]	21,0 [N=17]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 58% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 25,9% a la intermedia y un 16% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

8.3.7. Inseguridad sobre el empleo.

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

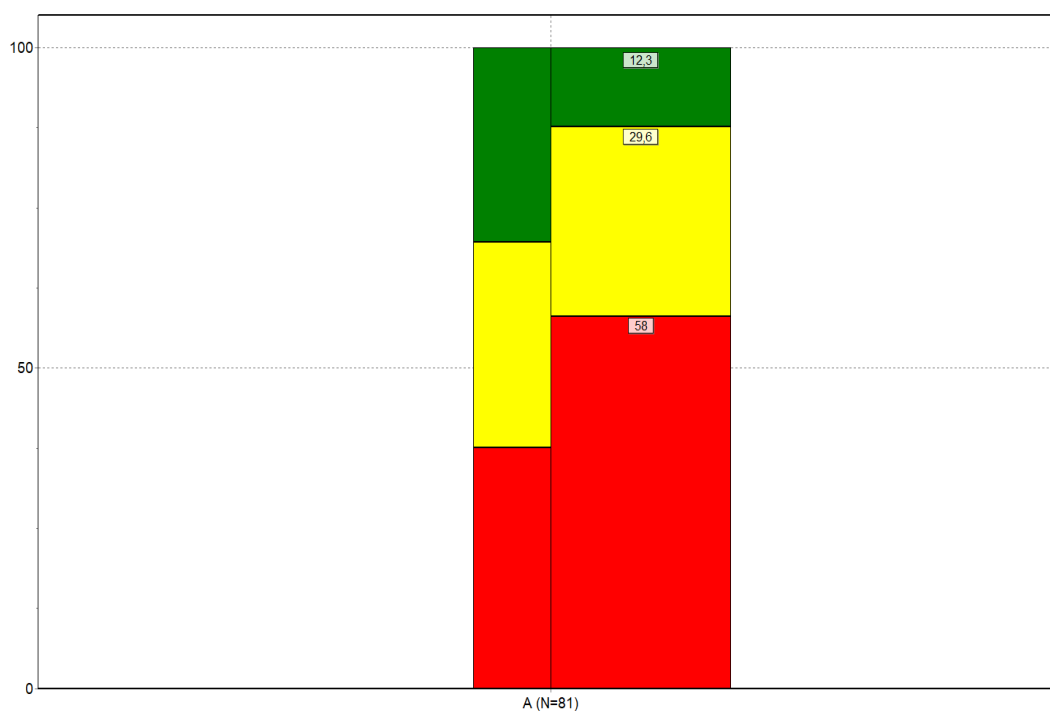


Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 22. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	65,4 [N=53]	24,7 [N=20]	9,9 [N=8]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	64,2 [N=52]	19,8 [N=16]	16,0 [N=13]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 58% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 29,6% a la intermedia y un 12,3% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

8.3.8. Exigencias cuantitativas.

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con

la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

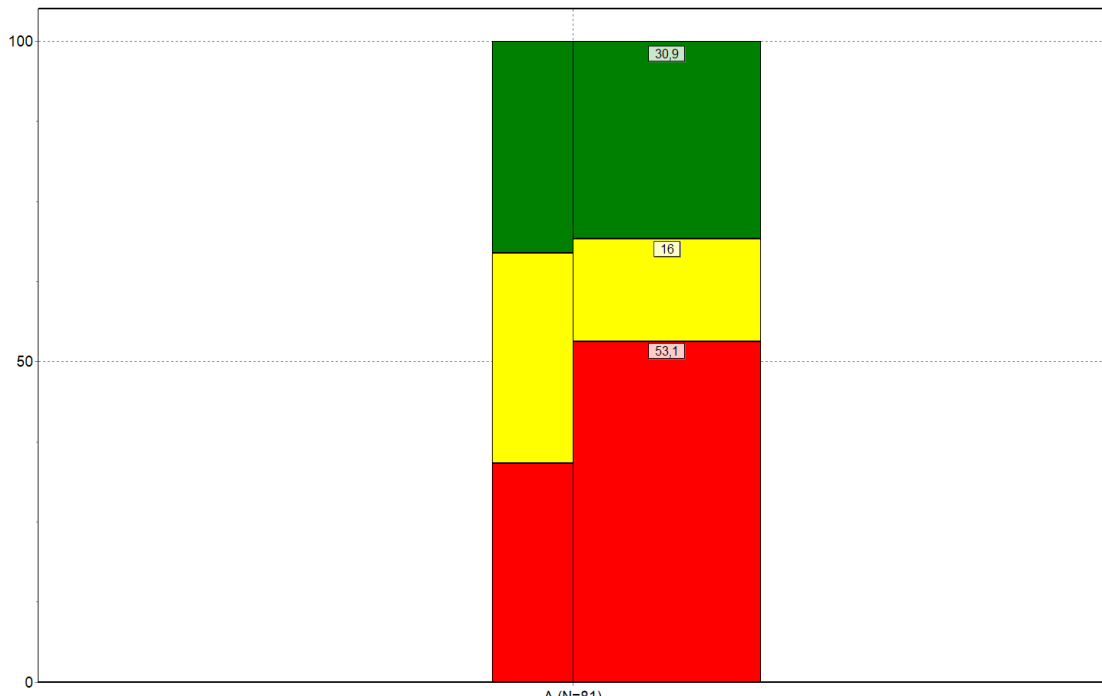


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Exigencias

Tabla 23. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	44,4 [N=36]	18,5 [N=15]	37,0 [N=30]	[N=0]

¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	8,6 [N=7]	13,6 [N=11]	77,8 [N=63]	[N=0]
¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?	32,1 [N=26]	12,3 [N=10]	55,6 [N=45]	[N=0]
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	50,6 [N=41]	30,9 [N=25]	18,5 [N=15]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 53,1% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 30,9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

8.3.9. Claridad de rol.

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

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

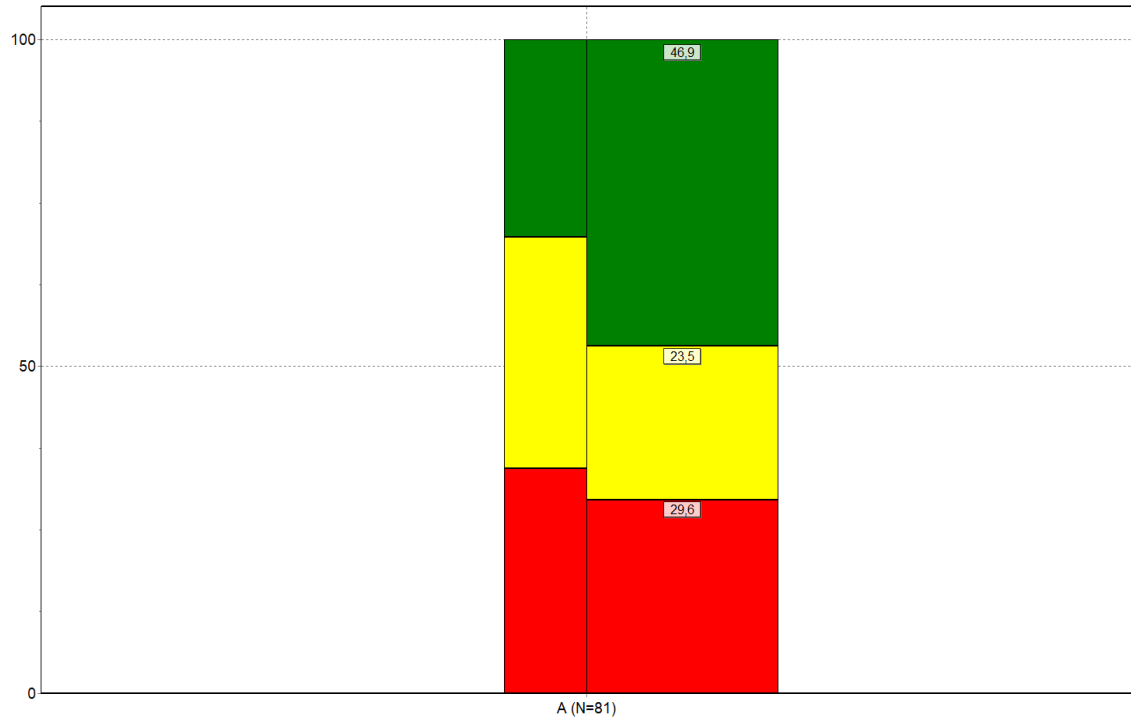


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Claridad de rol.

Tabla 24. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	86,4 [N=70]	13,6 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=0]

¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	81,5 [N=66]	12,3 [N=10]	6,2 [N=5]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	82,7 [N=67]	14,8 [N=12]	2,5 [N=2]	[N=0]
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	74,1 [N=60]	22,2 [N=18]	3,7 [N=3]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 29,6% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 23,5% a la intermedia y un 46,9% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

8.3.10. Sentimiento de grupo.

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

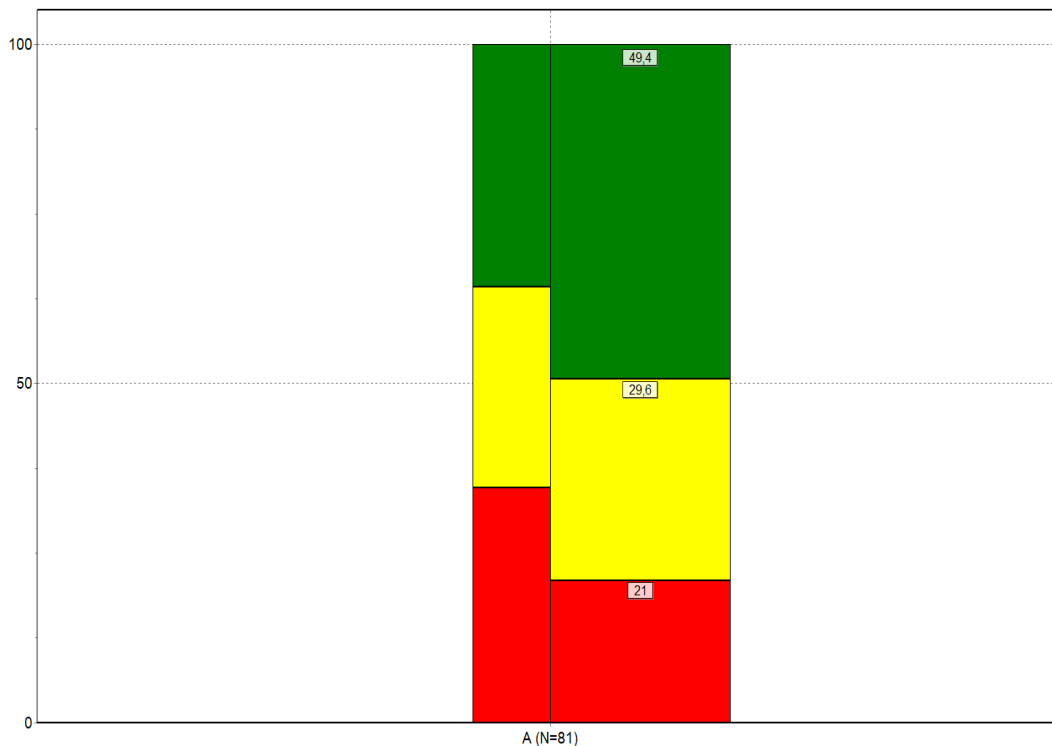


Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Sentimiento de grupo.

Tabla 25. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	<i>Siempre + Muchas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Sólo alguna vez + Nunca</i>	<i>No contesta</i>
	%	%	%	N
¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	80,2 [N=65]	18,5 [N=15]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	76,5 [N=62]	22,2 [N=18]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	71,6 [N=58]	17,3 [N=14]	11,1 [N=9]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 21% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 29,6% a la intermedia y un 49,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

8.3.11. Posibilidades de desarrollo.

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva.

Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

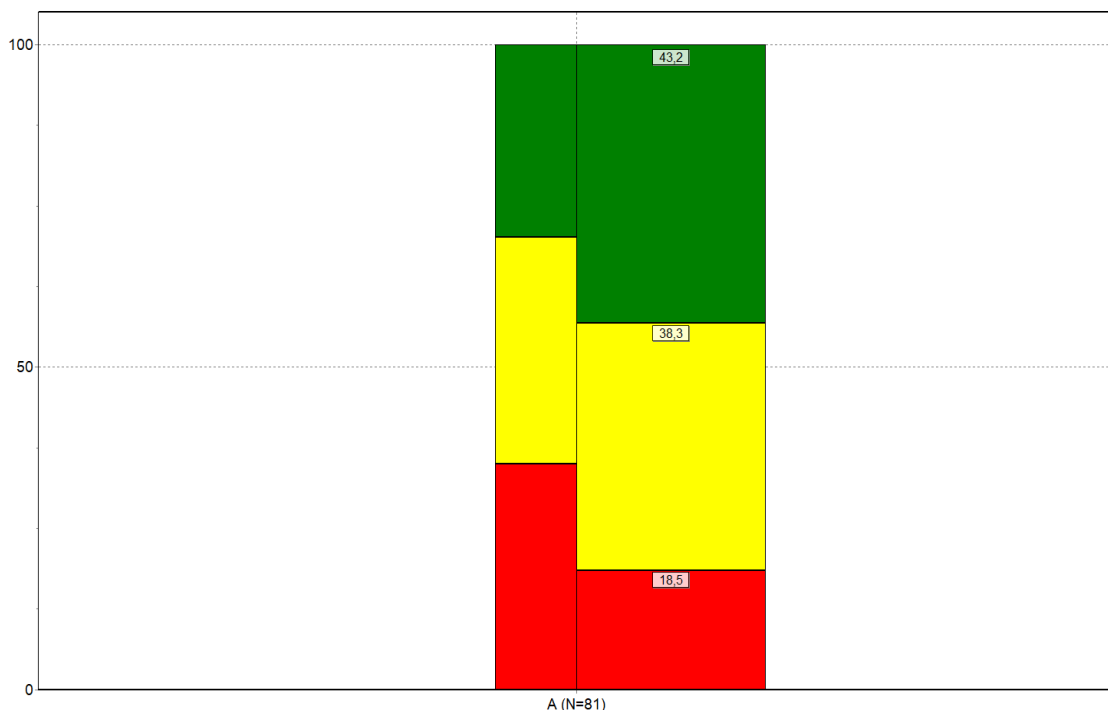


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Posibilidades de desarrollo

Tabla 26. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	76,5 [N=62]	14,8 [N=12]	8,6 [N=7]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	43,2 [N=35]	27,2 [N=22]	29,6 [N=24]	[N=0]
¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	49,4 [N=40]	27,2 [N=22]	23,5 [N=19]	[N=0]
¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	71,6 [N=58]	18,5 [N=15]	9,9 [N=8]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 18,5% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 38,3% a la intermedia y un 43,2% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

8.3.12. Sentido del trabajo.

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita afrontar las exigencias.

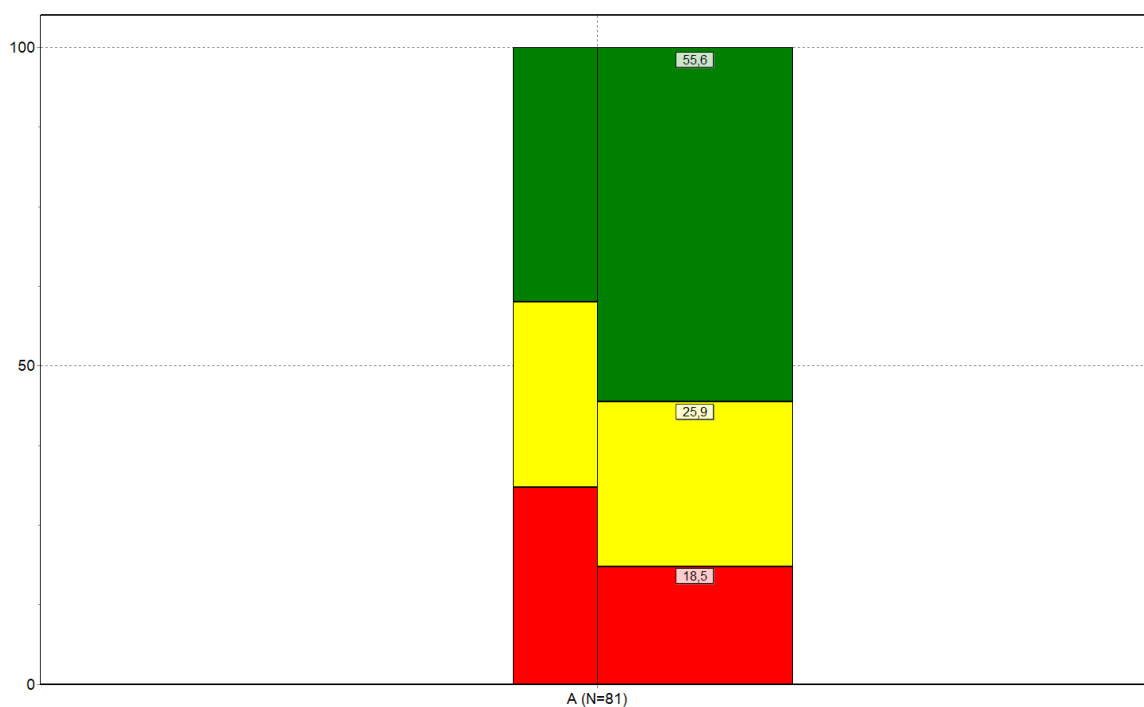


Gráfico 13. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – sentido del trabajo.

Tabla 27. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tus tareas tienen sentido?	85,2 [N=69]	11,1 [N=9]	3,7 [N=3]	[N=0]
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	80,2 [N=65]	12,3 [N=10]	7,4 [N=6]	[N=0]
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	74,1 [N=60]	21,0 [N=17]	4,9 [N=4]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 18,5% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 25,9% a la intermedia y un 55,6% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

8.3.13. Apoyo social de superiores.

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

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

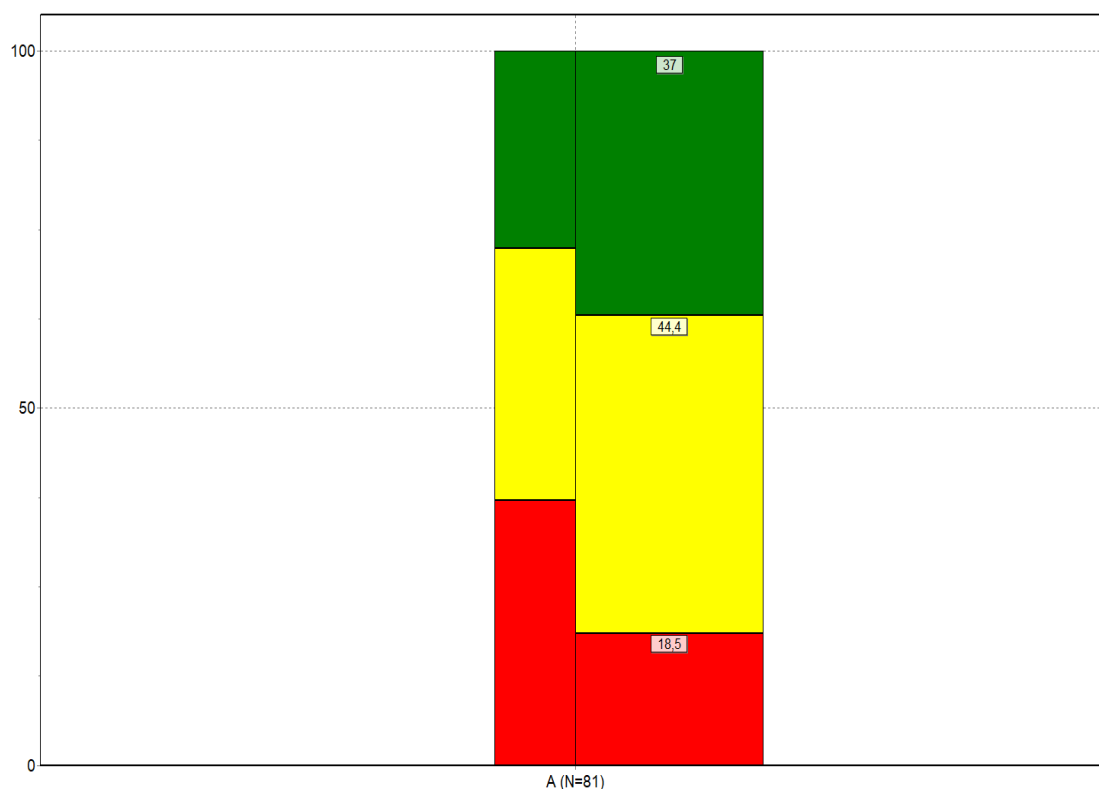


Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Apoyo social de superiores.

Tabla 28. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	66,7 [N=54]	22,2 [N=18]	11,1 [N=9]	[N=0]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	63,0 [N=51]	27,2 [N=22]	9,9 [N=8]	[N=0]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	66,7 [N=54]	22,2 [N=18]	11,1 [N=9]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 18,5% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 44,4% a la intermedia y un 37% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

8.3.14. Apoyo social de compañeros.

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

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

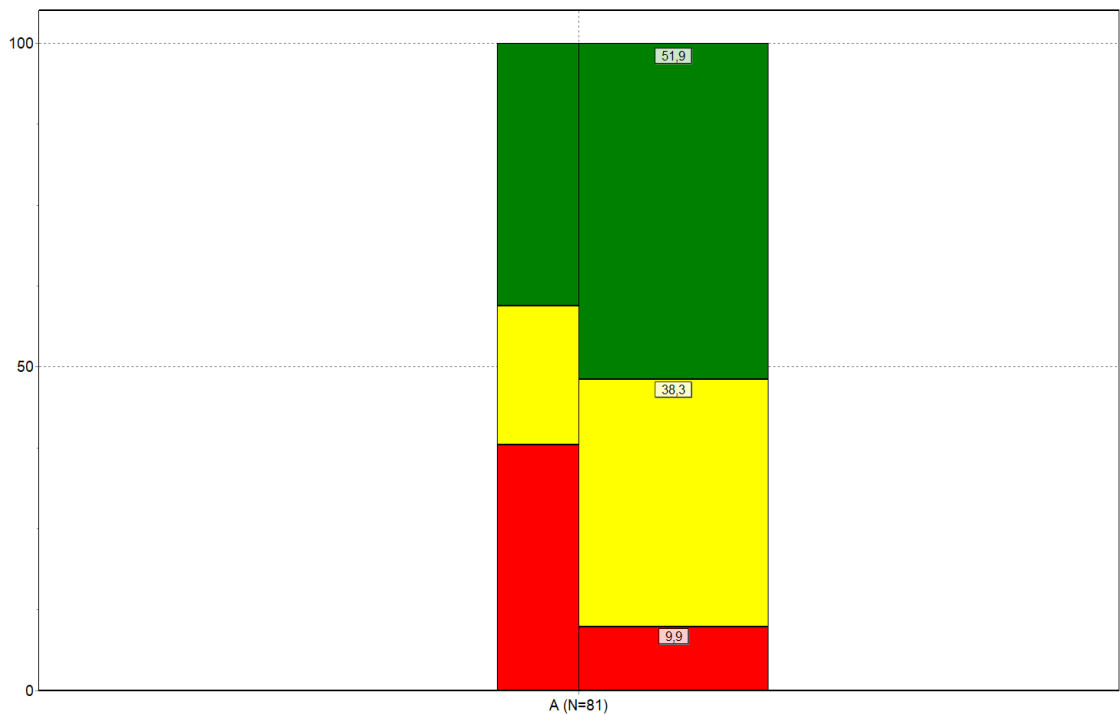


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Apoyo social de compañeros.

Tabla 29. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	81,5 [N=66]	17,3 [N=14]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	65,4 [N=53]	28,4 [N=23]	6,2 [N=5]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	74,1 [N=60]	14,8 [N=12]	11,1 [N=9]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 9,9% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 38,3% a la intermedia y un 51,9% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

8.3.15. Previsibilidad.

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

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

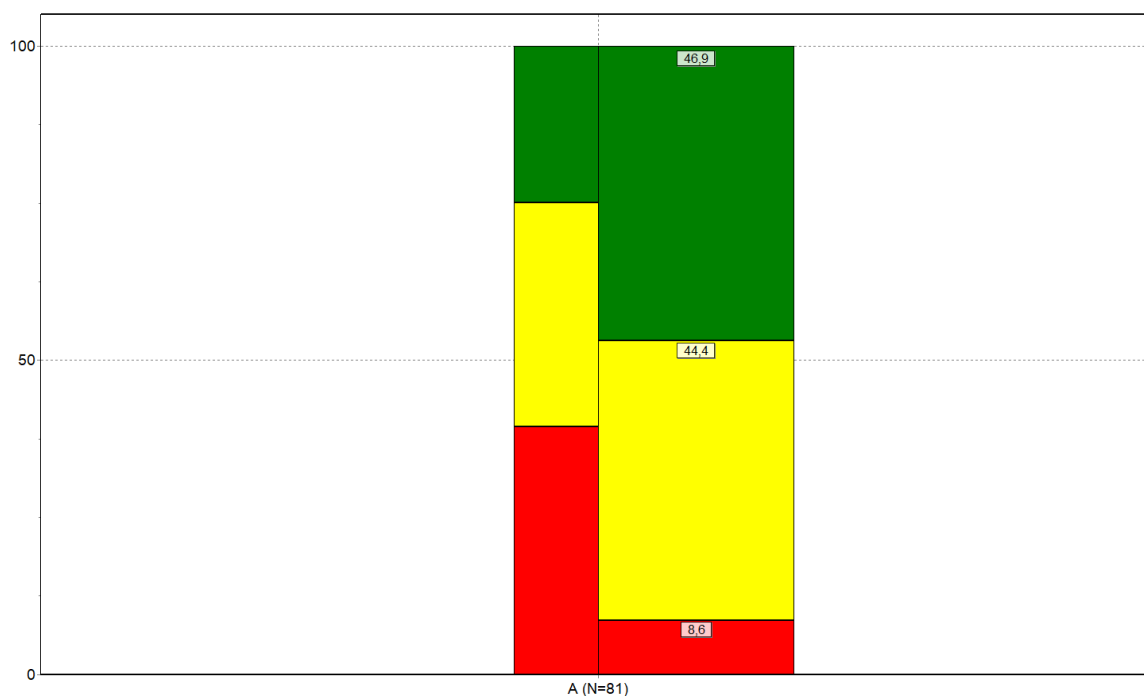


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – previsibilidad.

Tabla 30. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	72,8 [N=59]	22,2 [N=18]	4,9 [N=4]	[N=0]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	80,2 [N=65]	18,5 [N=15]	1,2 [N=1]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 8,6% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 44,4% a la intermedia y un 46,9% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

8.3.16. Influencia.

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

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

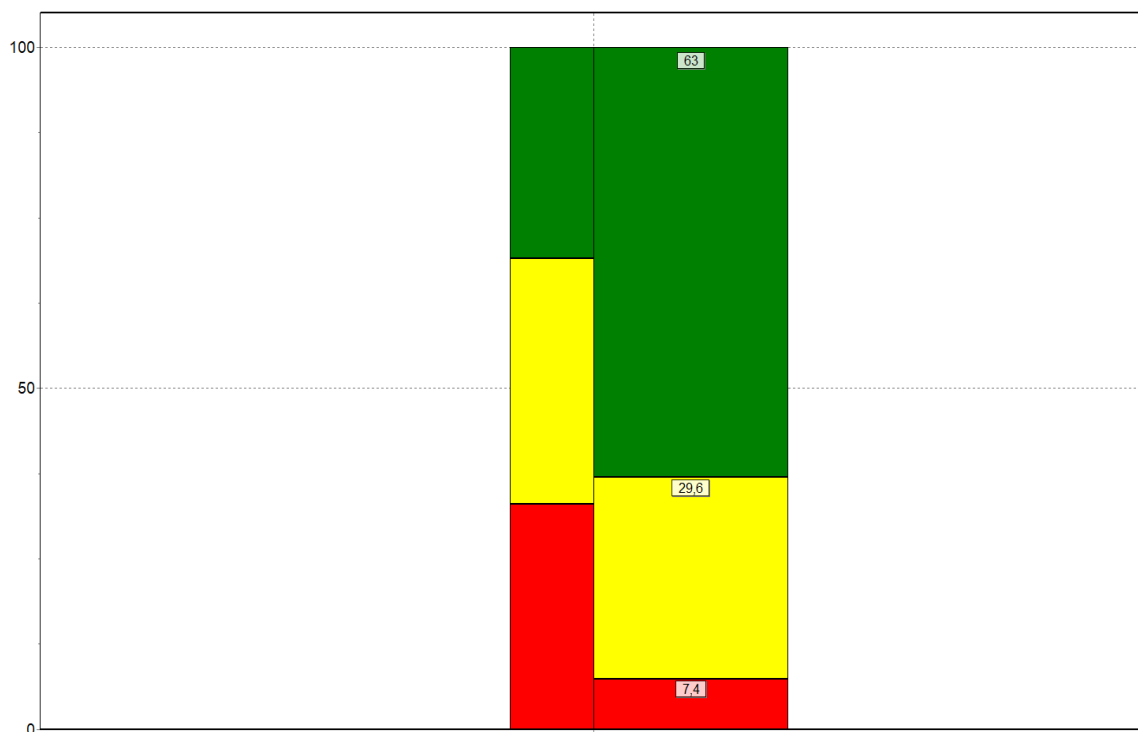


Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Influencia.

Tabla 31. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influenza.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	72,8 [N=59]	21,0 [N=17]	6,2 [N=5]	[N=0]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	58,0 [N=47]	18,5 [N=15]	23,5 [N=19]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	67,9 [N=55]	18,5 [N=15]	13,6 [N=11]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	67,9 [N=55]	23,5 [N=19]	8,6 [N=7]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 7,4% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 29,6% a la intermedia y un 63% a la más favorable para la salud respecto a la Influenza.

8.3.17. Calidad de liderazgo.

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

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

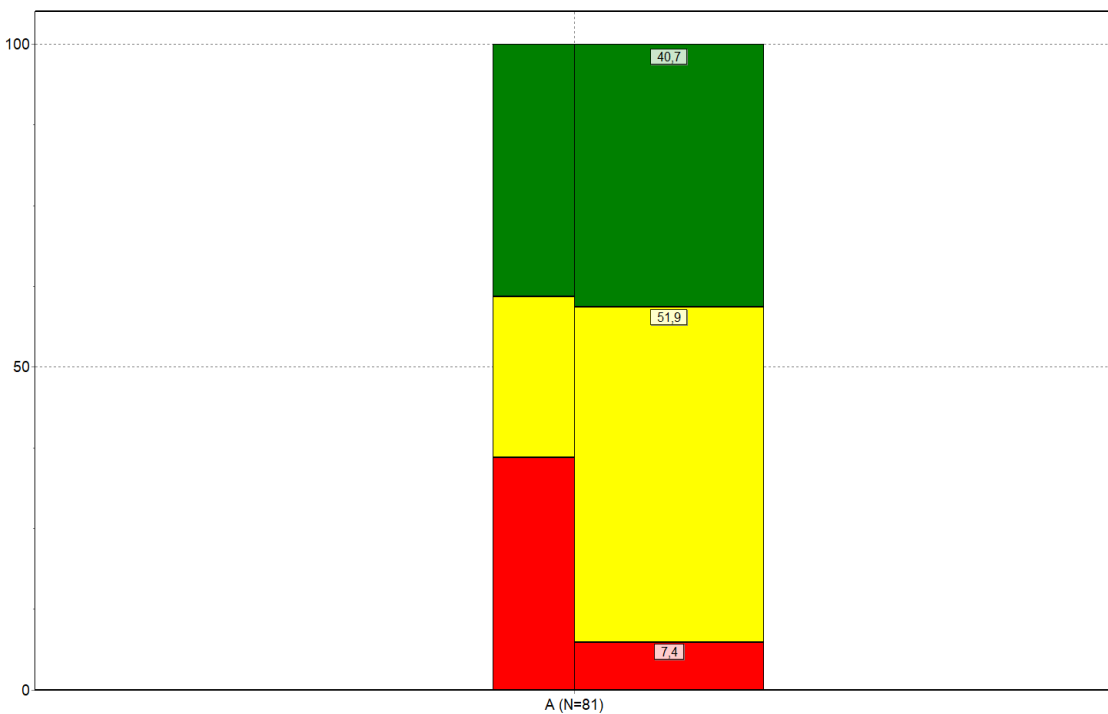


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo - Calidad de liderazgo

Tabla 32. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	55,6 [N=45]	27,2 [N=22]	17,3 [N=14]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	82,7 [N=67]	16,0 [N=13]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	86,4 [N=70]	13,6 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	74,1 [N=60]	25,9 [N=21]	0,0 [N=0]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 7,4% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 51,9% a la intermedia y un 40,7% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

8.3.18. Reconocimiento.

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

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

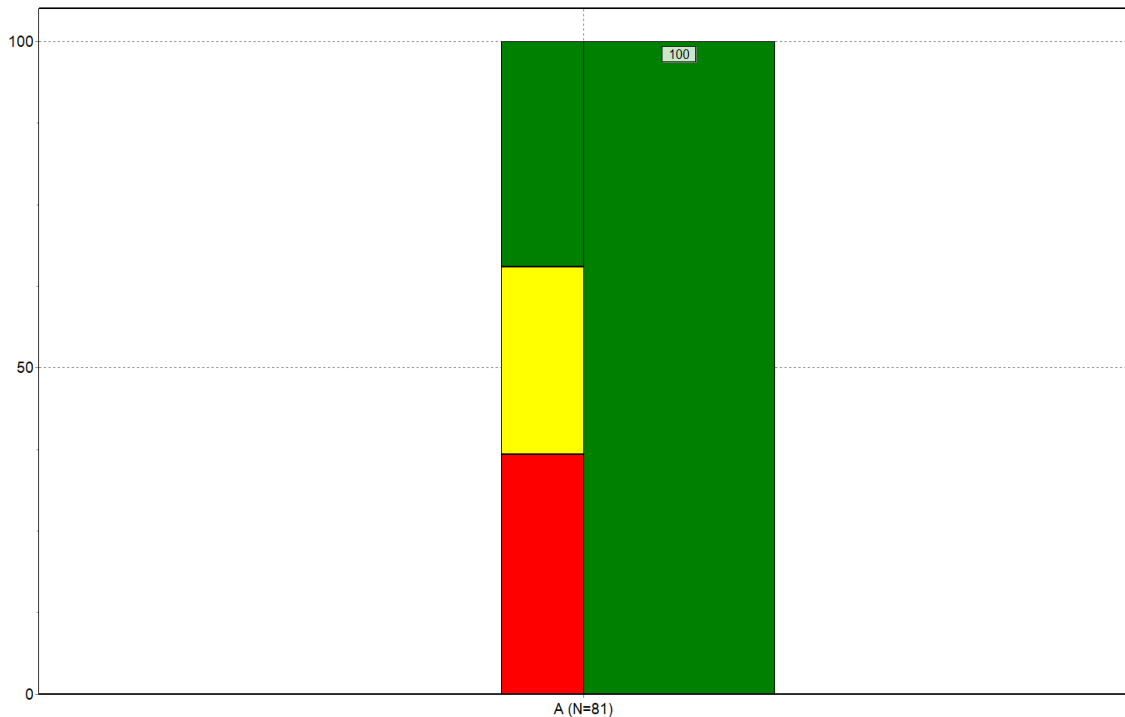


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Reconocimiento.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	77,8 [N=63]	21,0 [N=17]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿La dirección te respeta en tu trabajo?	93,8 [N=76]	4,9 [N=4]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	59,3 [N=48]	34,6 [N=28]	6,2 [N=5]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

8.3.19. Confianza vertical.

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

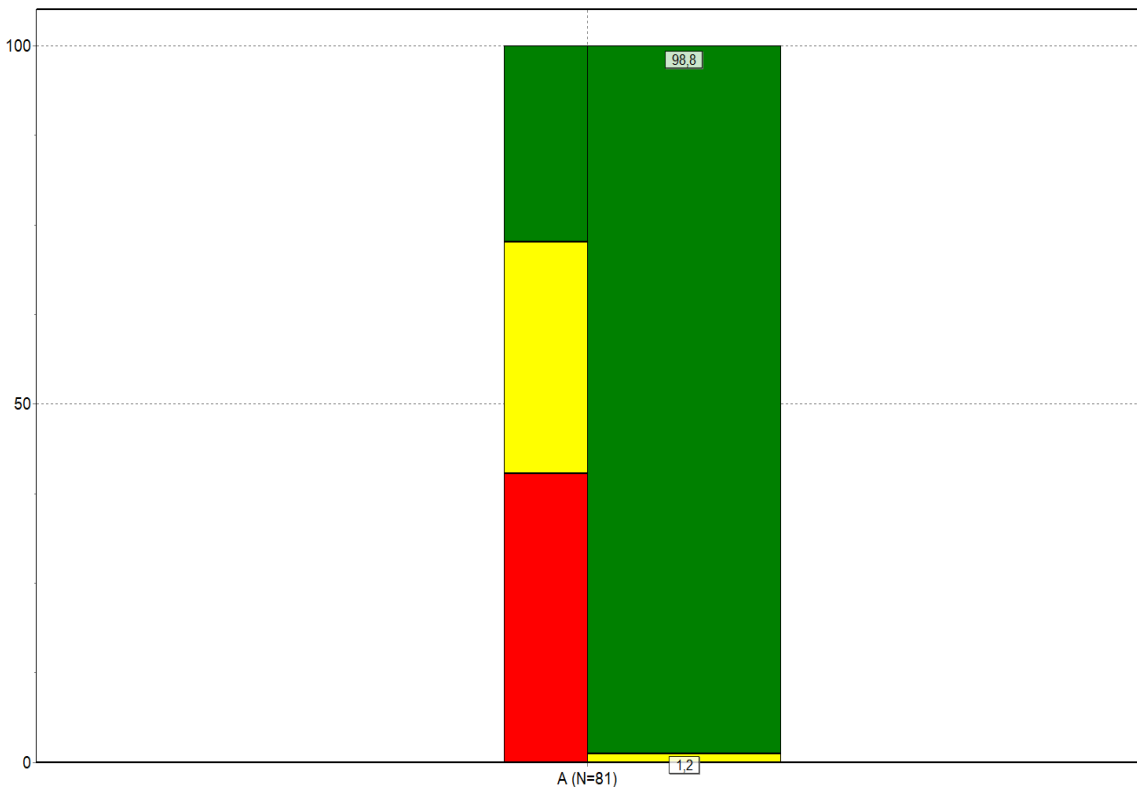


Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Confianza vertical.

Tabla 34. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	88,9 [N=72]	11,1 [N=9]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	88,9 [N=72]	9,9 [N=8]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	56,8 [N=46]	39,5 [N=32]	3,7 [N=3]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 1,2% a la intermedia y un 98,8% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

8.3.20. Justicia.

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

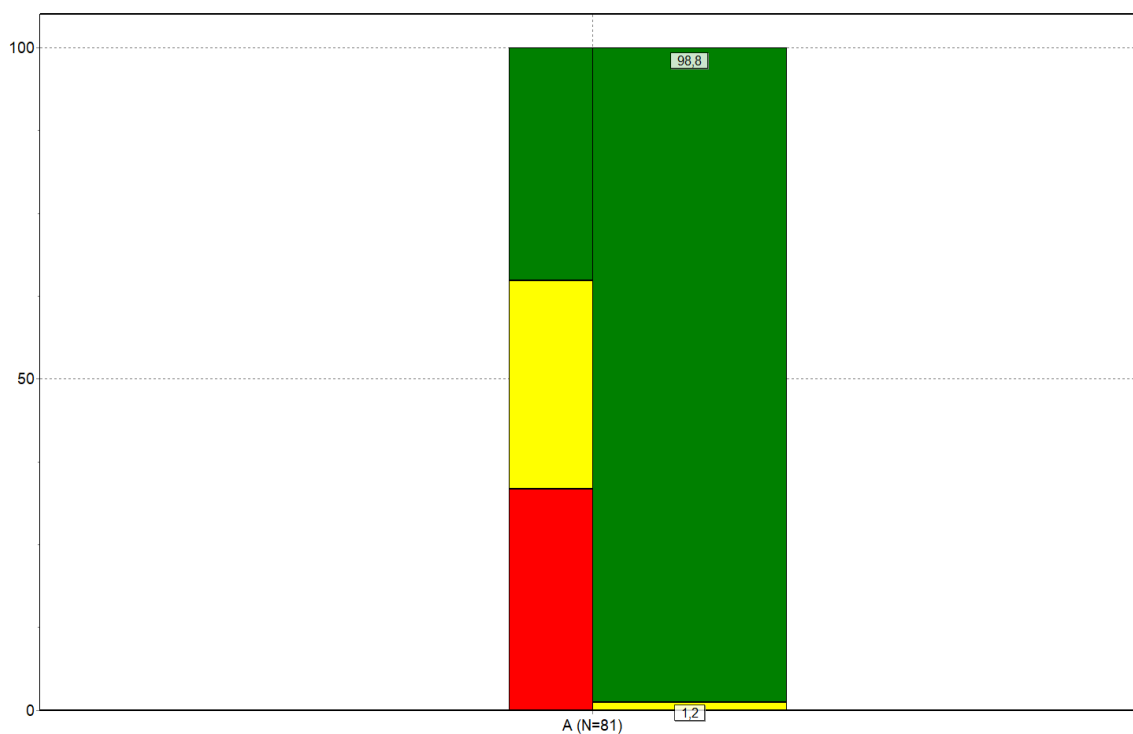


Gráfico 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo – Justicia.

Tabla 35. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	63,0 [N=51]	35,8 [N=29]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	39,5 [N=32]	50,6 [N=41]	9,9 [N=8]	[N=0]
¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	56,8 [N=46]	33,3 [N=27]	9,9 [N=8]	[N=0]
¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	71,6 [N=58]	25,9 [N=21]	2,5 [N=2]	[N=0]

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de las empresas de transporte están expuestos a la situación más desfavorable, un 1,2% a la intermedia y un 98,8% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

8.3 Análisis de las Dimensiones Adicionales.

Antes se han definido los factores de riesgo psicosocial como las exposiciones, la organización del trabajo como el origen de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los efectos que se pretende y debe evitar. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral.

La evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores.

En primer lugar, porque los efectos en salud pueden ser tardíos y aparecer tras largos periodos de latencia, mucho después de la evaluación. En segundo lugar, porque las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población, de forma que las personas que puedan enfermar son fácilmente expulsadas del empleo, pudiéndose encontrar, en el momento de la evaluación, solamente personas sanas incluso en ambientes de trabajo muy nocivos. Por otra parte, los efectos en salud de la exposición nociva a riesgos psicosociales no son específicos de éstos, pudiendo tener múltiples causas.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre la etiología de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a la salud a través de la modificación de las causas de enfermedad presentes en la empresa. Aunque en ciertas condiciones la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados.

8.3.1 Salud general.

Tabla 36. Distribución – salud general.

SALUD GENERAL DE	Edad	Regular o mala %	Buena %	Excelente o muy buena %
TODOS				
	Menos de 31 años	0	50	50
	Entre 31 - 45 años	13,16	31,58	55,26
	Más de 45 años	31,71	43,9	24,39

Fuente: **CoPsoQ-istas21**

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. CoPsoQ-istas21 utiliza una sola pregunta, validada y ampliamente utilizada en la mayoría de encuestas de salud y diversos instrumentos.

8.3.2 Salud mental.

Tabla 37. Distribución – salud mental.

SALUD MENTAL DE	Edad	Tercil superior %	Tercil medio %	Tercil inferior %
TODOS				
	Menos de 31 años	0	100	0
	Entre 31 - 45 años	15,79	42,11	42,11
	Más de 45 años	2,44	36,59	60,98

Fuente: **CoPsoQ-istas21**

También en este punto se utiliza la escala de salud mental general del SF36 110 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.

8.3.3 Estrés.

Tabla 38. Distribución – Estrés.

ESTRÉS DE	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
TODOS				
	Menos de 31 años	50	50	0
	Entre 31 - 45 años	10,53	81,58	7,89
	Más de 45 años	7,32	87,8	4,88

Fuente: CoPsoQ-istas21

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. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

La ventaja de medir estrés es que éste es un indicador “proximal” a la exposición psicosocial, es decir: el nivel de estrés puede modificarse en periodos de tiempo muy cortos y, en todo caso, muy inferiores a los periodos de latencia de las enfermedades. La desventaja estriba en que el estrés no constituye un indicador negativo de por sí, pues solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de enfermedad.

8.3.4 Burnout.

Tabla 39. Distribución – Burnout.

BURNOUT DE	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
CONDUCTORES				
	Menos de 31 años	50	50	0
	Entre 31 - 45 años	52,63	28,95	18,42
	Más de 45 años	19,51	53,66	26,83

Fuente: CoPsoQ-istas21

El Burnout se refiere a la fatiga y agotamiento emocional¹¹³. COPSOQ-Istas21 incorpora la escala de burnout general de la versión del Copenhagen Burnout Inventory (CBI) validada en España¹¹⁴. A diferencia del Maslach Burnout Inventory (MBI), el CBI mide el burnout en distintos escenarios de trabajo, con y sin atención a personas, y se centra en la fatiga y agotamiento emocional, conceptos más cercanos a la salud, excluyendo las estrategias de afrontamiento y las disfunciones organizacionales, que formarían parte de constructos diferenciados.

8.3.5 Satisfacción.

Tabla 40. Distribución – Satisfacción.

Satisfacción	Edad	Muy satisfecho/a %	Satisfecho/a %	Insatisfecho/a %	Muy insatisfecho/a %
TODOS					
	Menos de 31 años	50	50	0	0
	Entre 31 - 45 años	26,32	42,11	31,58	0
	Más de 45 años	14,63	29,27	48,78	7,32

Fuente: CoPsoQ-istas21

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.

8.4 Análisis del Modelo de Ecuación Estructurada.

Por efectos prácticos las hipótesis planteadas en este estudio se ilustran dentro de la representación gráfica de un modelo estructural, para la obtención de las estimaciones se usaron modelos de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales o PLS-SEM por sus siglas en inglés de Partial Least Squared – Structural Equation Modeling, mediante el software ADANCO 2.0.1. En la Figura 4 se aprecia el modelo propuesto.

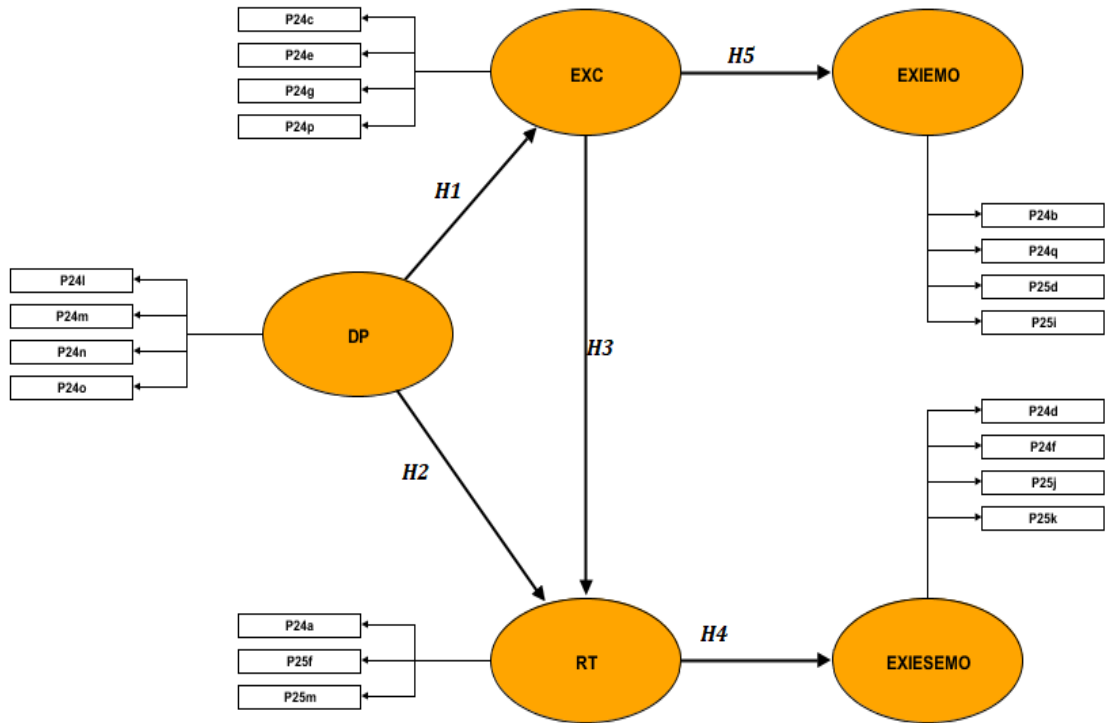


Figura 4. Modelo estructural para las hipótesis planteadas

Fuente: Elaboración Propia.

En la *Figura 4*, Podemos apreciar los resultados que entrega la ejecución del método PLS-SEM, a un lado de cada ítem podemos apreciar las carga factorial respectiva que se forma con la variable latente que lo explica. Sobre las flechas unidireccionales encontramos los coeficientes de regresión estandarizados, los cuales son significativamente distintos de cero con un nivel de confianza del 95% (DP -RT) y del 99% (DP -EXC, EXC-RT, DP-EXIEMO, RT -EXIESEMO), esto se determinó mediante la aplicación de bootstrapping con 5000 ejemplares de remuestreo, con esto aseguramos que todas las relaciones entre variables latentes propuestas son significativas. Dentro de las elipses encontramos los coeficientes de determinación R^2 . De estos últimos podemos sintetizar la explicación de la varianza de una dimensión de latente, por ejemplo, la dimensión de exigencias cuantitativas

tiene un valor de 0,351 por lo que podemos afirmar que 35,1% de su varianza es explicada por la doble presencia. En el caso del Ritmo de trabajo el 58.3% de su varianza es explicada por la doble presencia y las exigencias cuantitativas.

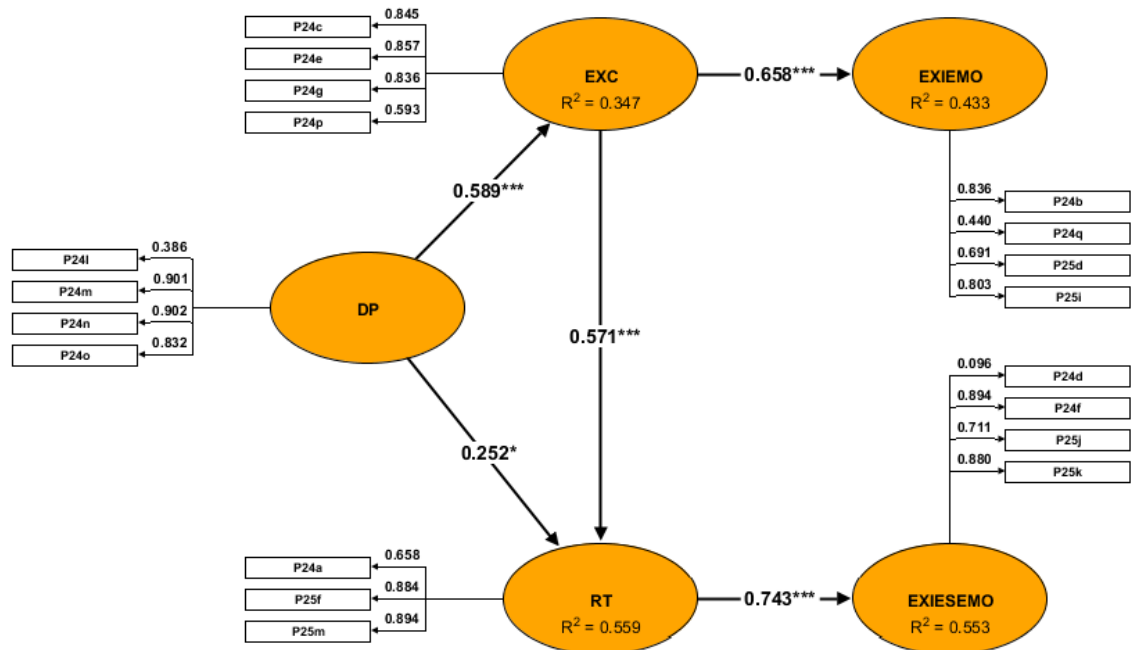


Figura 5. Resultados del Modelo estructural mediante PLS-SEM.

Para la evaluación del modelo hemos utilizado el Alpha de Cronbach (α), el Rho de Dijkstra-Henseler (ρ_A) y el Rho de Jöreskog para determinar la confiabilidad de los constructos con valores sobre 0,60 como indicadores aceptables (Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016), para evaluar la validez convergente se hizo uso de la media de varianza extraída (AVE por su siglas en inglés Average Variance Extracted) considerando como aceptables valores sobre 0,5 (Hair Jr et al., 2016). Para la validez discriminante entre relaciones de variables latentes con el Ratio HTMT considerando la ausencia de esta cuando existan valores sobre 0,90, también se usará el criterio Fornell-Larcker que establece que valores del índice mayores al AVE de la variable latente (Hair Jr et al., 2016).

Tabla 41. Evaluación del modelo estructural.

Constructo	Confiabilidad			Validez convergente
	ρ_A	ρ_c	α	AVE
EXC	0.8296	0.8672	0.7942	0.6247
RT	0.7396	0.8562	0.7435	0.6670
DP	0.8594	0.8561	0.7966	0.6165
EXIEMO	0.6856	0.7918	0.6396	0.5028
EXIESEMO	0.8005	0.7789	0.6380	0.5222

La tabla 41 da cuentas que la evaluación del modelo en todos los indicadores es satisfactoria, por lo que podemos concluir que el comportamiento de los constructos usado es confiable y tienen interacción con sus ítems al converger de forma significativa.

Tabla 42. Ratio HTMT.

Constructo	EXC	RT	DP	EXIEMO	EXIESEMO
EXC					
RT	0.9360				
DP	0.6240	0.6482			
EXIEMO	0.9202	0.7196	0.5669		
EXIESEMO	0.6488	0.9846	0.2770	0.3877	

Tabla 43. Criterio Fornell-Larcker.

Constructo	EXC	RT	DP	EXIEMO	EXIESEMO
EXC	0.6247				
RT	0.5471	0.6670			
DP	0.3505	0.3499	0.6165		
EXIEMO	0.4188	0.2651	0.2318	0.5028	
EXIESEMO	0.2017	0.5306	0.1043	0.0358	0.5222

La ratio HTMT y criterio Fornell-Lacker indican que hay ausencia de validez discriminante entre las variables latentes de Ritmo de trabajo y exigencias de esconder emociones. La ratio HTMT también muestra dicha deficiencia con las relaciones de Exigencias cuantitativas con ritmo de trabajo; y exigencias cuantitativas con exigencias emocionales.

9. CONCLUSIONES.

Para esta investigación se realizó un proceso de análisis sobre la relación entre el trabajo bajo presión o presión del tiempo, como el factor que conlleva a esconder las emociones de los conductores de buses de transporte interdepartamental. Teniendo en cuenta el método de análisis confirmatorio segmentado en las herramientas PLS-SEM – ADANCO, se confirma la veracidad y la validez de los resultados obtenidos y de igual forma es uso del instructivo validado Ista 21.

Con respecto a las dimensiones de ritmo de trabajo, doble presencia y exigencias cuantitativas, se identificó una significancia estadística de permitió establecer el contexto de presión del tiempo como un factor que influye en los conductores, lo cual ocasiona que oculten sus emociones. Bajo estas consecuencias se logra demostrar que los conductores al estar expuestos a este alto ritmo de trabajo, los ha llevado de manera directa a la afectación emocional, generando de manera directa esconder las emociones y la libre comunicación de criterios. Se puede entender que los conductores de buses con poco tiempo para realizar su trabajo dado que existen diversas variables de carácter: ambiental, climatológica, biomecánica, viales, entre otras, que evitan lograr llegar a sus puntos de destino, argumentado por el estudio de (Cœugnet, Naveteur, Antoine, & Anceaux, 2013)

Al tener la certeza de que estos factores de riesgos desmejoran la calidad de vida de los conductores de buses, las empresas deben tener a gran consideración un prioritario control y manejo para la mejora de la salud y condiciones laborales de estas personas, como lo exponen los autores (Bustos, Pareto, & Marchetti, 2014).

Los conductores de buses al ser obligados por el tiempo, están siendo casi que obligados a tomar medidas peligrosas, acciones instantáneas, decisiones entusiastas, pero estas malas decisiones no solo afectan sus vidas, sino también la seguridad y salud de los pasajeros y sin dejar a un lado la seguridad económica de las empresas como lo demuestra el estudio realizado por (Cœugnet, Naveteur, Antoine y Anceaux, 2013).

La afectación del trabajo bajo presión sobre las emociones de los conductores, puede ser tan devastadora tanto que se encontró un comportamiento agresivo, el consumo de tabaco y bebidas alcohólicas, generando un nivel alto de conducción arriesgada y el deterioro del bienestar psicológico de los conductores; datos efectuados en estudios anteriores por (Deffenbacher et al., 2002) y Driving Log (Deffenbacher et al., 2000 y Deffenbacher et al., 2001).

10. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.

Para futuros estudios e investigaciones es necesario realizar análisis que permita determinar las relaciones del trabajo bajo presión sobre el estrés laboral y el método de asignación de trabajo, ya que para ese proceso se hace necesario una herramienta con un nivel de asertividad y coherencia estadística puntual que pueda medir de la mejor forma dichas variables.

Son diversos los enfoques que se utilizan para el manejo o la regulación de las emociones en los contextos laborales cambiantes y exigentes de nuestros días. Es así como las técnicas para lograr por un lado identificar las emociones, aprender a regularlas y disminuir las consecuencias negativas, van dirigidas hacia el trabajador en lo individual, hacia los equipos de trabajo y hacia las instituciones u organizaciones.

Tal como se ha evidenciado con anterioridad, la identificación y regulación de los estados emocionales es una tarea compleja que requiere planificación y abordajes a diversos niveles. Más allá del nivel individual las emociones desempeñan una función social, por tanto, su regulación y expresión impactará de modos muy diversos en el contexto laboral.

11. PLANTEAMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN

Tabla 44. Acciones para Ritmo de Trabajo.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Ritmo de trabajo			
<p>El 81.5% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución por cargos: Conductores: 100%</p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”: ¿Tienes que trabajar muy rápido? 67,9% ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? 64,2% ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? 58%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del horario establecido por la empresa asignada a las rutas. - Asignación de carga laboral que sobrepasa la hora apropiada para la tarea. - El afán y las quejas de los pasajeros, los cuales manifiestan querer llegar antes de la hora o justo a tiempo - Pérdida de tiempo por variables como accidentes de tránsito, deslizamientos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar un rango de tiempo de error para la hora de llegada - Informar en tiempo real al conductor es estado de las vías, para poder tener a los pasajeros enterados de los percances y retrasos

Elaboración: propia

Tabla 45. Acciones para Doble presencia.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Doble presencia			
<p>El 70,4% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución por cargos: Conductores: 100%</p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”: ¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? 50,6%</p> <p>¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? 38,3%</p> <p>¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? 45,7%</p> <p>¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? 42%</p>	<p>- La sobreasignación laboral dificulta una mayor disponibilidad para estar en familia</p> <p>- Los horarios dispuestos dificultan que se puedan resolver asuntos del hogar.</p>	<p>- Asignar rutas de una manera estratégica conforme a las condiciones familiares y demográficas.</p> <p>- La rotación de horarios especiales dado un historial de trabajo que lo soporte.</p> <p>- Contratación de nuevos conductores auxiliares que permitan liberar espacios de tiempo para los conductores que tienen las mayores cargas laborales.</p>

Elaboración: propia

Tabla 46. Acciones para Exigencias Cuantitativas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Exigencias cuantitativas			
<p>El 53,1% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución por cargos: Conductores: 100%</p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”:</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 44,4%</p> <p>¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales? 8,6%</p> <p>¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo? 32,1%</p> <p>¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? 50,6%</p>	<p>-Rutas en las que se asignan 8 horas de manejo y suelen superar hasta de 10 a 12 horas.</p> <p>- El poco tiempo para descansar y sin opción de disponer por sí mismo un lugar para el descanso.</p> <p>-Al momento de realizar el abordaje y desembarque, el conductor realiza las tareas de recepción y entrega de equipajes y mercancías teniendo en cuenta que estas suelen ser muy pesadas.</p>	<p>Las estrategias de comunicación asertiva, la escucha activa, el percibir el apoyo de los otros como compañeros, supervisores, denominado apoyo social; se han convertido en herramientas fundamentales a la hora de incrementar los estados emocionales positivos.</p>

Elaboración: propia

Tabla 47. Acciones para Exigencias emocionales.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Exigencias emocionales			
<p>El 71,6% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución por cargos: Conductores: 100%</p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”: ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente? 55,6%</p> <p>¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros? 3,7%</p> <p>¿tu trabajo te afecta emocionalmente? 34,6%</p> <p>¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? 64,2%</p>	<p>-Durante el proceso de cada ruta se consideran como viajeros solitarios.</p> <p>-La asignación de nuevas rutas.</p> <p>-Poca comunicación con los compañeros y superiores.</p> <p>- El proceso diario de rutina y puesto de trabajo común.</p>	<p>Focalizar el desarrollo de la autoconciencia y entrenamiento en habilidades y destrezas de los trabajadores y equipos de trabajo para lograr experimentar emociones más saludables minimizando las consecuencias negativas, incluye programas de promoción de la salud y cambios de estilo de vida.</p>

Elaboración: propia

Tabla 48. Acciones para Exigencias de esconder emociones.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Exigencias de esconder emociones			
<p>El 58% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución por cargos: Conductores: 100%</p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”:</p> <p>¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas? 53,1%</p> <p>¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? 51,9%</p> <p>¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión? 55,6%</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? 65,4%</p>	<p>-El principio del servicio al cliente, siempre mostrar una cara amable y una posición de mucha paciencia.</p> <p>- Los pasajeros exponen sus necesidades del servicio, en el cual se tienden a presentar malos entendidos y el conductor debe ceder y evitar el conflicto para cuidar la imagen de la empresa.</p>	<p>Programas específicos de tratamiento para recuperar al trabajador de los múltiples efectos que causan la experimentación constante de emociones negativas derivadas del entorno laboral.</p>

Elaboración: propia

12. BIBLIOGRAFÍA.

(INTRAS), I. U. D. T. Y. S. V. (n.d.). *sensibilización y reeducación vial*.

© ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, A. y S. (n.d.). Riesgos psicosociales | ISTAS 2007. Retrieved April 26, 2019, from <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Ahluwalia, M. S., Approach, I. A. G., Anand, N., Arora, R. U., Articles, S., Basu, K., ... 明子松田. (2016). DISEÑO DE UNA APLICACIÓN PARA DISPOSITIVOS MÓVILES DIRIGIDA A REDUCIR NIVELES DE ESTRÉS EN CONDUCTORES DEL SITP. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>

Ahmed, M. M., Franke, R., Ksaibati, K., & Shinstine, D. S. (2018). Effects of truck traffic on crash injury severity on rural highways in Wyoming using Bayesian binary logit models. *Accident Analysis and Prevention*, 117(May), 106–113. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.011>

Ambiente, D. D. E. (2018). *Plan estratégico de seguridad vial 2016 - 2018*. 1–124.

Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). The impact of safety climate on safety related driving behaviors. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 40, 48–55. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2016.04.002>

Andalia, RubénPupo, J. C. G., Cañedo, Lengarin, E. M. S., & Cruz, Y. (2006). *Calidad de vida y trabajo : algunas consideraciones útiles para el profesional de la información*. 14(2).

Andalia, RubénPupo, J. C. G., Cañedo, Lengarin, E. M. S., & Cruz, Y. (2017). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información*. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>

ARL SURA. (1994). *Riesgos Laborales*. Retrieved from https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17

Barnard, M. P., & Chapman, P. (2016). Are anxiety and fear separable emotions in driving? A laboratory study of behavioural and physiological responses to different driving environments. *Accident Analysis and Prevention*, 86, 99–107. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.10.021>

- Barragan & Morales. (2014). GENERALIDADES Y BENEFICIOS Psychology of the positive emotions: generalities and benefits Ahmad Ramsés Barragán Estrada. *Enseñanza E Investigación En Psicología*, 19(1), 103–118.
- Bosak, J., Coetsee, W. J., & Cullinane, S. J. (2013). Safety climate dimensions as predictors for risk behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 55, 256–264. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.02.022>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de Los Trabajadores*, 23(2), 105–114.
- Bustos, H. S., Pareto, N. M., & Marchetti, P. B. (2014). *Riesgos Psicosociales en Conductores de Transporte de Carga y Pasajeros Urbanos e Interurbanos*, y su Asociación con la Autopercepción de Salud y Siniestralidad Laboral. 67–74.
- Byrd, J., Gailey, N. J., Probst, T. M., & Jiang, L. (2018). Explaining the job insecurity-safety link in the public transportation industry: The mediating role of safety-production conflict. *Safety Science*, 106, 255–262. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.017>
- Cano, A., Teorias, E. D. E. L. A. S., Lineas, P., & Investigacion, T. Y. D. E. (1995). *Orientaciones_en_el_estudio_de_la_emocion_Antonio_Cano-Vindel*. 337–383.
- Carrión-García, M. Á. (2005). Factores Psicosociales. *Formación de Seguridad Laboral*. Retrieved from www.borrmart.es/articulo_laboral_imprimir.php?id=1581
- Castro, A. (2016). *Condiciones Psicosociales Laborales del Personal de una Secretaría de Salud Territorial en Colombia, 2015*. 148. Retrieved from <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/4454/1/RubioCastroNataliaAndrea2016.pdf>
- Casutt, G., Martin, M., Keller, M., & Jäncke, L. (2014). The relation between performance in on-road driving, cognitive screening and driving simulator in older healthy drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 22(2014), 232–244. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2013.12.007>
- Centro Universitario Vladimir Ilich Lenin Las Tunas Facultad de Ciencias Técnicas. (2008).
- Clapp, J. D., Olsen, S. A., Beck, J. G., Palyo, S. A., Grant, D. M. M., Gudmundsdottir, B., & Marques, L. (2011). The driving behavior survey: Scale construction and validation. *Journal of Anxiety Disorders*, 25(1), 96–105. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2010.08.008>
- Clapp, J. D., Olsen, S. A., Danoff-Burg, S., Hagewood, J. H., Hickling, E. J., Hwang, V. S., & Beck, J. G. (2011). Factors contributing to anxious driving behavior: The role of

- stress history and accident severity. *Journal of Anxiety Disorders*, 25(4), 592–598. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2011.01.008>
- Cœugnet, S., Naveteur, J., Antoine, P., & Anceaux, F. (2013). Time pressure and driving: Work, emotions and risks. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 20, 39–51. <https://doi.org/10.1016/J.TRF.2013.05.002>
- Coogan, M. A., Campbell, M., Adler, T. J., & Forward, S. (2014). Examining behavioral and attitudinal differences among groups in their traffic safety culture. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26(PB), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.03.005>
- Correa, L. L., Eleodoro, A., Pérez, E., García, E. D., & Sosa, H. T. (2017). *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2528-7842 EDUCACIÓN Y SEGURIDAD VIAL EN POBLADORES DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ DE ALLURIQUÍN*. 71–78.
- Day, M. R., Thompson, A. R., Poulter, D. R., Stride, C. B., & Rowe, R. (2018). Why do drivers become safer over the first three months of driving? A longitudinal qualitative study. *Accident Analysis and Prevention*, 117(July 2017), 225–231. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.007>
- Deffenbache, Guti, R., Mart, W., El, M., & Rivera, L. (2002). *El comportamiento agresivo al conducir*.
- Deschamps, A., Olivares, S. B., De la Rosa, K. L., & Asunsolo, Á. (2011). Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(224), 224–241. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000300004>
- Docente, P. (n.d.). *Salud y seguridad en el trabajo Introducción a la prevención de riesgos y a la cultura preventiva dirigida al Personal Docente e Investigador Universidad Politécnica de Madrid*. 1–12.
- Dula, C. S., Adams, C. L., Miesner, M. T., & Leonard, R. L. (2010). Examining relationships between anxiety and dangerous driving. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2050–2056. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.016>
- Edwards, J., Freeman, J., Soole, D., & Watson, B. (2014). A framework for conceptualising traffic safety culture. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26(PB), 293–302. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.03.002>
- Elena, B., & Rave, O. (2005). *La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003*. 23(1), 14–29.

- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Estefanía, F. T., & Sánchez, T. (2015). *Sueño y condiciones de trabajo y salud en conductores de transporte*. Retrieved from [http://bdigital.unal.edu.co/51571/1/SUEÑO Y CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO EN CONDUCTORES.pdf](http://bdigital.unal.edu.co/51571/1/SUEÑO_Y_CONDICIONES_DE_SALUD_Y_TRABAJO_EN_CONDUCTORES.pdf)
- Ferreras, R. (2012). *Seguridad y salud en las obras*. 51–53.
- Fitzpatrick, C. D., Samuel, S., & Knodler, M. A. (2017). The use of a driving simulator to determine how time pressures impact driver aggressiveness. *Accident Analysis & Prevention*, 108, 131–138. <https://doi.org/10.1016/J.AAP.2017.08.017>
- Galbán, K. F. (2017). Colectivo En El Desarrollo Laboral Cubano Psychosocial Risks At Work : a Collective Challenge in Cuban Job Development. *Revista Juridica de Los Derechos Sociales*, 8(2018), 174–205.
- Habana, L. (n.d.). *Educación*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Heikooop, D. D., de Winter, J. C. F., van Arem, B., & Stanton, N. A. (2017). Effects of platooning on signal-detection performance, workload, and stress: A driving simulator study. *Applied Ergonomics*, 60, 116–127. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.10.016>
- Hernández, G., Vidal, M., Gómez, A., Ibáñez, C., & Pérez, J. (2009). Ansiedad y trastornos de ansiedad. *Universidad de Chile: Departamento de Psiquiatría y Salud Mental Sur*, 1–17. Retrieved from http://scholar.google.es/scholar?q=%22Ansiedad+y+trastornos+de+ansiedad%22&btnG=&hl=ca&as_sdt=0%2C5#3
- Hu, T., Xie, X., & Li, J. (2013). Negative or positive ? The effect of emotion and mood on risky driving. *Transportation Research Part F: Psychology and Behaviour*, 16, 29–40. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2012.08.009>
- Huang, Y. H., Robertson, M. M., Lee, J., Rineer, J., Murphy, L. A., Garabet, A., & Dainoff, M. J. (2014). Supervisory interpretation of safety climate versus employee safety climate perception: Association with safety behavior and outcomes for lone workers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26(PB), 348–360. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.04.006>
- Huang, Y. H., Zohar, D., Robertson, M. M., Garabet, A., Lee, J., & Murphy, L. A. (2013). Development and validation of safety climate scales for lone workers using truck

- drivers as exemplar. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 17, 5–19. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2012.08.011>
- Huang, Y. hsiang, Lee, J., McFadden, A. C., Rineer, J., & Robertson, M. M. (2017). Individual employee's perceptions of " Group-level Safety Climate" (supervisor referenced) versus " Organization-level Safety Climate" (top management referenced): Associations with safety outcomes for lone workers. *Accident Analysis and Prevention*, 98, 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.09.016>
- Huang, Y., Sinclair, R. R., Lee, J., McFadden, A. C., Cheung, J. H., & Murphy, L. A. (2018). Does talking the talk matter? Effects of supervisor safety communication and safety climate on long-haul truckers' safety performance. *Accident Analysis & Prevention*, 117, 357–367. <https://doi.org/10.1016/J.AAP.2017.09.006>
- Icolás, F. E., & Ohnson, M. U. (2017). *Emociones en la clase de Educación Física : revisión Emotions in the Physical Education Class : Narrative Review (2010-2016)*. 19(1), 119–134.
- Introducción. (2017). *RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONA*, (Adriana Camacho Ramírez-Daniela Rocío Mayorga), 159–172.
- Iseland, T., Johansson, E., Skoog, S., & Dåderman, A. M. (2018). An exploratory study of long-haul truck drivers' secondary tasks and reasons for performing them. *Accident Analysis and Prevention*, 117(March), 154–163. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.010>
- Jaime, E., & Perez, P. (2011). *The relation work – stress work in the Colombians*. 66–73.
- Jeon, M., Walker, B. N., & Yim, J. Bin. (2014). Effects of specific emotions on subjective judgment, driving performance, and perceived workload. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.04.003>
- Jones, M. P., Chapman, P., & Bailey, K. (2014). The influence of image valence on visual attention and perception of risk in drivers. *Accident Analysis and Prevention*, 73, 296–304. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2014.09.019>
- Laborales, R., Estr, E., Castilla, U. G. T., & Sociales, E. (n.d.). *Stop al estrés en la conducción*.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Ledesma, R., Nacional, U., & Mar, D. (2008). *Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027185002*.

- Lee, Y. C., & Winston, F. K. (2016). Stress induction techniques in a driving simulator and reactions from newly licensed drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 42, 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2016.06.019>
- Leitão, S., Mc Carthy, V. J. C., & Greiner, B. A. (2018). Health and safety practitioners' health and wellbeing — The link with safety climate and job demand-control-support. *Accident Analysis and Prevention*, 119(June), 131–137. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.06.017>
- Licenciada En Sociología, B. M. (n.d.). *NTP 596: Técnica de la mejora continua aplicada a la prevención: benchmarking*.
- Llanos, R. A., & Ph, D. (2014). *V31N2a09 (1)*. 31.
- Llanquecha Hela, & Marin Jessica. (2018). *Factores De Riesgos Psicosociales De Los Conductores De Una Empresa De Transporte*. 45. Retrieved from http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luria, G., Boehm, A., & Mazor, T. (2014). Conceptualizing and measuring community road-safety climate. *Safety Science*, 70, 288–294. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.07.003>
- MADRID, U. C. I. DE. (2008). Manual de statgraphics 4.0. *Formación Estadística*, 1–26.
- Marcos Cupani. (2012). Revista Tesis 2012, N° 1. pp. 136-156 Grasso, L. P. T . *Revista Tesis*, 1, 136–156.
- Marian, J. D. (2010). *Tesis Doctoral a Partir De Indicadores De Motivación , Personalidad Y*.
- Mebarak, M., Castro, A. De, Salamanca, M., & Quintero, M. F. (2009). Salud mental : un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología Desde El Caribe*, 23, 83–112.
- Menacho, K. y Plasencia, N. (2016). *Niveles de ansiedad que influyen en el rendimiento académico del área de inglés en el nivel secundario de la I.E. Fe y Alegría N° 14-2015*. 1–90.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ministerio del trabajo*. (8), 1. Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio del Trabajo, T. del trabajo. (2015). *Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte*. BOGOTA DC.

- Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (n.d.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES PROFESIONALES/factores riesgos psico.pdf>
- Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (n.d.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES PROFESIONALES/factores riesgos psico.pdf>
- Morquera Tavera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. 33.
- Murphy, L. A., Huang, Y. hsiang, Robertson, M. M., Jeffries, S., & Dainoff, M. J. (2018). A sociotechnical systems approach to enhance safety climate in the trucking industry: Results of an in-depth investigation. *Applied Ergonomics*, 66, 70–81. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2017.08.002>
- Murphy, L. A., Robertson, M. M., Huang, Y. hsiang, Jeffries, S., & Dainoff, M. J. (2018). A sociotechnical systems approach to enhance safety climate in the trucking industry: Development of a methodology. *Applied Ergonomics*, 66, 82–88. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2017.08.001>
- Naveteur, J., Cœugnet, S., Charron, C., & Dorn, L. (2013). Impatience and time pressure : Subjective reactions of drivers in situations forcing them to stop their car in the road. *Transportation Research Part F: Psychology and Behaviour*, 18, 58–71. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2012.12.008>
- Nelson, & Suárez, B. (2016). VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SUSESO-ISTAS 21. *Instrumento Riesgos Evaluar En Psicosociales*.
- Öz, B., Özkan, T., & Lajunen, T. (2014). Trip-focused organizational safety climate: Investigating the relationships with errors, violations and positive driver behaviours in professional driving. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 26(PB), 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2014.03.004>
- Pêcher, C., Lemercier, C., & Cellier, J. (2009). Emotions drive attention : Effects on driver ' s behaviour. *Safety Science*, 47(9), 1254–1259. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.03.011>
- Preece, C., Watson, A., Kaye, S., & Fleiter, J. (2018). Understanding the psychological precursors of young drivers ' willingness to speed and text while driving. *Accident Analysis and Prevention*, 117(July 2017), 196–204. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.015>
- Psico-fisiol, R., & Pag, M. (n.d.). *8610-Prevencion situaciones estres en el trabajo*.

- Ram, T., & Chand, K. (2016). Effect of drivers' risk perception and perception of driving tasks on road safety attitude. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 42, 162–176. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2016.07.012>
- Rendon-Velez, Silla, I., & Gamero, N. (2016). Psychological safety climate and professional drivers' well-being: The mediating role of time pressure. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 53, 84–92. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.12.002>
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*. 18. Retrieved from <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16216/1/RiveraSanchezAngelaBibiana2017.pdf>
- Roidl, E., Frehse, B., & Höger, R. (2014). Emotional states of drivers and the impact on speed, acceleration and traffic violations - A simulator study. *Accident Analysis and Prevention*, 70, 282–292. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2014.04.010>
- Roidl, E., Siebert, F. W., Oehl, M., & Höger, R. (2013). Introducing a multivariate model for predicting driving performance: The role of driving anger and personal characteristics. *Journal of Safety Research*, 47, 47–56. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.08.002>
- Rojas, D. M. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales* *Psychosocial risk: trends and new labour guidelines*. 21, 532–544.
- Sánchez, F. C. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. *Tesis*, 104. [https://doi.org/10.1016/S0964-8305\(98\)00070-5](https://doi.org/10.1016/S0964-8305(98)00070-5)
- Schmidt-Daffy, M. (2013). Fear and anxiety while driving: Differential impact of task demands, speed and motivation. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 16, 14–28. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2012.07.002>
- Schmidt-Daffy, M., Brandenburg, S., & Beliaevski, A. (2013). Velocity, safety, or both? How do balance and strength of goal conflicts affect drivers' behaviour, feelings and physiological responses? *Accident Analysis and Prevention*, 55, 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.02.030>
- Shi, X., Wong, Y. D., Li, M. Z. F., & Chai, C. (2018). Key risk indicators for accident assessment conditioned on pre-crash vehicle trajectory. *Accident Analysis and Prevention*, 117(May), 346–356. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.05.007>
- Soldano, Á. (2009). Conceptos sobre Riesgo. *Conae Y Oea/Dss*, 3. Retrieved from <http://www.rimd.org/advf/documentos/4921a2bfbe57f2.37678682.pdf>

- Taubman-Ben-Ari, O., & Katz-Ben-Ami, L. (2013). Family climate for road safety: A new concept and measure. *Accident Analysis and Prevention*, *54*, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.02.001>
- Tejero, P., Insa, B., & Roca, J. (2018). Increasing the default interletter spacing of words can help drivers to read traffic signs at longer distances. *Accident Analysis and Prevention*, *117*(April), 298–303. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.028>
- Toro, G. Q., & Torres, G. M. (n.d.). *¿Cómo investigar Incidentes y accidentes de trabajo en la empresa?*
- Trick, L. M., Brandigampola, S., & Enns, J. T. (2012). How fleeting emotions affect hazard perception and steering while driving: The impact of image arousal and valence. *Accident Analysis & Prevention*, *45*, 222–229. <https://doi.org/10.1016/J.AAP.2011.07.006>
- Universidad Central de Venezuela. Facultad de Medicina., L., & Blanco, G. (2006). Revista de la Facultad de Medicina. In *Revista de la Facultad de Medicina* (Vol. 29). Retrieved from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Vardaki, S., & Yannis, G. (2013). Investigating the self-reported behavior of drivers and their attitudes to traffic violations. *Journal of Safety Research*, *46*, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.03.001>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. = Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Psicología Desde El Caribe*, *31*(2), 354–385. <https://doi.org/10.14482/psdc.31.2.5544>
- Wang, C., Sun, Q., Fu, R., Li, Z., & Zhang, Q. (2018). Lane change warning threshold based on driver perception characteristics. *Accident Analysis and Prevention*, *117*(January), 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.013>
- Wang, X., Xing, Y., Luo, L., & Yu, R. (2018). Evaluating the effectiveness of Behavior-Based Safety education methods for commercial vehicle drivers. *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 117, pp. 114–120. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.04.008>
- Warmerdam, A., Newnam, S., Wang, Y., Sheppard, D., Griffin, M., & Stevenson, M. (2018). High performance workplace systems' influence on safety attitudes and occupational driver behaviour. *Safety Science*, *106*(September 2017), 146–153. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.03.016>
- Wickens, C. M., Roseborough, J. E. W., Hall, A., & Wiesenthal, D. L. (2013). Anger-provoking events in driving diaries: A content analysis. *Transportation Research Part*

F: Traffic Psychology and Behaviour, 19, 108–120.
<https://doi.org/10.1016/j.trf.2013.02.002>

- Winkler, S., Kazazi, J., & Vollrath, M. (2018). How to warn drivers in various safety-critical situations – Different strategies, different reactions. *Accident Analysis and Prevention*, 117(September 2017), 410–426. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.01.040>
- Winkler, S., Kazazi, J., & Vollrath, M. (2018). Practice makes better – Learning effects of driving with a multi-stage collision warning. *Accident Analysis and Prevention*, 117(January), 398–409. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.01.018>
- Xu, J., Ge, Y., Qu, W., Sun, X., & Zhang, K. (2018). The mediating effect of traffic safety climate between pedestrian inconvenience and pedestrian behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 119(July), 155–161. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2018.07.020>
- Zohar, D., Huang, Y. H., Lee, J., & Robertson, M. (2014). A mediation model linking dispatcher leadership and work ownership with safety climate as predictors of truck driver safety performance. *Accident Analysis and Prevention*, 62, 17–25. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.09.005>
- Zohar, D., Huang, Y. H., Lee, J., & Robertson, M. M. (2015). Testing extrinsic and intrinsic motivation as explanatory variables for the safety climate-safety performance relationship among long-haul truck drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 30, 84–96. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2015.01.014>

ANEXOS.

Anexo 1. Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.



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)

Objetivo de la encuesta: Determinar cómo influye la presión del tiempo respecto a esconder emociones en los conductores de las empresas de transporte interdepartamental a partir del factor de riesgo psicosocial, para contribuir al desarrollo de programas de prevención, control y al mejoramiento de la productividad laboral, así también el bienestar y calidad de vida de los conductores.

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

1. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en EMPRESA TRANSPORTE y tus condiciones de trabajo.

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

OPERARIOS

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

Conductores

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 EMPRESA TRANSPORTE?

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 EMPRESA TRANSPORTE?

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

10) Desde que entraste en EMPRESA TRANSPORTE ¿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 o más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde) Turno fijo de mañana
 - Turno fijo de tarde Turno fijo de noche
 - Turnos rotatorios excepto el de noche Turnos rotatorios con el de noche
 - Horario irregular
- 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 EMPRESA TRANSPORTE?

- 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

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

- 1083037 pesos
- Entre 1083037 y 1624555 pesos
- Entre 1624555 y 2166074 pesos
- Entre 2166074 y 2707593 pesos
- Entre 2707593 y 3249111 pesos

21) 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	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 especies...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

23) 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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) ¿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!

Tabla 49. Sexo.

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	81	100,0%
No contesta	0	
Total	81	

Tabla 50. Edad

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	2	0,0% [N=0]	2,5% [N=2]
Entre 31 y 45 años	38	0,0% [N=0]	46,9% [N=38]
Más de 45 años	41	0,0% [N=0]	50,6% [N=41]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 51. Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Conductores	81	0,0% [N=0]	100,0% [N=81]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 52. Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujer es	% Hombre s
OPERARIOS	81	0,0% [N=0]	100,0% [N=81]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N= 0]	100,0 %[N=81]

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA.**

Tabla 53. Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Generalmente no	81	0,0% [N=0]	100,0% [N=81]
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]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 54. 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	20	0,0% [N=0]	24,7% [N=20]
Muchas veces	28	0,0% [N=0]	34,6% [N=28]
Algunas veces	27	0,0% [N=0]	33,3% [N=27]
Sólo alguna vez	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=81]

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 55. Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA TRANSPORTE?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	79	0,0% [N=0]	97,5% [N=79]
Soy fijo discontinuo	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	1	0,0% [N=0]	1,2% [N=1]
Soy funcionario	0	0,0%	0,0% [N=0]

		[N=0]	
Soy interino	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	1	0,0% [N=0]	1,2% [N=1]
Soy becario/a	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Trabajo sin contrato	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 56. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA TRANSPORTE?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 30 días	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1 mes y hasta 6 meses	2	0,0% [N=0]	2,5% [N=2]
Más de 6 meses y hasta 2 años	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
Más de 2 años y hasta 5 años	12	0,0% [N=0]	14,8% [N=12]
Más de 5 años y hasta 10 años	42	0,0% [N=0]	51,9% [N=42]
Más de 10 años	21	0,0% [N=0]	25,9% [N=21]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 57. Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA TRANSPORTE?	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	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
De 41 a 45 horas	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
Más de 45 horas	77	0,0% [N=0]	95,1% [N=77]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 58. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Jornada partida (mañana y tarde)	37	0,0% [N=0]	45,7% [N=37]
Turno fijo de mañana	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de tarde	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de noche	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turnos rotatorios excepto el de noche	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
Turnos rotatorios con el de noche	34	0,0% [N=0]	42,0% [N=34]
Horario irregular	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 59 Adaptabilidad.1

¿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	36	0,0% [N=0]	44,4% [N=36]
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	39	0,0% [N=0]	48,1% [N=39]
Tengo hasta 30 minutos de margen	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
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]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 60 Adaptabilidad.2

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	8	0,0% [N=0]	9,9% [N=8]
Muchas veces	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Algunas veces	12	0,0% [N=0]	14,8% [N=12]
Sólo alguna vez	16	0,0% [N=0]	19,8% [N=16]
Nunca	39	0,0% [N=0]	48,1% [N=39]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 61 Adaptabilidad.3

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	12	0,0% [N=0]	14,8% [N=12]
Muchas veces	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Algunas veces	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Sólo alguna vez	33	0,0% [N=0]	40,7% [N=33]
Nunca	24	0,0% [N=0]	29,6% [N=24]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 62. Días laborables.1

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Un sábado al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Dos sábados	14	0,0% [N=0]	17,3% [N=14]
Tres o más sábados al mes	67	0,0% [N=0]	82,7% [N=67]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 63. Días laborables.2

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	1	0,0% [N=0]	1,2% [N=1]
Un domingo al mes	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
Dos domingos	37	0,0% [N=0]	45,7% [N=37]
Tres o más domingos al mes	39	0,0% [N=0]	48,1% [N=39]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 64. Exigencias de disponibilidad.1

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	24	0,0% [N=0]	29,6% [N=24]
Muchas veces	48	0,0% [N=0]	59,3% [N=48]
Algunas veces	8	0,0% [N=0]	9,9% [N=8]
Sólo alguna vez	1	0,0% [N=0]	1,2% [N=1]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 65. Exigencias de disponibilidad.2

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	3	0,0% [N=0]	3,7% [N=3]
Algún día excepcionalmente	10	0,0% [N=0]	12,3% [N=10]
De 1 a 5 días al mes	34	0,0% [N=0]	42,0% [N=34]
De 6 a 10 días al mes	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
11 o más días al mes	28	0,0% [N=0]	34,6% [N=28]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 66. 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	0,0% [N=0]	6,2% [N=5]
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	12	0,0% [N=0]	14,8% [N=12]
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	16	0,0% [N=0]	19,8% [N=16]
Sólo hago tareas muy puntuales	29	0,0% [N=0]	35,8% [N=29]
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	19	0,0% [N=0]	23,5% [N=19]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=81]

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**.

Tabla 67. Recurso.1

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	12	0,0% [N=0]	14,8% [N=12]
Muchas veces	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Algunas veces	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
Sólo alguna vez	33	0,0% [N=0]	40,7% [N=33]
Nunca	24	0,0% [N=0]	29,6% [N=24]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 68. Recurso.2

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Un sábado al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Dos sábados	14	0,0% [N=0]	17,3% [N=14]
Tres o más sábados al mes	67	0,0% [N=0]	82,7% [N=67]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 69. Recurso.3

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	1	0,0% [N=0]	1,2% [N=1]
Un domingo al mes	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
Dos domingos	37	0,0% [N=0]	45,7% [N=37]
Tres o más domingos al mes	39	0,0% [N=0]	48,1% [N=39]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 70. Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	% Mujeres	% Hombres
1083037 pesos o menos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1083037 y 1624555 pesos	81	0,0% [N=0]	100,0% [N=81]
Entre 1624555 y 2166074 pesos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2166074 y 2707593 pesos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2707593 y 3249111 pesos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=81]

Tabla 71. Composición del salario

Tu salario es:	N	% Mujeres	% Hombres
Fijo	19	0,0% [N=0]	23,5% [N=19]
Una parte fija y otra variable	56	0,0% [N=0]	69,1% [N=56]
Todo variable (a destajo, a comisión)	6	0,0% [N=0]	7,4% [N=6]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 72. Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	% Mujeres	% Hombres
Sí	34	0,0% [N=0]	42,0% [N=34]
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)	22	0,0% [N=0]	27,2% [N=22]
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)	21	0,0% [N=0]	25,9% [N=21]
No lo sé	4	0,0% [N=0]	4,9% [N=4]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]

Tabla 73. Promoción

Desde que entraste en EMPRESA TRANSPORTE ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	% Mujeres	% Hombres
No	62	0,0% [N=0]	76,5% [N=62]
Sí, una vez	19	0,0% [N=0]	23,5% [N=19]
Sí, dos veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sí, tres o más veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	81	100,0 %[N=0]	100,0 %[N=81]