



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

Proyecto de Investigación y Desarrollo en Opción al Grado Académico de
Magister en Gestión de la Producción.

TEMA:

*VALORACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS
DE GANADO DE SANTO DOMINGO” EPMRPG-SD” Y SU RELACIÓN EN EL
RENDIMIENTO LABORAL, PROPUESTA DE UN MANUAL DE GESTIÓN”*

Autor:

MONTENEGRO Carrillo, Danilo Raúl

Tutor:

Ing. MSc. Giovana Paulina Parra Gallardo

LATACUNGA – ECUADOR

Octubre 2017

AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe del Proyecto de Investigación y Desarrollo de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: Doctor Danilo Raúl Montenegro Carrillo, con el título del trabajo de investigación y desarrollo titulado: VALORACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD" Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL, PROPUESTA DE UN MANUAL DE GESTION, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga octubre 04, 2017

Para constancia firman:

MSc. KARINA PAOLA MARIN QUEVEDO
cc. 0502672934
PRESIDENTE

PhD. JUAN JOSE LA CALLE DOMINGUEZ
cc. 1756604227
MIEMBRO

PhD. JUAN MATO TAMAYO
cc. 1756944284
MIEMBRO

MSc. JOHANA ANABEL GARZÓN GONZALEZ
cc. 17188257304
OPONENTE

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema: “**VALORACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD" Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL, PROPUESTA DE UN MANUAL DE GESTION**”, de Montenegro Carrillo Danilo Raúl postulante de Magister en Gestión de la Producción considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos – técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de Posgrados de la Universidad Técnica del Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga,

Ing. MSc. Giovana Paulina Parra Gallardo
C.C. 1802267037
TUTOR

RESPONSABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: ***VALORACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO” EPMRPG-SD” Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL, PROPUESTA DE UN MANUAL DE GESTION,*** le corresponde exclusivamente al: MVZ. Danilo Raúl Montenegro Carrillo, Autor bajo la Dirección de la Ing. MSc. Giovanna Paulina Parra Gallardo, Directora del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

MVZ. Danilo Raúl Montenegro Carrillo

Nº Cédula: 1716373509

AGRADECIMIENTO

*A Dios Ser Supremo, que me ha dado salud y vida para poder realizar todas las metas
planteadas.*

*De igual manera a mis amigos y compañeros con quiénes compartimos risas y
adversidades a lo largo de nuestra formación académica.*

*A la Empresa, Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo
EPMRPG-SD por permitirme desarrollar mi investigación en sus instalaciones, y por la
disposición de colaboración ante las actividades realizadas de todo el personal directivo,
técnico y operacional, especialmente al Dr. Jorge Delgado y la Ing. Verónica de la Cruz.*

*A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su
paciencia y enseñanza.*

*A mi tutor, Ing. MSc. Giovanna Paulina Parra por su esfuerzo y dedicación, quien con
sus conocimientos y su experiencia guiaron mi trabajo investigativo.*

*Y, finalmente mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica de Cotopaxi,
a la Dirección de Postgrados, por contribuir a la formación de cuarto nivel a disposición
de toda la ciudadanía y que está al beneficio y contribución de profesionales de calidad
con Docentes de prestigio Universitario de alto nivel. Por abrir sus puertas, para
continuar en aprendizaje y alcanzar esta meta tan anhelada.*

Muchas Gracias

DEDICATORIA

A mi madre Carmita Carrillo, que gracias a su apoyo he logrado culminar esta meta más, a mi hermana Katiana por su apoyo y motivación, mi hermano Darío y Glendy, que gracias a su colaboración hemos sacado éste proyecto adelante...

Y por último a mi amada y querida esposa; Mayrita, que con su apoyo incondicional estuvo conmigo en las buenas y en las malas, y esos dos ángeles que tenemos los cuales han inspirado mi superación; Nuestros hijos Danilo Sebastián y Santiago Leonel

Los amo

INDICE DE CONTENIDOS

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.....	ii
RESPONSABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xiii
INDICE DE ILUSTRACIONES	xiv
INDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCION.....	18
Generalidades.....	19
Situación problémica.....	23
Justificación de la investigación	24
Objeto de estudio y campo de acción de la investigación	25
Delimitación del problema.....	25
Formulación del problema de investigación:.....	26
Sistema de tareas por objetivos específicos	26
Visión Epistemológica de la Investigación.....	27
Paradigma o enfoque epistemológico	28
CAPÍTULO I	30
MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.....	30
1.1. Caracterización detallada del objeto	30

1.2. Marco teórico de la investigación	31
1.2.1. Definición de Riesgo	31
1.3. Características de los factores psicosociales de riesgo	33
1.4. Los riesgos psicosociales	34
1.5. Características de los riesgos psicosociales	35
1.6. Principales Riesgos Psicosociales.....	36
1.7. Rendimiento Laboral	43
1.8.1. Factores del Desempeño Laboral.....	44
1.8.2. Evaluación del Desempeño laboral.....	45
1.8.3. Objetivos de la Evaluación de Desempeño.....	46
1.8.5. Requisitos del criterio de evaluación	47
1.8.6. Mejoramiento del desempeño laboral.....	47
1.8.7. Importancia del Rendimiento Laboral	49
1.8.8. Factores psicosociales y rendimiento laboral	49
1.9. Fundamentación de la Investigación.....	50
1.10. Bases teóricas particulares de la Investigación.....	52
CAPITULO II.....	55
METODOLOGÍA	55
2.1 Paradigma Crítico	55
2.2 Unidad de Análisis.....	55
2.3. Modalidad básica de investigación	56
2.3.1. Modalidad Bibliográfica-Documental	56
2.3.2. Modalidad de campo.....	56
2.3.3. Modalidad de intervención social	56
2.4. Tipo y método de investigación.....	56
2.4.1. Método de Investigación.....	57
2.4.2. Tipos o Niveles de Investigación.....	57

2.5. Población y muestra.....	58
2.6. Técnicas e instrumentos.....	58
2.6.1. Técnica: La Encuesta.....	58
2.6.2. Cuestionario ISTAS 21.....	59
2.7. Validez y confiabilidad.....	59
2.8. Plan para la recolección de información.....	59
2.9. Hipótesis.....	60
2.10. Operacionalización de las variables.....	60
2.11. Procedimiento de la investigación.....	61
2.11.1. Contextualización de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD.....	61
2.12. Procedimiento Investigativo.....	67
2.12.1. Identificación de la población.....	67
2.12.2. Planificación y realización del trabajo de campo.....	67
2.12.3. Identificación de Riesgos Psicosociales.....	72
2.12.4. Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	72
2.12.5. Generación del cuestionario.....	73
2.12.6. Procedimiento de recopilación de Información.....	74
2.12.7. Interpretación de resultados.....	74
2.12.7.1. Informatizar los datos.....	74
2.12.8. Resultados.....	76
2.12.8.....	76
2.12.8.....	77
CAPÍTULO III:.....	80
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	80
3.1. Resultados obtenidos.....	82
3.1.1 TASA DE RESPUESTA.....	82

3.1.2. CONDICIONES DE TRABAJO	83
3.1.2.1. Las características sociodemográficas:	83
3.1.2.2. Distribución por departamento o sección y puesto de trabajo.	85
3.1.2.3. Características relativas al diseño de la tarea.....	88
3.1.2.4. Las características relativas de la contratación.	90
3.1.2.5. Las características relativas de la jornada.....	92
3.1.2.6. Características en relación con el salario	103
3.1.2.7. Características en relación promoción.	106
3.1.3. RITMO DE TRABAJO	109
3.1.5. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO	113
3.1.6. CALIDAD DE LIDERAZGO	115
3.1.7. APOYO SOCIAL DE SUPERIORES	116
3.1.8. INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	118
3.1.9. APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS.....	119
3.1.10. DOBLE PRESENCIA	121
3.2. Rendimiento Laboral	123
3.3 Verificación de la hipótesis.....	128
3.3. Interpretación	130
CAPITULO IV	131
PROPUESTA.....	131
a. Título de la propuesta.....	131
b. Empresa.....	131
c. Beneficiarios.....	131
d. Ubicación	131
e. Antecedentes	131
f. Justificación.....	132
g. Objetivos	132

h.	Análisis de factibilidad.....	133
i.	Estructura de la propuesta.....	134
j.	Desarrollo de la propuesta.....	135
1.	RITMO DE TRABAJO.....	136
2.	INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO.....	138
	CONCLUSIONES.....	143
	RECOMENDACIONES.....	145
	BIBLIOGRAFÍA.....	147
	ANEXOS.....	152

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Macrofactores del ISTAS -21	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Versiones del ISTAS 21	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Unidades de Observación y Análisis	58
<i>Tabla 4 Recolección de la información</i>	59
<i>Tabla 5 Operacionalización de las variables</i>	60
Tabla 6 Tasa de respuesta por unidad de análisis	73
Tabla 7. Fases de aplicación de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales	81
Tabla 8 Tasa de respuesta por unidades de análisis	82
Tabla 9 Características sociodemográficas por sexo	83
Tabla 10 Característica sociodemográfica por edad	85
Tabla 11 Departamento o sección	86
Tabla 12 Puesto de Trabajo	87
Tabla 13 Movilidad funcional	88
Tabla 14 Participación directa consultiva	89
Tabla 15 Relación laboral	90
Tabla 16 Antigüedad	91
Tabla 17 Horas semanales	92
Tabla 18 Horario	93
Tabla 19 Adaptabilidad del tiempo de trabajo	94
Tabla 20 Adaptabilidad en el tiempo de trabajo	95
Tabla 21 Adaptabilidad del tiempo de trabajo-descanso	96
Tabla 22 Días laborables	97
Tabla 23 Días laborables	98
Tabla 24 Exigencias de disponibilidad- -cambios de día laborable u horario de entrada y salida	99
Tabla 25 Exigencias de disponibilidad-prolongación de la jornada	100
Tabla 26 Trabajo doméstico-familiar	101
Tabla 27 Recursos	102
Tabla 28 Salario	103
Tabla 29 Correspondencia trabajo-salario	104
Tabla 30 Composición del salario	105
Tabla 31 Promoción	106
Tabla 32 Prevalencia de la Exposición	108
Tabla 33 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte I.	110
Tabla 34 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte II.	110
Tabla 35 Ritmo de trabajo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	111
Tabla 36 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo	114

Tabla 37 Inseguridad sobre el empleo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	114
Tabla 38 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.	115
Tabla 39 Calidad de Liderazgo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	116
Tabla 40 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.	117
Tabla 41 Apoyo Social de Superiores- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	117
Tabla 42 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.	118
Tabla 43 Inseguridad sobre condiciones de trabajo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	119
Tabla 44 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.	120
Tabla 45 Apoyo Social de Compañeros organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	121
Tabla 46 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.	122
Tabla 47 Doble Presencia organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	122
Tabla 48 Verificación de hipótesis considerando la organización de las exposiciones en función de la prevalencia.	129
Tabla 49 Resumen de la Evaluación del desempeño laboral por área o departamento.	130
Tabla 50 Estructura de la propuesta de intervención de riesgos psicosociales en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.	134
Tabla 51 Programa de Intervención "Dimensión Ritmo de Trabajo" en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.	136
Tabla 52 Programa de Intervención "Inseguridad en el Empleo" en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.	139

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Identificación de peligros y riesgos psicosociales de la matriz del INSHT	81
Gráfico 2 Características sociodemográficas por sexo	84
Gráfico 3 Característica sociodemográfica por edad	85
Gráfico 4 Departamento o sección.....	86
Gráfico 5 Puesto de trabajo.....	88
Gráfico 6 Movilidad funcional.....	89
Gráfico 7 Participación directa consultiva	90
Gráfico 8 Relación laboral	91
Gráfico 9 Antigüedad.....	92
Gráfico 10 Horas semanales	93
Gráfico 11 Horario.....	94
Gráfico 12 Adaptabilidad del tiempo de trabajo	95
Gráfico 13 Adaptabilidad del tiempo de trabajo	96
Gráfico 14 Adaptabilidad del tiempo de trabajo	97
Gráfico 15 Días Laborables	98
Gráfico 16 Días Laborables	99
Gráfico 17 Exigencias de disponibilidad	100
Gráfico 18 Exigencias de disponibilidad	101
Gráfico 19 Trabajo doméstico-familiar.....	102
Gráfico 20 Recursos.....	103
Gráfico 21 Salario.....	104
Gráfico 22 Correspondencia trabajo-salario	105
Gráfico 23 Composición del salario	106
Gráfico 24 Promoción.....	107
Gráfico 25 Dimensiones de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo –EPMRPG-SD.....	109
Gráfico 26 Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por sexo	111
Gráfico 27 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	112
Gráfico 28 Prevalencia de exposición por departamento	113
Gráfico 29 Rendimiento Laboral-Evaluación	124
Gráfico 30 Rendimiento laboral por áreas de trabajo	125
Gráfico 31 Dimensión eficiencia	125
Gráfico 32 Dimensión Calidad	126
Gráfico 33 Dimensión compromiso.....	127
Gráfico 34 Dimensión Responsabilidad	127
Gráfico 35. Dimensión relación /empresa.....	128

INDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1 Cadena de Valor Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo (EPMRPG-SD)</i>	64
<i>Ilustración 2 Estructura Orgánica Funcional Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo (EPMRPG-SD)</i>	64

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Identificación de Riesgos del INSHT aplicada a la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD	153
Anexo 2 Cuestionario para la evaluación del desempeño en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.....	154
Anexo 3 Cuestionario, según metodología ISTAS 21; aplicado a los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD	156

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN

TÍTULO:

“VALORACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO” EPMRPG-SD” Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL, PROPUESTA DE UN MANUAL DE GESTION.”

Autor: DANILO RAÚL MONTENEGRO CARRILLO

Tutor: Ing. MSc. GIOVANA PAULINA PARRA GALLARDO

RESUMEN

El presente proyecto de Investigación se realizó en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, con el objetivo de valorar los factores de riesgo psicosocial, evaluar el desempeño laboral y proponer un Modelo de Gestión. Se abordó con la evaluación del desempeño laboral mediante la utilización de encuestas, posteriormente se procedió a la identificación de los factores de riesgo psicosociales de mayor trascendencia, con la matriz del INSHT; paso siguiente se realizó la evaluación por puestos y áreas de trabajo, con la metodología COOPQ-ISTAS 21 versión media, y se determinó la prevalencia de la exposición de todos los factores de riesgo psicosocial detectados como desfavorables para la salud. De la sistematización de datos mediante la metodología informática ISTAS 21,; organizando las exposiciones en función de la prevalencia, es decir valorando los riesgos significativos en orden descendente respecto a la situación más desfavorable para la salud, se encontraron: ritmo de trabajo con el 82%, inseguridad sobre el empleo 61,2%, calidad de liderazgo 58,8%, apoyo social de superiores 55,1%, inseguridad sobre condiciones de trabajo 53,1%, apoyo social de compañeros 52,9% y por último doble presencia con un 50,0% los demás de riesgos psicosociales identificados son relevantes pero no es emergente su intervención.

DESCRIPTORES: RIESGO PSICOSOCIAL / DESEMPEÑO / MANUAL DE GESTION / MÉTODOLÓGÍA COOPQ ISTAS 21-VERSIÓN MEDIA.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
ADDRESS OF GRADUATE**

MASTERS IN PRODUCTION MANAGEMENT

TITLE:

"VALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKERS OF THE MUNICIPAL PUBLIC COMPANY OF SANTA DOMINGO TRAIL AND PLAZAS DE GANADO" EPMRPG-SD "AND ITS RELATIONSHIP IN THE LABOR PERFORMANCE, PROPOSAL OF A MANAGEMENT MANUAL."

Author: DANILO RAÚL MONTENEGRO CARRILLO

Tutor: Ing. MSc. GIOVANA PAULINA PARRA GALLARDO

ABSTRACT

This research was developed in the public company named “Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD” in the province of Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador. The objectives of this study are to (1) assess the psychosocial risk in the company, (2) evaluate the workers’ job performance and, (3) propose a Management Model to the company. To achieve the research objectives, surveys were applied to the workers to evaluate their job performance. The next step was to identify psychosocial risk factors later the identification of greater importance using the INSHT matrix. Using the COOPQ-ISTAS 21 methodology, the job position of the workers and their working area were evaluated to determine the prevalence of exposure of all psychosocial risk factors detected as unfavorable to health. Finally, all the data was systematized using the IT methodology ISTAS 21, where the exposures were organized according to their prevalence; in other words, assessing the significant risks in descending order with regard to the most unfavorable situation for health. Thus, the results were: work rate with 82%, job insecurity 61.2%, quality of work Leadership 58.8%, social support from superiors 55.1%, insecurity on working conditions 53.1%, social support from working partners 52.9% and finally double presence with 50.0%. Others psychosocial risks identified are relevant but their intervention is not emergent.

DESCRIPTORS: PSYCHOSOCIAL RISK / PERFORMANCE / MANAGEMENT MANUAL / METHODOLOGY COOPQ ISTAS 21-MEDIUM VERSION.

INTRODUCCION

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajador, sino a elementos básicos de sus características del ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. La violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal a la dignidad del trabajador de su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores. (EuroFound, 2007)

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta del estrés, tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir, los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente modulares. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo. (OIT, 1986)

Cuando existe una mala adaptación, cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento.

El problema básicamente está enfocado con los cambios organizacionales que se presentan en el ámbito psico-socio-laboral y los efectos que han tenido en la empresa debiendo hacer un análisis de riesgos y evaluar su afectación en el desempeño laboral.

La empresa tiene personal capacitado en el área médica y psicológica, lamentablemente no acuden a los puestos operativos que es donde se encuentra la mayor parte del personal, la medicina ocupacional que se realiza una vez al año no es suficiente aparte de esto el personal médico debería acudir a las diferentes dependencias de la empresa y mantener el acercamiento con el funcionario, preocuparse de su salud física y mental para contrarrestar el desarrollo de éste tipo de enfermedades que provocan afectación al funcionario y por ende a la productividad de la empresa.

Por lo anteriormente expuesto la empresa requiere de este estudio para fortalecer las deficiencias que no han sido consideradas en un estudio sobre la salud física y mental y por ende considerar un modelo de Gestión de Prevención de riesgos.

La población en estudio está conformada por 51 trabajadores que desarrollan diferentes actividades laborales en la Empresa Pública Municipal de Rastros y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, donde se incluye el departamento administrativo y el área operativa, la población está constituida por 51 personas por lo que no fue necesario obtener una muestra representativa.

La Empresa Pública Municipal de Rastros y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, se localiza en el km 1 1/2 de la vía a La Mercedes, margen izquierdo, sector Brasilia del Toachi, es la instancia municipal encargada de operar el sistema municipal de faenamiento y comercialización de especies animales para el consumo humano en Santo Domingo; así como la infraestructura de mataderos municipales; consta de 5 áreas dónde fueron evaluados 51 trabajadores distribuidos en 5 puestos de trabajo. Para el desarrollo de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales se registró la información a través de visitas técnicas a las instalaciones, con la finalidad de identificar peligros, hacer levantamiento de información por puestos de trabajo.

Se realizó la evaluación mediante una encuesta anónima, aplicada en horario de trabajo y de manera conjunta mediante la aplicación informática CoPsoQ istas 21, versión media.

Generalidades

Antecedentes del estudio:

Revisada la bibliografía de trabajos similares se han encontrado los siguientes:

-Jiménez, D. (2016) “Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño Laboral del Personal del Camal Frigorífico Municipal de Ambato” Universidad de Ambato, Obtiene resultados considerados como críticos inadecuados y muy inadecuados en relación a: Doble Presencia, Motivación, Estima, Exigencias Psicológicas, esta última representada en un alto nivel de responsabilidad, concentración, cuidado para la realización de tareas, además se presenta una preocupación por los cambios que se puedan generar en un futuro Las

recomendaciones que solicita es brindar tratamiento en función a los resultados obtenidos del proceso de evaluación, priorizando aquellos factores que presenten mayor nivel de riesgo para la salud de los trabajadores. Mejorando así la efectividad productiva de los colaboradores y de la organización.

-Peña, M. (2011) “Identificación y Evaluación de Riesgos y Factores de Riesgos que pueden dar lugar a accidentes y Enfermedades Profesionales en el Camal Municipal de Azogues”, Universidad de Cuenca. Mediante la aplicación de los métodos INSH (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España) se ha encontrado la siguiente información:

El 80% de los riesgos identificados están dentro de niveles altos (entre Moderados e Importantes), es entonces aquí donde se debe actuar con mayor empeño para mitigar los mismos y reducirlos o eliminarlos.

Los riesgos Moderados se dan por la falta de señalización, el ambiente frío, el riesgo de quemadura, el desorden y falta de limpieza, caídas de personas al mismo y a diferente nivel, peligros en los vehículos de transporte interno, contacto con medios eléctricos, contacto con herramientas manuales. Estos riesgos se presentan con mayor énfasis en las operaciones de matanza y preparación de la canal y también en las operaciones post-mortem.

Como recomendaciones menciona que se deben tomar medidas de seguridad como el almacenamiento ordenado e identificación para los combustibles, además del uso del EPP para las personas que están a cargo del control del caldero.

Morán, E. (2014) “Análisis de los Riesgos Laborales Psicosociales a los trabajadores del Camal Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado de Guayaquil”, Universidad de Guayaquil, menciona que la exposición más desfavorable para la salud de los trabajadores que sobrepasan el 50% está el control de los tiempos a disposición con un 87,84% en la población total y en el Departamento de producción este porcentaje llega al 92,9%, seguidos de Exigencias psicológicas emocionales, Exigencias psicológicas cognitivas, Inseguridad sobre el futuro e Influencia, respectivamente.

Como recomendación sugiere minimizar las exigencias psicológicas emocionales, cognitivas y cuantitativas presentes en la organización del trabajo, comprometerse con el personal para garantizar la estabilidad laboral y siempre las mejoras del sueldo de acorde a lo que establece la ley, brindar más oportunidades para que los trabajadores amplifiquen sus habilidades y

conocimientos evitando el trabajo monótono y repetitivo, incrementar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...), ya que es una de las mayores dimensiones de exposición de los riesgos psicosociales presentes en la dependencia, dar más autonomía a los trabajadores para que fluyan sus buenas ideas y sepan tomar decisiones acertadas al momento de realizar el trabajo encomendado, potenciar la decisión de los/las trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo, fomentar el compañerismo entre los trabajadores, para que la participación sea integrativa entre todos en beneficio del trabajo, fortalecer con absoluta honestidad organizativa, para establecer puestos de trabajo y delegar las obligaciones que este demanda, proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias, suprimir el ambiente laboral competitivo entre compañeros, integrar en todo el camal, como modelo de excelente calidad de vida laboral el respeto y trato justo entre todos, fomentar la igualdad de género, sin ningún tipo de discriminación, buscar estrategias que armonicen el horario de trabajo y la vida familiar, priorizar las buenas relaciones laborales entre jefes y trabajadores.

Después del análisis de las investigaciones anteriormente expuestas, es evidente que existe afectación en riesgos psicosociales en el ámbito laboral, relaciones interpersonales entre compañeros y jefes, inconformidad con salarios, turnos, capacitación, estabilidad laboral, etc., éstos factores crean insatisfacción laboral y conllevan a problemas de salud dificultando la productividad de la empresa, se observa que no se ha brindado atención a éste tipo de factores y se justifica la realización de la investigación para conocer el estado de la empresa y sugerir cambios para obtener un mejor ambiente laboral.

El problema que se quiere abordar en la presente investigación está relacionado con los Riesgos Psicosociales que se presentan en el ámbito laboral y los posibles efectos que tienen en los trabajadores y en la empresa, no se ha realizado una investigación in situ por lo que se hace necesario un análisis de los factores de riesgo enfocados a la afectación laboral de los mismos lo que conlleva a identificar, evaluar y controlar a fin de evitar un posible deterioro de la salud y la seguridad en el trabajo y sugerir mediante acciones de mejora la prevención de los factores de riesgo que se determinen.

La evaluación de riesgos psicosociales se basa en el conocimiento y diálogo, además cuenta la participación de los directivos, representante de los trabajadores, técnicos de

prevención lo cual permite abordar la prevención desde el conocimiento técnico y el derivado de la experiencia.

La escasa evaluación de riesgos psicosociales, impide realizar un plan de gestión de prevención de riesgos acorde a las necesidades de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo que faculte la toma de decisiones para adoptar medidas que mejoren las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

Existen otros riesgos psicosociales que, desde el punto de vista estructural, se clasificarían como relaciones interpersonales, pero que terminan siendo formas particulares de estrés laboral, que por el deterioro psicológico y situaciones límite ponen a prueba la resistencia individual. La persistencia en el tiempo de estos fenómenos tiene que ver directamente con la empresa como soluciona este tipo de conflictos.

Por lo tanto, la presente investigación se realiza en las instalaciones de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, se ha considerado la población total para realizar la identificación, evaluación de estos riesgos, con los resultados obtenidos se realiza un plan de prevención de riesgos de índole psicosocial, permitiendo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario un estudio de riesgos psicosociales en La Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo, el cual permitirá conocer riesgos como estrés, acoso, Burnout, etc., que se encuentren presentes en las actividades diarias de los trabajadores y se pueda actuar oportunamente para mejorar la salud, y minimizar accidentes, absentismo, consumo de alcohol, tabaquismo, etc.

El objetivo de la investigación es diseñar un plan de prevención de riesgos a partir de la valoración, con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral concientizando al trabajador y empresa el beneficio mutuo que conseguirían al dar importancia a la presencia de este tipo de riesgos, por un lado, se fortalece la empresa en su desarrollo diario con trabajadores experimentados en sus diferentes áreas y por el otro lado el trabajador se desarrolla en un ambiente laboral adecuado.

El desarrollo de la investigación está estructurado por la parte preliminar y el cuerpo del proyecto en el mismo se considera: situación problémica, justificación, objeto y problema,

campo de acción, objetivo general, objetivos específicos, hipótesis, sistema 22 de tareas por objetivos específicos, visión epistemológica de la investigación, alcance y limitaciones que darán soluciones a la problemática expuesta de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo

Situación problemática.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadoras y trabajadores, dando como resultado la presencia del estrés y por ende crea en las personas a largo plazo enfermedades: cardiovasculares, inmunitarias, respiratorias, dermatológicas, musculoesqueléticas, endocrinas, gastrointestinales y mentales, generadas por malas condiciones de trabajo, concretamente por deficiencia dentro de la organización del trabajo. La prevención de riesgos laborales considera que la organización dentro del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influye en el desempeño laboral de las personas que realizan dichas actividades perjudicando la salud y seguridad de los mismos, por ello, las características de la organización del trabajo deben ser: identificadas, evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

El faenamiento de animales de consumo es competencia de EPMRPG-SD, que se realiza en las instalaciones situadas en la altura el kilómetro 1 1/2 de la vía Las Mercedes; el personal a cargo del faenamiento de los animales y personal operativo, están expuestos a mayor número de factores de riesgo psicosocial: altas exigencias psicológicas cuantitativas, falta de posibilidades de relación social, discriminación, falta de estima, falta de influencia sobre el trabajo, falta de posibilidades de desarrollo, escasa claridad de rol, falta de sentimiento de grupo y doble presencia, falta de control sobre los tiempos de trabajo ya que se someten a jornadas de 8 horas, en turnos rotativos indistintamente sea días festivos o fines de semana, además la exposición a ser víctimas de la delincuencia. Por ubicación geográfica de la Empresa existe déficit de cobertura de transporte.

Estos factores en conjunto hacen que se presenten problemas que afectan al rendimiento laboral, relacionados con los factores psicosociales en esta población, de aquí la necesidad de realizar una identificación de estos factores de riesgo, para posteriormente evaluar y generar una propuesta de prevención de estas condiciones, misma que servirá de referencia a nivel regional y nacional, a fin de ser aplicada en actividades similares.

Justificación de la investigación

La manipulación de canales y piezas de carne hace que los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo se expongan a diferentes factores de riesgo, entre estos los más sobresalientes, los riesgos psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

El manejo de los riesgos laborales de origen psicosocial se puede considerar de vital importancia sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones.

Por tanto, la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgos de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, mediante planes de prevención que conducirá a una gestión eficaz en los trabajadores la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar y se traducirá en eficacia: mejor rendimiento, menos absentismo, mayor satisfacción entre otros.

Es necesario dar cumplimiento a la normativa legal que consta en la legislación de nuestro país, El acuerdo firmado el 15 de enero del 2014 entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS.) y el Ministerio de Relaciones Labores, faculta al Ministerio de Relaciones Laborales para que realice el seguimiento del cumplimiento de los cuerpos legales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo a las empresas tanto públicas como privadas, esto ayudará a reducir el número de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo debe disponer de un plan de gestión de control de riesgos psicosociales y de vigilancia de la Salud Ocupacional, en los cuales se puedan establecer procedimientos y actividades encaminadas a garantizar la calidad de vida de sus trabajadores que podrían contraer y desarrollar enfermedades profesionales y así prevenirlos disminuyendo los riesgos que se

presentan en la actividad diaria, con el objeto de dar cumplimiento a la norma legal vigente en Ecuador sobre Salud Ocupacional, Higiene Laboral y Seguridad Laboral.

Por todo lo expuesto se hace necesario realizar el presente trabajo, disponer del conocimiento adquirido en las aulas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, la experiencia adquirida durante varios años de trabajar en el sector Agro productivo, además la disponibilidad de la Empresa permitirá la realización del presente trabajo.

De conformidad con el artículo 434 del Código del Trabajo del Ecuador, en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de 10 trabajadores; los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene Laboral, el mismo que será renovado cada dos años, que para su aplicación es imprescindible contar con un Plan sobre la Prevención de los Riesgos Laborales que relaciona a la Seguridad Industrial e Higiene Laboral y la Salud Ocupacional, como a su vez, también establece las obligaciones de cumplimiento del empleador para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en materia de riesgos del trabajo.

Objeto de estudio y campo de acción de la investigación

El objeto de estudio de la presente investigación se fundamenta en la evaluación de los riesgos psicosociales y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo y corresponde al campo de acción de la Seguridad, Salud y prevención de riesgos laborales.

Delimitación del problema

- Delimitación Espacial: La presente investigación se la realizó en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo
- Delimitación Temporal: El problema fue investigado durante el período 2017.
- Línea de investigación: Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales
- Objeto de estudio: Puestos de trabajo de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo
- Campo de acción: Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.
- Aspecto: Riesgo Psicosocial

Formulación del problema de investigación:

En base a la situación problemática se planteó la siguiente interrogante:

¿Cómo afectan los Riesgos Psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo?

Objetivo General

- Valorar los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo (EPMRPG-SD) y su relación en el rendimiento laboral.

Objetivos Específicos

- 1.- Determinar el rendimiento laboral de los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo
- 2.- Evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de ganado de Santo Domingo
- 3.- Proponer un diseño de modelo de gestión para prevenir los riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de ganado de Santo Domingo

Hipótesis

La gestión y prevención de los riesgos psicosociales significativos identificados en la evaluación disminuirá los problemas de salud de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo, a la vez que mejorará el ambiente laboral, lo que influirá en el rendimiento laboral de forma positiva.

Sistema de tareas por objetivos específicos

Para el cumplimiento del primer objetivo se realizó la evaluación del desempeño laboral, mediante una ponderación distribuida en cinco grandes factores; eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad, y relación con la empresa.

La segunda fase comprendió la valoración de los factores de riesgo psicosociales, predominantes identificados, tomando en cuenta las dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, conflicto trabajo-familia y capital social, a través de la aplicación de la metodología ISTAS 21 versión media.

Finalmente, con los resultados obtenidos, previo al análisis de la información y elaboración de un informe preliminar, se propuso un plan de prevención de riesgos psicosociales; mediante la aplicación de normativas vigentes en Seguridad y Salud Ocupacional, mejorando el ambiente-rendimiento laboral y minimizando efectos negativos perjudiciales en la salud de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo.

Visión Epistemológica de la Investigación

Alcance de la investigación:

La trascendencia de esta investigación radicó en evaluar los riesgos psicosociales y minimizar sus efectos negativos en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo, mediante los resultados, la entidad mencionada deberá asumir con responsabilidad las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, para evitar y mitigar la aparición de enfermedades ocupacionales con consecuencias graves e incluso mortales, motivo de exposición a sanciones administrativas, civiles y de ser el caso penales.

El establecer un plan de prevención de riesgos psicosociales que permita tomar medidas preventivas y de control, para salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo; además puedan desarrollar sus actividades diarias en armonía, bajo condiciones adecuadas, excelente clima laboral, a través de la propuesta planteada pueda realizarse la aplicación del programa fortaleciendo la imagen institucional.

Conforme a la normativa institucional establecida a través del Departamento de Posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi, la investigación se desarrolló en cuatro capítulos:

CAPÍTULO I: Se refiere a la descripción del marco contextual y teórico de la investigación conformada por: la caracterización detallada del objeto, el marco teórico de la investigación, respecto a términos, definiciones, descripción de los factores psicosociales, además en este capítulo se describe también la fundamentación y las bases particulares de la investigación.

CAPÍTULO II: En este capítulo se describe la metodología utilizada para la validación de las hipótesis, se detalla el sistema de procedimientos, técnicas y métodos de investigación propuestos para realizar la investigación, la modalidad de investigación, se define la población, operacionalización de variables, el plan de recolección de información, aquí se detallan las técnicas utilizadas para el procesamiento de la información que consiste en el uso de encuestas incluyendo la interpretación de datos con su respectivo análisis.

CAPÍTULO III: Dentro de este apartado, se analizaron, interpretaron y discutieron los resultados obtenidos al aplicar la metodología CoPsoQ istas 21. A partir de estos resultados se propone un plan de prevención, de esta manera se sustentan los objetivos planteados en esta investigación.

CAPÍTULO IV: Se expuso de manera formal la propuesta de la investigación, los elementos que la caracterizan son: datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, estructura de la propuesta, desarrollo de la propuesta. Esta propuesta consistió en un plan de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo.

Paradigma o enfoque epistemológico

La presente investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo, fundamentado en la base epistemológica del positivismo, con énfasis en la deducción, conceptos operativos y medición objetiva, mediante la recogida de información estructurada y sistemática, dónde

interviene el análisis estadístico y descriptivo. Se utilizaron las modalidades de campo, bibliográficas-documentales, históricas y descriptivas para la estructura y elaboración del marco teórico.

Modalidad de campo. - Es de campo puesto que señala como está el área geográfica, la recolección de datos se hizo principalmente en donde se detectó el problema.

Modalidad Bibliográfica-Documental. - Es propositiva, por cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Modalidad Descriptiva. - Porque cuestiona los esquemas o estructuras del sistema de hacer investigación, que están comprometidas con la lógica instrumental del poder político, porque impugna las explicaciones reducidas a causalidad lineal.

Método Inductivo: Este método nos permite ir de lo particular a lo general, es decir nos lleva de los hechos que conocemos a leyes vigentes.

Método Deductivo: Es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1. Caracterización detallada del objeto

Actualmente la tendencia en promoción de la seguridad en el trabajo, no se enfoca solamente en los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador; por cuanto la salud de los trabajadores y trabajadoras no solo se puede perturbar por riesgos materiales sino también por los aspectos sociales del trabajo.

La satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores (Boada, J., De Diego, R., & Macip, S., 2001). La calidad de vida laboral abarca todas las condiciones relacionadas con el ámbito, con características como los horarios, el sueldo, el ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de estudiar y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona, el conocimiento de las anteriores características en una organización son importantes determinarlas y hallar su causa para reducir al máximo los factores de riesgo, ya que al aumentar la satisfacción laboral, se esperan mejores resultados por parte de los trabajadores.

Actualmente, existen cuantiosas evidencias científicas que corroboran que las exposiciones a los factores de riesgo psicosocial afectan a la salud. El estrés es una manifestación a corto plazo, que envuelve diversos aspectos de la salud física, mental y social. A largo plazo la exposición a los riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, músculo esqueléticas y desmejoramiento de la salud mental.

Los factores psicosociales deben considerarse como elementos primordiales complementarios para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son factores reales e importantes en la estructura del trabajo y de las organizaciones.

En la legislación ecuatoriana sobre seguridad y salud de los trabajadores el Decreto ejecutivo N° 2392 del año 1986 en su Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. En el numeral 2 expresa: “Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”.

Consecuentemente, el objeto de esta investigación es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el personal que labora en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo; mediante la evaluación se procede a la interpretación de los resultados obtenidos, para así poder definir prioridades de acción en el ámbito de la gestión y prevención de dichos riesgos.

Mediante el producto entregable; el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, se podrán implantar medidas preventivas y de control, para salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores de la EPMRPG-SD, además de permitirles desarrollar sus actividades diarias en armonía, bajo condiciones adecuadas, promoviendo la participación directa de todos los colaboradores, excelente clima laboral y aumento de la calidad y rendimiento laboral.

1.2.Marco teórico de la investigación

1.2.1. Definición de Riesgo

Es necesario tener presente la definición de Riesgo, según Andrés Pinar Quezada en el libro Conceptos Introdutorios de Gestión de Riesgo, define al riesgo laboral como:

La probabilidad de ocurrencia y

La pérdida asociada a esa ocurrencia, también llamada impacto del riesgo.

Además, es necesario considerar que cada riesgo acarrea consigo una oportunidad o beneficio potencial: “El riesgo en sí no es malo, es esencial para el progreso. Las fallas son a menudo parte del aprendizaje. Pero es necesario encontrar el balance entre posibles consecuencias negativas versus los potenciales beneficios asociados a cada riesgo”.

Debido a las actividades que realiza el personal puede ocasionarle un daño que se derive de un accidente.

Podemos definir “riesgo” como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. El “riesgo” es la posibilidad de ocurrencia de un siniestro, el cual puede ser causado o no, directo o indirecto de una acción, sea este efecto de una imprudencia, impericia o negligencia de quien la realiza. Cualquier situación o cosa plausible de provocarnos algún tipo de daño es un riesgo. (Van Scoy, 1992)

1.3.Riesgos Psicosociales

De acuerdo a la Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo/ Ecuador, Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). Afirma: Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, la empresa, etc. así tenemos: cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva: desatención, poca o falta de: concentración, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental, y poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos o suicidios. (P. 10). En la Legislación de muchos países incluido el Ecuador, se considera un enfoque preventivo, en el cual las empresas deben acatar resoluciones que van más allá de los deberes y obligaciones dictados por las leyes, según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Resolución No. C.D. 390 “en su art. 12 exige que las empresas desarrollen sistemas preventivos, actualmente con la aplicación del Nuevo Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resol. C.D 390) la verificación del cumplimiento de la normativa, lo cual nos permitirá involucrarnos en un proceso de mejoramiento continuo”. (P. 6). 37

1.4.Factores Psicosociales de Riesgo

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los

factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides, 2002) es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

Tal como recogen (Cox, 1996) los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. En este contexto, se plantean dos marcos teóricos necesarios: elaborar los modelos de estrés laboral que puedan explicar el conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y establecer los mecanismos psicofisiológicos que establecen los nexos entre la percepción y experiencia subjetiva de estrés y las respuestas del organismo.

1.3. Características de los factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

- a) **Se extienden en el espacio y el tiempo.** El resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. (Holt, 1982).
- b) **Dificultad de objetivación.** El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión la comunicación, no tienen unidades propias de medida. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. (Holt, 1982).

- c) **Afectan a los otros riesgos.** El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. (Holt, 1982).
- d) **Escasa cobertura legal.** La legislación se ha trabajado de modo general relacionado con la prohibición de que pueda dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la Inspección del Estado. (Holt, 1982).
- e) **Están moderados por otros factores.** Los factores psicosociales de riesgos afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Depende de las variables personales de cada individuo. (Holt, 1982).
- f) **Dificultad de intervención.** La intervención técnica en los factores psicosociales no resulta clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados. (Holt, 1982).

1.4.Los riesgos psicosociales

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008) Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Página 18 de 188

contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del (WHO, 2002) y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves.

1.5. Características de los riesgos psicosociales

1.5.1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. - Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. (Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012).

1.5.2. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. - Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores.

1.5.3. Afectan a la salud mental de los trabajadores. - Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores (Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E., 2000).

1.5.4. Tienen formas de cobertura legal. - La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los

trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

1.6.Principales Riesgos Psicosociales

1.6.1. El Estrés

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La (Comisión Europea, 2000), define al estrés en el trabajo 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.

(Shirom, 2003), diferencia dos tipos de estrés laboral:

1. Cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador,
2. Cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos.

En el primer caso se produce un efecto de desajuste, en el segundo un efecto de descompensación, especialmente si la exposición es a estresores intensos o agudos.

Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo. (Holt, 1982).

Las características personales que modulan las intenciones y las conductas del individuo y que tienen influencia en la producción de estrés son:

- **Rasgos de personalidad:** algunas cualidades o características de la personalidad de ciertas personas, conductuales, temperamentales o, sociales, explican las diferencias entre un individuo y otro.

- **Las necesidades del individuo:** entendidas como las carencias de algo que, si estuvieran presentes, tendería a fomentar el bienestar del organismo.
- **Las aspiraciones:** deseos de llevar a cabo lo que uno se propone.
- **Las expectativas:** disposición adquirida en virtud de la cual se espera una respuesta a un estímulo produzca una situación determinada.
- **Los valores:** se refiere a qué fines o medios para conseguirlos son deseables.
- La formación, destreza y conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad intelectual y física que posee el individuo.
- La condición física y los hábitos de salud son aspectos que influyen en la capacidad del individuo para enfrentarse a los problemas del trabajo. (Fidalgo Vega, (2006)).

6.1.1 Efectos

Aunque el estrés es una respuesta filogenética para la supervivencia de la especie y del individuo, un mecanismo de alarma y respuesta, cuando la respuesta se hace crónica o excesivamente frecuente, cuando persiste en el tiempo, arrastra una serie de perjuicios para el organismo resultado del agotamiento de los recursos energéticos del mismo (C. Sandi & CalésJ.M, 2000).

1.6.2. Violencia

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. Habitualmente se han distinguido dos formas principales, la violencia física y la violencia psicológica, a pesar de que no siempre sus límites sean claros y puedan darse simultáneamente la una y la otra. (Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012).

Distinguímos tres tipos fundamentales de violencia:

- ✓ **VIOLENCIA DE TIPO I:** Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo.

- ✓ VIOLENCIA DE TIPO II: Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos.
- ✓ VIOLENCIA DE TIPO III: Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. (Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza.F., & Sancho Figueroa, T, 2010).

6.2.1. Efectos

Los efectos de la violencia son amplios y variados:

- ✓ Daños físicos: más infrecuente, aunque se ha constatado que tiende a aumentar en los sucesos que desencadenan estrés postraumático.
- ✓ Daños psíquicos: ansiedad, problemas para conciliar el sueño, falta de motivación, malestar, tensión, estrés pasajero y temporal, estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional o incluso a abandonar el propio trabajo. (Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza.F., & Sancho Figueroa, T, 2010)

1.6.3. Acoso Laboral

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001), define a la violencia como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”.

1.6.3.1. Efectos:

Lo que se produce en el acoso laboral es un atentado a la propia identidad profesional, una devaluación de la propia competencia profesional que ha podido suponer y costar años, esfuerzos y renuncias importantes. Podemos destacar los siguientes:

- ✓ Atentado a la identidad profesional y personal.

- ✓ Devaluación de la competencia profesional.
- ✓ Sintomatología física: pérdida de apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular.
- ✓ Sintomatología mental: estrés postraumático, deterioro de la autoestima, irritabilidad, apatía o trastorno de la memoria.
- ✓ Cuando una víctima de acoso laboral experimenta una situación similar a lo vivido durante el acoso se produce una activación automática de las experiencias y recuerdos ligados a las situaciones de acoso.
- ✓ Las víctimas de acoso suelen estar afectadas por ciclos circadianos alterados de cortisol.
- ✓ La salud física y mental de los testigos de acoso laboral también se ven afectadas, en menor medida evidentemente que las víctimas directas. (Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F., & Sancho Figueroa, T, 2010).

1.6.4. Acoso Sexual

La OIT (1987), define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

- ✓ Físico: Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios
- ✓ Verbal: Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas
- ✓ No verbales Silbidos: gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. (Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F., & Sancho Figueroa, T, 2010).

1.6.4.1. Efectos:

En la violencia sexual se produce, al mismo tiempo, un atentado a la condición personal como hombre o mujer y una agresión a la propia dignidad e intimidad. La violencia sexual

supone una agresión e instrumentalización del propio cuerpo y su actividad para fines utilitarios de otras personas sin atender al uso y derecho de la propia libertad (Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012).

1.6.5. Inseguridad Contractual

Los procesos empresariales de fusión, absorción y las disminuciones de plantillas, entre otros, han generado que la inseguridad laboral sea actualmente un riesgo laboral con entidad propia, tanto por su extensión como por sus efectos. (Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012).

Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual: a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo, c) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación), d) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario. (Eby, 2005).

1.6.5.1. Efectos

Entre los efectos destacamos:

- ✓ Mayor índice de siniestralidad laboral en trabajadores temporales.
- ✓ Estrés por la anticipación a los problemas asociados a la pérdida de trabajo.
- ✓ Diferentes estudios encuentran asociación con enfermedades coronarias, colesterol, hipertensión.
- ✓ Depresión, ansiedad, etc.
- ✓ Los hombres en mayor medida son más perjudicados que las mujeres, la edad también es un factor a tener en cuenta. (Eby, 2005).

1.6.6. Burnout o Desgaste profesional

Para (Maslach, 1981), el burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.

El rasgo más característico de este síndrome es la carencia emocional, o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de sí mismo, lo que lleva al aislamiento defensivo y al desarrollo de una actitud de indiferencia hacia los demás.

Las causas que lo producen son:

- ✓ Sobrecarga de trabajo.
- ✓ El continuo trato con personas deprimidas.
- ✓ La impotencia hacia la enfermedad.
- ✓ Los turnos rotativos que cambian el ritmo normal de vida.
- ✓ Los trabajos nocturnos.
- ✓ La inseguridad en el empleo.
- ✓ Las cargas de trabajo familiares.
- ✓ Alta responsabilidad de los trabajos. (Fidalgo Vega, (2006)).

1.6.6.1. Efectos

Los efectos del desgaste profesional provienen en gran medida de que el esfuerzo del profesional por alcanzar unos objetivos es dificultado, de formas muy diferentes, por la misma organización que debería facilitarle su logro, presentan las siguientes consecuencias: depresión, ansiedad, frustración, irritabilidad, desarrollo de una experiencia especialmente sensible a los fallos en la organización y las relaciones interpersonales, pérdida de apetito, disfunciones sexuales, empeoramiento de la calidad de vida. Existen estudios que demuestran el efecto “contagioso” dentro de las organizaciones. (Eby, 2005).

1.6.7. Conflicto familia-trabajo

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en

todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. (Eby, 2005).

1.6.7.1. Efectos:

El conflicto trabajo familia supone la dificultad de mantener un equilibrio funcional entre las demandas laborales y las familiares, y la incapacidad para equilibrar la atención en ambos contextos. Los problemas subsiguientes suelen ir en la línea de una desorganización y conflictividad amplia de la propia conducta. Por ejemplo, se ha demostrado que aquellas personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia, muestran mayores deseos de abandonar la empresa (Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R., 2002).

1.6.8. Trabajo emocional

(Martínez Iñigo, 2001) se refieren al trabajo emocional como: ... todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y lo automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y lo simbólicos de mayor orden.

1.6.8.1. Efectos

Uno de las consecuencias a las que se asocia generalmente el Trabajo Emocional es al síndrome de burnout o síndrome de "quemarse por el trabajo", sobre todo con las dos dimensiones consideradas corazón del burnout (agotamiento emocional y distancia mental -despersonalización y cinismo) ya que el agotamiento emocional se refiere a cierto desgaste en este sentido y la despersonalización supone actitudes frías y distantes hacia las personas receptoras del trabajo o con las que el trabajador interactúa en el trabajo. También el empleado puede llegar a desarrollar una actitud cínica y escéptica respecto a la utilidad y significado de su trabajo. Otra consecuencia del TE es la alienación y

extrañamiento del yo, es decir tener problemas para distinguir cuando es uno mismo o cuando está simulando o, incluso, producir interferencia con la ejecución de roles privados, dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito privado. (Moreno-Jiménez, 2010).

1.7.Rendimiento Laboral

Son diversas definiciones acerca del rendimiento laboral, sin embargo, para la presente investigación se considera el aspecto que se le da al valor del rendimiento propiamente dicho, se manifiesta que:

Es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización (Motowidlo, 2003). Según Bohórquez, (2013) define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007).

En este sentido el desempeño laboral según (Chiavenato, 2009),” Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007). En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

El desempeño laboral está relacionado directamente con el comportamiento de los trabajadores, para obtener un buen desempeño laboral y resultados óptimos la empresa debe motivar al personal dando a conocer correctamente el alcance de la empresa, funciones, tareas, procedimientos a seguir, políticas claras, objetivos, etc., para lo cual debe utilizar diferentes técnicas para incentivarlos y mejorar el clima laboral y valorar a su recurso como es el talento humano.

1.8.1. Factores del Desempeño Laboral

(Guillén, 2000), considera el rendimiento como una variable que hace referencia al nivel de desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados.

Por otra parte, el rendimiento como variable depende del esfuerzo que deciden hacer los trabajadores como consecuencia de la motivación (intrínseca y extrínseca) la cual se manifiesta como fuente energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta deseada.

Según (Brunet, 2002) aclara que el rendimiento en el trabajo no es sólo fruto de las capacidades de un individuo, las cuales pueden estar en estado de latencia e impedidas de manifestarse, pues las condiciones del ambiente laboral impiden que se manifiesten y desarrollen, se precisa en consecuencia de un clima organizacional que favorezca la utilización de las diferencias individuales. A este respecto las investigaciones llevadas a cabo por Bowers y Likert (citados por Brunet, 2002) demostraron que las organizaciones altamente productivas se caracterizan generalmente por un clima de participación bastante elevado.

Factores:

1. **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica.
2. **Adecuación / ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente.
3. **Establecimiento de objetivos:** el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben

desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.

4. **Reconocimiento del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce.
5. **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
6. **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción.

Los factores anteriormente citados son importantes en el desempeño laboral de los trabajadores éstos inciden en la atención que las empresas entregan a sus clientes tanto internos como externos.

1.8.2. Evaluación del Desempeño laboral

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Según (Gibson, 1997) La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro. (Baggini, 1999) afirma que es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. (Chiavenato, 2000) Menciona que es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

1.8.3. Objetivos de la Evaluación de Desempeño

Para alcanzar estos objetivos básicos la evaluación del desempeño intenta alcanzar diversos objetivos intermedios tal como los mencionan los autores a continuación:

(Gibson, 1997) Indica:

- La evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativa o estimativa sobre el desempeño en el trabajo (desempeño pasado).
- Permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo.
- Proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño. Contribuye al desarrollo de los empleados.
- Motiva a los trabajadores.
- Disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa.

(Chiavenato I. , 2009):

- Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva.
- Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales.

El desempeño laboral tiene como objetivo medir el rendimiento y comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo, así como determinar el valor del trabajo realizado por el trabajador y por ende medir el nivel competitivo de la empresa cuyo objetivo es alcanzar la eficiencia.

1.8.4. Criterios para la Evaluación de Desempeño

- Criterio de desempeño: Es una prueba o una norma mediante la cual se juzga el desempeño.
- Criterio de Evaluación del desempeño: es la medida dependiente o pronosticada (estándar) para valorar la eficacia de un determinado empleado.

Los criterios básicamente se refieren a aquellos aspectos estándares o dimensiones (calidad y cantidad) del trabajo de los empleados que se miden o evalúan.

1.8.5. Requisitos del criterio de evaluación

- Un criterio de evaluación debe ser pertinente para el individuo y para la organización.
- Debe ser fiable, existir coherencia entre las evaluaciones anteriores.
- Poseer capacidad discriminatoria, es útil si reúne este requisito, ya que permite discriminar entre ejecutante bueno o deficiente.
- Deber ser práctico, debe tener un significado para el evaluador y el evaluado.

Para obtener un criterio confiable debe seguir todos los lineamientos requeridos en los puntos citados anteriormente.

1.8.6. Mejoramiento del desempeño laboral

El mejoramiento de la gestión del desempeño laboral de los miembros y en particular de los directivos en las organizaciones actuales constituye un reto, ya que no solo constituye una de las vías para lograr el avance hacia la excelencia de éstas, sino también de la economía y la sociedad en general.

El desempeño de los miembros de las organizaciones constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las entidades por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Se define el desempeño según (García, 2011,07) como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Mejorar el desempeño laboral significa lograr que los empleados obtengan resultados efectivos, eficiencia, disminuir errores, la clave para alcanzar esta mejora es con aprendizaje, mayor conocimiento y un sistema para que los trabajadores realicen de mejor manera sus tareas.

El desarrollo laboral en las empresas ha traído consigo mejoras sustanciales tanto a nivel profesional como laboral, también viene de la mano el apareamiento de factores negativos en la salud de los trabajadores. Obviamente no todos los trabajadores se encuentran expuestos a este tipo de factores llamados psicosociales, sin embargo, se encontrarán expuestos a otro tipo de factores.

De acuerdo al (Trabajo., 200,12 4) los Riesgos Psicosociales son las interacciones negativas, ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

De acuerdo a la DECISIÓN 584, Sustitución de la Decisión 547 y RESOLUCIÓN 957 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Artículo 11, menciona: En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

(Cartaya, 2006) En lo que respecta a la Evaluación del Desempeño, ésta es la técnica que permite mejor la interacción entre el empleado y la empresa para lograr un beneficio mutuo, recogiendo, comprobando, compartiendo, ofreciendo y utilizando información relacionada a sus labores obtenida de y sobre las personas, con el ánimo de mejorar su

actuación en el trabajo, aumentando la productividad y facilitando el progreso hacia nuevos avances estratégicos.

La falta de evaluación de riesgos psicosociales, impide realizar un modelo de gestión de prevención de riesgos acorde a las necesidades de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo que faculte la toma de decisiones para adoptar medidas que mejoren las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a las autoridades evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los funcionarios con los objetivos estratégicos del negocio, determinar si las expectativas de desempeño laboral fueron satisfactorias, apoyar las decisiones de planificación del recurso humano y planes de carrera, identificar las fortalezas y debilidades en los desempeños para diseñar programas de capacitación y medir la relación directa entre el desempeño y la productividad

1.8.7. Importancia del Rendimiento Laboral

En definitiva, la importancia del rendimiento laboral radica en el trabajador puesto que como talento humano son quienes consiguen las metas. La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella a alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Chiavenato , I., 2009) .

Consecuentemente, no son las organizaciones las que actúan. Son las personas en las organizaciones la que desarrollan productividad a través de su desempeño ocupacional.

1.8.8. Factores psicosociales y rendimiento laboral

Para los factores psicosociales y rendimiento laboral casi siempre se enfocan en la falta de atención lo que da como resultado una interferencia en la recuperación de lo aprendido o de los datos adquiridos en la memoria ya que la persona pone su atención en cosas o situaciones irrelevantes y en lo que debería para desenvolverse adecuadamente dentro de las funciones que realiza día a día. (Carrillo, 2013).

1.9. Fundamentación de la Investigación.

Los riesgos psicosociales son interacciones entre la concepción, organización, contenido de trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales, las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores, mencionándose entre los riesgos de mayor trascendencia el estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico de trabajadores, resultado de una inadecuada organización de actividades, designación de tareas y funciones. (López, Martínez, 2008)

El ser humano en el entorno desarrolla sus capacidades que a través del estudio son perfeccionadas, siendo capaz de tomar decisiones a nivel personal, profesional o laboral, que mediante capacitaciones continuas fortalece el trabajo en equipo, alcanzando el desempeño laboral, aportando en el éxito de la empresa, encaminándose hacia el cumplimiento de metas y objetivos. (Melian, J., 2010).

La identificación y evaluación correcta y oportuna de los factores de riesgos laborales, como herramienta de prevención, es necesaria para una efectiva actividad laboral de los trabajadores. Uno de estos factores de riesgo, son los psicosociales que se encuentran en una etapa incipiente debido a varias razones, entre ellas, la dificultad de identificación y evaluación, confusión conceptual, limitado personal calificado para la evaluación, su relativa novedad dentro del marco preventivo, o la clara preeminencia que se le otorga a los factores de seguridad de detrimento de los demás.

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización, así como a las características psicosociales del trabajador mismo. Por otra parte, sin duda alguna, los riesgos psicosociales pueden afectar clara y fuertemente a la seguridad y salud de los trabajadores y a la eficacia y eficiencia de

las empresas. Los riesgos psicosociales pueden presentar tres tipos de efectos que, además, interactúan entre ellos potenciándose: efectos sobre la salud física de los trabajadores por ejemplo sobre el sistema cardiovascular o sobre el sistema músculo-esquelético; efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores por ejemplo ansiedad, depresión, burnout o síndrome de estrés postraumático; efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización por ejemplo, disminución de la productividad, disminución de la calidad, incremento del absentismo, incremento de la duración de las bajas laborales por enfermedad, incremento de la siniestralidad laboral, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación.

Todas las empresas deben emprender una evaluación de riesgos psicosociales ajustada a sus características, es decir, considerando aquellos riesgos psicosociales que pueden afectar a sus trabajadores según la actividad y las características de la empresa y según los puestos que éstos desempeñan.

Consecuentemente, es trascendental contar con herramientas que permitan la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en distintos contextos laborales, que denote la incidencia en el rendimiento laboral del personal que labora en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, mismas que al presentarse pueden perjudicar la economía, el entorno social y legal del funcionamiento de la organización, y al ser limitados, disminuyen los accidentes, favoreciendo en la cultura, el liderazgo o el clima organizacional, mejorando las condiciones de trabajo, aportando en el cumplimiento de las normas de conducta.

Investigaciones análogas a la presente han reportado excelentes resultados, al aplicar herramientas de prevención, en base a dichas investigaciones y fundados en los resultados que se obtengan en la identificación y evaluación de riesgos, se pone en consideración un producto entregable, el Plan de Prevención, con su aplicación nos permitiremos mejorar las condiciones y actos subestándares que se identifiquen y mitigar este factor de riesgo en esta importante área de la Institución.

(García, 2011) Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo: los empresarios no deben esperar a recibir las quejas de las

víctimas. Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la estrategia es crucial para el éxito en la prevención de estos riesgos.

1.10. Bases teóricas particulares de la Investigación

En lo referente a las propiedades del objeto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entiende como Riesgo Psicosocial cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado en su salud física o psíquica, derivado bien de la incapacidad de los puestos, métodos y procesos del trabajo a las competencias del trabajador. Los factores psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo, decisivos para la realización personal del trabajador”.

El rendimiento laboral, hace referencia al empleado y el ambiente, considerando que la responsabilidad en el cumplimiento de funciones permitiendo el acceso a adecuados salarios, bonificaciones, utilidades de la empresa, seguros de vida porque es un trabajo en equipo si el empresario genera un medio confiable seguro, donde el trabajador pueda desarrollar sus capacidades, habilidades, no solo será óptimo el desempeño personal y la empresa tendrá más oportunidades de expandirse y generar as ingresos y estabilidad económica para sus trabajadores.

Al definir desempeño lo relaciona con capacidades, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para (Benavides, F.G, 2002)., las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (Benavides, F.G, 2002).

Dentro del campo de acción que se relaciona la presente investigación; la OMS define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo; además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así

como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo; a la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Existe diversa bibliografía referente al tema en estudio, en el repositorio de la Universidad Nacional de Cotopaxi, se ha encontrado una investigación similar, denominada “Factores de riesgo psicosocial y su afectación en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP Petroecuador en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Plan de prevención de riesgos 2015.”, donde Pérez (2015), manifiesta que en consecuencia de los riesgos psicosociales identificados, siendo más desfavorable para la salud como es el ritmo de trabajo con el 100%, inseguridad sobre el empleo con el 96.9%, inseguridad sobre las condiciones de trabajo con el 81.3% e influencia con el 59.4%, los otros riesgos obtenidos se encuentran en situación intermedia y más favorable para el trabajador

En cuanto a los aspectos legales que justifican el desarrollo de la presente investigación, la Constitución Política del Ecuador en el Art. 331 “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;”

Además, la Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo Art. 9 Numeral 2 Gestión Técnica Literal 2.2 MEDICIÓN, se describe que se deben realizar mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativo según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a la falta de los primeros, tomando en cuenta que la medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente;”

Fundamentándonos en investigaciones similares mencionadas, podemos identificar claramente que los factores de riesgo psicosocial se encuentran latentes en cualquier situación de trabajo, denotando un problema, que presenta el escenario perfecto para emprender el estudio del objeto de esta investigación.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

En el presente capítulo se detalla la metodología de la investigación en la cual se expondrán los procedimientos, muestreos y diseño a seguir durante el proceso de la investigación.

2.1 Paradigma Crítico

Para realizar la investigación se asumen los principios del paradigma crítico de carácter cuantitativo, porque se procederá con información numérica estadística y su interpretación.

El presente proyecto se centra en conocer cómo afectan los factores psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo y a la vez como afecta en el desempeño laboral de los mismos.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales provocan respuestas de inadaptación, tensión, estrés que pasa a ser un factor de riesgo, lo importante es detectar a tiempo este tipo de riesgo ya que afecta negativamente a la salud y por ende el bienestar del trabajador.

Al realizar una evaluación de la afectación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo se pueden detectar malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, mala comunicación Interna, falta de apoyo, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, etc.

2.2 Unidad de Análisis

Para determinar si los riesgos psicosociales afectan en el desempeño laboral de los trabajadores se hará mediante la visita, observación, entrevista y encuesta para de esta manera conseguir información veraz de cada puesto de trabajo y del funcionario.

Una vez identificados y evaluados los riesgos psicosociales se puede elaborar un método de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de precautelar la salud del trabajador y que

se encuentre en óptimas condiciones para que la empresa se beneficie de su potencial talento humano.

2.3. Modalidad básica de investigación

Se utilizaron las modalidades de campo, bibliográficas-documentales, históricas y descriptivas para la estructura y elaboración del marco teórico.

2.3.1. Modalidad Bibliográfica-Documental

La investigación utilizó material documentado bibliográfico al acudir a fuentes con información recabada en libros, revistas y publicaciones científicas obtenidos en fuentes válidas y confiables lo que permite profundizar enfoques, conceptualizaciones, procedimientos y juicios de profesionales en riesgos psicosociales, este material se empleó en la construcción del marco teórico y para el análisis de hallazgos de la investigación y en concordancia con las variables propuestas para el estudio.

2.3.2. Modalidad de campo

Una vez detectado el problema, se realizaron visitas periódicas a las instalaciones de EPMRPG-SD, donde laboran los trabajadores que realizan el proceso de faenamiento de reses de la Empresa, a fin de establecer las condiciones laborales respecto a riesgos psicosociales e identificar las dependencias y puestos de trabajo que están relacionados con las variables de estudio propuestas en esta investigación.

2.3.3. Modalidad de intervención social

Posterior al análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se planteó una propuesta mediante un plan de prevención y gestión de riesgos psicosociales aplicable y acorde a las actividades que se desarrollan en la EPMRPG-SD, lo que interviene de manera directa en el talento humano y el área de seguridad y salud ocupacional, para mejorar las condiciones laborales y obtener un mejor rendimiento y desempeño laboral.

2.4. Tipo y método de investigación

2.4.1. Método de Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el *método inductivo*, mediante el cual se estudió la problemática particular en los trabajadores de la EPMRPG-SD en base a los resultados generar una propuesta de prevención aplicable a todos los trabajadores involucrados de la Empresa.

2.4.2. Tipos o Niveles de Investigación

Dentro de la metodología de investigación, se consideró los niveles o tipos de investigación, con las características propias de cada una.

2.4.2.1. Nivel Exploratorio

Se exploraron las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación, los estudios exploratorios se desarrollaron por existir la necesidad de enmarcarse en el análisis de un tema o problema de investigación poco estudiado; al tiempo que permitió identificar variables de interés investigativo desconocido en el contexto del proceso de faenamiento de animales de consumo en general, este tipo de investigación se aplicó al momento de plantear el problema, en la formulación de la hipótesis y reconocimiento de las variables con la finalidad de propiciar su medición.

2.4.2.2. Nivel Descriptivo

En algunos aspectos, la investigación es descriptiva por qué permite determinar cómo está la situación de las variables según su análisis y el alcance de los resultados relacionados con la frecuencia y la magnitud con que ocurren los fenómenos identificados en la etapa de problematización, basadas en el marco teórico describiendo las causas y efectos del problema de investigación denominado: Los riesgos psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la EPMRPG-SD.

2.4.2.3. Nivel Explicativo

Se generalizó el conocimiento de la teoría, métodos y técnicas de investigación, prevaleciendo elementos, aspectos, relaciones básicas para comprender los objetos y procesos presentando como efecto la variable dependiente Rendimiento Laboral, describiéndose factores generados por la variable independiente Riesgos Psicosociales.

2.5. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por las personas que laboran en la EPMPRG-SD; que en su total son 51 funcionarios

La aplicación de las encuestas se realizó a toda la población, cuya conformación se muestra en la tabla 3.

Tabla 1 Unidades de Observación y Análisis

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE %
Gerencia	1	1,96
Producción	33	64,70
Control de Calidad	4	7,84
Asesor Jurídico	1	1,96
Administrativo Financiero	12	23,53
Gerencia	1	1,96
TOTAL	51	100

Fuente: Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo

Elaborado por: Danilo Montenegro

2.6. Técnicas e instrumentos

2.6.1. Técnica: La Encuesta

La encuesta se convirtió en una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento

de sus grupos de interés y tomas decisiones sobre ellos. Debido a su intenso uso y difusión la encuesta es la representante por excelencia de las técnicas de análisis social.

2.6.2. Cuestionario ISTAS 21

Aplicado a los trabajadores de la EPMRPG-SD.

2.7. Validez y confiabilidad

Para su validez y confianza se sometió a criterios de validez a través de la técnica de “Juicio de expertos”, mediante la colaboración de docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la Universidad Técnica Equinoccial.

2.8. Plan para la recolección de información

Para el efecto de este inciso en el desarrollo de la investigación, se plantearon las siguientes preguntas, conforme se muestra en la tabla 4:

Tabla 2 *Recolección de la información*

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
¿De qué personas u objetos?	Trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Pazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD
¿Sobre qué aspectos?	Condiciones de trabajo Análisis de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores Operacionalización de las variables
¿Quién?	El Investigador: Danilo Montenegro Carrillo
¿Cuándo?	En el mes de julio de 2017
¿Dónde?	En la Empresa Pública Municipal de Rastro y Pazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD
¿Cuántas veces?	2 veces
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta y entrevista
¿Con qué?	Cuestionario y guía de entrevista
¿En qué situación?	En las instalaciones de la EPMRPG-SD, en los lugares de trabajo y en horas laborables.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Danilo Montenegro (2017)

2.9. Hipótesis

La gestión y prevención de los riesgos psicosociales significativos identificados en la evaluación disminuirá los problemas de salud de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, a la vez que mejorará el ambiente laboral, lo que influirá en el rendimiento laboral de forma positiva.

2.10. Operacionalización de las variables

Tabla 3 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente (riesgos psicosociales)	Exigencias psicológicas	Determinar los porcentajes de la situación de exposición en función de la prevalencia (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones
	Control sobre el trabajo	Determinar los porcentajes de la situación de exposición en función de la prevalencia (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). <ul style="list-style-type: none"> • Influencia en el trabajo • Posibilidades de desarrollo • Sentido del trabajo
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Determinar los porcentajes de la situación de exposición en función de la prevalencia (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). <ul style="list-style-type: none"> • Previsibilidad • Claridad de rol • Conflicto de rol • Calidad de liderazgo • Apoyo social de los compañeros • Apoyo social de superiores • Sentimiento de grupo
Compensaciones del trabajo	Determinar los porcentajes de la situación de exposición en función de la prevalencia (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). <ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre el empleo 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
	Reconocimiento
Conflicto trabajo-familia	Determinar los porcentajes de la situación de exposición en función de la prevalencia (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud).
	<ul style="list-style-type: none"> • Doble presencia
Capital social	Justicia Confianza vertical

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
Variable dependiente (Desempeño Laboral)	Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.	Conocimientos para desempeñar el puesto. Rendimiento en las tareas asignadas. Cumplimiento de objetivos y metas establecidas. Facilidad de aprendizaje de nuevas tareas. Interés y facilidad por aprender. Iniciativa para desarrollo e implementación de soluciones. Calidad de trabajo realizado.
	Calidad: Manera que se trabaja, ajustándose a los estándares de perfección.	No comete errores en el trabajo. Hace uso racional de sus recursos. Se muestra respetuoso y amable en el trato. Se muestra profesional en el trabajo. No requiere de supervisión frecuente.
	Compromiso: El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado	Cumplimiento de normas y disposiciones. Trabajo en equipo. Disposición a trabajar en horarios extras. Puntualidad en la asistencia y horarios.
	Responsabilidad: Se refiere al cumplimiento de una obligación.	Estimación de riesgos y peligros en el trabajo. Utilización de equipos de protección personal. Cuidado de bienes y equipos asignados. Cumplimiento de normativa en seguridad laboral. Cumplimiento de funciones sin estricto control.
	Relación/empresa: Interrelación recíproca entre los compañeros.	Respeto y buena relación con compañeros y superiores. Reporte de novedades y situaciones de trabajo. Apertura de enseñar a los demás. Colaboración con la empresa y equipo de trabajo.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Danilo Montenegro (2017)

2.11. Procedimiento de la investigación

2.11.1. Contextualización de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD

2.11.1.1. Misión Institucional

La Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo ofrece el servicio de faenamiento en el cantón y la región, cumpliendo las normas técnico-sanitarias establecidas en la ley, brindando productos higiénicamente procesados, aptos para el consumo humano.

2.11.1.2. Visión Institucional

Ser una empresa pública referente a nivel nacional, que cumple los estándares de calidad en el faenamiento de ganado, satisfaciendo la demanda regional.

2.11.1.3. Objetivos Institucionales

-Procurar el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento productivo conservando el ambiente.

-Promover una cultura en la sociedad de consumir productos cárnicos con inocuidad alimentaria

-Coordinar en forma permanente con otras entidades del cantón y la región en temas relacionados a la actividad de la empresa

-Adoptar técnicas de gestión modernas, con procedimientos de trabajo tendientes a lograr la eficacia y eficiencia de la empresa en un marco de calidad en los servicios

-Capacitar al talento humano de la empresa, con un enfoque innovador, que conlleve a la tecnificación de la producción y a una adecuada gestión administrativa

-Adoptar técnicas de procesamiento, control y distribución de cárnicos que permitan mejores ingresos económicos para la actividad de la empresa

2.11.1.4. Políticas Institucionales

-Promover el diálogo con los principales actores involucrados, para el logro de una participación efectiva y alcanzar el desarrollo de la empresa y la comunidad.

-Fortalecer y desarrollar su talento humano, recursos administrativos y financieros para su óptimo aprovechamiento y mejora en el proceso productivo.

-Controlar, evaluar y realizar seguimiento a todo proceso de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo para mantener una gestión transparente y de calidad.

-Practicar y mantener condiciones de higiene en todo el proceso productivo cuidando la salud de los consumidores.

2.11.1.5. Valores

Los siguientes son los principales valores que guían la prestación de los servicios de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo

Calidad: La empresa cubre satisfactoriamente las necesidades expresas e implícitas de la ciudadanía

Compromiso: Concebimos una gestión basada en el progreso continuo, estimulando la interacción, el esfuerzo y la contribución de todos nuestros colaboradores hacia el logro de resultados

Responsabilidad: Asumimos las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. Realizamos lo encomendado con sentido de justicia y de cumplimiento del deber.

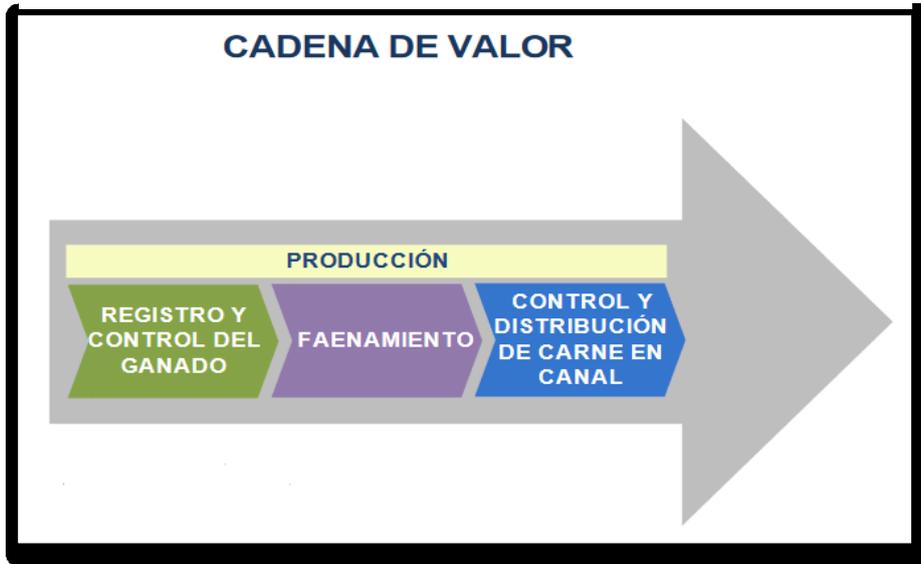
Puntualidad: Somos exactos en el cumplimiento de las diferentes obligaciones y deberes, siendo siempre merecedores del respeto y la confianza de los demás.

Transparencia: Actuamos con claridad y rectitud en la gestión empresarial y ante las partes interesadas

2.11.1.6. Cadena de Valor

La cadena de valor es la representación gráfica de las macro actividades estratégicas relevantes de una institución. Se define del análisis realizado a los productos primarios, sin que esto represente necesariamente que son unidades administrativas, sino que identifica el aporte de valor de las macro actividades que permiten el cumplimiento de la misión institucional

Ilustración 1 Cadena de Valor Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo (EPMRPG-SD)



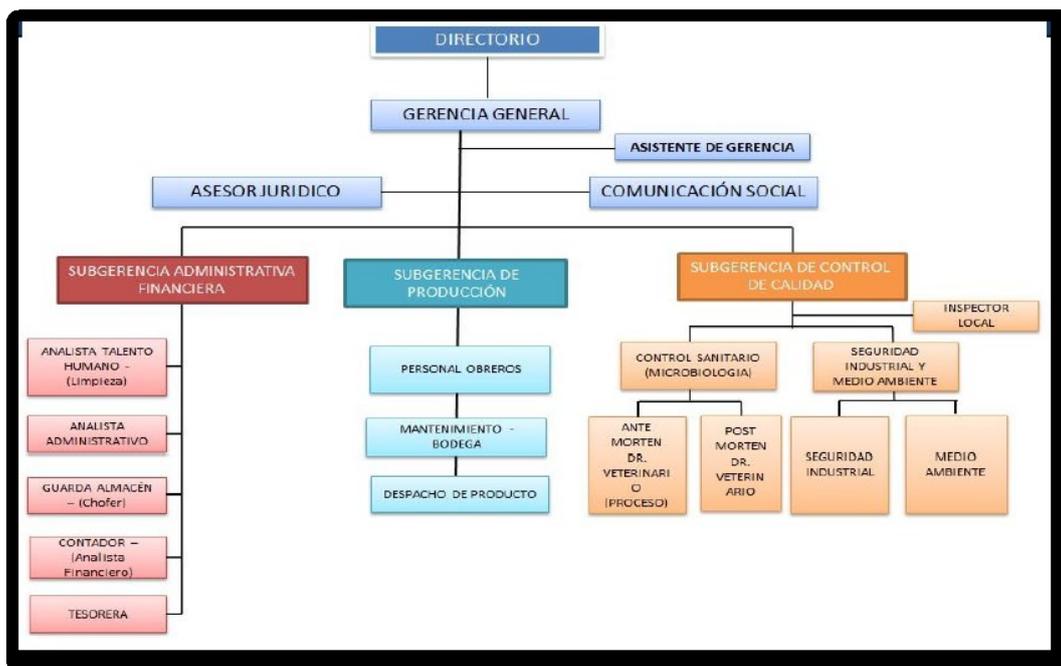
Fuente: <http://epmrpg.santodomingo.gob.ec/docs/transparencia/2015/enero/anexos/EstatutoOrganicoGestionOrganizacional.pdf>

Elaborado por: Danilo Montenegro

2.11.1.7. Organigrama y estructura orgánica

El esquema directivo competitivo de EPMRPG-SD está compuesto por profesionales altamente capacitados en sus funciones.

Ilustración 2 Estructura Orgánica Funcional Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo (EPMRPG-SD)



Fuente: <http://epmrpg.santodomingo.gob.ec/docs/transparencia/2015/enero/anexos/EstatutoOrganicoGestionOrganizacional.pdf>

Elaborado por: Danilo Montenegro

2.11.1.8. EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTROS Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO “EPMRPG-SD”

Mediante Ordenanza Municipal No. M-022-VZC., se expide la ORDENANZA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTROS Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO de acuerdo a la base legal que la rige tenemos:

Carta Suprema: Constitución de la República del Ecuador, RO. No. 449 del 20 de octubre de 2008.

Códigos: Código Orgánico de Coordinación Territorial, Descentralización y Autonomía-COOTAD, RO. No 303, del 19 de octubre de 2010, Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, RO. No 306 del 22 de octubre de 2010, Código del Trabajo, RO. Suplemento No. 167, del 16 de diciembre de 2005

Leyes Orgánicas: Ley Orgánica de Empresas Públicas, RO. Suplemento No. 48, Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP), RO. Suplemento No. 337, del 18 de mayo de 2004, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNC), RO. No. 395, del 22 de julio de 2008, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), RO. Suplemento No. 294, del 6 de octubre de 2010, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, RO. No 595, del 12 de junio de 2002, Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, RO. Suplemento No. 22, del 09 de septiembre de 2009.

Leyes Ordinarias: Ley de Mataderos, RO. No. 221, del 16 de abril de 1964, Ley de Sanidad Animal, RO. Suplemento No. 315, del 16 de abril de 2004.

Acuerdos: Normas Técnicas de la Contraloría General del Estado, RO. No. 87, del 14 de diciembre de 2009, reformado el 22 de octubre de 2010.

Acuerdo de la Contraloría General del Estado; Norma General de Control Interno 100-01 señala: El control interno será responsabilidad de cada institución del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos y tendrá como finalidad crear las condiciones para el ejercicio del control. El control interno es un proceso integral aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, que proporciona seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales

y la protección de los recursos públicos. Constituyen componentes del control interno el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, los sistemas de información y comunicación y el seguimiento.

El control interno está orientado a cumplir con el ordenamiento jurídico, técnico y administrativo, promover eficiencia y eficacia de las operaciones de la entidad y garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información, así como la adopción de medidas oportunas para corregir las deficiencias de control.

Municipio de Santo Domingo; Ordenanza Municipal M-022, artículo 4 señala: La Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado Santo Domingo, para el cumplimiento de sus fines y la prestación eficiente, racional y rentable de servicios públicos, ejercerá las siguientes acciones:

Proporcionar los servicios de: recepción de ganado, vigilancia en corrales, arreo, faenamiento, control veterinario-sanitario (de ganado en pie y subproductos) y de laboratorio, despacho, mantener la carne en cámaras de enfriamiento que asegure la cadena de frío para una adecuada conservación de la misma, transporte y otros que fueren necesarios para la provisión y distribución de carne fresca y procesada.

2.11.1.8.1. Reglamento a la Ley sobre Mataderos Inspección, Comercialización e Industrialización de la carne:

Art. 13.- Todos los animales de abasto, deben ser faenados obligatoriamente en los mataderos o camales autorizados, a fin de salvaguardar la salud pública, en sujeción a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Sanidad Animal.

Art. 14.- Todo animal o lote de animales, para ingresar al matadero o camal será previamente identificado, registrado y autorizado en base a los documentos que garanticen su procedencia y con la correspondiente certificación sanitaria oficial.

Art. 16.- Los animales que ingresen a los mataderos o camales deberán ser faenados, luego de cumplir el descanso mínimo de doce horas para el caso de bovinos y 2 a 4 horas para el caso de porcinos.

Art. 59.- El ganado destinado al faenamiento se transportará en perfectas condiciones de salud y debidamente acondicionado, el conductor del medio de transporte o el

responsable de la carga, deberá ir provisto de los correspondientes certificados sanitarios y de procedencia.

La EPMRPG-SD cuenta con las siguientes áreas:

- Área de garita e ingreso de animales
- Área de Corrales
- Manga de Ingreso de Animales para sacrificio
- Área de Noqueo
- Área de Desangrado
- Área de Eviscerado
- Área de Desposte
- Área de despacho

2.12. Procedimiento Investigativo

Para lograr los objetivos planteados, se procedió de la siguiente manera:

2.12.1. Identificación de la población

Para el acceso a la información del personal que labora en EPMRPG-SD, se solicitó autorización para realizar el presente trabajo investigativo al Dr. Jorge Delgado; Gerente General de la Empresa, explicándole el uso que se daría al mismo y el grado de confidencialidad que tendrán.

Posterior a la autorización, se coordinó con la responsable del área de Análisis de Seguridad Industrial, Ing. Verónica de la Cruz, referente al personal que labora en EPMRPG-SD, quedando conformada la población por 51 trabajadores (Ver tabla 3).

2.12.2. Planificación y realización del trabajo de campo

Previo a la realización del trabajo de campo, se conformó el grupo de trabajo; pilar fundamental para el desarrollo de las siguientes actividades:

2.12.2.1. Adaptar el cuestionario:

El cuestionario contiene siete preguntas que requieren adaptación a la realidad de la empresa en la que se va usar. Son las preguntas relativas al sexo, edad, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, relación laboral y horario. Estas preguntas son las unidades de análisis que tiene en cuenta el método, es decir, aquellas condiciones socio-demográficas y de trabajo para las que el método permite obtener información de la exposición a los riesgos psicosociales.

Cada una de estas siete preguntas permite cambios distintos. Analizar dichos cambios y decidir qué se adapta mejor a la realidad de la empresa es la tarea del grupo de trabajo en este punto. Cuando las decisiones estén tomadas, se configurará el cuestionario específico de la empresa en la aplicación informática.

Las siete preguntas mencionadas, además de poderse adaptar a la realidad de la empresa, son las unidades de análisis que tiene en cuenta el método CoPsoQ-istas21 versión 2. Se entiende como unidad de análisis una condición (puesto, turno, tipo de contrato, etc.) para la que podemos obtener información de la situación de exposición. La información de la exposición por unidades de análisis permite localizar las exposiciones y diseñar medidas preventivas más adecuadas a cada situación de exposición. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

2.12.2.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla

Para garantizar que los datos de la evaluación son válidos se necesita una alta participación de la plantilla o, dicho de otro modo, es imprescindible que la tasa de respuesta sea alta. Para ello, las tareas del grupo de trabajo en esta fase son imprescindibles. Una tasa de respuesta se considera aceptable a partir del 60% de la plantilla del ámbito de evaluación, en este caso la participación de la plantilla fue del 100%.

2.12.2.2.1. Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario

El objetivo del grupo de trabajo es diseñar formas de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y el anonimato y garanticen la máxima participación, de forma sincera y libre. Se pondrá especial énfasis en garantizar la participación de aquellos trabajadores y trabajadoras en situaciones atípicas (turno nocturno, en misión, trabajo en domingos...) y en situación de incapacidad temporal, entre los que debe asegurarse la distribución y recogida de los cuestionarios. Algunas medidas concretas para la distribución y recogida pueden ser:

- ✓ Distribuir el cuestionario dentro de sobres que puedan usarse para su devolución.
- ✓ El cuestionario y el sobre para su devolución no contendrán códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde.
- ✓ Utilizar urnas cerradas y selladas con las firmas de los miembros del grupo de trabajo, en las que se mezclen los cuestionarios de distintos puestos de trabajo y departamentos o secciones.
- ✓ Ubicar las urnas en espacios cerrados, pero a los que tenga acceso fácil una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo: centralita...) (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

La respuesta del cuestionario requiere entre 20 y 45 minutos, en función de la complejidad del puesto de trabajo de la persona que contesta. Personas con bajos niveles de instrucción o con dificultades de lenguaje pueden necesitar más tiempo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Una vez tomadas las medidas para facilitar la respuesta, cuestionario en mano, la respuesta es voluntaria, individual y confidencial y debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de tiempo e intimidad. El periodo de recogida de respuestas debe ser suficiente pero no excesivo.

2.12.2.2.2. Diseño del proceso de información a la plantilla

La iniciativa de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente intervención preventiva utilizando la metodología CoPsoQ-istas21, debe comunicarse de forma clara. La totalidad de la plantilla implicada ha de conocer los objetivos, las características del proceso de intervención, los plazos de ejecución, así como los nombres

de las personas que forman el grupo de trabajo y el compromiso de facilitar su participación a lo largo de todo el proceso, en términos concretos (de tiempo, por ejemplo).

Actividades concretas:

- ✓ Realizar reuniones informativas presenciales en las que se explicarán los siguientes aspectos:
 - a) Reflexionar antes de escribir, sobre cuál es el objetivo de la comunicación escrita y escribir teniendo en cuenta ese objetivo.
 - b) El mensaje tiene que contener la información suficiente para ser explicativo por sí mismo, por lo que conviene que las expresiones sean:
 - b.1) Claras: redacción directa de los contenidos, de forma que no exista lugar a dudas en su interpretación
 - b.2) Precisas: utilización de las palabras precisas y necesarias para expresar la idea concreta
 - b.3) Sintetizadas: resaltando y concretando las ideas principales del texto
 - b.4) Habituales: utilizando un lenguaje sencillo y habitual entre las personas destinatarias del mensaje escrito. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Además, el GT discutirá el contenido de la información. A lo largo de toda esta fase de preparación del trabajo de campo, hay varios tipos de información que pueden transmitirse en un mismo momento o en momentos diferenciados, en función de lo que decida el GT. Los aspectos sobre los que necesariamente se deberá informar a todos los trabajadores y trabajadoras, son:

- a) Los riesgos psicosociales: es importante explicar lo qué son y detenerse en desmitificar que su origen es la personalidad.
- b) Los efectos de la exposición a estos riesgos en la salud.
- c) Que se va a iniciar un proceso de intervención sobre los riesgos psicosociales en la empresa y por tanto informar sobre:

- El objetivo. Hay que aclarar que se trata de evaluar los riesgos psicosociales (es decir condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para la salud) y no de evaluar a personas a pesar de que el cuestionario sea individual. Plantear que es anónimo y de respuesta voluntaria. Detenerse en explicar los mecanismos para conseguir el anonimato.
 - Las fases. Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica del proceso de intervención.
 - Los plazos. Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución, si se producen retrasos se informará sobre ellos. Inicialmente se puede dar una información genérica y conforme avance el proceso se puede ir anunciando las fechas concretas de cada fase del proceso.
 - La finalidad. Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir una organización del trabajo más saludable.
 - Las personas integrantes del grupo de trabajo. La plantilla debe tener referentes a quién dirigirse en caso de dudas.
- ✓ Elaborar comunicaciones escritas dirigidas a la totalidad de la plantilla usando los canales consensuados y habituales (circulares, carta individual, tablón de anuncios, boletín electrónico, nómina,). (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

2.12.2.3. Poner en marcha el trabajo de campo

2.12.2.3.1. Generar el cuestionario

Una vez tomadas todas las decisiones respecto a la adaptación del cuestionario y a los mecanismos de su distribución, respuesta y recogida, el cuestionario será configurado y generado a través de la aplicación informática del método.

2.12.2.3.2. Informar a la plantilla

El grupo de trabajo ha de publicitar los materiales preparados y celebrar las reuniones informativas previamente diseñadas para trabajadores/as y mandos intermedios, la

dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as no implicados en el grupo de trabajo.

2.12.2.3.3. Distribuir, responder y recoger el cuestionario

Se trata de poner en práctica el trabajo previamente diseñado. Los miembros del grupo de trabajo tienen que ser protagonistas de esta fase, realizando el seguimiento de la distribución, respuesta y recogida de cuestionarios y resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir entre la plantilla.

2.12.3. Identificación de Riesgos Psicosociales

La identificación de factores de riesgos psicosociales, se realizó mediante la técnica de observación y a través de una matriz, se obtuvo los resultados para la posterior evaluación.

Se procedió a identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de EPMPRG-SD, tomando en cuenta los factores: turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inestabilidad en el empleo, déficit en la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas, desmotivación e insatisfacción laboral.

2.12.4. Evaluación de Riesgos Psicosociales

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizó la metodología CoPsoQ-istas 21; herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y diálogo social (acuerdo entre agentes), esta aplicación informática permitió investigar las dimensiones con sus indicadores que son:

- Exigencias psicológicas (exigencias cuantitativas; exigencias cognitivas; exigencias emocionales; exigencias de esconder emociones y exigencias sensoriales).

- Influencia y desarrollo de habilidades (influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa).
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social y sentimiento de grupo).
- Compensaciones (inseguridad y estima).
- Doble presencia.

La respuesta del cuestionario fue voluntario, y la tasa de respuesta del 100% (contestaron 51 trabajadores/as de los 51 a los que se les proporcionó el cuestionario). La tabla 6 muestra la tasa de respuesta de las unidades de análisis de sexo, puesto de trabajo, edad, unidad de gestión y días de la semana laborables, determinando el alcance de la evaluación.

Tabla 4 Tasa de respuesta por unidad de análisis

Unidad de análisis	Variable	Frecuencia
Sexo	Mujer	13
	Hombre	38
Puesto de trabajo	Especialista de Tesorería	1
	Faenador 1	41
	Técnico Financiero 3	1
	Técnico de Logística 3	1
	Analista de Seguridad Industrial	1
	Guardia	1
	Especialista de Contabilidad	1
	Subgerente de Control de Calidad	1
	Auxiliar de limpieza	1
Edad	Menos de 31 años	16
	Entre 31 y 45 años	31
	Más de 45 años	4
Departamento o sección	Producción	43
	Administrativo Financiero	6
	Control de Calidad	2

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

2.12.5. Generación del cuestionario

La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la

exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

2.12.6. Procedimiento de recopilación de Información

Previo a la autorización para la ejecución de la investigación, se coordinó con la responsable de Seguridad Industrial, para la visita a EPMRPG-SD, tanto para la identificación, como para la socialización del tema, de igual manera para el llenado de encuestas.

Se realizó la comunicación por escrito sobre la reunión que se mantendría para el desarrollo de las encuestas, organizado grupos de trabajo conforme el horario de labores o, ya sea jornada diurna o nocturna, en total 2 sesiones para todo el universo.

Una vez recolectadas las encuestas, se procedió a la tabulación de los datos, para la obtención de resultados mediante un informe preliminar generado por el software de la metodología aplicada.

2.12.7. Interpretación de resultados

2.12.7.1. Informatizar los datos: En esta etapa de la investigación, se asegura la confidencialidad, no realizando lecturas individuales, hasta la tabulación de los datos, además se asegura que una vez concluida la informatización se eliminan todos los cuestionarios para resguardar la confidencialidad de las personas involucradas. Para informatizar los datos existen dos opciones, bien usar la aplicación informática del método o bien otros programas, en este caso se optó por ingresar los datos directamente la aplicación informática de la metodología COOPQ ISTAS 21.

Cada pregunta de la encuesta tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 0 a 4 de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión.

2.12.7.2. Categorías de puntajes por terciles: De acuerdo al resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada

una de las dimensiones y sub-dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

- ✓ Bajo: Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud
- ✓ Medio: Nivel de exposición psicosocial intermedio
- ✓ Alto: Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

2.12.7.3. Validez de contenido: El análisis de la validez de contenido de un test psicosocial es siempre el primer paso en la construcción de un instrumento de este tipo. Busca responder a la pregunta de si el contenido de los ítems es una medida representativa de la propiedad que se quiere medir. Por tanto, se trata básicamente de un análisis conceptual y de su correspondencia con los reactivos (ítems, preguntas) que conforman el instrumento. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

La aplicación informática sirve para:

- ✓ la configuración del cuestionario adaptado a la realidad de la empresa objeto de la evaluación,
- ✓ informatización y análisis de los datos y,
- ✓ la generación del Informe preliminar para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

2.12.7.4. Generar el Informe preliminar: Una vez informatizados los datos, la aplicación analiza automáticamente los datos y permite generar, tras un clic, un documento de evaluación (disponible en formato pdf) que denominamos Informe Preliminar para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, informe preliminar o IP, tiene 4 apartados que se describen a continuación:

2.12.7.4.1. Introducción: qué son y porqué evaluamos los riesgos psicosociales.

2.12.7.4.2. Metodología CoPsoQ-istas21: principales características del método.

2.12.7.4.3. Proceso de intervención: se describen las características del proceso de intervención en la empresa en la que se ha realizado la evaluación.

2.12.8. Resultados

2.12.8.1. Tasa de respuesta: refleja el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han respondido el cuestionario. Se incluye el porcentaje de respuesta global, por puesto de trabajo, sexo y departamento y permite determinar el alcance real de la evaluación.

2.12.8.2. Condiciones de trabajo: se detallan algunas condiciones de trabajo de la plantilla evaluada que nos pueden dar pistas sobre el origen de las exposiciones:

- ✓ Características socio-demográficas: Sexo y edad (si no se han eliminado).
- ✓ Puestos de trabajo y Departamentos/secciones, agrupados según los criterios que ha establecido el grupo de trabajo.
- ✓ Diseño de la tarea: Movilidad funcional y participación directa consultiva.
- ✓ Contratación: Tipo de relación laboral y antigüedad en la empresa.
- ✓ Jornada: Número de horas trabajadas por semana, horario, adaptabilidad de la jornada, trabajo en sábado y domingos, exigencias empresariales de disponibilidad, trabajo doméstico-familiar
- ✓ Suficiencia de recursos (plantilla, planificación, tecnología)
- ✓ Salario: cuantía, composición del salario y correspondencia trabajo salario.
- ✓ Trayectoria profesional: Promoción en la empresa.

2.12.8.3. Prevalencia de la exposición: es un resumen de la situación en la empresa, la localización de las exposiciones y de posibles desigualdades, desde dos prismas diferentes. Por un lado, se muestra 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) para la unidad de análisis mayor que en principio es la empresa. Esta información se muestra a través de una tabla y un gráfico. Por otro lado, se muestra, a través de una tabla, para cada puesto de trabajo, por sexo y departamento o sección, 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). (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014)

2.12.8.4. Exposición dimensión a dimensión: se presentan pormenorizadamente los datos de cada una de las 20 dimensiones psicosociales. Éstas aparecen ordenadas en función de la prevalencia de la exposición en la situación más desfavorable para la salud, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos en rojo. Para cada dimensión se presenta la siguiente información:

- Definición, que incluye la descripción del riesgo y una orientación sobre el origen posible del mismo.
- La prevalencia de la exposición para el conjunto de la plantilla analizada, expresada en porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están en la situación más desfavorable, intermedia o favorable para su salud.
- La distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a cada dimensión. En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que ha 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, facilitando la determinación de su origen.
- Prevalencia de exposición por puesto de trabajo, sexo y departamento. Para cada dimensión se muestran tres gráficos, cada uno muestra el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están en la situación más desfavorable, intermedia o favorable para su salud, en función del puesto de trabajo, del sexo y para cada departamento o sección. Esta información nos ayudará a visualizar las desigualdades en la exposición, si existieran, y a localizar la exposición lo que facilitará la propuesta de medidas preventivas adecuadas. En este apartado del informe preliminar también se incluye un epígrafe que explica cómo interpretar los datos del informe.

✓ Implementación de medidas preventivas

Finalmente, con los resultados obtenidos, previo al análisis de la información, se dispone de todo lo necesario para ordenar, concretar, planificar e implementar las medidas preventivas de riesgos psicosociales; mediante la aplicación de normativas vigentes en Seguridad y Salud Ocupacional, mejorando el ambiente-rendimiento laboral y

minimizando efectos negativos perjudiciales en la salud de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.

Una vez resueltas las acciones que se han de acoger, éstas deberán ser puestas en práctica y seguimiento. Estas medidas han de incluir, al menos, el plazo para llevarlas a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución (artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas

Se debe realizar controles periódicos para comprobar que las medidas de prevención y protección funcionan o se aplican, y para detectar nuevos problemas.

La evaluación de riesgos ha de revisarse periódicamente, dependiendo de la naturaleza de estos, de la probabilidad de un cambio en la actividad laboral o de las conclusiones de la investigación de un accidente o incidente.

La evaluación de riesgos debe documentarse. El registro obtenido puede utilizarse como base para:

- ✓ Transmitir información a los interesados;
- ✓ Tareas de seguimiento, con el fin de determinar si se han adoptado o no las medidas necesarias;
- ✓ Hacer un seguimiento en la evolución de los riesgos más significativos.
- ✓ Realizar revisiones en caso de que cambien las circunstancias.

Se debe documentar, al menos, los siguientes datos:

- ✓ Nombre y funciones de las personas que realizan la evaluación;
- ✓ Riesgos identificados;
- ✓ Grupos de trabajadores expuestos a riesgos específicos;
- ✓ Medidas de protección necesarias (control operativo);
- ✓ Información sobre la aplicación de medidas, como el nombre del responsable y la fecha;

- ✓ Detalles de las medidas de seguimiento y revisiones posteriores, incluidas las fechas y el personal interviniente;
- ✓ Información pormenorizada de la participación de los trabajadores en el proceso de evaluación de riesgos.

Por último, es necesario considerar que la evaluación de los factores psicosociales permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones correctas que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean.

CAPÍTULO III:

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A fin de dar cumplimiento al primer objetivo, se identificaron los peligros; riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD., mediante la utilización de la matriz del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismos que se detallan en el Anexo 1.

En el gráfico 1 , se presenta un resumen de los peligros identificados en función de las siguientes dimensiones: turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inestabilidad en el empleo, déficit en la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas, desmotivación e insatisfacción laboral, desarraigo familiar, agresión o maltrato (palabra y obra), trato con clientes y usuarios, amenaza delincuencia, manifestaciones psicosomáticas, minuciosidad de la tarea, déficit en la comunicación y de acuerdo la siguiente estimación:

Trivial (T), con el 37%, no requiere acción específica.

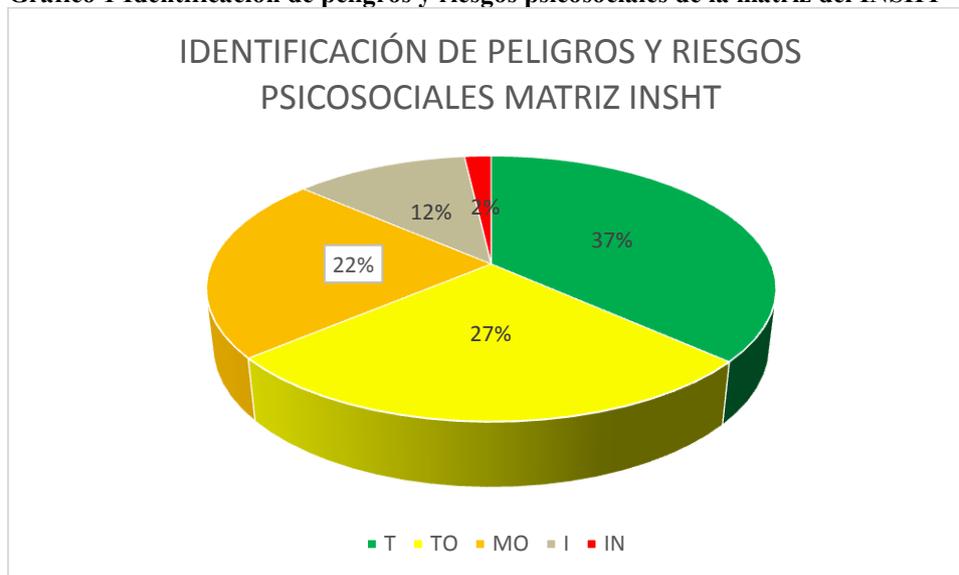
Tolerables (TO), con el 27%, no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia.

Moderado (MO), con el 22%, se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.

Importante (I), con el 12%, no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

Intolerable (IN), con el 2%, no debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Gráfico 1 Identificación de peligros y riesgos psicosociales de la matriz del INSHT



Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Danilo Montenegro

Para determinar el análisis y la interpretación de resultados se consideró la evaluación de los riesgos psicosociales en el MÉTODO SUSESO ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA, mediante la aplicación del cuestionario (Anexo 2) y reportados en el Informe Preliminar aplicado a los 51 empleados de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD en julio 2017.

Previo a la aplicación del método de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21, se ejecutaron las siguientes fases, descritas a continuación en la tabla 10:

Tabla 5. *Fases de aplicación de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales*

Fase 1. Actividades pre evaluación

Presentación del método a la dirección

Firma de acuerdo entre la dirección
Designación del grupo de trabajo
Identificación de áreas y puestos de trabajos
Adaptación del cuestionario a las necesidades
Generación del cuestionario

Fase 2. Evaluación y análisis del riesgo psicosocial

Diseño de mecanismo de distribución de cuestionario
Proceso de información y difusión del cuestionario
Distribución de cuestionario
Recogida de cuestionario
Informatización de datos
Análisis de datos
Ingreso de datos
Realización de informe preliminar
Interpretación de resultados
Presentación

Fase 3. Desarrollo de propuestas preventivas

Exposiciones problemáticas
Propuestas de medidas preventivas
Aprobación y priorización
Entrega de informe final

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1. Resultados obtenidos

Mediante la evaluación de los riesgos psicosociales con el SUSESISTAS 21, se determinaron los siguientes factores:

3.1.1 TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD ha sido del 100,0% (contestaron 51 trabajadores/as de los 51 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 6 Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Especialista de Tesorería 1 100,0% [N=1]
	Faenador 1 124,2% [N=41]
	Técnico Financiero 3 100,0% [N=1]
	Técnico de Logística 3 100,0% [N=1]
	Analista de Seguridad Industrial 1 100,0% [N=1]
	Guardia 1 25,0% [N=1] (*)

	Especialista de Contabilidad 1 100,0% [N=1]
	Subgerente de Control de Calidad 100,0% [N=1]
	Técnico Administrativo 3 100,0% [N=1]
	Asistente de Mantenimiento 3 100,0% [N=1]
	Auxiliar de Limpieza 100,0% [N=1]
Sexo	Mujer 108,3% [N=13]
	Hombre 97,4% [N=38]
Departamento o sección	Producción 0,0% [N=43] (*)
	Administrativo Financiero 0,0% [N=6] (*)
	Control de Calidad 0,0% [N=2] (*)

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se describen las condiciones de trabajo; por lo tanto, es muy importante tener en cuenta la información que nos proporcionan las tablas siguientes sobre las condiciones de trabajo y el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas.

3.1.2.1. Las características sociodemográficas:

- ✓ En la tabla 9 se muestran las características sociodemográficas respecto al género de la población estudiada.

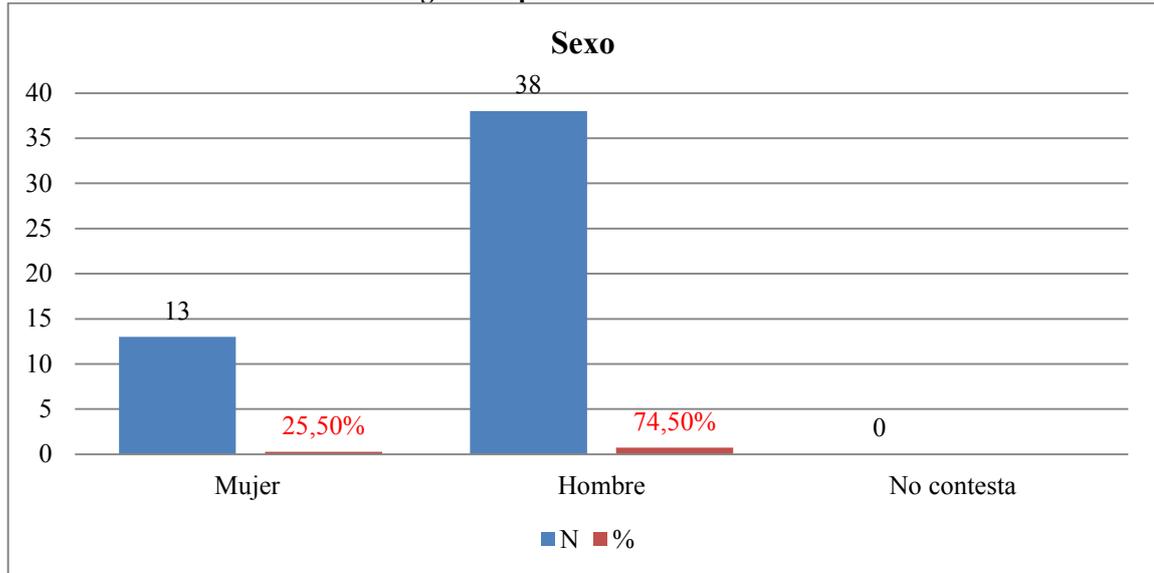
Tabla 7 Características sociodemográficas por sexo

Eres	N	%
Mujer	13	25,5%
Hombre	38	74,5%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Gráfico 2 Características sociodemográficas por sexo



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De la encuesta aplicada se reporta que el 74,5% de trabajadores son del género masculino y el 25,5% corresponden al femenino, dando un total de 51 trabajadores en LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD

- Respecto a la edad del grupo de trabajadores encuestados; en la tabla 10 se muestran los valores reportados.

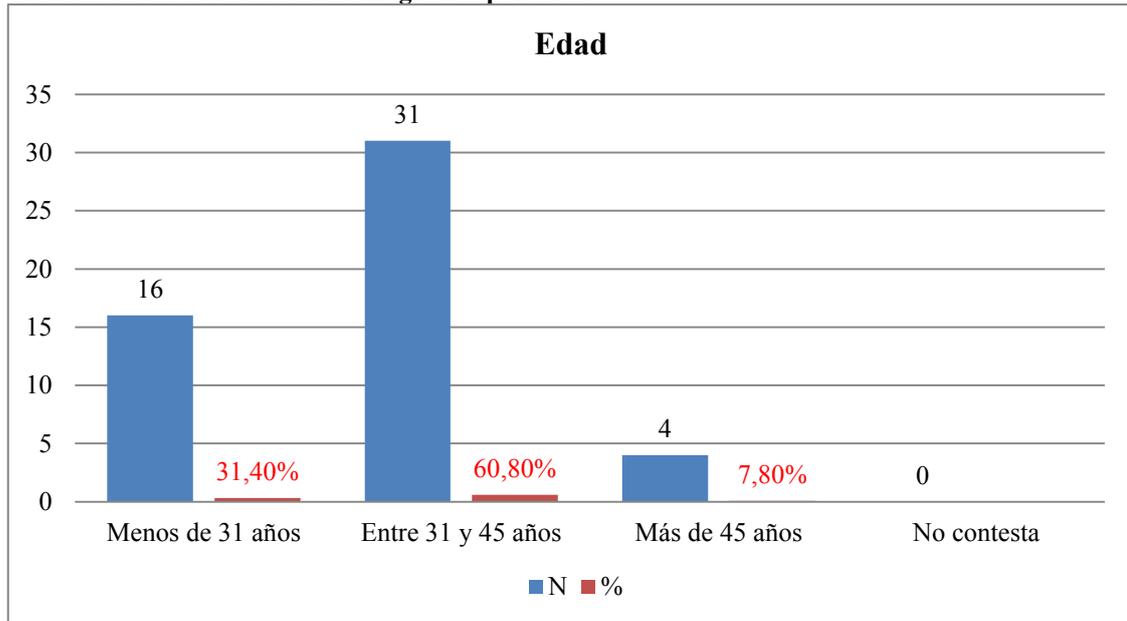
Tabla 8 Característica sociodemográfica por edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	16	31,4%
Entre 31 y 45 años	31	60,8%
Más de 45 años	4	7,8%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Gráfico 3 Característica sociodemográfica por edad



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Se consideraron 3 rangos de posibles respuestas por edades en los trabajadores de EPMRPG-SD, siendo predominante con el 60,80% la población que tiene una edad entre 31 y 45 años, seguido del 31,40% menores a 31 años y 7,80 % se encuentra el rango de mayores a 45 años.

3.1.2.2. Distribución por departamento o sección y puesto de trabajo.

A continuación, en la tabla 11 se describe el número de trabajadores según las áreas establecidas en EPMRPG-SD

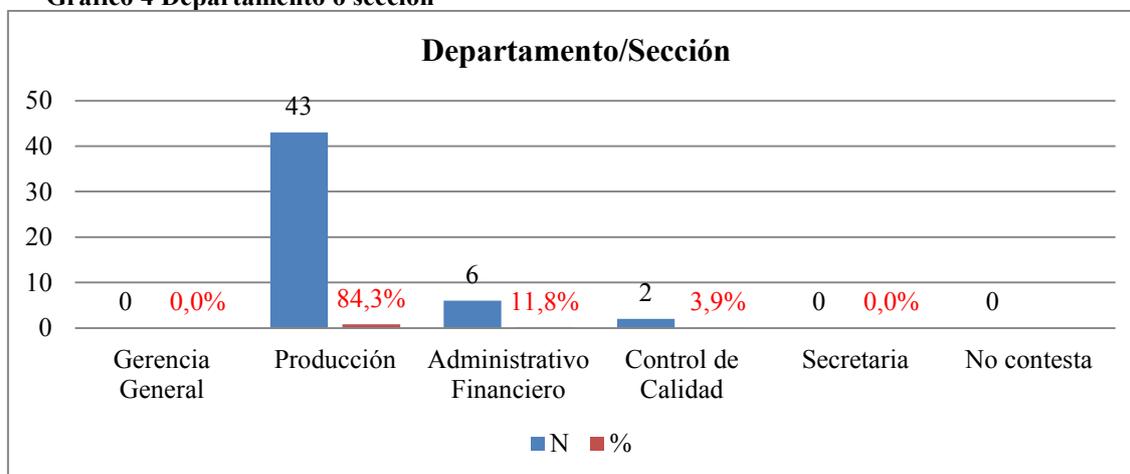
Tabla 9 Departamento o sección

Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 0 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálalos.	N	%
Gerencia General	0	0,0%
Producción	43	84,3%
Administrativo Financiero	6	11,8%
Control de Calidad	2	3,9%
Secretaria	0	0,0%
No contesta	0	
Total 51	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Gráfico 4 Departamento o sección



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo al departamento o sección se reportó el número porcentual más representativo en el área de Producción, con un 84,3%, seguido del área Administrativo/Financiera con el 11,8%, el área de Control de Calidad con el 3,9%

- ✓ De acuerdo a las actividades que se realizan en las diferentes áreas de la EPMRPG-SD, se determinó la distribución por puesto de trabajo, información que se detalla en la tabla 12.

Tabla 10 Puesto de Trabajo

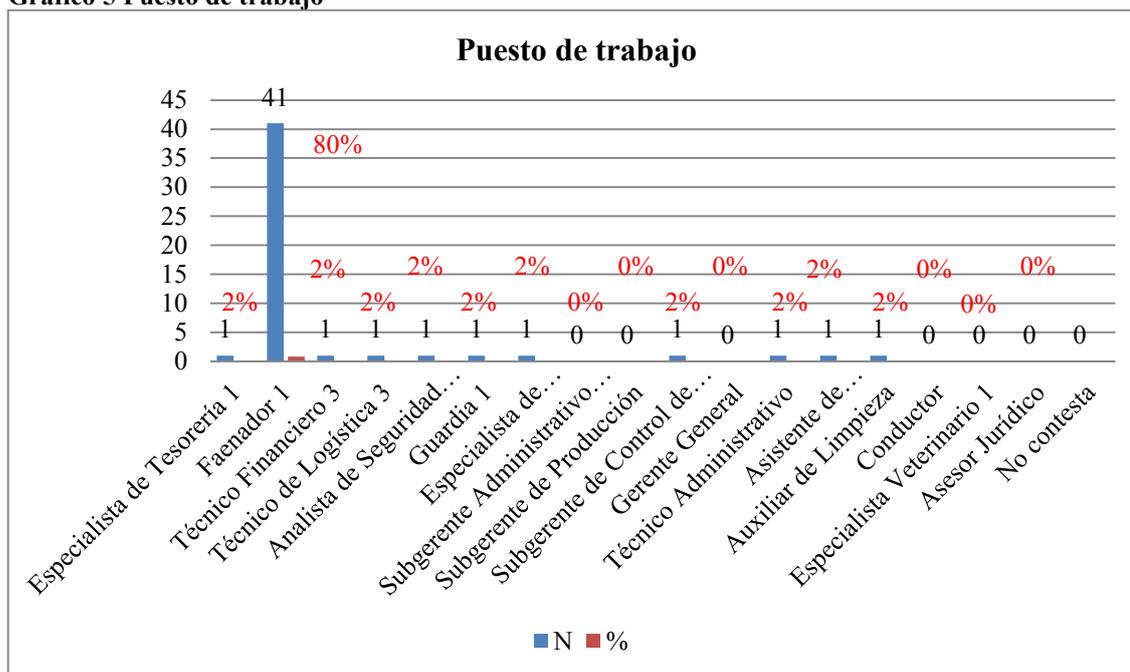
Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 5 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.	N	%
Especialista de Tesorería 1	1	2,0%
Faenador 1	41	80,4%
Técnico Financiero 3	1	2,0%
Técnico de Logística 3	1	2,0%
Analista de Seguridad Industrial 1	1	2,0%
Guardia 1	1	2,0%
Especialista de Contabilidad 1	1	2,0%
Subgerente Administrativo Financiero	0	0,0%
Subgerente de Producción	0	0,0%
Subgerente de Control de Calidad	1	2,0%
Gerente General	0	0,0%
Técnico Administrativo	1	2,0%
Asistente de Mantenimiento 3	1	2,0%
Auxiliar de Limpieza	1	2,0%
Conductor	0	0,0%
Especialista Veterinario 1	0	0,0%
Asesor Jurídico	0	0,0%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla anterior, se muestra la distribución del personal por puesto de trabajo, dónde el 80,4% son operadores en el área de Noqueo, Desangrado, Desposte y Despacho; mismos que son los encargados de desarrollar el trabajo de faenamamiento de las reses, el 2,0% lo comparten entre Especialista de Tesorería, Técnico Financiero 3, Técnico de Logística 3, Analista de Seguridad Industrial 1, Guardia 1, Especialista de Contabilidad 1, Subgerente de Control de Calidad, Técnico Administrativo y Asistente de Mantenimiento 3

Gráfico 5 Puesto de trabajo



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2.3. Características relativas al diseño de la tarea

- ✓ En la tabla 13, se presentan los resultados obtenidos, respecto a la movilidad funcional, es decir si se realizan tareas en distintos puestos de trabajo.

Tabla 11 Movilidad funcional

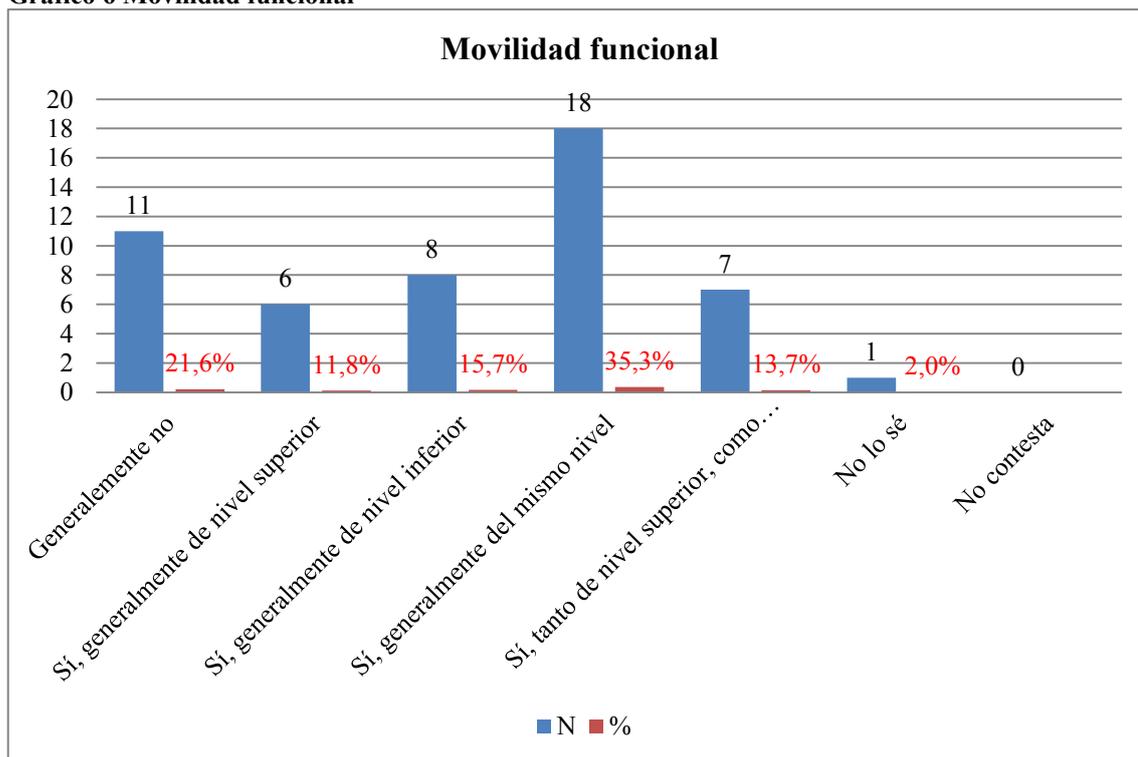
¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	11	21,6%
Sí, generalmente de nivel superior	6	11,8%
Sí, generalmente de nivel inferior	8	15,7%
Sí, generalmente del mismo nivel	18	35,3%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	7	13,7%
No lo sé	1	2,0%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla anterior se reporta que el 35,3%, sí realiza tareas generalmente del mismo nivel, seguido del 21,6% que manifestó que generalmente no realizan tareas en distintos puestos de trabajo, mientras que el 15,7% manifestó que, si realiza este tipo de tareas generalmente de nivel inferior, 13,7 % manifestó que realizan tareas tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel y 11,8 % manifestó que si realiza este tipo de tareas generalmente de nivel superior.

Gráfico 6 Movilidad funcional



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla N.º 14, se presentan los resultados obtenidos, referente a la participación directa consultiva respecto a los superiores.

Tabla 12 Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	16	31,4%
Algunas veces	25	49,0%
Sólo alguna vez + Nunca	10	19,6%
No contesta	0	0%
Total	51	

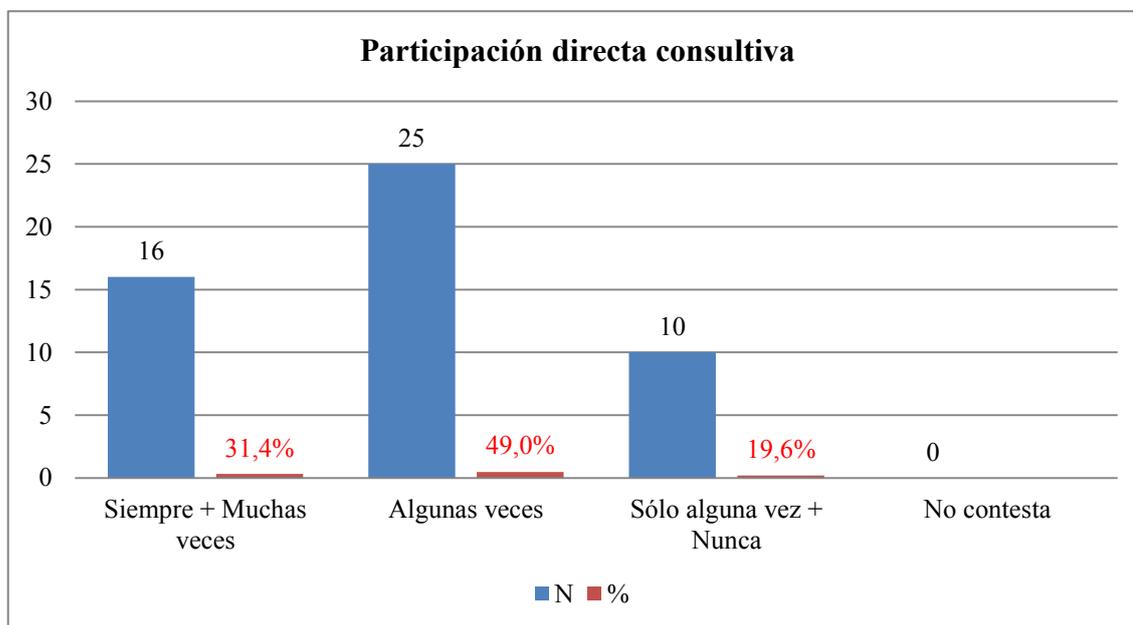
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

La tabla anterior reporta que en el último año los superiores han consultado solo algunas veces sobre cómo mejorar la forma de realizar las actividades al 49,0 % de los

trabajadores, mientras que el 49,0% manifiesta que siempre y muchas veces se les ha consultado y el 19,6% respondió que sólo alguna vez y nunca se les ha consultado.

Gráfico 7 Participación directa consultiva



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2.4. Las características relativas de la contratación.

- ✓ Dentro de las características de la contratación, se encuentra la relación laboral; los resultados se presentan en el cuadro siguiente:

Tabla 13 Relación laboral

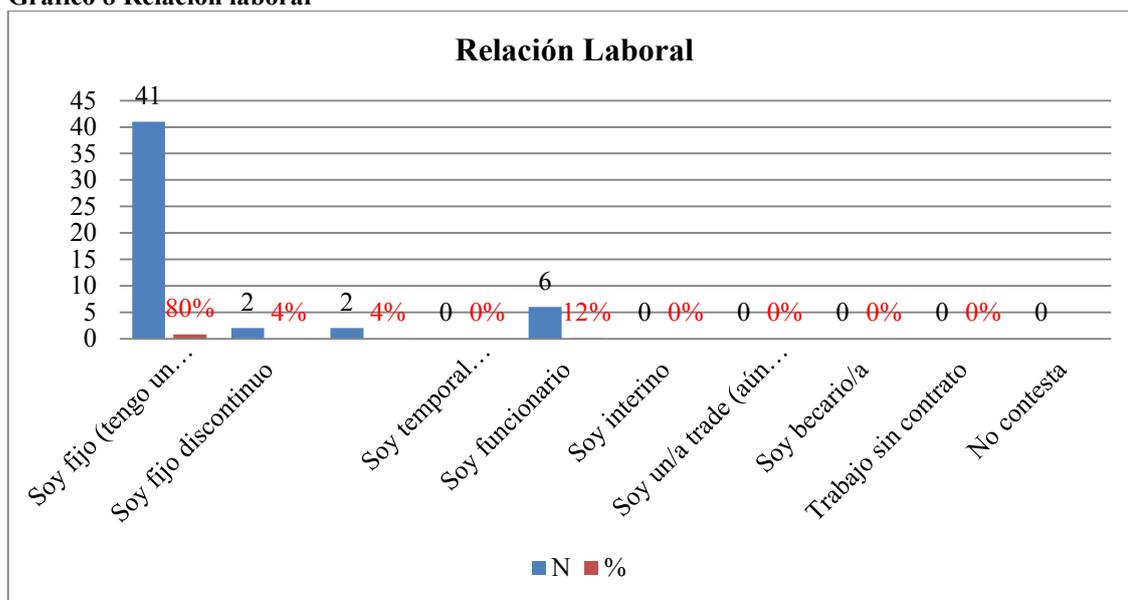
¿Qué tipo de relación laboral tienes con EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,)	41	80,4%
Soy fijo discontinuo	2	3,9%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	2	3,9%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	6	11,8%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla 15, se muestra la relación laboral que mantienen los trabajadores de EPMRPG-SD; dónde el 80,4% manifiesta que tiene un contrato indefinido, EL 11,8% asegura que es funcionario público, el 3,9% que es fijo discontinuo y el 3,9 % es temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas), esta inestabilidad laboral incide significativamente en la mayoría de los trabajadores.

Gráfico 8 Relación laboral



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

✓ El tiempo de trabajo por antigüedad se detalla a continuación en la tabla 17.

Tabla 14 Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"?	N	%
Menos de 30 días	0	0,0%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	3	5,9%
Más de 6 meses y hasta 2 años	8	15,7%
Más de 2 años y hasta 5 años	29	56,9%
Más de 5 años y hasta 10 años	10	19,6%
Más de 10 años	1	2,0%
No contesta	0	
Total	51	

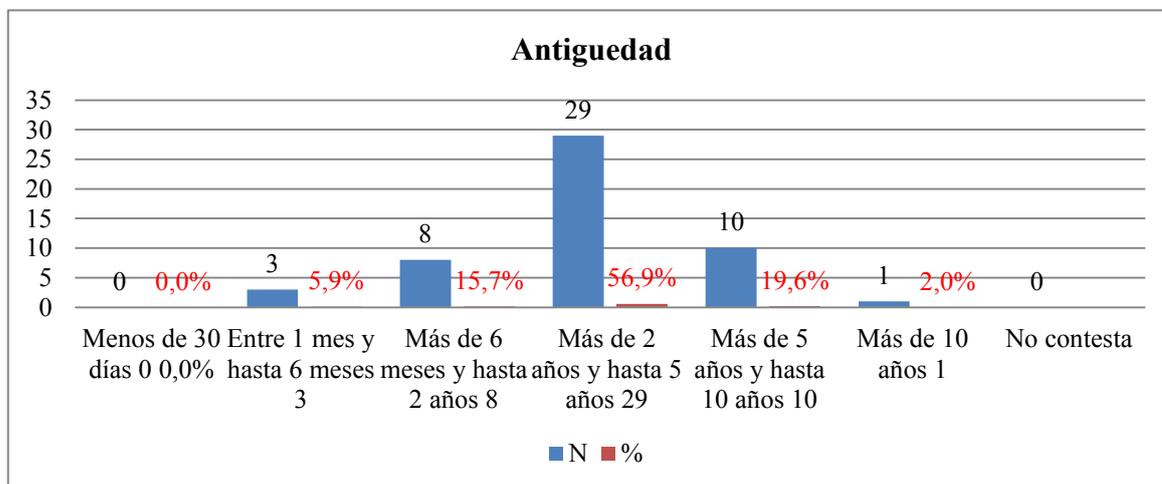
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

La tabla anterior, muestra el tiempo que laboran los trabajadores en 6 rangos de respuestas, siendo los más representativos, con el 56,9% los que laboran entre 2 años y hasta 5 años, seguido por el 19,6 % que trabajan más de 5 años hasta 10 años, a

continuación, el 15,7 % que labora más de 6 meses y hasta 2 años y el 2% que labora más de 10 años. Determinando que más del 50% de los trabajadores superan los 2 años de antigüedad en la Institución.

Gráfico 9 Antigüedad



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2.5. Las características relativas de la jornada

Dentro de las características relativas de la jornada se determinaron las horas trabajadas a la semana de acuerdo a cinco rangos presentados a continuación en la tabla 18.

Tabla 15 Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"?	N	%
30 horas o menos	3	5,9%
De 31 a 35 horas	0	0,0%
De 36 a 40 horas	7	13,7%
De 41 a 45 horas	8	15,7%
Más de 45 horas	33	64,7%
No contesta	0	
Total	51	

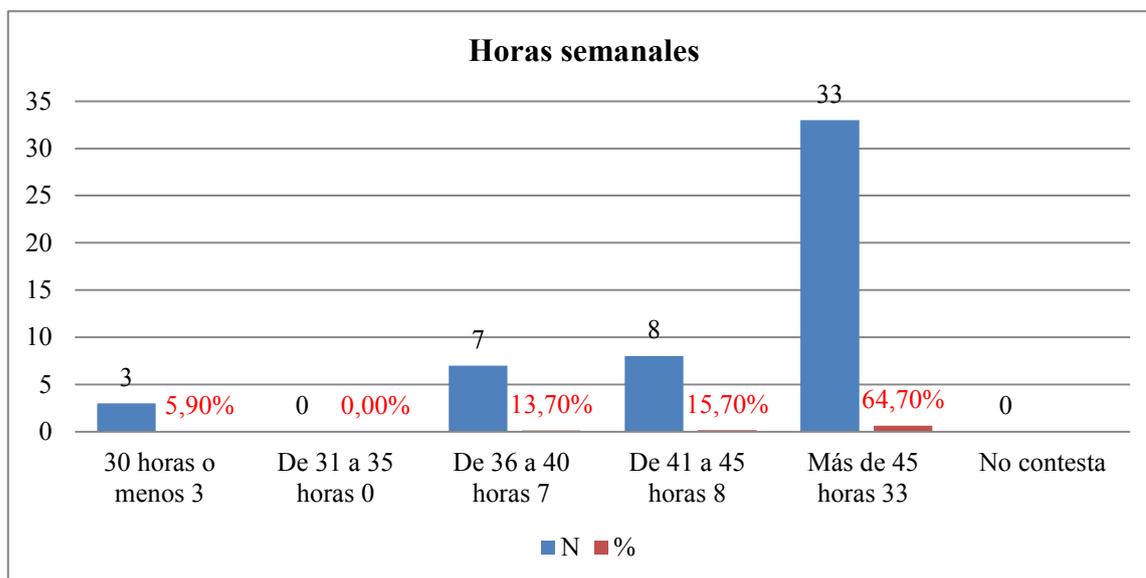
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla anterior se muestran los resultados respecto al número de horas que habitualmente laboran los trabajadores de la EPMRPG-SD; al respecto el 64,7% realizaron sus actividades por más de 45 horas semanales; esto imposibilita la relación social y aumenta las exigencias psicológicas cognitivas, el 15,7% laboran de 41 a 45 horas, seguido

por el 13,7%, que manifestaron que laboran las 40 horas que manda la ley y finalmente el 5,9 % labora menos de 30 horas semanales; por no ser empleados fijos de la Empresa.

Gráfico 10 Horas semanales



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Mediante la encuesta también se determinó las características de la jornada por horario de trabajo, detallado a continuación en la tabla 18.

Tabla 16 Horario

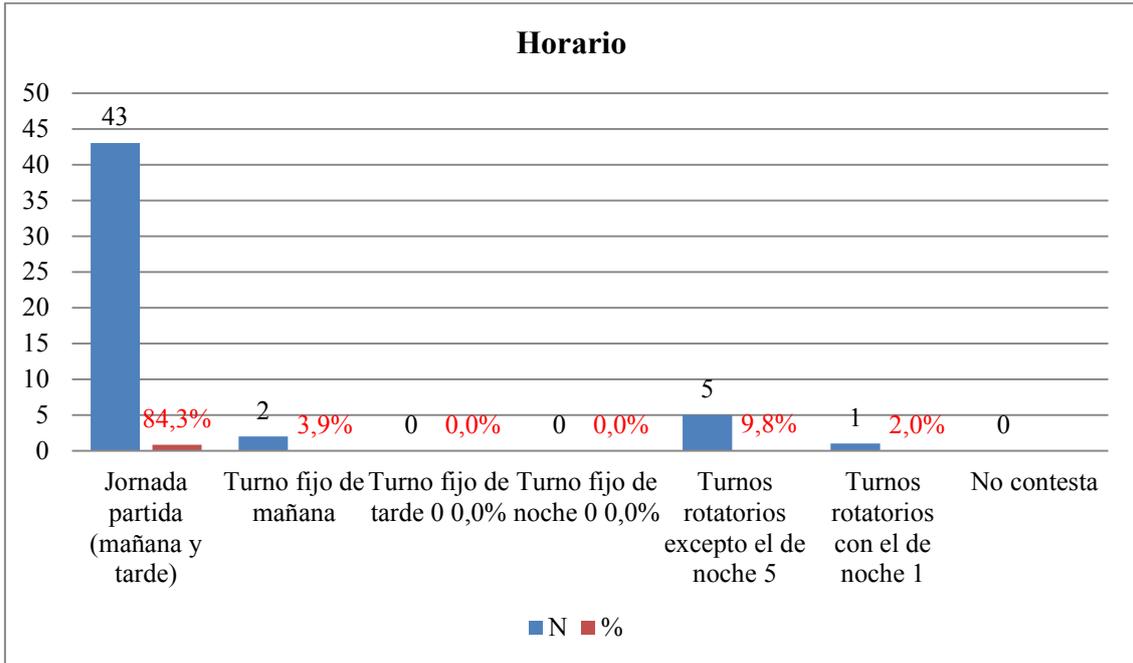
¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	43	84,3%
Turno fijo de mañana	2	3,9%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	5	9,8%
Turnos rotatorios con el de noche	1	2,0%
No contesta	0	0,0%
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 18, se determinó que el 84,3% posee una jornada partida entre mañana y tarde, seguido del 9,8% de trabajadores que manifestaron que laboran en turnos rotatorios excepto el de noche, por otro lado, el 3,9% manifestaron que laboran en turno fijo de mañana, el 2,0% mantiene turnos rotatorios con el de la noche, siendo el horario un factor muy importante para imposibilitar la relación social.

Gráfico 11 Horario



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Mediante la encuesta se determinó las características de la jornada por adaptabilidad del tiempo de trabajo presentado en el siguiente cuadro.

Tabla 17 Adaptabilidad del tiempo de trabajo

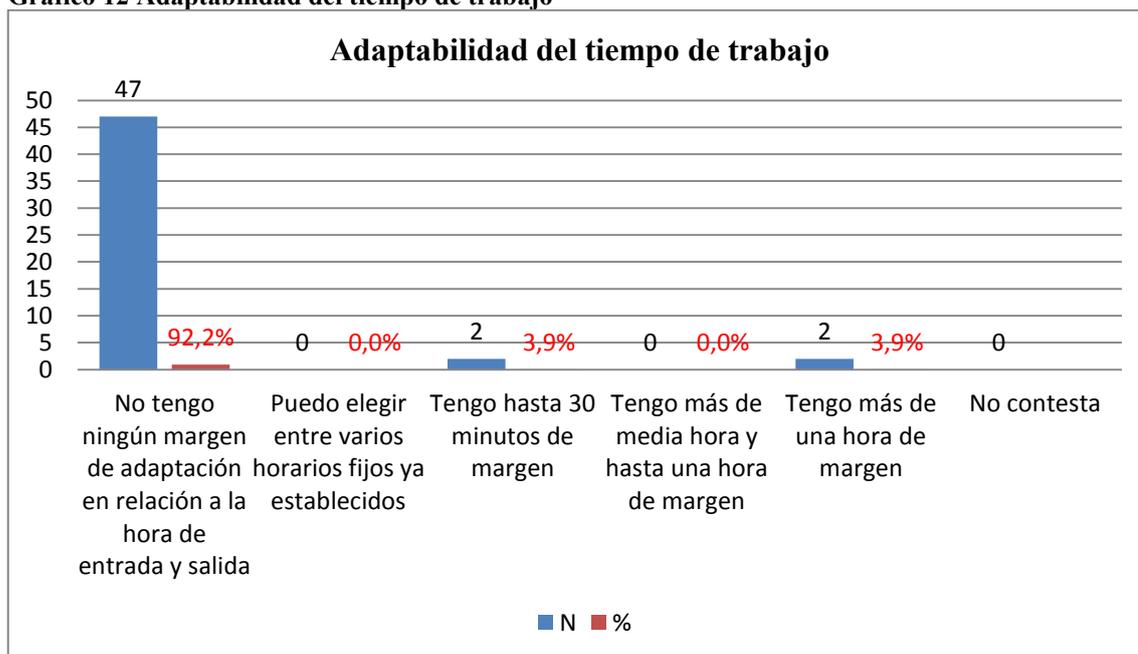
¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	47	92,2%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	2	3,9%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0,0%
Tengo más de una hora de margen	2	3,9%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En función de los resultados mostrados en la tabla anterior, se determinó que el 92,2% de los trabajadores de la EPMRPG-SD, no poseen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida, mientras que el 3,9 % tiene hasta media hora y hasta una hora de margen de adaptación.

Gráfico 12 Adaptabilidad del tiempo de trabajo



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Mediante la encuesta se determinaron las características de la jornada por adaptabilidad del tiempo de trabajo presentado en el siguiente cuadro.

Tabla 18 Adaptabilidad en el tiempo de trabajo

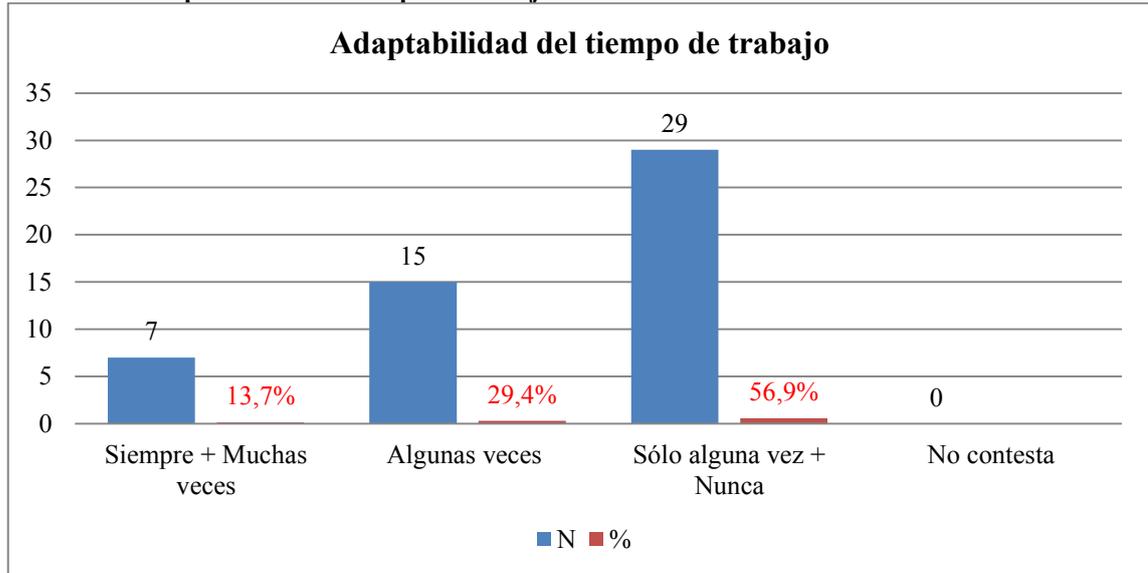
¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	7	13,7%
Algunas veces	15	29,4%
Sólo alguna vez + Nunca	29	56,9%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla 20, se presentan los resultados respecto a la adaptabilidad en el tiempo de trabajo; el 56,9% manifestaron que nunca o sólo alguna vez podría abandonar su puesto de trabajo al menos por una hora si se presentara algún asunto personal o familiar, seguido del 29,4% que dijeron que algunas veces y el 13,7% siempre y muchas veces podrían abandonar su puesto de trabajo por las razones mencionadas.

Gráfico 13 Adaptabilidad del tiempo de trabajo



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Mediante la encuesta se determinaron las características de la jornada por adaptabilidad del tiempo de trabajo presentado en la siguiente tabla

Tabla 19 Adaptabilidad del tiempo de trabajo-descanso

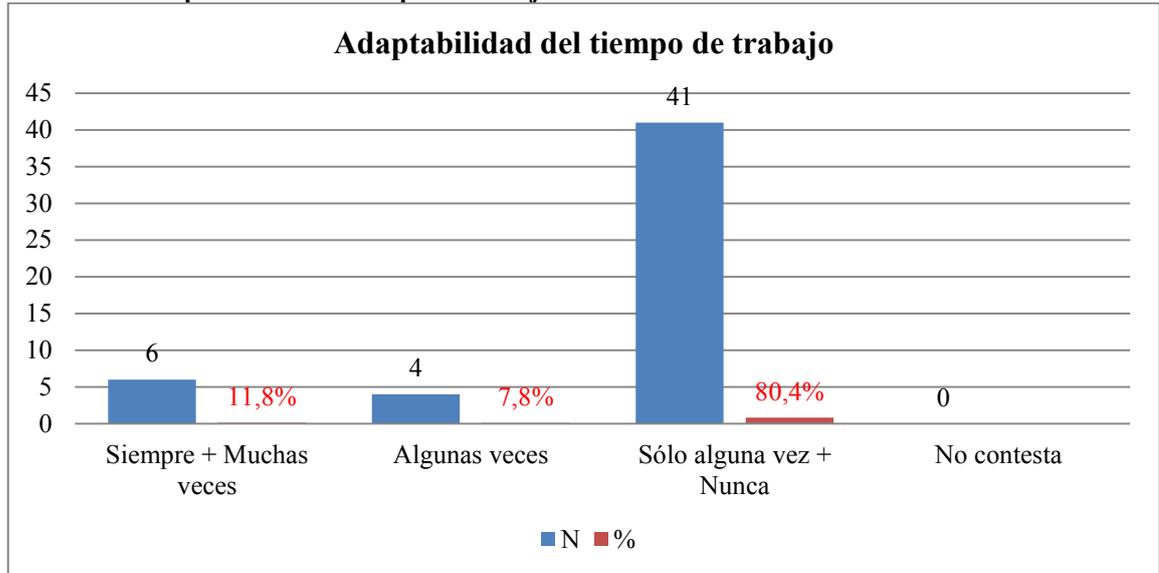
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	6	11,8%
Algunas veces	4	7,8%
Sólo alguna vez + Nunca	41	80,4%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a los resultados reportados en la tabla 21, respecto a la facilidad para decidir cuándo hacer un descanso durante la jornada de trabajo se determinó que el 80,4% de los trabajadores alguna vez o nunca pueden hacerlo, mientras que el 11,8% manifestó que siempre o muchas veces pueden realizar un descanso, y el porcentaje restante, es decir el 7,8% de los trabajadores pueden realizar un descanso algunas veces durante la jornada de trabajo.

Gráfico 14 Adaptabilidad del tiempo de trabajo



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Dentro de las características relativas a la jornada se encuentra los días laborables, cuyos resultados se describen en la tabla 22 y 23.

Tabla 20 Días laborables

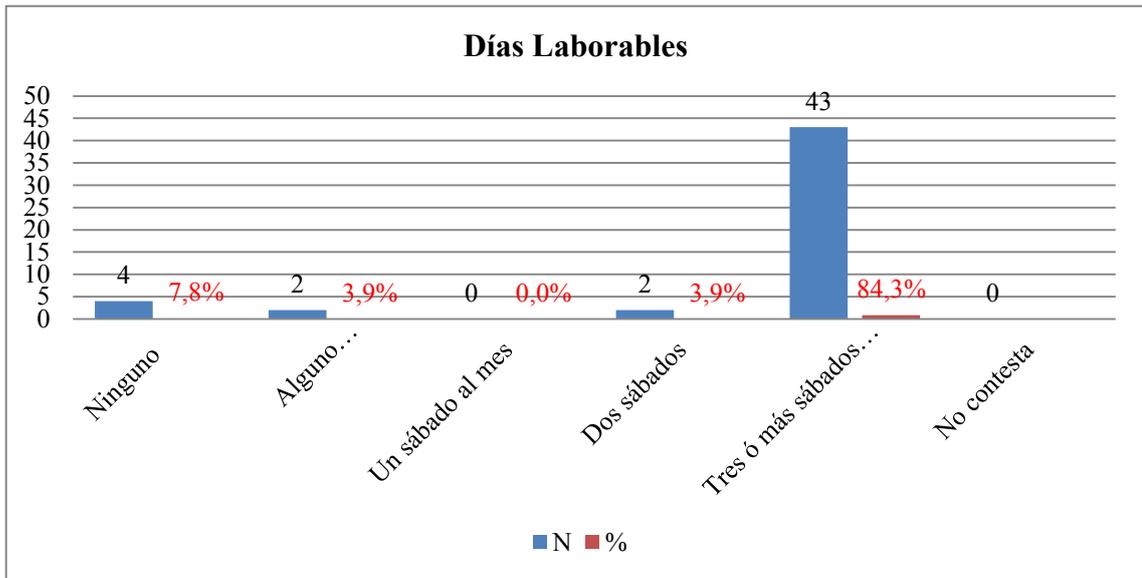
¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	4	7,8%
Alguno excepcionalmente	2	3,9%
Un sábado al mes	0	0,0%
Dos sábados	2	3,9%
Tres o más sábados al mes	43	84,3%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En base a los resultados mostrados en la tabla 22, respecto al número de sábados que trabajan al mes, el 84,3% manifestó que trabaja tres o más sábados al mes, seguido del 7,8% que reportó que no trabaja ningún sábado, de similar manera se identificó el 3,9% que trabaja alguno excepcionalmente y el 3,9 % que trabaja dos sábados al mes

Gráfico 15 Días Laborables



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Tabla 21 Días laborables

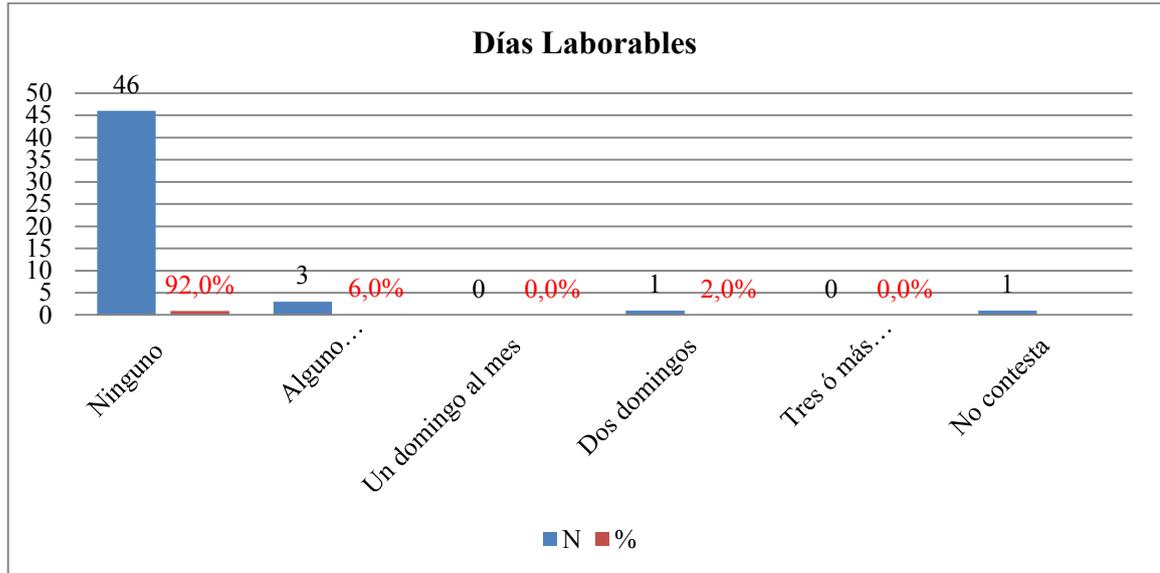
¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	46	92,0%
Alguno excepcionalmente	3	6,0%
Un domingo al mes	0	0,0%
Dos domingos	1	2,0%
Tres o más domingos al mes	0	0,0%
No contesta	1	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En relación a la pregunta mostrada en la tabla 23, los trabajadores de la EPMRPG-SD respondieron que el 92,0% siendo el número porcentual más relevante no trabajan los domingos, seguido del 6,0% que labora excepcionalmente alguno, el 2,0% manifestó que al mes laboran dos domingos.

Gráfico 16 Días Laborables



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Mediante la encuesta aplicada, en función a las exigencias de disponibilidad se obtuvieron los siguientes resultados puntualizados en la tabla 24 y 25.

Tabla 22 Exigencias de disponibilidad- -cambios de día laborable u horario de entrada y salida

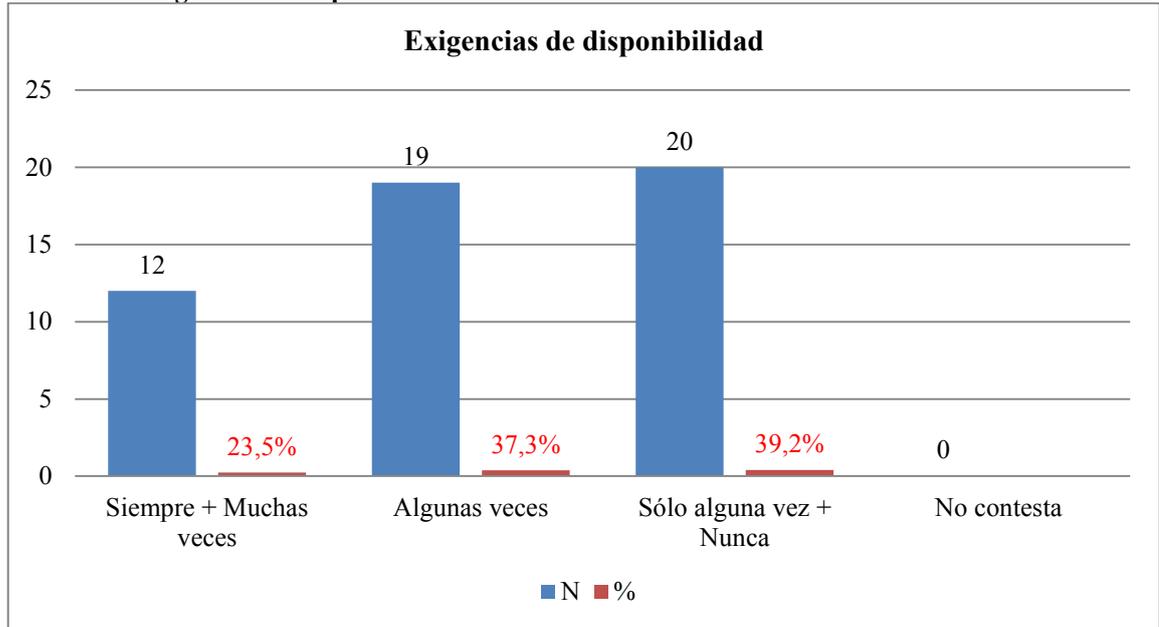
¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	12	23,5%
Algunas veces	19	37,3%
Sólo alguna vez + Nunca	20	39,2%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Con 5 opciones de respuestas se determinó la frecuencia que cambian la hora de entrada y salida o los días laborables establecidos en al EPMRPG-SD, dando como resultado en la tabla 24, que el 39,2% de los trabajadores solo alguna vez y nunca hace cambios, el 37,3 % menciona que algunas veces hace cambios y el 23,5 % siempre y muchas veces lo hacen

Gráfico 17 Exigencias de disponibilidad



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Tabla 23 Exigencias de disponibilidad-prolongación de la jornada

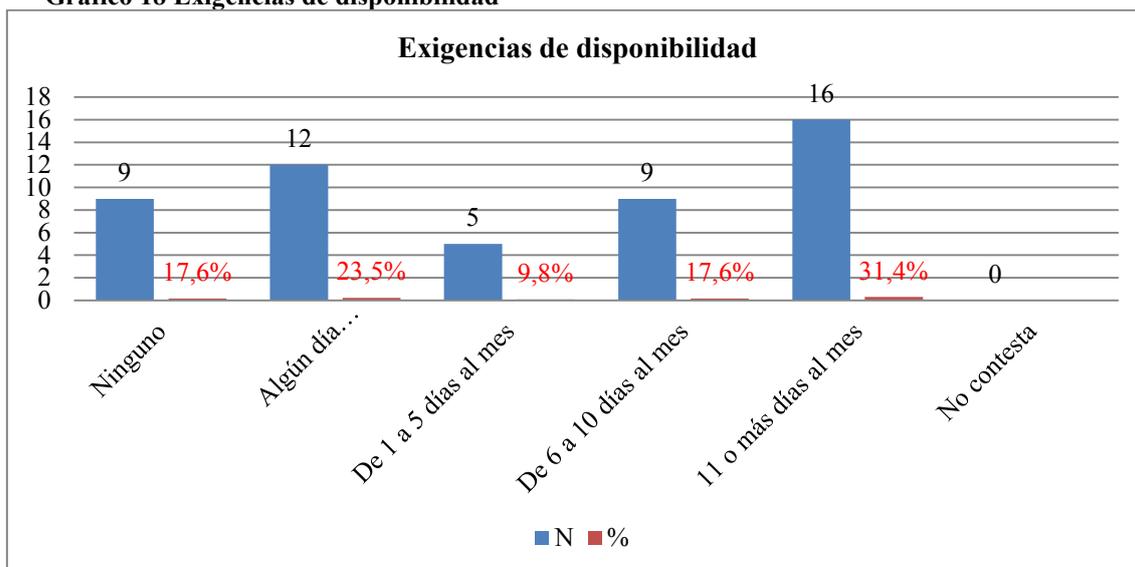
¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	9	17,6%
Algún día excepcionalmente	12	23,5%
De 1 a 5 días al mes	5	9,8%
De 6 a 10 días al mes	9	17,6%
11 o más días al mes	16	31,4
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Los resultados presentados en la Tabla 25, identifican que el 31,4 % de los trabajadores prolongan su jornada de trabajo en 11 o más día al mes, seguido del 23,5% que prolongan su jornada algún día excepcionalmente, el 17,6 % no prolongan su jornada ningún día y el mismo porcentaje lo hacen de 6 a 10 días al mes, finalmente el 9,8 % lo prolongan de 1 a 5 días al mes.

Gráfico 18 Exigencias de disponibilidad



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ En la tabla 26, se muestran los resultados relacionado con el trabajo familiar que los trabajadores del Complejo Ambiental realizan.

Tabla 24 Trabajo doméstico-familiar

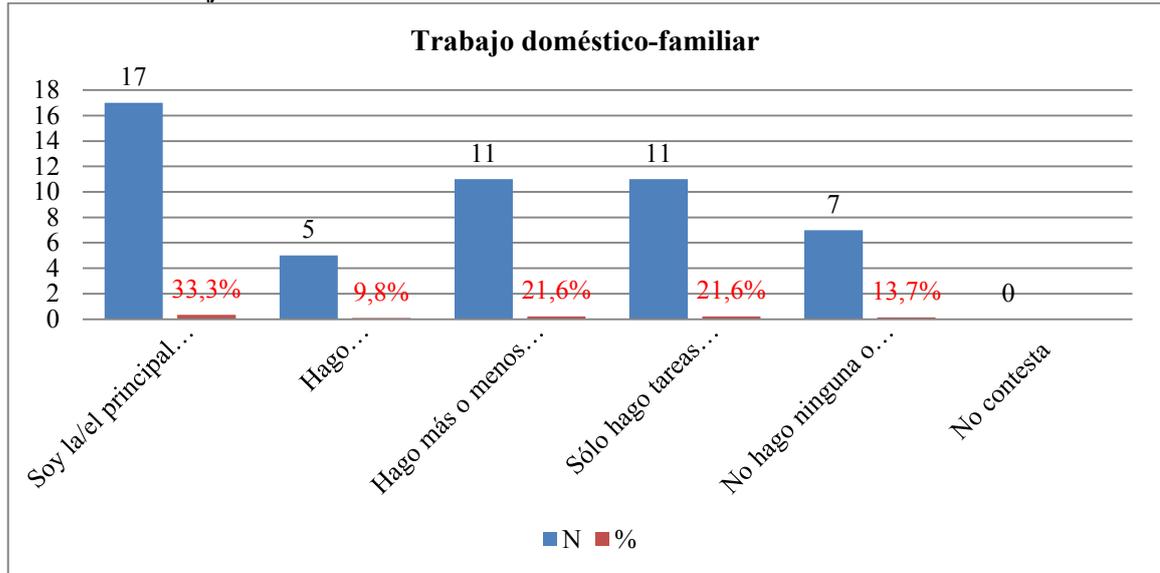
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	17	33,3%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	5	9,8%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	11	21,6%
Sólo hago tareas muy puntuales	11	21,6%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	7	13,7%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

El trabajo familiar es un riesgo psicosocial asociado con el trabajo, puesto que puede presentar exigencias de doble presencia, de esta manera en la tabla anterior se reportó que el 33,3% son los principales responsables y hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticas, de igual manera el 21,6% realizan más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas y no hacen tareas muy puntuales, seguido del 13,7% que manifestaron que no realiza ninguna o casi ninguna de estas tareas.

Gráfico 19 Trabajo doméstico-familiar



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

A continuación, la tabla 27, muestra las características de algunos recursos necesarios para la empresa.

Tabla 25 Recursos

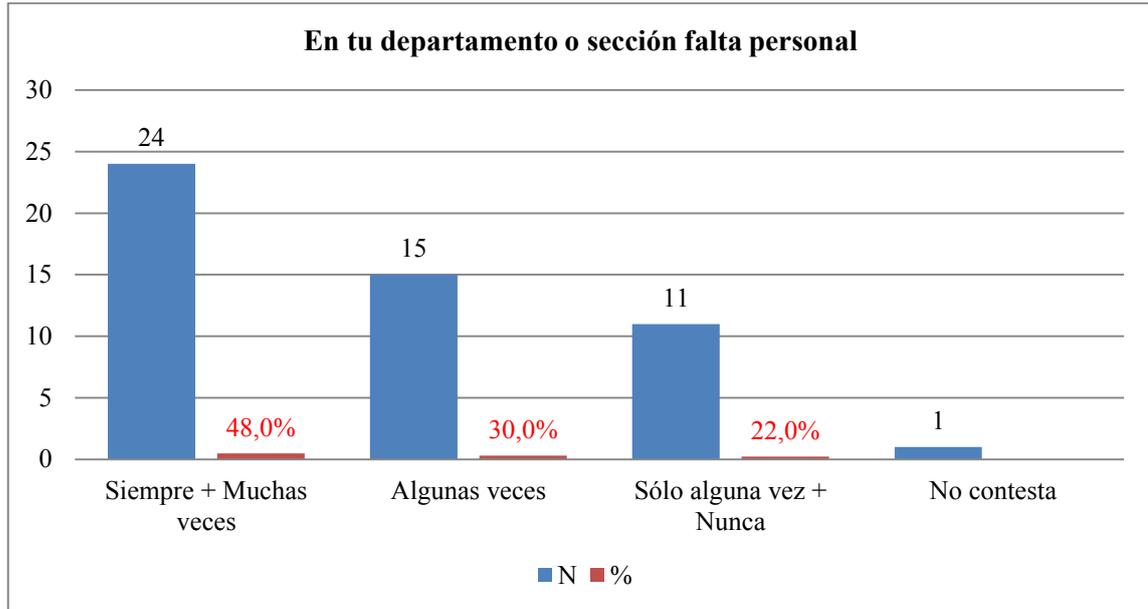
En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	24	48,0%
Algunas veces	15	30,0%
Sólo alguna vez + Nunca	11	22,0%
No contesta	1	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 27, respecto a la falta de personal, el 48,0% manifestaron que siempre y muchas veces se torna necesaria la presencia de recursos humanos adicionales en el departamento o sección que ellos trabajan, el 30,0% de los trabajadores respondieron que algunas veces es necesario implementar más personal. Sin embargo, el 22,0% de los trabajadores reportaron que sólo alguna vez y nunca falta personal en el departamento o sección de trabajo.

Gráfico 20 Recursos



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2.6. Características en relación con el salario

- ✓ Las características respecto al salario como resultado de la encuesta realizada, se presenta a continuación en la tabla 28.

Tabla 26 Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 dólares o menos	18	35,3%
Entre 301 y 450 dólares	25	49,0%
Entre 451 y 600 dólares	2	3,9%
Entre 601 y 750 dólares	1	2,0%
Entre 751 y 900 dólares	3	5,9%
Entre 901 y 1.200 dólares	2	3,9%
Entre 1.201 y 1.500 dólares	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 dólares	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 dólares	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 dólares	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 dólares	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 dólares	0	0,0%
Más de 3.000 dólares	0	0,0%
No contesta	0	
Total	51	

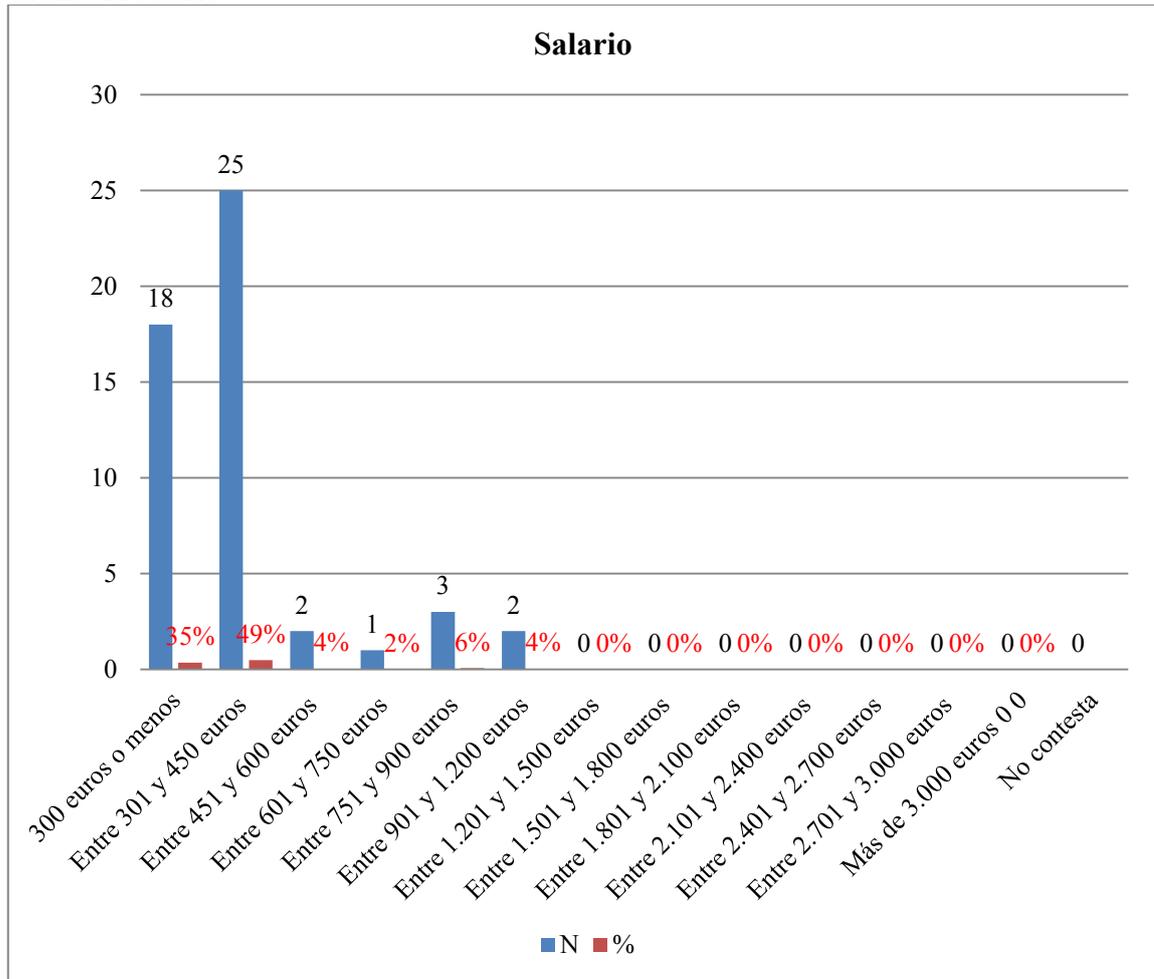
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

El salario es un elemento importante para determinar la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores, siendo un factor psicosocial predominante en caso de no ser el adecuado. En la tabla anterior se muestran los resultados del salario que perciben los

trabajadores de la EPMRPG-SD; el 49,0% recibe un salario que oscila entre los 301 y 450 dólares netos al mes, mientras que el 35,3% obtienen entre 300 dólares o menos, seguido del 3,9 % percibe entre 401 y 600 dólares al mes, el mismo valor porcentual percibe entre 901-1200 dólares al mes, y el 2,0 % que percibe entre 601-750 dólares netos al mes y

Gráfico 21 Salario



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

- ✓ Los resultados de la correspondencia trabajo-salario se presenta a continuación en la tabla 29.

Tabla 27 Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	30	58,8%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)	0	0,0%

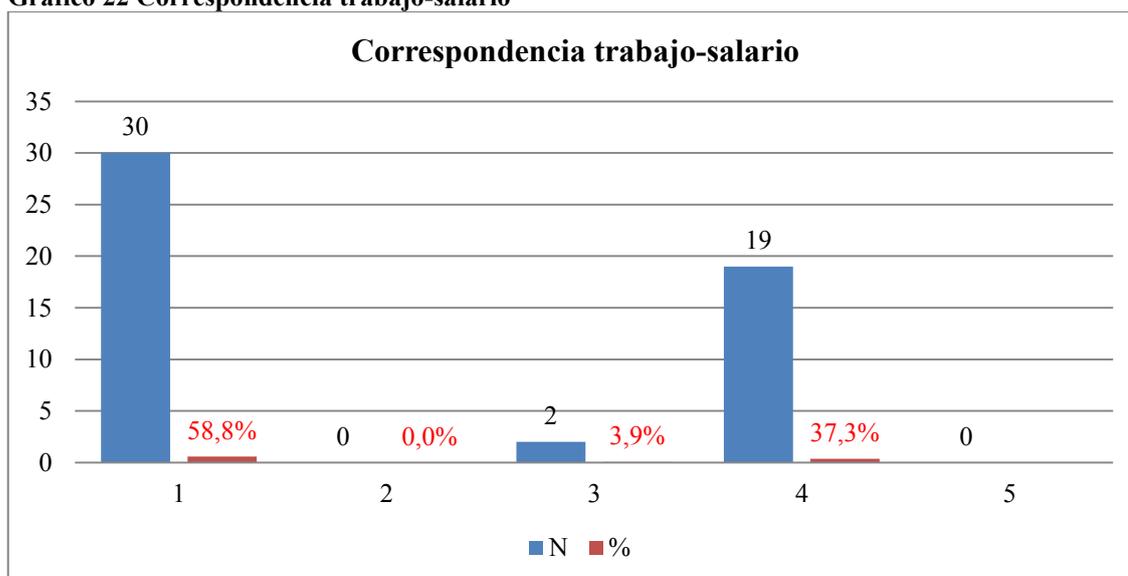
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)	2	3,9%
No lo sé	19	37,3%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 29, se determinó la correspondencia trabajo-salario, mediante el criterio ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente? estableciéndose 5 opciones de respuestas, donde los trabajadores manifestaron que el 58,8% “SI” corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente seguido del 37,3% indicaron desconocer escogiendo la opción “NO LO SÉ”. Y por último el 3,9 % dice que el trabajo que hace es de una categoría o grupo inferior al que tiene asignado salarialmente

Gráfico 22 Correspondencia trabajo-salario



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

✓ La característica en composición del salario se detalla a continuación en la tabla 30.

Tabla 28 Composición del salario

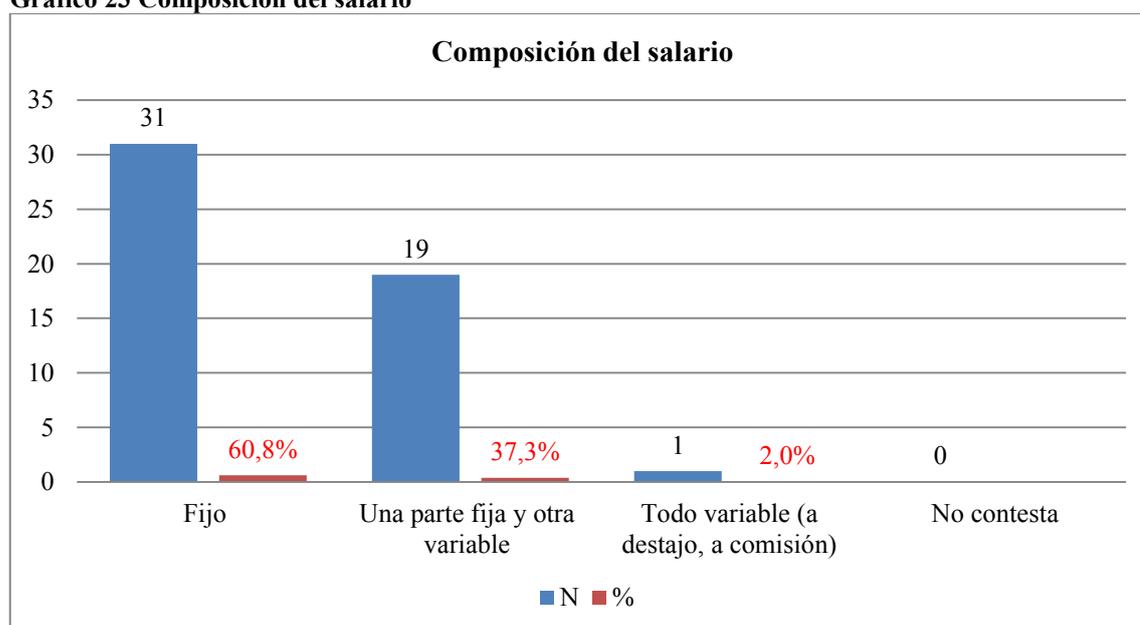
Tu salario es:	N	%
Fijo	31	60,8%
Una parte fija y otra variable	19	37,3%
Todo variable (a destajo, a comisión)	1	2,0%
No contesta	0	
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla anterior se establece las características en cuanto a composición del salario de los trabajadores de la EPMRPG-SD, mediante el cual el 60,8% indicaron que el salario es fijo y el 37,3% manifestó que su salario es una parte fija y otra variable y el 2 % recibe su sueldo todo variable (a destajo, a comisión), esto incurre en el rendimiento laboral de los trabajadores aumentando las exigencias psicológicas cognitivas al existir presión en el trabajo por cumplir comisión.

Gráfico 23 Composición del salario



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.2.7. Características en relación promoción.

- ✓ El resultado de la característica en relación a la promoción se presenta a continuación en la tabla 31

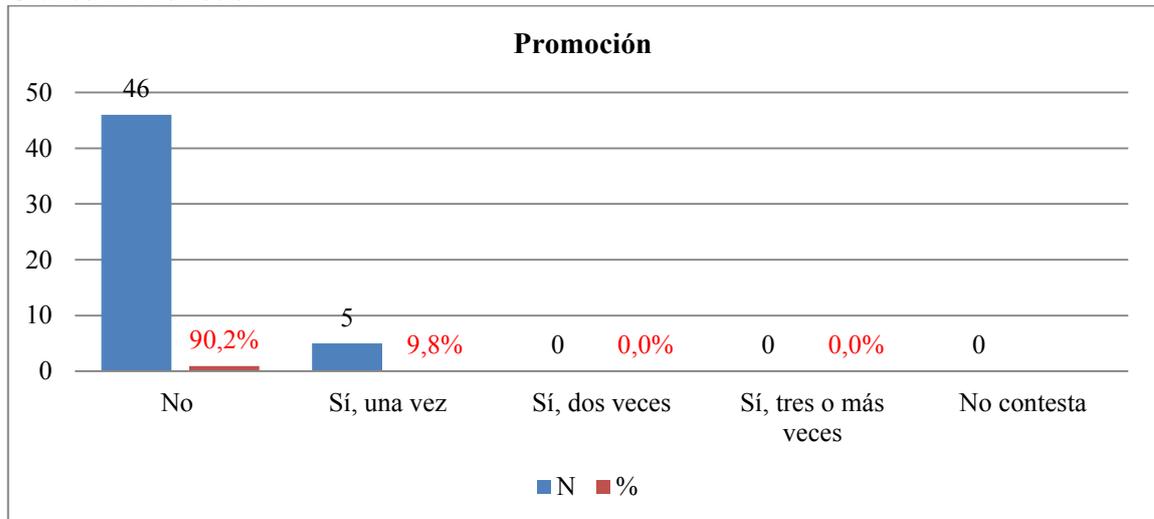
Tabla 29 Promoción

¿Desde qué entraste en EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	46	90,2%
Sí, una vez	5	9,8%
Sí, dos veces	0	0,0%
Sí, tres o más veces	0	0,0%
No contesta	0	0,0%
Total	51	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21
Elaborado por: Danilo Montenegro

Según los resultados reportados en la tabla 31, el 90,2%; “NO” ha ascendido de categoría o grupo profesional y el 9,8% manifestaron que “SI” han ascendido una vez esto incide en el rendimiento laboral de los trabajadores ya que al no contar con estabilidad laboral no tienen oportunidad de ascenso y formar parte de la planta fija de trabajadores de la Institución.

Gráfico 24 Promoción



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21
Elaborado por: Danilo Montenegro

Tabla 30 Prevalencia de la Exposición

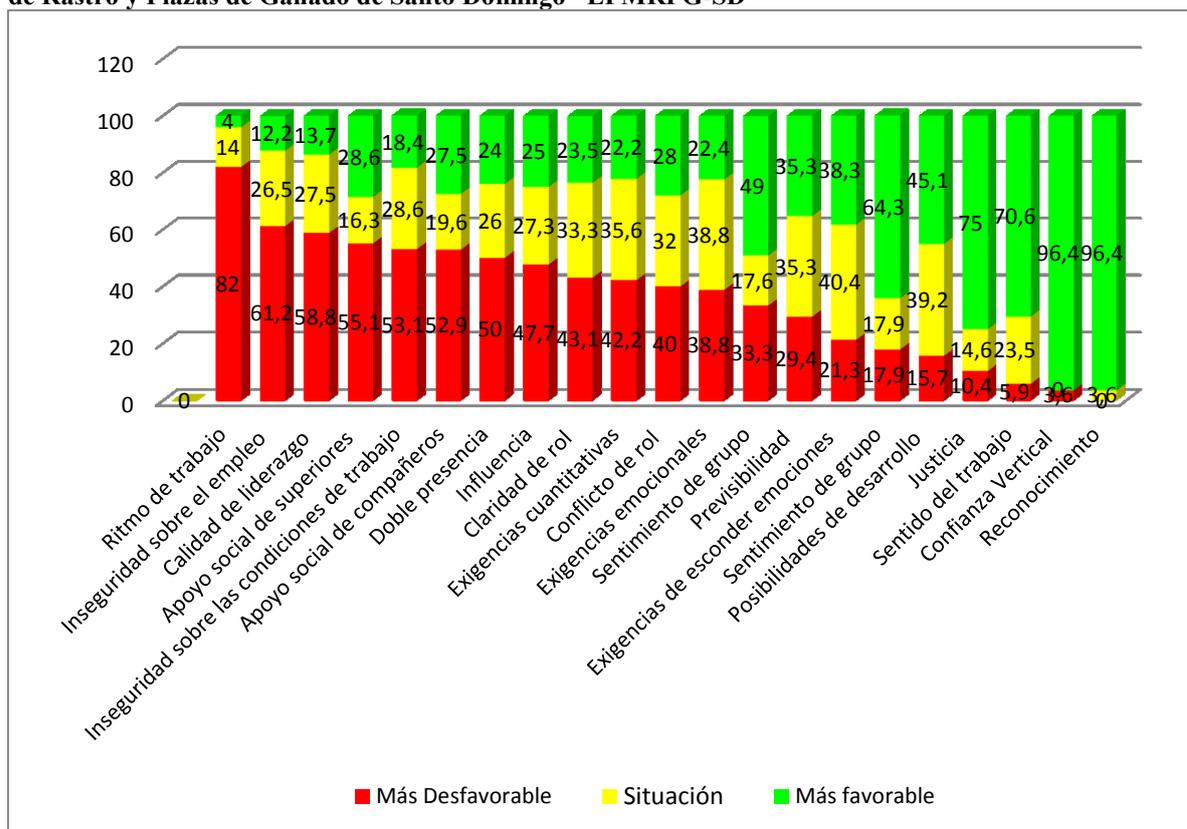
Dimensión		Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS	Ritmo de trabajo	82	14	4
PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre el empleo	61,2	26,5	12,2
	Calidad de liderazgo	58,8	27,5	13,7
	Apoyo social de superiores	55,1	16,3	28,6
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	53,1	28,6	18,4
	Apoyo social de compañeros	52,9	19,6	27,5
	Doble presencia	50	26	24
	Influencia	47,7	27,3	25
	Claridad de rol	43,1	33,3	23,5
	Exigencias cuantitativas	42,2	35,6	22,2
	Conflicto de rol	40	32	28
	Exigencias emocionales	38,8	38,8	22,4
	Sentimiento de grupo	33,3	17,6	49
	Previsibilidad	29,4	35,3	35,3
	Exigencias de esconder emociones	21,3	40,4	38,3
	Sentimiento de grupo	17,9	17,9	64,3
	Posibilidades de desarrollo	15,7	39,2	45,1
	Justicia	10,4	14,6	75
MENOS	Sentido del trabajo	5,9	23,5	70,6
PROBLEMÁTICAS	Confianza Vertical	3,6	0	96,4
O FAVORABLES	Reconocimiento	0	3,6	96,4

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la tabla 32, se presenta la prevalencia de exposición en la EPMRPG-SD, identificándose como situación más desfavorable para la salud superando el 50%: ritmo de trabajo con un 82,0%, inseguridad sobre el empleo 61,2%, calidad de liderazgo 58,8%, apoyo social de superiores 51,5 % inseguridad sobre las condiciones de trabajo 53, 1%, apoyo social de compañeros 52,9 % y doble presencia 50 %

Gráfico 25 Dimensiones de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo –EPMRPG-SD



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.3. RITMO DE TRABAJO

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales.

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. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

De acuerdo a los resultados reportados en la tabla 33 un 58,8% de los trabajadores de la EPMRPG-SD, manifestaron que siempre y muchas veces deben trabajar muy rápido en su puesto de trabajo mientras que el 25,5% respondieron que algunas veces deben trabajar muy rápido en su jornada de trabajo, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al ritmo de trabajo en distribución de frecuencias.

Tabla 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte I.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	58,8 [N=30]	25,5 [N=13]	15,7 [N=8]	[N=0]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Tabla 32 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte II.

	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?	70,6 [N=36]	11,8 [N=6]	17,6 [N=9]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	68,0 [N=34]	22,0 [N=11]	10,0 [N=5]	[N=1]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En relación a la magnitud de la exposición al ritmo de trabajo, en la tabla 34, se establece que el 70,6% de los trabajadores de la EPMRPG-SD, manifestaron que en gran medida y en buena medida deben mantener un ritmo de trabajo alto para realizar las actividades diarias, seguido del 17,6% que respondieron en alguna medida o en ninguna medida necesitan mantener un ritmo de trabajo alto. De igual manera el 68,0% en gran medida o en buena medida y el 22% en cierta medida, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al ritmo de trabajo en distribución de frecuencias.

De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 82% de trabajadores de la EPMRPG-SD, está expuesto a la situación más desfavorable, un 14% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo. En la tabla 35, se indica que el

82% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud con las unidades de análisis que son: sexo, puesto de trabajo y área o departamento (ver figuras 26, 27 y 28).

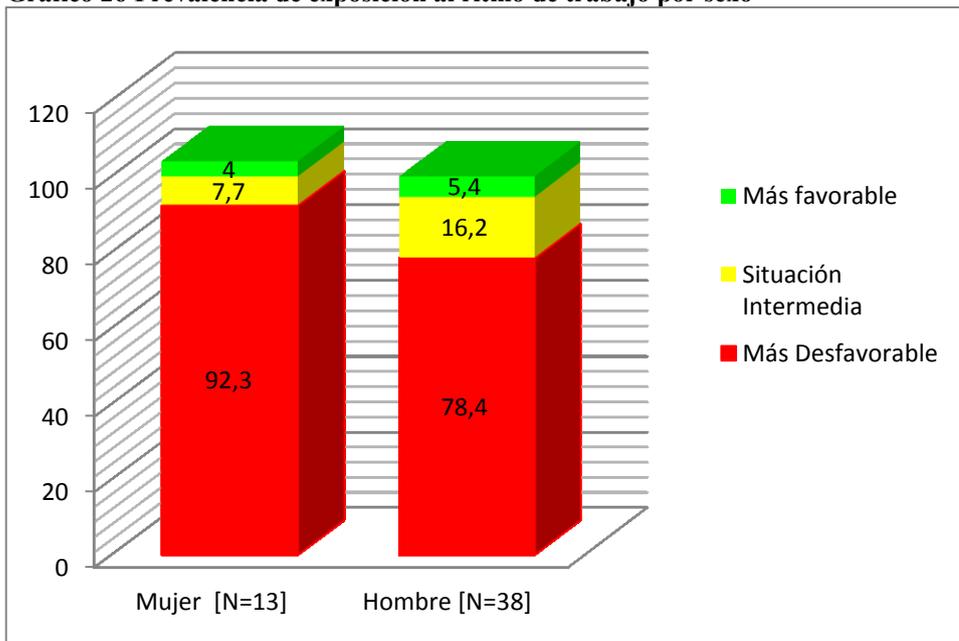
Tabla 33 Ritmo de trabajo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

	Dimensión	Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	82 %
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Gráfico 26 Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por sexo



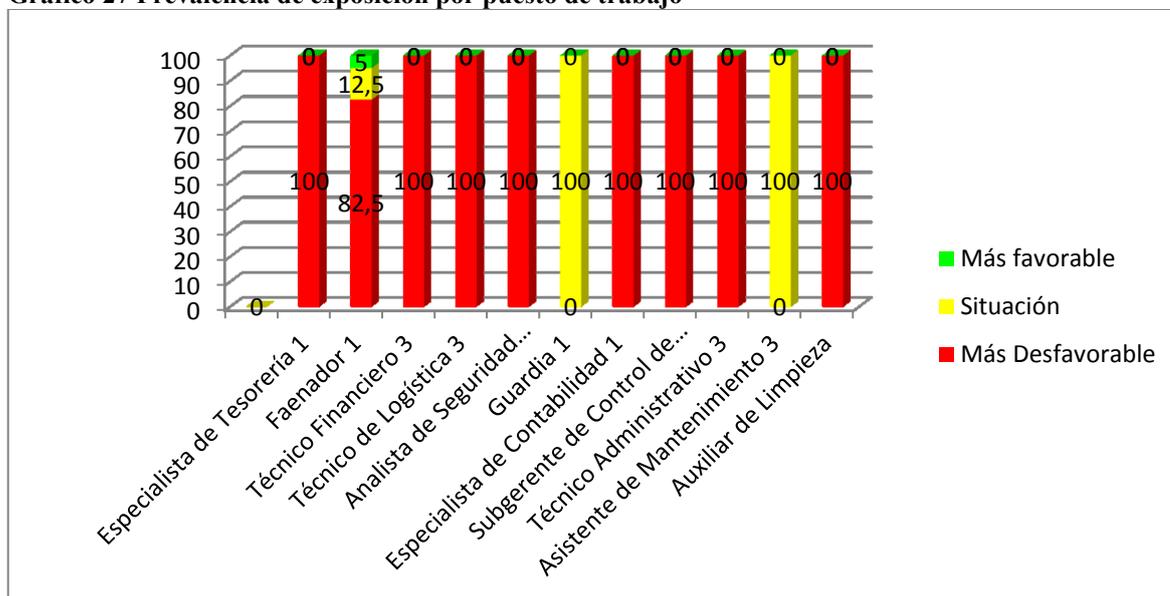
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En el gráfico 26, se muestra la exposición al ritmo de trabajo por sexo en la EPMRPG-SD, refleja que, de 38 hombres, es decir el 92,3% presentan situación desfavorable para la salud, el 7,7% situación intermedia y el 4% en la situación más favorable. Se identifican 13 mujeres, con el 78,4% situación más desfavorable, y el 16,2% se presenta en situación

intermedia, denotando un riesgo altamente significativo esto indica que los riesgos significativos superando el 50%.

Gráfico 27 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

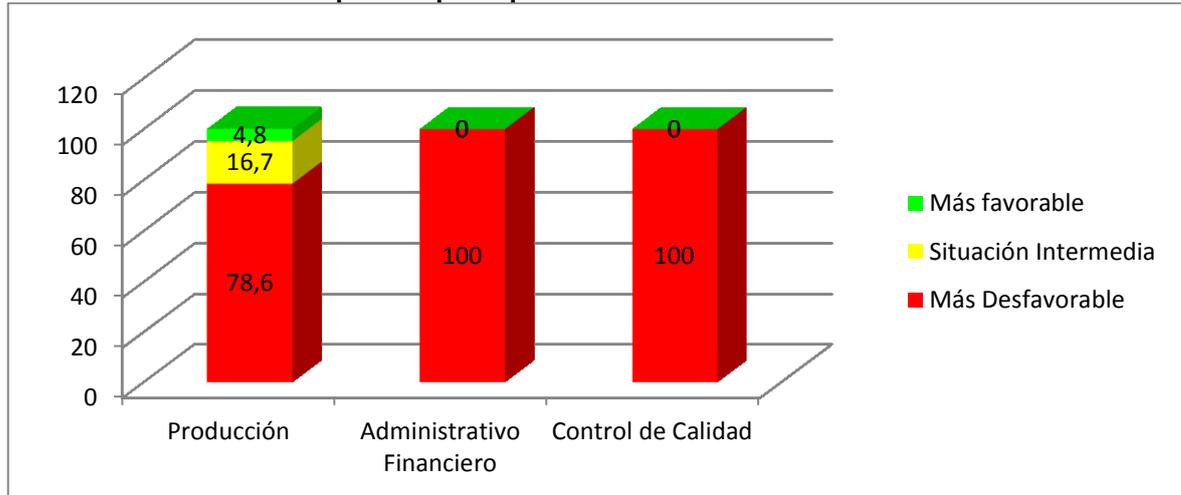


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Los resultados de la exposición al ritmo de trabajo por puesto, muestra que presentan la situación más desfavorable con el 100%, el personal Administrativo financiero (Especialista de tesorería, técnico financiero, técnico de logística 3, Analista de Seguridad Industrial, Especialista de Contabilidad 1, Subgerente de control de Calidad y Técnico administrativo) y en el área operativa; auxiliar de limpieza) seguido del 82,5% de exposición a la situación más desfavorable para la salud en los faenadores con un 12,5% de situación intermedia de exposición y guardia y asistente de mantenimiento con 100% de exposición a situación intermedia, esto indica que existen riesgos significativos desfavorables para la salud superiores al 50%.

Gráfico 28 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Respecto a la exposición al ritmo de trabajo por área en la EPMRPG-SD; la mayor prevalencia con el 100% de situación más desfavorable para la salud se identifica en el área Administrativa Financiera y de Control de Calidad. Mientras que, en el área de Producción, se presenta como situación más desfavorable el 78,6%, 16,7% intermedia y el 4,8% favorable, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

3.1.5. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. 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. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

En la tabla 36, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas a la inseguridad sobre el empleo en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta que el 58,0% en gran medida y en buena medida se sienten con frecuencia preocupados respecto a la pregunta ¿si te despiden o no te renuevan el contrato?, En relación a la interrogante; con qué frecuencia te sientes preocupado ¿lo

difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?, los trabajadores respondieron; que el 84,0% en gran y en buena medida, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto a la inseguridad sobre el empleo.

Tabla 34 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?	58,0 [N=29]	8,0 [N=4]	34,0 [N=17]	[N=1]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	84,0 [N=42]	10,0 [N=5]	6,0 [N=3]	[N=1]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 61,2% de trabajadores de la EPMRPG-SD, está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,5% a la intermedia y un 12,2% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo. En la tabla 37, se indica que el 61,2% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 35 Inseguridad sobre el empleo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

	Dimensión	Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre el empleo	61,2 %
 MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Respecto a la exposición a la inseguridad sobre el empleo por área en la EPMRPG-SD; la mayor prevalencia con el 63,4% de situación más desfavorable para la salud se identifica en el área de Producción. Mientras que en el área Administrativo Financiero se presenta como situación más desfavorable el 50,0%, 16,7% intermedia y el 33,3%

favorable y en Control de Calidad se presenta como situación más desfavorable el 50,0%, 16,7% y 50 % la situación más favorable, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

3.1.6. CALIDAD DE LIDERAZGO

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

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

En la tabla 38, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas a la calidad de liderazgo en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta que el 37,3% en gran medida y en buena medida se sienten con frecuencia preocupados respecto a la pregunta ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? En relación a la interrogante; ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? los trabajadores respondieron; que el 43,1% en gran y en buena medida. En cuanto a la siguiente pregunta ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?, respondieron que el 39,2% dicen que en alguna o ninguna medida y el 35,3% afirman que en gran o en buena medida lo hace. de esta manera, finalmente respecto a la pregunta ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? Dijeron el 43,1 % que en alguna o en ninguna medida y el 33,3 % en gran o buena medida, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Calidad de Liderazgo.

Tabla 36 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?	37,3 [N=19]	21,6 [N=11]	41,2 [N=21]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	43,1 [N=22]	17,6 [N=9]	39,2 [N=20]	[N=0]

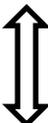
¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	35,3 [N=18]	25,5 [N=13]	39,2 [N=20]	[N=0]
¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	33,3 [N=17]	23,5 [N=12]	43,1 [N=22]	[N=0]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 58,8% de trabajadores de la EPMRPG-SD, está expuesto a la situación más desfavorable, un 27,5% a la intermedia y un 13,7% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de Liderazgo. En la tabla 39, se indica que el 58,8% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 37 Calidad de Liderazgo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

Dimensión		Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Calidad de Liderazgo	58,8 %
		
MENOS PROBLEMÁTICAS	O FAVORABLES	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.7. APOYO SOCIAL DE SUPERIORES

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

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

En la tabla 40, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas al apoyo social a compañeros en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta respecto a la siguiente pregunta ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo? Respondieron: el 48,0% que solo alguna

vez o nunca y el 44,0% que siempre y muchas veces son escuchados por sus jefes, respecto a esta interrogante. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? Dijeron el 39,2% que solo alguna vez o nunca y el 39,2% que siempre y muchas reciben ayuda por su jefe inmediato En relación a la interrogante; ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo? El 48,0% dice que solo alguna vez o nunca, el 28,0% que siempre y muchas veces habla con su jefe inmediato, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo Social de Superiores.

Tabla 38 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

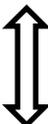
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	% [N=22]	% [N=4]	% [N=24]	N [N=1]
¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	44,0 [N=22]	8,0 [N=4]	48,0 [N=24]	N [N=1]
¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	39,2 [N=20]	21,6 [N=11]	39,2 [N=20]	[N=0]
¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	28,0 [N=14]	24,0 [N=12]	48,0 [N=24]	[N=1]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 55,1% de trabajadores de la EPMRPG-SD, está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,3% a la intermedia y un 28,6% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo Social de Superiores. En la tabla 41, se indica que el 55,1% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 39 Apoyo Social de Superiores- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

Dimensión		Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Apoyo Social de Superiores	55,1 %
		
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.8. INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

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 (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

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

En la tabla 42, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta su preocupación respecto a la siguiente pregunta ¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad? Respondieron: el 58,8% que solo en alguna o ninguna medida y el 27,5% que en gran y buena medida sienten preocupación, respecto a esta interrogante. ¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad? Dijeron el 58,8% que en alguna o ninguna medida y el 29,4% que en gran y buena medida se sentirían preocupados. En relación a la interrogante; ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad? El 60% dice que en alguna o ninguna medida se ve afectado y el 26,0% que en gran o buena medida se preocuparían por su situación y finalmente en cuanto a la pregunta ¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?, el 24, 0% indica que en alguna o ninguna medida le preocupa, mientras que el 72,0% dice que en gran y buen a medidas siente preocupación respecto a su salario demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Tabla 40 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?	27,5 [N=14]	13,7 [N=7]	58,8 [N=30]	[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	29,4 [N=15]	11,8 [N=6]	58,8 [N=30]	[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	26,0 [N=13]	14,0 [N=7]	60,0 [N=30]	[N=1]
¿Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	72,0 [N=36]	4,0 [N=2]	24,0 [N=12]	[N=1]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición Un 52,9% de trabajadores/as de EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 18,4% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo Social de Superiores En la tabla 44, se indica que el 53,1% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 41 Inseguridad sobre condiciones de trabajo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

Dimensión		Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre condiciones de trabajo	53,1 %
		
MENOS PROBLEMÁTICAS	O FAVORABLES	

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.9. APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS

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

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos 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.

En la tabla 44, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas al Apoyo Social de Compañeros en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta respecto a la siguiente pregunta ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo? Respondieron: el 43,1% que siempre y muchas veces y el 33,3% que solo alguna vez o nunca, recibieron apoyo de sus compañeros respecto a la interrogante. ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo? Mencionan el 43,1% que siempre y muchas veces y el 33,3% que solo alguna vez o nunca son escuchados por sus compañeros. Finalmente ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?; El 47,1% dice que en alguna vez o nunca, y el 41,2% que siempre y muchas veces conversan sobre situaciones laborales con sus compañeros demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al apoyo social de los compañeros

Tabla 42 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

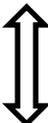
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	% [N=22]	% [N=12]	% [N=17]	N [N=0]
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	43,1 [N=22]	23,5 [N=12]	33,3 [N=17]	[N=0]
¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	43,1 [N=22]	17,6 [N=9]	39,2 [N=20]	[N=0]
¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	41,2 [N=21]	11,8 [N=6]	47,1 [N=24]	[N=0]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición Un 52,9% de trabajadores/as de EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD está expuesto a la situación más desfavorable, un 19,6% a la intermedia y un 27,5% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo Social de Superiores En la tabla 44, se indica que el 52,9% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 43 Apoyo Social de Compañeros organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

Dimensión		Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Apoyo Social de Compañeros	52,9 %
		
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.1.10. DOBLE PRESENCIA

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

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.

En la tabla 46, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas a la Doble Presencia en los trabajadores de la EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD, mediante el cual se manifiesta respecto a la siguiente pregunta ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? Respondieron: el 66,0% que solo alguna vez o nunca y el 14,0% que siempre y muchas veces piensan en temas familiares. En cuanto a la interrogante ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? Mencionan el 44,0% que solo alguna vez o nunca y el 16,0% que siempre y muchas veces piensan en temas familiares. La siguiente pregunta dice; ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? el 42,0% que solo alguna vez o nunca y el 32,0% que siempre y muchas veces sienten que su trabajo absorbe todas sus energías. Finalmente ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? El 46,0% que solo alguna vez o nunca y el 32,0% que siempre y muchas veces sienten que su trabajo ocupa

todo su tiempo, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble Presencia

Tabla 44 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

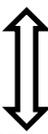
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	14,0 [N=7]	20,0 [N=10]	66,0 [N=33]	[N=1]
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	16,0 [N=8]	40,0 [N=20]	44,0 [N=22]	[N=1]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	32,0 [N=16]	26,0 [N=13]	42,0 [N=21]	[N=1]
¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	32,0 [N=16]	22,0 [N=11]	46,0 [N=23]	[N=1]

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

De acuerdo a la prevalencia de la exposición Un 50,0% de trabajadores/as de EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD está expuesto a la situación más desfavorable, un 26,0% a la intermedia y un 24,0% a la más favorable para la salud respecto a la Doble Presencia. En la tabla 44, se indica que el 52,9% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud.

Tabla 45 Doble Presencia organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

	Dimensión	Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Doble Presencia	50,0 %
 MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.2. Rendimiento Laboral

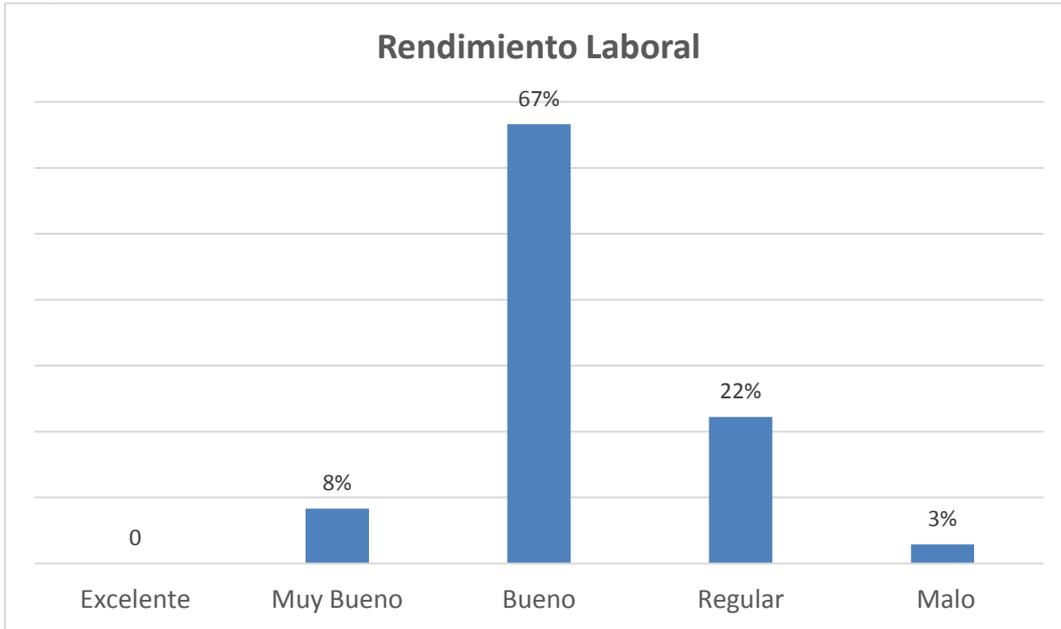
Para determinar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado EPMRPG-SD se consideró lo siguiente:

- a) Análisis de las variables (dimensiones)
- b) Elaboración del Instrumento de evaluación (encuesta mediante método de escala gráfica)
- c) Determinación del personal evaluador. (La evaluación la realizó el técnico encargado de Seguridad Industrial, la Ing. Verónica de la Cruz).
- d) Informe de la evaluación del rendimiento laboral; presentando los resultados por área de trabajo.
- e) La ponderación está distribuida en cinco grandes factores; eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad, y relación con la empresa.

La calificación de acuerdo a su equivalencia es excelente 5, muy bueno 4, bueno 3, regular 2, malo 1. El total en relación a los 5 factores es de 100 puntos, se considera un desempeño laboral aceptable a partir de 75 puntos.

El rendimiento o desempeño laboral de los trabajadores de la EPMRPG-SD es bueno con un 67%, seguido del 22% con un desempeño regular, el 8% desempeño laboral muy bueno, 3% malo y el 0% con un desempeño excelente. (Ver gráfico 29).

Gráfico 29 Rendimiento Laboral-Evaluación



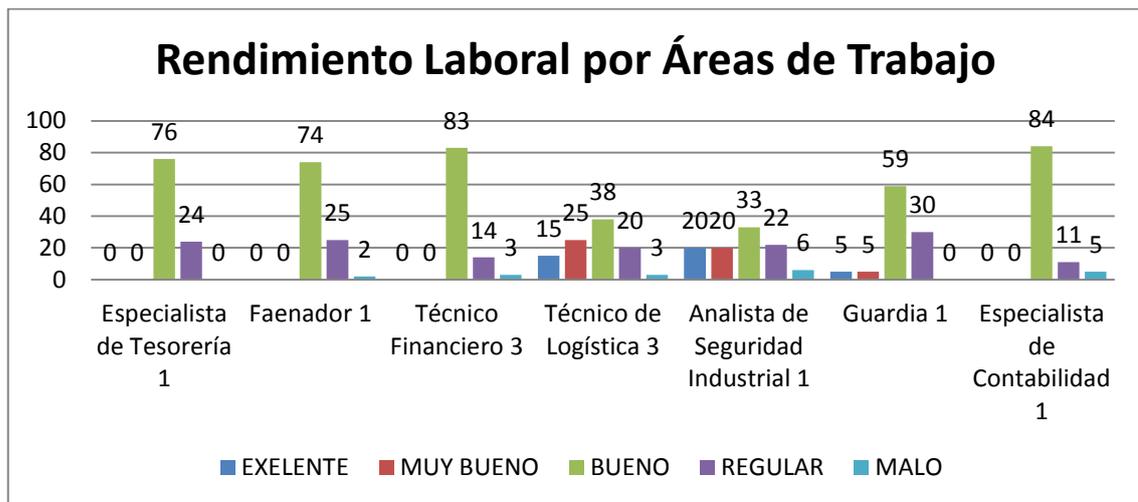
Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Del total de la población, solo el 8% tiene un rendimiento laboral muy bueno y el porcentaje restante, es decir más de la mitad tiene un desempeño de bueno a malo; esto indica que no se encuentra dentro de los parámetros de calidad necesarios para obtener excelentes resultados.

En el gráfico 30, se puede apreciar el desempeño laboral por áreas de trabajo, dando como resultado en el área de Faenadores una calificación de 72 puntos, Analista de Contabilidad 70 puntos, Especialista de Tesorería 68 puntos, financiero 67 puntos, logística 65 puntos, guardianía 71 puntos, control de calidad 62 puntos, denotando un rendimiento laboral no aceptable.

Gráfico 30 Rendimiento laboral por áreas de trabajo

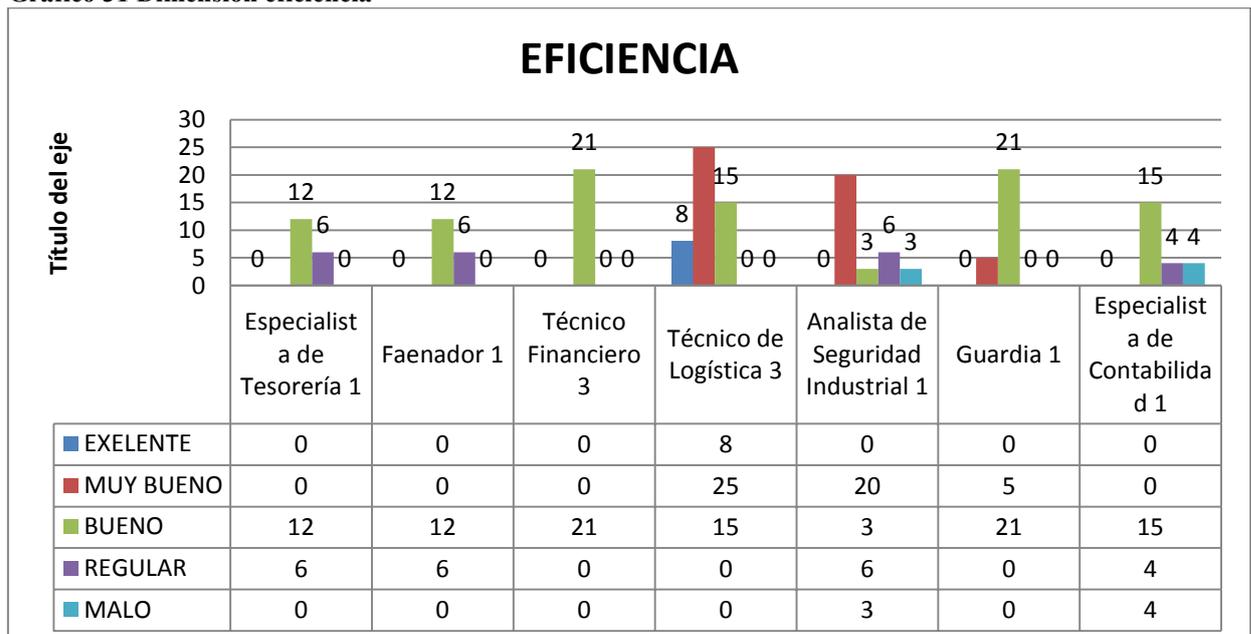


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la dimensión de eficiencia, se determinó que más de la mitad de los trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, de acuerdo a los siguientes parámetros: conocimientos para desempeñar el puesto, rendimiento en las tareas asignadas, cumplimiento de objetivos y metas establecidas, facilidad de aprendizaje de nuevas tareas, interés y facilidad por aprender, iniciativa para desarrollo e implementación de soluciones y calidad de trabajo realizado. (Ver gráfico 31).

Gráfico 31 Dimensión eficiencia

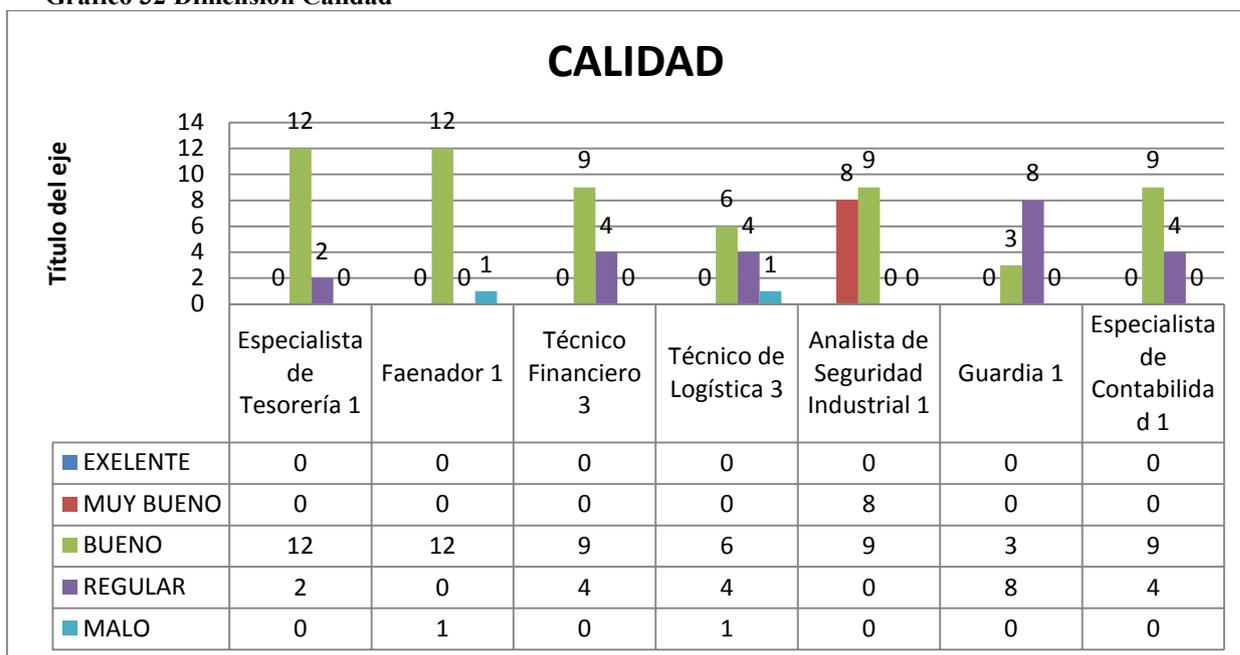


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

La siguiente dimensión evaluada corresponde a la Calidad, que se encuentra relacionada con la eficiencia del empleado en el trabajo, respecto a las áreas de trabajo, la mayoría posee un desempeño bueno, excepto en el área de faenamiento dónde se reflejó un desempeño regular en los trabajadores, respecto a los siguientes parámetros: no comete errores en el trabajo, hace uso racional de sus recursos, se muestra respetuoso y amable en el trato, se muestra profesional en el trabajo y no requiere de supervisión frecuente. (Ver gráfico 32).

Gráfico 32 Dimensión Calidad

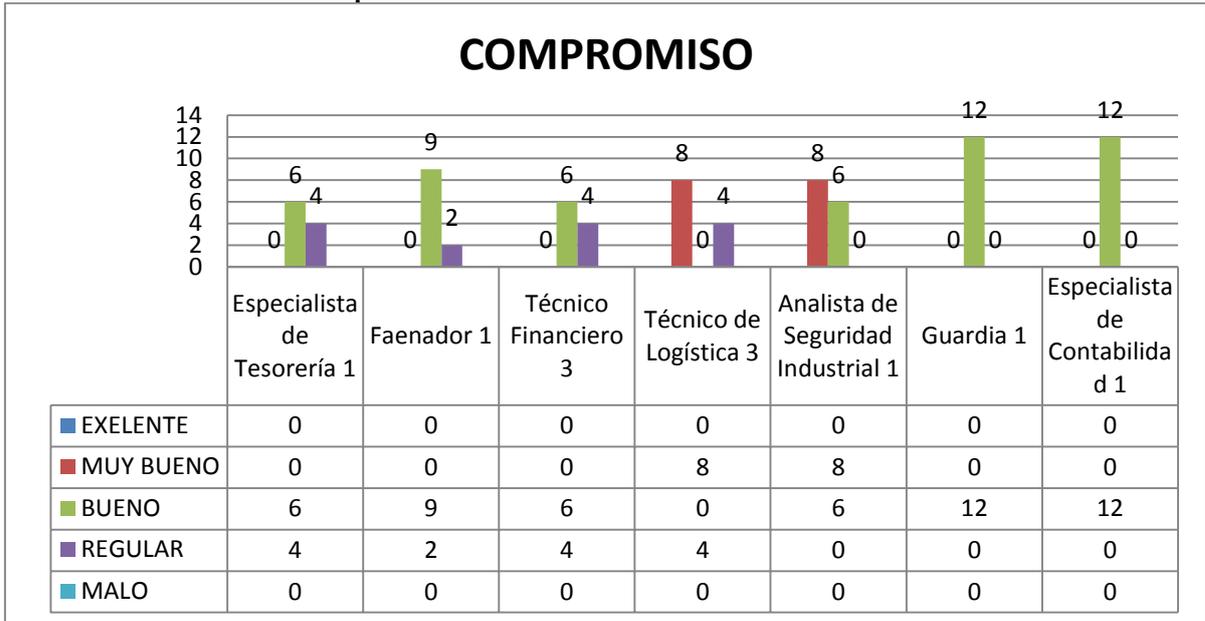


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

En la Dimensión compromiso, los trabajadores de la EPMRPG-SD tuvieron un desempeño bueno en su mayoría a excepción del área de Guardia 1 y Especialista de Contabilidad 1 que reportaron un desempeño laboral muy bueno, respecto a los siguientes parámetros: cumplimiento de normas y disposiciones, trabajo en equipo, disposición a trabajar en horarios extras, puntualidad en la asistencia y horarios. (Ver gráfico 33).

Gráfico 33 Dimensión compromiso

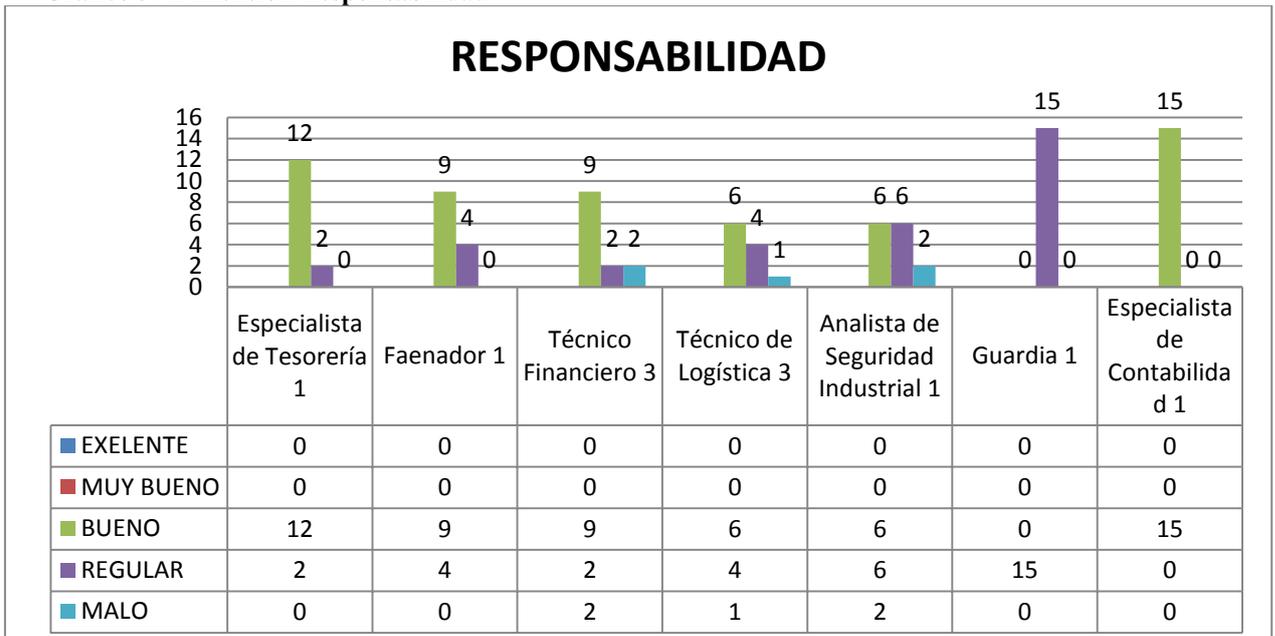


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

La siguiente dimensión es la de Responsabilidad, dónde de similar manera los trabajadores de la EPMRPG-SD en su mayoría reportaron un desempeño laboral bueno a excepción del Área de Guardianía que posee un desempeño laboral regular, estimación de riesgos y peligros en el trabajo, utilización de equipos de protección personal, cuidado de bienes y equipos asignados, cumplimiento de normativa en seguridad laboral, y cumplimiento de funciones sin estricto control. (Ver figura 34).

Gráfico 34 Dimensión Responsabilidad

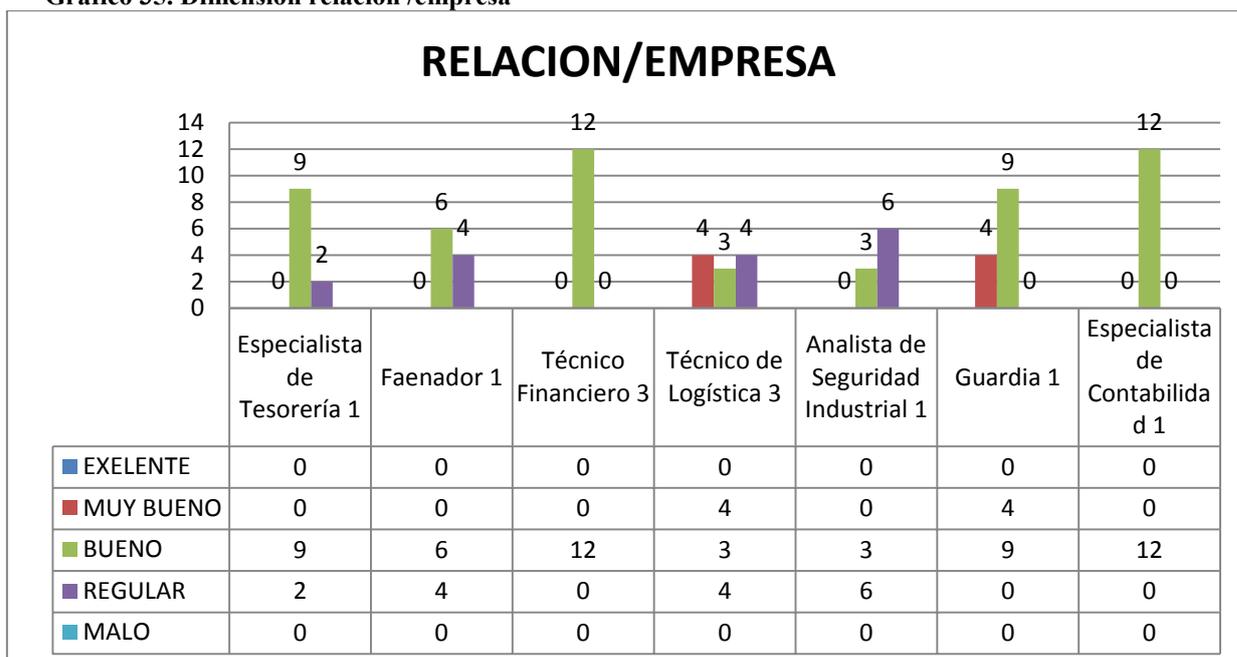


Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Respecto a la dimensión de la relación/empresa, la evaluación reportó de similar manera que las dimensiones anteriores un desempeño bueno a excepción de Técnico de Logística y Analista de Seguridad Industrial que tienen un desempeño regular; respecto a los siguientes parámetros: respeto y buena relación con compañeros y superiores, reporte de novedades y situaciones de trabajo, apertura de enseñar a los demás y colaboración con la empresa y equipo de trabajo. (Ver gráfico 35).

Gráfico 35. Dimensión relación /empresa



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.3 Verificación de la hipótesis

Como parte final en el desarrollo del presente estudio se establece el planteamiento de la hipótesis.

1. Hipótesis:

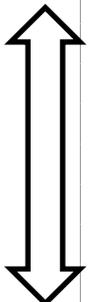
H1. La valoración de los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo. EPMRPG-

SD permitirá diseñar una propuesta de un plan de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva.

H0. El desconocimiento de los efectos provocados por los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo. EPMRPG-SD, no permitirá diseñar una propuesta de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva.

En función de verificar la hipótesis se consideró la organización de las exposiciones en función de la prevalencia obteniendo los resultados que se muestran a continuación en la tabla 45.

Tabla 46 Verificación de hipótesis considerando la organización de las exposiciones en función de la prevalencia.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más Favorable
	PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	82	14	4
	Inseguridad sobre el Empleo	61,2	26,5	12,2
	Calidad de Liderzgo	58,8	27,5	13,7
	Apoyo Social de Superiores	55,1	16,3	28,6
	Inseguridad sobre Condiciones de Trabajo	53,1	28,6	18,4
	Apoyo Social de Compañeros	52,9	19,6	27,5
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Doble Presencia	50	26	24

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

Del total de 20 dimensiones evaluadas se identifican riesgos psicológicos significativos en una situación más desfavorable para la salud en 7 dimensiones siendo las siguientes: ritmo de trabajo, inseguridad sobre el empleo, calidad de liderazgo, apoyo social de superiores, inseguridad sobre condiciones de trabajo, apoyo social de compañeros y doble presencia, superando el límite permisible, ocasionando daños a la salud y bajo rendimiento laboral en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

Respecto a la evaluación del desempeño laboral; del total de 5 dimensiones y considerando como puntaje aceptable igual o mayor a 75 puntos, se determinó que en todas las áreas de trabajo no existe un rendimiento laboral aceptable puesto que ninguno obtuvo la puntuación requerida; tal se muestra en la tabla 49.

Tabla 47 Resumen de la Evaluación del desempeño laboral por área o departamento.

ÁREA O DEPARTAMENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Especialista de Tesorería 1	67
Faenador 1	65
Técnico Financiero 3	70
Técnico de Logística 3	68
Analista de Seguridad Industrial 1	62
Guardia 1	72
Especialista de Contabilidad 1	71
TOTAL	67,86

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Danilo Montenegro

3.3. Interpretación

Conforme los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H1); es decir la valoración de los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, permitirá diseñar una propuesta de un plan de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0).

CAPITULO IV

PROPUESTA

a. Título de la propuesta

Elaboración de un plan de prevención ante la existencia de factores psicosociales de mayor incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.

b. Empresa

Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

c. Beneficiarios

- Directivos
- Trabajadores

d. Ubicación

- Provincia: Santo Domingo de los Tsáchilas
- Cantón: Santo Domingo
- Parroquia: Santo Domingo
- Sitio: Brasilia del Toachi, km 1 ½ vía las Mercedes, margen izquierdo

e. Antecedentes

Posterior a la identificación y evaluación de los factores psicosociales en los trabajadores Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, realizada mediante la herramienta SUSESO ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA y en función a los resultados obtenidos en cuanto a las exigencias que sobrepasan el 50% de exposición desfavorable para la salud, se presenta la propuesta para plantear medidas preventivas y correctivas para el control de riesgos psicosociales, mitigando el impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores, según los resultados mostrados anteriormente.

Las medidas de prevención que se propone en este documento, se presentan en orden de prevalencia o importancia; de acuerdo al porcentaje de exposición desfavorable para la salud que se presentó en el capítulo anterior.

Las medidas propuestas fueron diseñadas bajo normas técnicas de prevención y serán ejecutadas bajo la responsabilidad del Departamento de Seguridad Industrial de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, previo consentimiento del Dr. Jorge Delgado; Gerente de la Empresa.

En resumen, los antecedentes que fundamentan la estructura de la propuesta como plan de prevención son los resultados obtenidos durante la investigación realizada.

f. Justificación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, se pudo determinar la existencia de factores psicosociales, que afectan el rendimiento laboral de los trabajadores; con una prevalencia de exposición altamente significativa, que superan los límites recomendados por la herramienta informática utilizada que si no se consideran pueden ocasionar graves daños a la salud.

El manejo de los riesgos laborales de origen psicosocial se deben considerar de vital importancia sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones, por cuanto es necesario realizar un proceso de intervención conjuntamente con el Departamento de Seguridad Industrial de la EPMRPG-SD, a fin de reducir la presencia o exposición de los riesgos de origen psicosocial en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar y se traducirá en eficacia: mejor rendimiento, menos absentismo, mayor satisfacción entre otros.

g. Objetivos

Objetivo general:

- Proponer un plan de prevención sobre los riesgos psicosociales de mayor incidencia en el rendimiento laboral identificados en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, a fin de disminuir el estrés laboral y mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de los mismos.

Objetivos específicos:

- Diseñar estrategias de intervención en el individuo bajo normas técnicas de prevención a fin de reducir la presencia o exposición de las dimensiones determinadas como desfavorables.
- Establecer sobre la organización medidas de intervención para reducir, mitigar o evitar la incidencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral.
- Puntualizar medidas de control para reducir la exposición a los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.

h. Análisis de factibilidad

La propuesta es factible de ejecutarse por:

- Mejorar el desempeño laboral
- Promover la Salud ocupacional
- Bienestar de los trabajadores
- Los directivos consideran de importancia la intervención sobre los factores
- Mejorar la productividad

i. Estructura de la propuesta

Tabla 48 Estructura de la propuesta de intervención de riesgos psicosociales en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD.

FASES	ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZOS DE IMPLEMENTACIÓN
PLANIFICACIÓN	Planificar los talleres acerca de la prevención de Riesgos Psicosociales.	Seleccionar los temas más relevantes a tratar en los talleres y demás actividades. Diseñar material para aplicar en los talleres.	*Material *Humano	Analista de Seguridad Industrial Gerencia General	CUARTO TRIMESTRE 2018
SOCIALIZACIÓN	Socializar conjuntamente con la dirección de SSO y las dependencias municipales involucradas y conformar el círculo de prevención de los trabajadores.	Convocatoria a los trabajadores del EPMRPG-SD.. Difundir la programación a desarrollarse a los trabajadores y técnicos.	*Material *Humano	Analista de Seguridad Industrial Gerencia General	CUARTO TRIMESTRE 2018
EJECUCIÓN	Desarrollo de los talleres y medidas preventivas	Reuniones de trabajo con el círculo de prevención, para identificar origen de las exposiciones y medidas preventivas. Reuniones de trabajo para desarrollo de talleres propuestos.	*Material * Humano	Analista de Seguridad Industrial Gerencia General	CUARTO TRIMESTRE 2018
EVALUACIÓN	Evaluación de talleres y medidas preventivas	Análisis de fortalezas y debilidades de los talleres ejecutados. Elaborar el instrumento de evaluación. Aplicación del instrumento de evaluación para rendimiento laboral y riesgos psicosociales. Análisis e interpretación de resultados. Entrega de Informe.	*Material *Humano	Analista de Seguridad Industrial Gerencia General	CUARTO TRIMESTRE 2018

Fuente: Investigación propia,
Elaborado por: Danilo Montenegro

j. Desarrollo de la propuesta

Uno de los objetivos de esta investigación es plantear un plan de prevención a los factores cuyos resultados han reportado “Riesgo Muy Elevado”, ya que como es la primera Evaluación de Riesgos Psicosociales que se realiza en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD, al respecto, se deberá actuar sobre estas exposiciones a fin de mejorar el rendimiento laboral y precautelar la salud de los trabajadores.

Para garantizar la eliminación o reducción de la exposición a riesgos psicosociales, la introducción de cambios debe inspirarse en un principio que disponga una mejora de las condiciones de trabajo y bienestar.

La aplicación de estas soluciones organizativas es un proceso dinámico y abierto, que puede resolverse bien de forma instrumental-competitiva y llevar a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, o bien de forma democrática-solidaria y justa, y llevar a una mejora sustancial. (Fernández, 2001).

Para ello, las fórmulas organizativas que se proponen como medidas preventivas están agrupadas en torno al principio que debería regirlas, que supone una mejora de las condiciones de trabajo en tanto que permite eliminar o reducir una parte de las exposiciones a los riesgos psicosociales.

Algunos estudios de seguimiento y evaluación de intervenciones han identificado factores clave para que las intervenciones organizativas tengan éxito y consigan cambios favorables a la salud de las condiciones de trabajo: (Scientific summaries paper, 2004).

- ✓ El apoyo de la dirección al más alto nivel, así como de todos los actores relevantes en la empresa y centro de trabajo (dirección intermedia, supervisores directos, trabajadores(as), representantes de los trabajadores, sindicatos, técnicos de prevención de riesgos, técnicos de producción y de recursos humanos, etc.).
- ✓ La participación activa de todos los protagonistas incluidos los(as) trabajadores(as) y en todas las fases del proceso de intervención preventiva.

- ✓ La clara determinación de objetivos, recursos, tareas, responsabilidades y planificación.
- ✓ La fundamentación de las medidas preventivas en una evaluación previa con métodos que cumplan los requisitos científicos mínimos.
- ✓ La insistencia en evitar medidas que mejoren la exposición a un riesgo, empeorando la exposición a otro.
- ✓ Una perspectiva a medio plazo para la implementación de las intervenciones (se necesita coodiseñar las medidas, dar habilidades necesarias para su implementación, asumir efectivamente las nuevas tareas, y todo ello requiere tiempo).
- ✓ Una perspectiva a largo plazo que permita la mejora de las intervenciones.
- ✓ Además, con relación a la oportunidad de las intervenciones, tiene sentido, como objetivo, priorizar aquellas medidas preventivas que:
 - Solucionen o reduzcan la exposición a más de un riesgo detectado.
 - Eliminen o reduzcan desigualdades y discriminaciones.
 - El impacto sobre el empleo sea positivo o indiferente.
 - Las propuestas de medidas preventivas han de ir concretándose en términos operativos de forma sucesiva, ello con el fin de no demorar la puesta en práctica de aquellas medidas para las que ya existe suficiente información y grado de acuerdo entre directivos y representantes de los(as) trabajadores(as) implicados(as).

1. RITMO DE TRABAJO

Desde el punto de vista de la prevención y en relación a las exigencias cuantitativas y al ritmo, la cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, ha de ser razonable (ni demasiado trabajo ni demasiado poco). Una buena planificación y programación como base de la asignación de tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el centro, un buen cronometraje o la mejora de los procesos productivos o de servicio pueden suponer elementos que faciliten la asunción de las exigencias cuantitativas sin que estas sean nocivas para la salud. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Tabla 49 Programa de Intervención "Dimensión Ritmo de Trabajo" en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

DIMENSIÓN RITMO DE TRABAJO

N°	CONTENIDO	FIN	DESARROLLO	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Evaluación de la carga de trabajo	Valorar el aspecto físico y el aspecto mental de los trabajadores	* Evaluación en campo	2 días	Analista de Seguridad Industrial
2	Planificación y programación en la asignación de tareas	Medición del tiempo y secuencia de las tareas durante la jornada de trabajo	*Elaboración de cronogramas * Verificación de perfiles laborales	2 días	Analista de Seguridad Industrial
3	Implementación de técnicas de relajación, reducción de estrés	Relajar la tensión en situaciones de estrés	*Publicación de afiches no formales relacionados con el estrés laboral, afrontamiento del estrés, técnicas para identificar y controlar el estrés.	Diario	Analista de Seguridad Industrial
4	Desarrollo de buen estado físico	Fortalecer la resistencia física del individuo ante situaciones de estrés. Mejorar las funciones cardiovascular, respiratoria y metabólica. Desplazar la atención de los problemas psicológicos.	*Actividades de ejercicio como: básquet, fútbol vóley etc., * Implementación de gimnasia laboral	1 día	Analista de Seguridad Industrial
5	Programa de Asistencia al empleado	Satisfacción general de los trabajadores con la empresa	*Equilibrio Financiero * Estabilidad legal * Bienestar Emocional *Salud física * Armonía Nutricional	2 días	Analista de Seguridad Industrial Médico Ocupacional

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Danilo Montenegro

2. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

El uso de una u otras fórmulas contractuales no es inocuo respecto a la salud según estudios recientes. Los trabajadores con relaciones laborales por tiempo determinado en comparación con los trabajadores contratados a través de fórmulas indefinidas sufren mayor estrés psicológico, mayores desórdenes musculoesqueléticos y mortalidad prematura, sugiriendo que estos efectos en salud tendrían que ver con las exposiciones psicosociales de inseguridad y las relacionadas con el subempleo (Ferrie , Westerlund , Virtanen , & Vahtera , 2008).

Es frecuente exigir al trabajador estar disponible para los requerimientos empresariales: cambiar las tareas y responsabilidades, asumir tareas adicionales, ir a trabajar al centro que haga falta, en el momento que sea necesario yendo a trabajar días u horas no previstos, alargar la jornada, cobrar según lo producido/servido, etc. Esta exigencia de disponibilidad puede implicar exposiciones nocivas en las dimensiones de inseguridad, justicia y reconocimiento. Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas de las suficientes oportunidades para que estas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo y al control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo, tareas y salario). Frente a la alta inseguridad, son orientaciones preventivas restringir la temporalidad y, si es imposible eliminar los cambios de condiciones de trabajo, estos se han de negociar para limitarlos y estableciendo procedimientos conocidos por todos los trabajadores, con criterios justos, preavisos suficientes y herramientas necesarias para adaptarse a la nueva situación. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Además, se debe garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad sobre el empleo.

Tabla 50 Programa de Intervención "Inseguridad en el Empleo" en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

DIMENSIÓN INSEGURIDAD EN EL EMPLEO					
N°	CONTENIDO	FIN	DESARROLLO	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Enriquecimiento de tareas	Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades.	*Capacitaciones en temas específicos de acuerdo al puesto de trabajo. *Talleres	2 días	Analista de Seguridad Industrial Médico Ocupacional
2	Tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo	Garantizar el respeto y el trato justo a las personas.	*Talleres de motivación personal *Dinámicas grupales	1 día	Analista de Seguridad Industrial
3	Negociación de compensaciones e información sobre empleos alternativos	Garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.	Determinación de actitudes, aptitudes y conocimiento de acuerdo al puesto.	2 días	
3		Influir en la forma en que los que permanecen en la empresa valoren a la organización y en su percepción de inseguridad.	* Planes de Inducción *Analizar situaciones positivas o negativas	2 días	Analista de Seguridad Industrial
4	Políticas participativas	Incrementar el compromiso y motivación de los que quedan en la organización.	*Capacitación sobre Reglamentos Internos	1 día	Analista de Seguridad Industrial
4		Generar oportunidades reales de promoción, a fin de reconocer el trabajo de calidad.	*Motivación al personal (dinámicas grupales)	1 día	Analista de Seguridad Industrial
5	Establecimiento de un sistema de comunicaciones	Transmitir información realista de forma que los trabajadores puedan adaptarse a la situación y así aumentar su sensación de control.	* Talleres *Colocación de murales y afiches * Estudio de casos	1 día	Analista de Seguridad Industrial

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Danilo Montenegro

Además de las medidas preventivas propuestas, como prioridad se sugiere la creación de los Círculos de Prevención, que según la Metodología COOPQS ISTAS 21, se describe a continuación:

CÍRCULO DE PREVENCIÓN

En el transcurso de la evaluación de los riesgos psicosociales ha sido muy importante la participación de los trabajadores. La identificación y valoración de la exposición se ha realizado a través de la respuesta de los trabajadores a un cuestionario que fue adaptado a la empresa (EPMRPG-SD). En las siguientes fases de discusión, acuerdo e implementación de medidas preventivas la participación activa de trabajadores y trabajadoras también puede ser muy útil. En primer lugar, por una **razón metodológica** pues, si lo que pretendemos es mejorar las condiciones de trabajo, quien realiza el trabajo tiene un conocimiento de éste que es esencial, complementario al conocimiento técnico e insustituible. En segundo lugar, por una **razón de operatividad**, pues, si pretendemos una prevención eficaz, la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica ya que son ellos y ellas quienes van a protagonizar unos cambios que serán aceptados y entendidos mejor si han sido co-partícipes de su diseño.

Para lograr la participación de trabajadores y trabajadoras en estas fases del proceso preventivo se proponen como procedimiento los círculos de prevención. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

¿Qué son?

Son grupos de trabajadores, reunidos por el grupo de trabajo, a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud, con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen. Es un procedimiento que busca abrirse a los/las protagonistas de las condiciones de trabajo para conseguir profundidad, detalles y matices. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014)

Objetivos:

Los círculos de prevención tienen distintos objetivos según la fase del proceso preventivo en la que se encuentre el grupo de trabajo:

- ✓ Determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas
- ✓ Concreción de las propuestas de medidas preventivas
- ✓ Seguimiento de la implementación de las medidas preventivas planificadas

La decisión sobre la utilización de los círculos, su finalidad y los aspectos concretos sobre los que tratarán se realizará en el grupo de trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Composición:

Los círculos de prevención son grupos de entre 7 y 9 personas, como máximo, formados por:

- ✓ Trabajadores/as expuestos/as a la situación desfavorable para la salud que se quiere eliminar o reducir en origen y por separado,
- ✓ Los correspondientes mandos intermedios

En ambos casos:

- ✓ Un moderador/a
- ✓ Una persona del GT según su grupo de pertenencia

La participación de los trabajadores y trabajadoras es VOLUNTARIA. En función de los recursos disponibles participarán todas las personas voluntarias o habrá que elegir entre ellas. Si este es el caso, la elección de los trabajadores/as para formar parte del círculo se efectuará entre los propios trabajadores expuestos/as. En pro del buen funcionamiento de este procedimiento, evitaremos en el mismo círculo de prevención protagonistas que puedan coartar la opinión de otros. El círculo de prevención sólo puede cumplir sus objetivos si existe confianza entre sus componentes. Es por ello que para asegurar que las personas pueden expresarse con total sinceridad, se propone separar trabajadores y trabajadoras y sus mandos intermedios y repartir a los miembros del grupo de trabajo según su grupo de pertenencia: los representantes de los trabajadores en círculos conformados por trabajadores y los de la empresa en los círculos conformados por mandos intermedios. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Cumplidas las características de composición anteriormente establecidas, la buena marcha del círculo depende del moderador/a que debe asumir una serie de posiciones (interviene desde la perspectiva de la observación, no da su opinión) y ha de regular una serie de situaciones que lo hacen funcionar. El moderador/a tiene que ser una persona de confianza de los componentes del círculo y con experiencia en dinámica de grupos. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014)

Sesiones:

La cantidad de sesiones no puede generalizarse y depende de muchas cuestiones (dificultad del tema, composición, duración...). Suelen necesitarse de 1 a 4 sesiones por grupo de protagonistas. Se realizan en tiempo de trabajo. La duración suele establecerse entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 2 horas. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Registro

El desarrollo del círculo de prevención se graba para no perder la riqueza de lo explicado (se recoge en toda su extensión y sin filtro intermedio). Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención. Las personas que lo traten (el moderador y miembro del grupo de trabajo, personas de confianza de los componentes del grupo) tienen que estar sujetas a secreto y cumplir con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad. Si por cuestiones diversas se decide no grabar el desarrollo del círculo, este se ampliará con otro miembro del grupo de trabajo y ambos tomarán notas de lo allí expuesto. Todos los componentes del círculo deben guardar secreto sobre el *quien* de lo hablado. El resultado público del círculo es el informe-resumen. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

CONCLUSIONES

De la evaluación e interpretación de riesgos psicosociales, mediante la utilización de la metodología informática COOPQ ISTAS 21, versión media; aplicada a los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, y en función de los objetivos planteados en esta investigación, se concluye lo siguiente:

- ✓ Mediante la utilización de la matriz de identificación de peligros y riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se identificaron los peligros y riesgos psicosociales en función de las dimensiones anteriormente descritas en el capítulo III de este documento, encontrándose una estimación trivial (T), con el 37%, tolerables (TO), con el 27%, moderado (MO), con el 22%, importante (I), con el 12%, intolerable (IN), con el 2%, determinado la intervención en los peligros moderados, importantes e intolerables destacándose como factores de peligro psicosocial el trabajo nocturno, trabajo monótono, minuciosidad de la tarea, inestabilidad en el empleo.

- ✓ Para la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, se utilizó la metodología informática COOPQ ISTAS 21, versión media; permitiendo sistematizar en 20 dimensiones la organización de las exposiciones en función de la prevalencia, valorando los riesgos significativos en orden descendente respecto a la situación más desfavorable para la salud, encontrándose los siguientes: ritmo de trabajo con el 82%, inseguridad sobre el empleo 61,2%, calidad de liderazgo 58,8%, apoyo social de superiores 55,1%, inseguridad sobre condiciones de trabajo 53,1%, apoyo social de compañeros 52,9% y por último doble presencia con un 50,0%; los demás riesgos psicosociales identificados son relevantes pero no es emergente su intervención.

- ✓ Referente al rendimiento laboral, se evaluaron cinco dimensiones: eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad y relación/empresa, donde el resultado final reportó que es bueno con un 67%, seguido del 22% con un desempeño regular, el 8% desempeño

laboral muy bueno, 3% malo y el 0% con un desempeño excelente, con un puntaje total de 67,86 lo que indica que no es un rendimiento aceptable.

- ✓ El determinar los riesgos psicosociales, permitió diseñar un plan de prevención partiendo de la organización de un círculo de prevención de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, posterior a lo indicado se identifican 4 fases: Planificación, Socialización, Ejecución y Evaluación.

RECOMENDACIONES

Terminada la investigación de riesgos psicosociales y su efecto en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo-EPMRPG-SD, se recomienda:

- ✓ Evaluar los factores de riesgos psicosociales al menos cada dos años, tener un plan de acciones de control del mismo y realizar evaluaciones del desempeño laboral cada 6 meses, para garantizar el compromiso de los trabajadores con la Institución
- ✓ Disponer de un buzón de información en las instalaciones de la EPMRPG-SD, para poder estar en contacto directo con las inquietudes de los trabajadores relacionados con: demandas de trabajo excesivo, ritmo de trabajo impuesto, ambigüedad y conflicto de rol, malas relaciones personales, estilos de dirección y supervisión inadecuados, falta de adaptación al puesto, grandes responsabilidades, inestabilidad en el empleo, realización de tareas peligrosas y poder indagar en el origen de las exposiciones para evitar efectos negativos en la salud y rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Aplicar la propuesta de plan de prevención de riesgos psicosociales presentado a la Institución, para evitar efectos negativos en la salud y rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Establecer medidas informativas del código laboral, orgánico funcional y reglamento interno institucional para dar a conocer derechos y obligaciones de los trabajadores, a fin de mitigar el riesgo de la inseguridad sobre el empleo y a cambios no deseados de condiciones de trabajos aplicando protocolos relacionados a horario y tareas.
- ✓ Implementar programas sobre la influencia que tiene la exposición a riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores para reducir los índices de relación entre ambos y de esa manera dar un seguimiento específico a cada empleado.

- ✓ Incrementar formas creativas para evaluar al personal constantemente y elevar sus niveles de desempeño por medio de incentivos no económicos los cuales servirán para motivar a los trabajadores.

- ✓ Mantener un sistema de capacitación constante e incluir actividades recreativas con los trabajadores de la EPMRPG-SD, para implementar nuevas técnicas de trabajo y lograr un ambiente laboral más agradable, con ello se conseguirá mejorar el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernardo Moreno y Carmen Báez. (06 de 02 de 2012). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 12 de 03 de 2016, de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). *Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices. Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes*. -: Journal Management.
- Baggini. (1999). http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html:
- Benavides, F. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 72.
- Benavides, F.G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 72.
- Boada, J. D. (2011). Cultura Organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales.. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: sn.
- Boada, J. D. (2011). Boada, J., De Diego,R.,& Macip,S.
- Boada, J., De Diego,R.,& Macip,S. (2001). *Cultura Organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: sn.
- Brunet. (2002). <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>: <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>
- C. Sandi & CalésJ.M. (2000). *Estrés: consecuencias psicológicas, fisiológicas y clínicas*. Madrid: Sanz y Torres.
- Carrillo, F. R. (14 de 04 de 2013). *“ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA*

- PLANTA CEDAL S.A. Recuperado el 05 de 06 de 2016, de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1050>
- Cartaya, D. y. (2006). *Diagnóstico de la situación actual en materia de evaluación del desempeño del personal administrativo del Consejo Legislativo del Estado Miranda*. Recuperado el 07 de 14 de 2017, de <http://es.scribd.com/doc/39482731/desempeno-personal-RRHH#scribd>:
- Chiavenato , I. (2009). *Administración de recursos humanos higiene y seguridad en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2000). http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html:
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos higiene y seguridad en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionada con el trabajo- ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Oficina de Publicaciones Óficiales de las Comunidades Europeas*. Luxemburgo.
- Cox, T. &. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and*. Chichester: Wiley and Sons. .
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of Euro.
- Eby, L. C. (09 de 12 de 2005). Work and family research in IO/ OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*. En *Office for* (págs. 66, 124-197.).
- EuroFound. (2007). *The Fourth Working Conditions Survey. The Fourth Working Conditions Survey*. Barcelona, Barcelona, España: Office for Official.
- Fernández, S. (2001). El sabor agridulce de los grupos de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 50-55.
- Ferrie , J., Westerlund , H., Virtanen , M., & Vahtera , J. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scand J Work Environ Health Suppl.*, 98-110.
- Fidalgo Vega, M. (19 de 02 de (2006)). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención (NTP 705). Madrid: INSHT. : INSHT. .

- García, J. (07 de 2011). *LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA Y LA PROFESIÓN*. Recuperado el 08 de 06 de 2015, de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20-%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf?sequence=1>
- García, J. (2011,07). *LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA Y LA PROFESIÓN*. . Recuperado el 14 de 07 de 2017, de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20-%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf?sequ:https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20-%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf?sequ>
- Gibson. (1997). http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html:
- Gracia Camón, D. A. (2006). *Método del Instituto de ergonomia MAPFRE (INERMAP) En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F.: Perspectivas de Intervención en Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Pags:86-103.
- Guillén, G. (2000). Proyecto Docente para optar a una plaza de Profesor Titular de Universidad en el Área de Didáctica de la Matemática. *Proyecto Docente para optar a una plaza de Profesor Titular de Universidad en el Área de Didáctica de la Matemática*. Universitat de Valencia.
- Holt, R. R. (09 de 12 de 1982). Occupational Stress. En L.Goldberg & S. Breznitz (Eds.),. En *Handbook Stress: Theoretical and clinical aspects* (págs. 419-444). New York Free Press.
- IESS. (2013). *Riesgos Psicosociales*. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de <http://es.slideshare.net/elianababel/riesgos-psicosociales-2013?related=1>:
- INSHT. (30 de 04 de 2000). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Recuperado el 02 de 05 de 2016, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (4 de 12 de 2000). *NTP 20: El trabajo emocional: concepto y prevención*. Recuperado el 20 de 04 de 2016, de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS. (22 de 07 de 2014). *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía para la intervención*. Obtenido de www.copsoq.istas21.net
- I-WHO. (2008). Towards the development of a european framework for psychosocial risk management at the work place. . Nottingham: International House.
- Lahera, M. &. (Madrid: INSHT.). Lahera, M. & Nogareda, C. *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. (NTP 840)*.
- Levy, L. (1981). *Preventing work stress*. California: Addison Wesley.
- Luceño, L. M. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés* 11 en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés* 11 189-202. .
- Martínez Iñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias*. Lima: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Maslach, C. &. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Melian, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual*. Barcelona: Alehop.
- Moncada, S. L. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Laborales* 8, 18-29.
- Moreno-Jiménez, G. R. (4 de 12 de 2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 63-73.
- OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra.OIT.
- Peiro, J. (1999a). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en la organizaciones. *Papeles del Psicologo*, 72, 3-15.
- Peiró, J. M. (s.f.). *Desencadenantes del estrés laboral. . 1993*. Madrid: Eudema. .
- Pejtersen, J. H. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38. Copenhagen .
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza.F., & Sancho Figueroa, T. (09 de 12 de 2010). . *Mobbing, Violencia Física y Acoso sexual. . En . Mobbing, Violencia Física y Acoso sexual. . Madrid: INSHT. .*

- Scientific summaries paper. (2004). "The way we work and its impact on our health". *Grey Literature*, 10-12.
- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work & Health Psychology*. . West Sussex: Wiley. : 2ª edition.
- Trabajo., I. N. (200,12 4). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 20: El trabajo emocional: concepto y prevención*. Recuperado el 14 de 07 de 2017, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf:
- Van Scoy, R. (30 de Septiembre de 1992). *Software Development Risk: Oportunity, Not Problem*. Technical Report CMU/SEI-92-TR-30.
- WHO. (2002). *Reducing Risks, Promoting Healthy Life. The world health report 2002* -. Geneva: WHO.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Identificación de Riesgos del INSHT aplicada a la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

EVALUACION DE RIESGOS -INSHT														
EMPRESA:	EMPRESA PUBLICA MUNICIPLA DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO-EPMRPG-SD													
ACTIVIDAD:	AGROPRODUCTIVA													
LOCACIÓN:	SANT DOMINGO-SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS													
FECHA (DDMMYYYY):	01 DE JUNIO DE 2017													
EVALUADOR:	DANILO RAÚL MONTENEGRO CARRILLO													
CÓDIGO DOCUMENTO:	23-01-01													



INFORMACIÓN GENERAL						FACTORES PSICOSOCIALES														CUALIFICACIÓN							
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO	ACTIVIDADES / TAREAS DEL PROCESO	TRABAJADORES (AS) total			turnos rotativos	trabajo nocturno	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	inmunicidad de la tarea	trabajo monótono	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	inadecuada supervisión	relaciones interpersonales inadecuadas o desagradables	desmotivación e insatisfacción laboral	desarreglo familiar	agresión o maltrato (palabras y obra)	trab con clientes y usuarios	amenaza delincuencia	manifestaciones psicosomáticas	ESTIMACION DEL RIESGO				
			Mujeres No.	Hombres No.																			RIESGO TRIBAL	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
PRODUCCIÓN	AUXILIAR DE LIMPIEZA	LIMPIEZA GENERAL	1	1	0	T	T	MO	MO	TO	MO	I	TO	I	MO	I	MO	TO	MO	IN	I	MO	T	TO	MO	I	IN
	FAENADOR 1	FAENAMIENTO	30	23	7	MO	T	MO	MO	MO	MO	MO	MO	MO	T	MO	MO	I	I	MO	MO	I	MO	I	MO	I	MO
	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO 3	LABORES DE REPARACIÓN	1	0	1	T	T	MO	MO	MO	TO	MO	MO	MO	T	TO	I	MO	MO	MO	MO	I	MO	I	MO	I	IN
	CONDUCTOR	CONDUCCIÓN Y MOVILIZACIÓN	2	0	2	I	TO	TO	TO	MO	MO	TO	I	I	I	MO	MO	MO	I	MO	MO	MO	MO	MO	MO	MO	MO
	SUBGERENTE DE PRODUCCIÓN	CONTROL Y SUPERVISIÓN	1	0	1	T	T	TO	T	MO	MO	TO	MO	MO	MO	I	MO	MO	MO	MO	MO	TO	I	MO	I	MO	I
	SEGURIDAD INDUSTRIAL 1	CONTROL Y SUPERVISIÓN	1	1	0	MO	MO	MO	TO	I	MO	TO	MO	MO	MO	T	T	T	T	T	T	T	T	MO	MO	MO	MO
	SUBGERENTE DE CONTROL DE CALIDAD	CONTROL Y SUPERVISIÓN	1	0	1	MO	MO	MO	T	TO	TO	TO	MO	MO	MO	TO	TO	TO	TO	TO	MO	I	MO	I	MO	I	MO
ADMINISTRATIVO FINANCIERO	ESPECIALISTA DE CONTABILIDAD 1	ASISTENCIA CONTABLE	1	1	0	I	T	MO	MO	MO	MO	MO	MO	TO	TO	I	T	T	MO	I	MO	I	MO	I	MO	I	MO
	ESPECIALISTA DE TESORERÍA 1	RECAUDACIONES	1	0	1	MO	T	MO	MO	TO	I	T	MO	T	T	I	I	T	MO	T	MO	T	MO	T	MO	T	MO
	GUARDIA 1	SEGURIDAD	4	0	4	IN	MO	MO	I	T	I	I	I	MO	MO	MO	MO	T	MO	I	IN	IN	IN	IN	IN	IN	IN

ELABORADO POR: INVESTIGADOR REVISADO POR: RESPONSABLE DE SEGURIDA INDUSTRIAL
 DANILO RAÚL MONTENEGRO CARRILLO ING. VERONICA DE LA CRUZ

Anexo 2 Cuestionario para la evaluación del desempeño en la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

 EVALUACION DEL DESEMPEÑO EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO EPMRPG-SD 					
Número de Participantes:	Área:				
Cargo:	Período de Evaluación:				
Fecha de Evaluación:					
Evaluador:	Cargo:				
MARCAR CON UNA X UN SOLO GRADO EN CADA FACTOR					
FACTOR	EXELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
1. EFICIENCIA	Conocimiento para desempeñar el puesto				
	Rendimiento en las tareas asignadas				
	Cumplimiento de objetivos y metas establecidas				
	Facilidad de aprendizaje de nuevas tareas				
	Interés facilidad por aprender				
	Iniciativas para desarrollo e implementación de soluciones				
	Calidad de Trabajo realizado				
	TOTAL, EFICIENCIA				
2. CALIDAD	No comete errores en el trabajo				
	Hace uso racional de sus recursos				
	Se muestra amable y respetuoso en el trato				
	Se muestra profesional en el trabajo				
	No requiere de supervisión frecuente				
	TOTAL, CALIDAD				
3. COMPROMISO	Cumplimiento de normas y disposiciones				
	Trabajo en equipo				
	Disposición a trabajar en horarios extra				
	Puntualidad en la asistencia y horarios				
	TOTAL, COMPROMISO				
4. RESPONSABILIDAD	Estimación de riesgos y peligros en el trabajo				
	Utilización de equipos de protección personal				
	Cuidado de bienes y equipos asignados				
	Cumplimiento de normativa de Seguridad Laboral				
	Cumplimiento de funciones sin estricto control				
TOTAL, RESPONSABILIDAD					
5. RELACION/EMPRESA	Respeto y buena acción con compañeros y superiores				
	Reporte de novedades y situaciones de trabajo				
	Apertura de enseñar a los demás				
	Colaboración con la empresa y equipo de trabajo				
	TOTAL, REALCION/EMPRESA				
TOTAL, DE LA CALIFICACIÓN					
OBSERVACIONES: ----- ----- ----- -----					
_____ JEFE INMEDIATO		_____ DIRECTOR DE TALENTO HUMANO		_____ EVALUADOR	
EXCELENTE 5 MUY BUENO 4 BUENO 3 MALO 1 TOTAL 100 SE CONSIDERA ACEPTABLE EL PUNTAJE MAYOR O IGUAL A 75					



Anexo 3 Cuestionario, según metodología ISTAS 21; aplicado a los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Rastro y Plazas de Ganado de Santo Domingo EPMRPG-SD

CoPsoQ istas21 --- versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Versión media para empresas de
25 y más trabajadores/as Adaptación para el estado español del
Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa: EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"	Fecha de respuesta: Julio 2017
---	---------------------------------------





INSTRUCCIONES

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

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

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

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD**.

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

Forma de recogida del cuestionario: Reunión con el personal. El día de recogida será el viernes, 07 de julio de 2017.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un Grupo de Trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa, Danilo Montenegro-0991938125, representantes de los trabajadores/as, Verónica de la Cruz-0985506312, y personal técnico del Servicio de Prevención, Jorge Delgado-0993333541. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



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

1) Eres:

- 1 mujer
- 2 hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 menos de 31 años
- 2 entre 31 y 45 años
- 3 más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 12 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.

- 1 GERENCIA GENERAL
- 2 PRODUCCIÓN
- 3 ADMINISTRATIVO FINANCIERO
- 4 CONTROL DE CALIDAD
- 5 SECRETARÍA

4) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 12 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.

- 1 ESPECIALISTA DE TESORERÍA
- 2 FAENADOR 1
- 3 TECNICO FINANCIERO 3
- 4 TECNICO DE LOGISTICA 3
- 5 ANALISTA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 1
- 6 GUARDIA 1
- 7 ESPECIALISTA DE CONTABILIDAD 1
- 8 SUBGERENTE DE PRODUCCIÓN
- 9 ANALISTA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL 1
- 10 SUBGERENTE DE CONTROL DE CALIDAD
- 11 TECNICO ADMINISTRATIVO 3
- 12 ASISTENTE DE MANTENIMIENTO 3
- 13 AUXILIAR DE LIMPIEZA
- 14 CONDUCTOR

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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

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

- 1 siempre
- 2 muchas veces
- 3 algunas veces
- 4 sólo alguna vez
- 5 nunca

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"?

- 1 menos de 30 días
- 2 entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 más de 2 años y hasta 5 años
- 5 más de 5 años y hasta 10 años
- 6 más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con **EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"**?

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

10) Desde que entraste en **EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"**¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

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

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

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

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

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

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

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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para **EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO "EPMRPG-SD"**?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

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

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

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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

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

23) Tu salario es:

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

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

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

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

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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

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

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

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

30) En general ¿dirías que tu salud es?

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

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

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

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

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

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

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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!