

*Artículo de Investigación Científica y Tecnológica*

## Relación del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con el rendimiento laboral en cuatro proyectos de construcción en Quito-Ecuador

Relationship of the level of compliance with occupational health and safety standards with work performance in four construction projects in Quito-Ecuador

Daniel Villacís-López, Raquel González-Baltazar, José Luis Calderón Mafud

Recibido: 30 noviembre 2020

Aceptado para publicación: 12 agosto 2021

**Introducción:** El rendimiento en trabajadores de la construcción es un tema poco estudiado, más aún si se lo vincula con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

**Objetivo:** Determinar la relación entre el grado de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional y el rendimiento de los trabajadores de cuatro empresas constructoras de la ciudad Quito.

**Métodos:** Investigación no experimental, relacional, transversal aplicada a 167 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de información sociodemográfica/laboral y para la evaluación del rendimiento. Se aplicó la lista de verificación del Ministerio de Trabajo para medir el grado de cumplimiento de las normas de seguridad y salud.

**Resultados:** Muestran relación significativa el consumo de drogas con los comportamientos contraproducentes ( $p=0.024$ ); hábito de fumar y rendimiento contextual ( $p=0.023$ ); dormir y descansar por las noches con el rendimiento contextual; ( $p=0.000$ ); temperatura baja con el rendimiento contextual ( $p=0.038$ ); temperatura alta con rendimiento en la tarea ( $p=0.042$ ); duración de la jornada y rendimiento contextual ( $p=0.015$ ); poder realizar pausas y rendimiento contextual ( $p=0.003$ ); relación con los jefes y rendimiento en la tarea ( $p=0.011$ ); relación con los compañeros y comportamientos contraproducentes ( $p=0.022$ ) y rendimiento contextual ( $p=0.007$ ). Se obtuvo significación estadística en la correlación entre el grado de cumplimiento de las normas de SSO y Comportamientos contraproducentes ( $Rho_{(167)} = 0.215$ ;  $p=0.003$ ).

**Conclusión:** La relación entre el grado de cumplimiento de las normas de SSO fue estadísticamente significativa con la dimensión de comportamientos contraproducentes.

**Introduction:** The performance of construction workers is a subject little studied, even more so if it is linked to compliance with occupational health and safety standards.

**Objective:** To determine the relationship between the degree of compliance with Occupational Health and Safety standards and the performance of workers from four construction companies in the city of Quito.

**Methods:** Non-experimental, relational, cross-sectional research applied to 167 workers. Two questionnaires were applied to collect sociodemographic/labour information and to evaluate performance. The checklist of the Ministry of Labor was applied to measure the degree of compliance with health and safety standards.

**Results:** They show a significant relationship between drug use and counterproductive behaviors ( $p=0.024$ ); smoking habit and contextual performance ( $p=0.023$ ); sleep and rest at night with contextual performance; ( $p=0.000$ ); low temperature with contextual performance ( $p=0.038$ ); high temperature with task performance ( $p=0.042$ ); duration of the day and contextual performance ( $p=0.015$ ); being able to pause and contextual performance ( $p=0.003$ ); relationship with bosses and task performance ( $p=0.011$ ); relationship with peers and counterproductive behaviors ( $p=0.022$ ) and contextual performance ( $p=0.007$ ). Statistical significance was obtained in the correlation between the degree of compliance with OHS norms and counterproductive behaviors ( $Rho_{(167)} = 0.215$ ;  $p=0.003$ ).

**Conclusion:** The relationship between the degree of compliance with OHS standards was statistically significant with the dimension of counterproductive behaviors.

**Palabras clave:** Seguridad laboral, salud laboral, rendimiento laboral, trabajo, industria de la construcción

**Key words:** Occupational safety, occupational health, work performance, work, construction industry

<sup>1</sup>Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

**Autor de correspondencia:** Daniel Villacís-López. [dvillacislopez@gmail.com](mailto:dvillacislopez@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

En Ecuador existen 14.366 empresas relacionadas directa o indirectamente con la actividad constructiva.<sup>1</sup> Esto hace que las actividades constructivas sean consideradas como una de las que mayor dinamismo generando un gran número de plazas de trabajo.

En muchos países existe una gran preocupación por la baja productividad de los trabajadores de la construcción y las altas tasas de accidentalidad. Muchas variables pueden causar impactos positivos o negativos en el rendimiento laboral. Mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores ayudaría a tener mejores lugares de trabajo, más seguros y productivos.<sup>2</sup> De cualquier manera, en el tema del rendimiento laboral se deben considerar muchas variables que intervienen positiva o negativamente<sup>3</sup> como por ejemplo la satisfacción laboral, la capacidad cognitiva, neuroticismo, carga de trabajo, ambigüedad o conflictos de rol. Interesa de manera específica, en esta investigación, determinar de qué manera el grado de cumplimiento de las normas influye en el rendimiento de los trabajadores de la construcción.

Las condiciones de seguridad en el trabajo en el sector de la construcción es un aspecto importante al momento de identificar las variables que influyen en el rendimiento de los trabajadores, la identificación de riesgos y el establecimiento de medidas de protección y prevención para los trabajadores ante los accidentes y las enfermedades ocupacionales.<sup>4</sup> Algunas corrientes de la Salud Ocupacional, se centran en cómo prevenir la pérdida de productividad debido a una determinada enfermedad, deterioro de la salud<sup>5</sup> o a determinados grados de accidentabilidad.

La lista de verificación utilizada para medir el grado de cumplimiento de las normas de SSO consta de seis dimensiones: Gestión del Talento Humano (GTH), Gestión documental (GD), Gestión de prevención de riesgos laborales (GPRL), Amenazas naturales y riesgos antrópicos (ANRA), Gestión de salud en el trabajo (GST) y Servicios permanentes (SP). Este instrumento fue desarrollado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador para el caso de empresas con más de 10 trabajadores y se puede observar en el Anexo 1.

El Rendimiento laboral es entendido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja”<sup>6</sup> y, para el modelo de Linda Koopmans, está conformado por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento contextual.<sup>7</sup> El rendimiento en la tarea se considera como una de las dimensiones en la mayor parte de los modelos planteados por diversos autores que estudian el rendimiento laboral.<sup>8</sup> El rendimiento en la tarea engloba las actividades que corresponden al “núcleo técnico”; es decir aquellas que configuran y le dan forma al giro de negocio; en este estudio se trata de las actividades realizadas por los trabajadores de la construcción que cubren el objetivo de “construir” y generar bienes o servicios aptos para el consumo directo o para un intercambio económico.<sup>9</sup> Como característica fundamental, el rendimiento contextual sobrepasa el alcance de las tareas consideradas como núcleo de la actividad de la empresa; son los comportamientos de los trabajadores que aportan a los resultados esperados pero que no se exigen o recompensan formalmente;<sup>10</sup> forman parte de las

funciones previstas para el puesto de trabajo, pero no son parte del “núcleo técnico”. El rendimiento contextual se suele denominar de varias formas: “comportamientos extra papel”, “espontaneidad organizacional” o también, los “comportamientos de ciudadanía organizacional”.<sup>11</sup>

La tercera dimensión considerada por Koopman para el rendimiento laboral trata de los Comportamientos contraproducentes que actúan como barreras para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. El estudio de los comportamientos contraproducentes ha crecido en los últimos tiempos, de tal manera que está presente en la mayor parte de los actuales modelos del rendimiento.<sup>7</sup>

El objetivo del estudio fue determinar la existencia de relación entre el grado de cumplimiento de las normas de SSO y el rendimiento laboral en un contexto empresarial de la construcción.

## DESARROLLO

El Ministerio del Trabajo del Ecuador en el año 2015 elaboró y recomendó la utilización de dos tipos de listas de verificación, las mismas que pueden ser utilizadas por cualquier empresa como instrumentos de auto auditoría. Estas listas de verificación tratan de facilitar la evaluación del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional en seis aspectos específicos:

**Gestión de talento humano:** que considera punto de cumplimiento en lo referente a la existencia de la unidad de seguridad e higiene de la empresa (si aplica), registro del profesional encargado y del médico ocupacional, registro del comité paritario, capacitación en temas específicos como trabajos de alto riesgo, manejo de herramientas y obtención de certificaciones por competencias.

**Gestión documental:** registro, conformación y evidencias de funcionamiento del Comité Paritario; así como, la información anual registrada acerca del funcionamiento de dicho Comité.

**Gestión de prevención de riesgos laborales:** que evalúa el cumplimiento en cuanto a la identificación, evaluación y control de riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como la dotación y el uso adecuados de protecciones colectivas y equipo de protección personal.

**Gestión de Amenazas naturales y riesgos antrópicos:** evaluación de la existencia o no de planes de emergencia, brigadas y responsables, realización de simulacros, detectores de humo, extintores, tomas de presión para uso de bomberos en caso de incendio e iluminación de emergencia.

**Gestión en salud en el trabajo:** Gestión en cuanto a exámenes ocupacionales, chequeos y certificados de idoneidad médica para cumplir con las funciones del puesto de trabajo. De acuerdo con el número de trabajadores se necesita incluso el registro de un médico ocupacional.

**Servicios permanentes:** como existencia de botiquín, local para enfermería, comedor, abastecimiento de agua y puntos de hidratación, vestuarios, servicios higiénicos, duchas, lavamanos y espacios de habitación (si aplica).

Para Koopmans et al.<sup>12</sup>, las empresas alcanzan sus objetivos planteados gracias a la participación de sus colaboradores; esto garantiza la supervivencia de las organizaciones en un contexto económico cada vez más competitivo. Koopmans et al.<sup>8</sup>, plantean como principal preocupación que el rendimiento laboral no ha alcanzado a conceptualizarse de una manera estándar en diferentes disciplinas y existen, más bien, diferentes criterios y operacionalizaciones. Estos autores se plantean como objetivo en sus estudios el poder identificar los múltiples conceptos utilizados para el rendimiento laboral por otros autores, analizarlos, integrarlos y poder alcanzar un marco conceptual común. Habiendo realizado una revisión en bases de datos de medicina, psicología y gestión, se encontraron 17 marcos genéricos y 18 marcos de trabajo específicos. Se evidenció una falta de consenso al momento de definir el rendimiento laboral y metodologías unificadas para su medición o evaluación. La gran abundancia de instrumentos de medición se percibe como un problema para el equipo de trabajo de Koopmans sobre todo para la implementación de estrategias de intervención eficaces para potenciar el rendimiento laboral de los trabajadores. Otro gran punto de discusión para los estudiosos del rendimiento laboral es el alcance del constructo y la gran cantidad de dimensiones que los autores colocan como componentes.

### Rendimiento laboral individual

El Rendimiento laboral es un constructo multidimensional que puede depender, a su vez, de múltiples variables; se le estudia como un conjunto de factores directos e indirectos que determinan la conducta laboral de los trabajadores en la organización. En la mayoría de los contextos es necesario separar la idea de resultados en la lectura e interpretación de lo que realmente es rendimiento. El rendimiento laboral hace referencia a las conductas necesarias para conseguir los resultados esperados en términos laborales. Los resultados no dependen únicamente del nivel de rendimiento del individuo, sino también de factores externos como el diseño de puestos y procesos; la tecnología y los recursos financieros y humanos disponibles.<sup>13</sup>

El rendimiento de un trabajador no es una constante, es decir que no permanece igual durante toda la jornada laboral. El rendimiento hace referencia a las actividades esenciales de cada puesto o cargo que, con una buena gestión, garantizan la consecución de los objetivos pudiendo haber variaciones a lo largo de jornada.<sup>14</sup> Por otro lado, el rendimiento está conformado por tres grandes aspectos o dimensiones: rendimiento en la tarea que abarca a las actividades consideradas como núcleo técnico, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.<sup>8</sup>

Las investigaciones sobre rendimiento laboral habitualmente diferencian entre ejecuciones extra papel positivas y negativas; las primeras denominadas “rendimiento contextual” que benefician a la organización y las segundas, identificadas como “comportamientos contraproducentes” que dañan o intentan dañar a las organizaciones o a sus miembros (compañeros de trabajo, supervisores, clientes, proveedores, etc.), constituyéndose en amenazas tanto para el bienestar de la organización como para el de sus miembros.<sup>10</sup>

### Rendimiento en la tarea

Muchas veces se utilizan términos como “competencia técnica”, “rendimiento en el rol”, “competencia específica de la tarea”<sup>15</sup> para referirse a esta dimensión del rendimiento laboral que referencia a las tareas puntuales que realiza un trabajador en su puesto de trabajo. El rendimiento en la tarea lo conforman las actividades vinculadas al “núcleo técnico” de una organización que se relacionan directa o indirectamente con la transformación de los recursos.<sup>9</sup> Dentro del conjunto de objetivos operativos o metas específicas determinados para cada actividad y para cada tarea todas las actividades realizadas por cada trabajador deberían tener el direccionamiento estratégico necesario descrito para cada puesto de trabajo<sup>6</sup> incluyendo competencias específicas y no específicas necesarias para el cumplimiento de las tareas. La ejecución de las tareas se ven condicionadas por diversas variables dentro del plano personal como los problemas de neuroticismo o también variables en el ámbito organizacional como el clima, la cultura, la seguridad, la presión laboral por la complejidad de la tarea, etc.<sup>16</sup>

Al hablar del rendimiento en la tarea, se debe indicar que sus determinantes directos están ligados sobre todo a las capacidades o aptitudes del individuo, mientras que, para el rendimiento contextual, los determinantes más importantes son los rasgos de personalidad.<sup>13</sup>

### Rendimiento contextual

Considera todas las actividades que no son necesariamente inherentes al puesto de trabajo; existen tareas comunes a todos los trabajos y que tienen como objetivo mantener buenas relaciones interpersonales, colaboración y cooperación en tareas de equipo, lo que sobrepasa el alcance de la tarea y de las funciones propias de un puesto de trabajo. El rendimiento contextual se puede concebir como un conjunto de comportamientos que aportan positivamente al direccionamiento estratégico de la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados.<sup>10</sup> El rendimiento contextual también se suele denominar “comportamientos extra papel”, “espontaneidad organizacional” o también, “comportamientos de ciudadanía organizacional”.<sup>11</sup>

### Comportamientos contraproducentes

Al igual que existen comportamientos que aportan positivamente al entorno estratégico y productivo de una organización; existen comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional. Estos comportamientos “negativos”, se consideran también como dimensión constitutiva del rendimiento laboral. Estos comportamientos denominados “contraproducentes” han sido incorporados como parte de la preocupación de investigadores y teóricos.<sup>8</sup>

Los comportamientos contraproducentes son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo al incumplir las normas y políticas organizacionales establecidas. Los comportamientos contraproducentes podrían llegar a convertirse en una amenaza para el desarrollo de la organización, sus miembros, o ambos.<sup>17</sup> Los comportamientos contraproducentes pueden presentarse como robo y los asuntos relacionados, destrucción de la propiedad, uso indebido recursos de la empresa incluyendo también actos

**Tabla 1.** Porcentajes de cumplimiento de las normas de SSO por dimensión

<b>Dimensión</b>	<b>%</b>
Gestión del Talento Humano	20.0
Gestión documental	15.0
Gestión de prevención de riesgos laborales	20.0
Amenazas naturales y riesgos antrópicos	15.0
Gestión de salud en el trabajo	20.0
Servicios permanentes	10.0
Autoevaluación general	100.0

inseguros, problemas de asistencia o impuntualidad, pobre calidad de trabajo, adicciones e incluso problemas con las relaciones entre compañeros o con los jefes; lo que hace mucho daño al equipo de trabajo, <sup>18</sup> pues podría tratarse del cometimiento intencional de procesos y mala calidad en el producto terminado. <sup>7</sup>

Los comportamientos contraproducentes incluyen un grado de intencionalidad por parte de los trabajadores que los ejecutan siendo preocupante la generación de condiciones inseguras para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceros. También se pueden dar comportamientos contraproducentes originados por falta de equipo y herramientas adecuadas y/o capacitación por parte de la empresa. Los comportamientos contraproducentes los ejecutan solamente colaboradores de la empresa, no personas externas.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Diseño

Este estudio es de tipo transversal, analítico, no experimental; se incluyeron 167 trabajadores que son el total de la población de cuatro empresas constructoras de la ciudad de Quito, después de haber aplicado como criterios de exclusión a los trabajadores (albañiles y peones) que no quisieran participar en el estudio o que sus asignaciones de trabajo lo impidieran al encontrarse en otro proyecto constructivo.

Se aplicó un cuestionario ad hoc para la recolección de sociodemográficos y laborales (Anexo 2). Este cuestionario incluyó preguntas concernientes a la edad, estado civil, escolaridad, hábitos de consumo de alcohol o tabaco, actividad física, calidad de sueño y condiciones de trabajo como iluminación, ruido, duración de la jornada de trabajo, autorización para realizar pausas, entre otras. Se evaluó el nivel de rendimiento laboral a través del cuestionario diseñado por Linda Koopmans validado para el entorno de Latinoamérica con 16 preguntas distribuidas en las tres dimensiones: rendimiento en la tarea (7 preguntas), comportamientos laborales contraproducentes (5 preguntas) y rendimiento contextual (4 preguntas). Los dos instrumentos se aplicaron a los trabajadores de la construcción en los días y horas señaladas por gerencia; en todos los casos se prefirió por parte de la gerencia aplicar las encuestas en la hora del almuerzo.

La aplicación de las encuestas tuvo un tiempo promedio de 40 minutos en los cuales actitud de los encuestados fue de total colaboración, no se evidenciaron problemas de confusión o malos

entendidos en la redacción de las preguntas de los formularios. Los cuestionarios se aplicaron en la hora del almuerzo (12h15 de la tarde en todas constructoras). En términos generales el sitio de la aplicación de la encuesta tuvo muchas incomodidades; sin embargo, esto no pareció afectar al desarrollo de la actividad. Para todos los proyectos constructivos se contó con la ayuda del responsable interno de prevención de riesgos, además del investigador; esto aportó positivamente para evitar sesgos y subjetividad y también sirvió al propósito de solventar preguntas relacionadas con las preguntas de la encuesta.

La recolección de la información para la tercera y la cuarta empresas se realizó durante la pandemia del COVID-19 y se tuvieron que aplicar los protocolos de distanciamiento dispuestos por los organismos de control sanitario.

El grado de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional se evaluó a través de la lista de verificación del Ministerio del Trabajo aplicable en empresas con más de 10 trabajadores (Anexo 2). Este instrumento consta de un total de 119 ítems distribuidos en seis dimensiones: Gestión del Talento Humano (GTH) con 8 preguntas, Gestión documental (GD) con 26 preguntas, Gestión de prevención de riesgos laborales (GPRL) con 54 preguntas, Amenazas naturales y riesgos antrópicos (ANRA) con 8 preguntas, Gestión de salud en el trabajo (GST) con 13 preguntas y Servicios permanentes (SP) con 10 preguntas.

El Ministerio del Trabajo ha asignado porcentajes de cumplimiento a cada dimensión (Tabla 1).

Se procedió con la codificación de las variables de acuerdo con lo previsto en los cuestionarios. Para el caso de las variables sociodemográficas de características laborales (Anexo 2) y para el caso de la ponderación de las dimensiones de rendimiento laboral (Anexo 3).

Para la codificación del Nivel de cumplimiento de las normas de SSO se consideró una norma que si bien fue derogada en el año 2016 (Resolución CD 333 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS) da una noción para determinar la eficacia del sistema de gestión aplicado en las empresas. A partir de este año, se deja sin efecto el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo; sin embargo, al no existir legislación vigente para determinar qué porcentaje de cumplimiento de las normas que se entendería como “bueno” o “satisfactorio”, se asume el 80% sugerido por este cuerpo legal. Así, específicamente sirve para categorizar el Nivel de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional:

- Con un Nivel de cumplimiento de 80% o más se categorizaría como satisfactorio
- Con un Nivel de cumplimiento menor al 80% se categorizaría como insatisfactorio

De acuerdo con esta codificación se procedió con el ingreso de la información con la ayuda del software SPSS.

### Plan de análisis

En términos generales se procedió a realizar las pruebas de



**Tabla 2.** Información de condiciones laborales en la población de trabajadores de cuatro empresas de la construcción en la ciudad de Quito-Ecuador

Condiciones laborales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N = 167	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
Iluminación apropiada		1 (0.6)	25 (15.0)	28 (16.8)	113 (67.7)
Temperatura muy baja	22 (13.2)	25 (15.0)	104 (62.3)	12 (7.2)	4 (2.4)
Temperatura muy alta	19 (11.4)	23 (13.8)	88 (52.7)	19 (11.4)	18 (10.8)
Nivel de ruido excesivo	6 (3.6)	14 (8.4)	69 (41.3)	36 (21.6)	42 (25.1)
Duración de la jornada apropiada	2 (1.2)	3 (1.8)	18 (10.8)	24 (14.4)	120 (71.9)
Permisos para realizar pausas	14 (8.4)	7 (4.2)	20 (12.0)	17 (10.2)	109 (65.3)
Relación con jefes apropiada	2 (1.2)	6 (3.6)	18 (10.8)	33 (19.8)	108 (64.7)
Relación con compañeros apropiada	3 (1.8)	1 (0.6)	15 (9.0)	38 (22.8)	110 (65.9)

N = Tamaño de la población; f = frecuencia; % = porcentaje; Elaboración propia

normalidad de las variables de estudio para determinar el tipo de estadísticos a utilizar en el análisis y con estos resultados se aplicaron las pruebas estadísticas de  $J^2$  con excepción de las variables de edad, años de trabajo y nivel de cumplimiento de las normas de SSO, casos en los cuales se utilizó como estadístico la prueba de correlación Rho de Spearman. Con la ayuda del SPSS se determinaron los criterios de normalidad de las variables del estudio y se procedió con la verificación de la relación enunciada.

## RESULTADOS

Del total de trabajadores (167); el 100% fueron de sexo masculino. La edad de estos trabajadores se halló entre 18-59 años, con una mediana de 35 años. El nivel de escolaridad más preponderante está entre básica incompleta y básica completa (49.1%); el consumo de alcohol es escaso en la población (nunca y casi nunca 59.2%), al igual que el consumo de drogas (Nunca: 97.0%); el hábito de fumar está entre nunca y casi nunca con el 84.5%. El 83.2% de los trabajadores realiza actividad física y el 62.9% descansa y duerme adecuadamente por las noches. La experiencia laboral se marca con una moda menor de 1 año. Los resultados de la aplicación del cuestionario de características laborales se presentan en la distribución de la Tabla 2.

Dentro de lo más representativo se puede observar que las condiciones laborales son reportadas como adecuadas en la

mayor parte de rubros con excepción del ruido en el que casi el 50% de los trabajadores contestó que siempre o casi siempre el nivel de ruido es excesivo.

Para el caso del nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional los resultados se muestran en la Tabla 3. El nivel de cumplimiento de las normas de SSO fue diferente en las cuatro empresas. La empresa 1 tuvo un nivel de cumplimiento de 86.8% siendo la de mayor calificación. Se observó que el mayor porcentaje de incumplimiento se dio en la dimensión de “gestión de la salud en el trabajo” en el que la empresa 2 y la empresa 4 tuvieron un cumplimiento muy bajo y esto, sin duda, afectó al resultado general. Por otro lado, las “amenazas naturales y riesgos antrópicos” no fueron atendidas adecuadamente en las empresas y sobre todo en la empresa 4 con apenas el 1.75% sobre el total de 20% previsto para esta dimensión. Igualmente, en la dimensión “servicios permanentes” se advirtió un bajo cumplimiento en las empresas 2 y 4.

El rendimiento laboral (Tabla 4), por su parte, es similar en las cuatro empresas constructoras. Se obtuvo 82.0% de trabajadores con rendimiento en la tarea alto y muy alto; 91.6% en rendimiento contextual alto y muy alto y 85.6% con una presencia de comportamientos contraproducentes baja y muy baja.

En la Tabla 5 se presentan los resultados del análisis de la relación

**Tabla 3.** Nivel de cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional por dimensión en cuatro empresas de la ciudad de Quito-Ecuador.

Dimensión	%	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4
		%	%	%	%
Gestión del Talento Humano	20.0	17.3	17.3	17.3	20.0
Gestión documental	15.0	14.0	8.5	13.8	12.3
Gestión de prevención de riesgos laborales	20.0	20.0	13.1	15.5	15.8
Amenazas naturales y riesgos antrópicos	15.0	9.5	5.3	11.5	1.8
Gestión de salud en el trabajo	20.0	18.8	3.8	15.7	3.8
Servicios permanentes	10.0	7.3	2.0	10.0	4.5
Autoevaluación general	100.0	86.8	49.9	83.8	58.0

% = porcentaje esperado de cumplimiento por dimensión (asignado por el Ministerio del Trabajo)

Fuente: Encuesta

**Tabla 4.** Rendimiento laboral por dimensiones en la población de trabajadores de cuatro empresas de la construcción en la ciudad de Quito-Ecuador.

Dimensiones del Rendimiento laboral	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)
Rendimiento en la tarea			30 (18.0)	86 (51.5)	51 (30.5)
Comportamiento contraproducente	86 (51.5)	57 (34.1)	21 (12.6)	3 (1.8)	
Rendimiento Contextual	3 (1.8)	1 (0.6)	10 (6.0)	48 (28.7)	105 (62.9)

f = frecuencia; % = porcentaje  
Fuente: Encuesta

de las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones del rendimiento laboral. Los resultados muestran relación entre las características sociodemográficas y laborales con las dimensiones del rendimiento laboral: existe relación significativa entre el consumo de drogas y los comportamientos contraproducentes (1, N= 167  $Ji^2= 3.578$ ;  $p= 0.024$ ) y por otro lado entre el hábito de fumar (1, N= 167  $Ji^2= 23.659$ ;  $p= 0.023$ ) y el descanso y sueño nocturno (1, N= 167  $Ji^2= 187.442$ ;  $p= 0.000$ ) con el rendimiento contextual.

En cuanto a variables de características laborales y su relación con las dimensiones del rendimiento laboral, los resultados se presentan en la Tabla 6. La temperatura baja muestra significación estadística ( $Ji^2$  1, N= 167= 27.282;  $p= 0.038$ ) en su relación con el rendimiento contextual, al igual que la duración de la jornada ( $Ji^2$  1, N= 167= 30.576;  $p= 0.015$ ), el permiso para hacer pausas ( $Ji^2$  1, N= 167= 36.364;  $p= 0.003$ ) y la relación con los compañeros ( $Ji^2$  1, N= 167= 33,080;  $p= 0.007$ ); en cambio la temperatura alta tiene diferencias estadísticamente significativas en su relación con el rendimiento en la tarea ( $Ji^2$  1, N= 167= 16.017;  $p= 0.042$ ) al igual que la relación con los jefes ( $Ji^2$  1, N= 167= 19.832;  $p= 0.011$ ); por otro lado, la relación con los compañeros tiene significación estadística con los comportamientos contraproducentes ( $Ji^2$  1, N=167= 23.727;  $p= 0.022$ ).

Se analizó la relación entre el nivel de cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional con las dimensiones del rendimiento laboral, resultados que se presentan en la Tabla 6. Dentro de los resultados más importantes del estudio, se muestra significación estadística en la relación del nivel de cumplimiento de las normas de SSO solamente con los comportamientos contraproducentes, en

donde el coeficiente Rho de Spearman es 0.215 indicando que existe una correlación baja o leve positiva con significación estadística de  $p= <0.05$  ( $Rho_{(167)}= 0.215$ ;  $p= 0.003$ ). Esto indica la existencia de correlación entre el nivel de cumplimiento de las normas de SSO con la dimensión de comportamientos contraproducentes demostrando así la hipótesis de estudio.

## DISCUSIÓN

Linda Koopmans, al igual que otros autores, considera al rendimiento laboral como un constructo multidimensional, formado por tres componentes: el rendimiento en la tarea, el rendimiento contextual y los comportamientos contraproducentes. A pesar de que existen otros autores que añaden otras dimensiones a este constructo.<sup>20,21</sup> Algunos autores sostienen, por ejemplo, que el rendimiento adaptativo debería ser considerado como una nueva dimensión del rendimiento laboral. El rendimiento adaptativo, para estos autores, significa que un trabajador se adapta a los entornos laborales, demográficos, geográficos, políticos, económicos o de mercado; internas o externas a la organización.<sup>7,12</sup> Otros autores hablan del rendimiento creativo como dimensión del rendimiento laboral.<sup>22</sup>

En esta investigación, existe un total del 100% de trabajadores con rendimiento superior a la media. Igualmente, en la medición del rendimiento contextual se obtuvieron resultados superiores a la media aritmética (positivos) del 100% por ciento. Esto no se correspondería con las investigaciones que tradicionalmente indican características negativas del desempeño de los trabajadores de la construcción; sobre todo al incluir en el análisis a la escolaridad.<sup>32</sup>

**Tabla 5.** Relación de las variables sociodemográficas y las dimensiones de Rendimiento laboral en la población de trabajadores de cuatro empresas de la construcción en la ciudad de Quito-Ecuador

Variables Sociodemográficas/ Categorías	R.T.		C.C.		R.C.	
	$Ji^2$	p	$Ji^2$	p	$Ji^2$	p
Estado civil	4.213	0.937	19.889	0.176	18.332	0.566
Escolaridad	14.499	0.413	27.799	0.146	14.877	0.980
Consumo alcohol	6.672	0.572	16.047	0.189	13.894	0.607
Consumo drogas	7.044	0.134	14.579	0.024*	5.317	0.723
Hábito de fumar	6.687	0.351	3.578	0.937	23.659	0.023*
Actividad física	13.506	0.096	14.953	0.244	17.836	0.334
Descansa y duerme por las noches	10.701	0.219	17.647	0.127	187.422	0.000*

R.T. = Rendimiento en la tarea, C.C. = Comportamientos contraproducentes, R.C. = Rendimiento contextual; \*  $p \leq 0.05$   
Fuente: Encuesta

**Tabla 6.** Relación de las condiciones laborales y las dimensiones de Rendimiento laboral en la población de trabajadores de cuatro empresas de la construcción en la ciudad de Quito-Ecuador

Variable/Categorías	R.T.		C.C.		R.C.	
	Ji <sup>2</sup>	p	Ji <sup>2</sup>	p	Ji <sup>2</sup>	p
Iluminación adecuada	2.768	0.837	9.353	0.405	20.193	0.064
Temperatura baja	12.714	0.122	7.007	0.857	27.282	0.038*
Temperatura alta	16.017	0.042*	12.973	0.371	19.198	0.254
Ruido	4.129	0.845	11.985	0.447	9.879	0.873
Duración de la jornada	4.294	0.830	16.943	0.152	30.576	0.015*
Permitido hacer pausas	9.711	0.286	11.147	0.516	36.364	0.003*
Relación con los jefes apropiada	19.832	0.011*	11.473	0.489	19.370	0.250
Relación con compañeros apropiada	12.783	0.120	23.727	0.022*	33.080	0.007*

R.T. = Rendimiento en la tarea, C.C. = Comportamientos contraproducentes, R.C. = Rendimiento contextual, \* p≤0.05  
Fuente: Encuesta

Los resultados obtenidos en este estudio para comportamientos contraproducentes dieron a entender que los trabajadores de la construcción en la población seleccionada atienden perfectamente sus responsabilidades propias (rendimiento en la tarea); demuestran actitud colaborativa y cooperativa (rendimiento contextual) y no presentan niveles inadecuados de comportamientos contraproducentes.

Muchas variables pueden ser consideradas como predictores del Rendimiento laboral, por ejemplo: la personalidad o la habilidad cognitiva; <sup>15,24</sup> la inteligencia emocional; <sup>23,24</sup> la motivación, la inteligencia emocional, la autoeficacia, la necesidad de logro y, por otra parte, el apoyo organizacional, el sistema de recompensas y las percepciones de justicia. <sup>24</sup> Específicamente, la satisfacción laboral es señalada como un buen predictor del rendimiento laboral. <sup>25</sup> Adicionalmente, se señala como predictor del rendimiento laboral a la autonomía laboral, <sup>26</sup> al igual que el capital psicológico; <sup>27</sup> los rasgos de afectividad; <sup>28</sup> la inseguridad laboral <sup>29</sup> y el liderazgo transformacional. <sup>30</sup>

En contra de la percepción social de que los trabajadores de la construcción son personas con fuertes tendencias al consumo de alcohol (31) en este estudio se obtuvo como resultado, bajos índices de consumo; esto puede deberse a un subregistro en el reporte de los trabajadores a pesar de que los cuestionarios no requerían de la consignación del nombre de las personas y se guardó absoluta confidencialidad acerca de los resultados.

Es preocupante el resultado obtenido de la edad y los años de trabajo, sobre todo esta última característica laboral demostraría que a los empleadores no les interesa la experiencia de sus trabajadores de la construcción, a pesar de que se trata de actividades de alto riesgo, la experiencia laboral reportada tiene una moda de menos de un año de experiencia y la edad es, a criterio del autor, muy baja (18 años).

## CONCLUSIONES

Los participantes en el estudio fueron exclusivamente del sexo masculino y su edad se registra como muy temprana (18 años). Conjuntamente, se aprecia que la experiencia laboral en este ámbito de la industria parecería no ser importante, en el estudio

el valor más observado es menor a un año de antigüedad y en todo caso no se han implementado los mecanismos de selección de trabajadores de la construcción.

Se podría tener algún porcentaje de subregistro en la información recopilada puesto que no coincide la percepción por observación directa y la experiencia por parte del investigador y otros autores con los datos reportados, sobre todo en lo que respecta a las condiciones laborales de ruido, temperatura, iluminación, etc., y otros aspectos como el consumo de alcohol.

La temperatura alta y la relación con los jefes estuvieron relacionadas con el Rendimiento en la tarea; el consumo de drogas, y la relación con los compañeros estuvieron relacionados con los Comportamientos contraproducentes; por otro lado, el hábito de fumar y el descanso nocturno, la temperatura baja, la duración de la jornada, el permiso para hacer pausas y la relación con compañeros se relacionó con el Rendimiento contextual.

Los objetivos propuestos para esta investigación se han alcanzado a pesar del período de pandemia en el que se desarrolló gran parte del estudio. Mucho incidió la colaboración de los propios trabajadores de las empresas constructoras.

## REFERENCIAS

- Durán S. La construcción en Ecuador. Construcción Latinoamericana. CLA. 2017; 7(7):17. Disponible en <https://www.construccionlatinoamericana.com/news/construccion-latinoamericana-septiembre-2017/4129005.article>.
- Lim S, Chi S, Deuk LJ, Lee HJ, Choid H. Analyzing psychological conditions of field-workers in the construction industry. Int J Occup Environ Health. 2017; 23(4):261-281. Doi: 10.1080/10773525.2018.1474419.
- Robles-García M, Diersen-Sotos T, Martínez-Ochoa E, Herrera-Carral P, y Díaz-Mendi A. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo EFQM. Gac Sanit. 2005; 19(2):127-34.

4. Romero LX. Estudio de prevención de riesgos laborales para una obra de edificación en fase de estructuras. Tesis. Barcelona (España): Escuela Politécnica Superior de Edificación de Barcelona; 2011.
5. Schultz A, Chen C-Y, Edington D. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *Pharmacoeconomics*. 2009; 27(5): 365-378.
6. Murphy K. Job performance and productivity in Psychology in Organizations: Integrating science and practice. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers; 1990.
7. Koopmans L, Bernaards C M, Hildebrandt VH, van Buuren SD, van der Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2013; 62(1): 6-28.
8. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V y Schaufeli W. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. A Systematic Review. *J Occupat Environm Med*. 2011; 53(8): 856-866. Doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.
9. Borman WC y Motowidlo SM. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En: Schmitt N, Borman WC (eds.). *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass; 1993.
10. Omar A. Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Rev Interamericana Psicol Ocupacional*. 2010; 29(1): 32-53.
11. Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *J Appl Psychol*. 1983; 68(4): 653-663. Doi: org/10.1037/0021-9010.68.4.653.
12. Koopmans L, Coffeng J, Bernaards C, Boot C, Hildebrandt V, de Vet H, van der Beek A. Responsiveness of individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*. 2014; 14(1): 513. Doi: doi.org/10.1186/1471-2458-14-513.
13. Moreno J. Selección de personal: Enfoque clásico y de competencias. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Psicología; 2001.
14. Borman W, Motowidlo S y Schmith M. A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*. 1997; 10(2): 71-83.
15. Viswesvaran C, Ones D. Perspectives on models of job performance. *Internat J Select Assessment*. 2000; 8(4): 215-226. Doi: 10.1111/1468-2389.00151.
16. Debusscher J, Hofmans J, De Fruyt F. The curvilinear relationship between state neuroticism and momentary task performance. *PLoS One*. 2014; 9(9): 1-16.
17. Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy Management J*. 1995; 38(2): 555-572.
18. Sackett PR. The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *Internat J Selection Assessment*. 2002; 10(1-2): 5-11. Doi: 10.1111/1468-2389.00189.
19. Omar A, Vaamonde JD, Uribe DH. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala. *Diversitas*. 2012; 8(2): 249-265.
20. Griffin MA, Neal A, Parker SK. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy Management J*. 2007; 50(2): 327-347.
21. Harari MB, Reaves AC, Viswesvaran C. Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *Europ J Work Organizational Psychol*. 2011; 25(4): 495-511. Doi: 10.1080/1359432X.2015.1134491.
22. Fluegge E. Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Res Rev*. 2014; 37(8): 682-705.
23. O'Boyle EH, Humphrey RH, Pollack JM, Hawver TH, Story PA. The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *J Organizat Behavior*. 2010; 32(5): 788-818. Doi: 10.1002/job.714.
24. Dalal RS, Baysinger M, Brummel B, LeBreton J. The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *J Appl Social Psychol*. 2012; 42(1): 295-325. Doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x
25. Ziegler R, Schlett C, Casel K, Diehl M. The role of job satisfaction, job ambivalence, and emotions at working predicting organizational citizenship behavior. *J Personnel Psychol*. 2012; 11: 176-190. Doi.org/10.1027/1866-5888/a000071.
26. Saragih S. The effects of job autonomy on work outcomes: Self efficacy as an intervening variable. *Internat Res J Business Studies*. 2015; 4(3): 203-215.
27. Bouckenoghe D, Zafar A, Raja U. How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *J Business Ethics*. 2015; 129(2): 251-264.
28. Bouckenoghe D, Raja U, Butt AN, Abbas M, Bilgrami S. Unpacking the curvilinear relationship between negative affectivity, performance, and turnover intentions: The moderating effect of time-related work stress. *J Management Organizat*. 2015; 23(3): 373-391. Doi: 10.1017/jmo.2016.10
29. Wang HJ, Lu CQ, Siu OL. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *J Appl Psychol*. 2015; 100(4): 1249. Doi: 10.1037/a0038330
30. Babalola SS. The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *J Appl Business Res*. 2016; 32(3): 935-946.



31. Rodríguez R, Galeano M. Consumo de alcohol y cigarrillo en trabajadores de la construcción en Santander, Colombia. 2017; 17(1): 111-120.

32. Farías J, Martínez LF. Los trabajadores de la construcción y su visión sobre la industria de la construcción nacional. Revista de la Ingeniería de la Construcción. 1989; 6(1): 20.

© Universidad Libre. 2021. Licence Creative Commons CC-by-nc-sa/4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>



ANEXO 1

Lista de verificación del cumplimiento de la normativa legal en Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo del Ecuador.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
TIPO DE EMPRESA : <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input checked="" type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA					
RUC: 1791307437001					
RAZÓN SOCIAL: GERZACOL					
ACTIVIDAD ECONÓMICA: CONSTRUCCIÓN					
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA : 55					
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NORMATIVA LEGAL ES SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL		INSPECCIÓN		
GESTIÓN TALENTO HUMANO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	1	1. ¿Cuenta con Unidad de Seguridad e Higiene (SH)?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	2	2. ¿Cuenta con Técnico de Seguridad e Higiene que dirija la Unidad de SH?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Acuerdo Ministerial 135. Art. 11. Literal c).	3	3. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?			
Decisión 584. Art. 14. Código del Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 0174. Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 6.	4	4. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Código del Trabajo. Art. 430. Numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 4, 7.	5	5. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada?			
Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.	6	6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			
Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.	7	7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?			
GESTIÓN DOCUMENTAL			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957. Art. 10. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 1. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	1	9. ¿Cuenta con el registro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 2. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	2	10. ¿Cuenta con el registro del Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo?			
Resolución 957. Art. 13, 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	3	11. ¿Cuenta con el registro del Delegado de Seguridad y Salud Ocupacional en el en el Sistema Único de Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	4	12. ¿Cuenta con el registro del informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal i. Art. 15.	5	13. ¿Cuenta con los respaldos de lo reportado y declarado en el informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Resolución 957. Art. 10,11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	6	14. ¿Cuenta con el acta de constitución del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			

Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	7	15. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	8	16. ¿Se ha realizado sesiones bimensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8.	9	17. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a).	10	18. ¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido formulada?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a).	11	19. ¿Se ha dado a conocer a todo el personal de la empresa la política de seguridad y salud en el trabajo?			
Código del Trabajo. Art. 434. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	12	20. ¿Cuentan con la resolución de aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el Sistema Único de Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 12.	13	21. ¿Se ha entregado a cada trabajador un ejemplar del Reglamento de Higiene y Seguridad?			
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	14	22. ¿Cuenta con el certificado de registro de la planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales?			
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	15	23. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgo psicosocial?			
Acuerdo Ministerial 082. Acuerdo Ministerial 398. VIH-SIDA.	16	24. ¿Se ha implementado el programa de prevención de riesgo psicosocial? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud para Empresas / Instituciones con mas diez de trabajadores).			
Acuerdo Ministerial 135.	17	25. ¿Cuenta con el registro del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales públicos y privados?			
Acuerdo Interinstitucional 001-A.	18	26. ¿Se ha implementado el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud aplica para Empresas / Instituciones con diez o más trabajadores).			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	19	27. ¿Cuenta con el certificado de registro de riesgos de la empresa y plan de acción?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	20	28. ¿Cuenta con el registro de planificación de capacitaciones para la empresa en el SUT?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	21	29. ¿Cuenta con el reporte de número de capacitaciones realizadas?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	22	30. ¿Cuenta con el reporte de número de trabajadores capacitados?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	23	31. ¿Cuenta con el registro de vigilancia de salud de los trabajadores?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	24	32. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	25	33. ¿Cuenta con el certificado de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?			
Decisión 584. Art. 11. Literal e). Resolución 957. Art. 1. Acuerdo Ministerial 136. Jornadas especiales de trabajo.	26	34. ¿Cuenta con la resolución de aprobación de jornadas especiales de trabajo?			
<b>GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>			<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>NO APLICA</b>
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art. 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	35. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores en Seguridad y Salud en el trabajo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	36. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (matriz de identificación de riesgos laborales).			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	37. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	38. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	39. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	40. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			

Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	41. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	42. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	43. Equipos de protección individual para el cráneo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	44. Equipos de protección individual para el cuerpo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	45. Equipos de protección de para cara y ojos. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	46. Equipos de protección auditiva. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	47. Equipos de protección para vías respiratorias. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	48. Equipos de protección para las extremidades superiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	49. Equipos de protección para extremidades inferiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	50. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
<b>RIESGO MECÁNICO</b>					
<b>Estructura de prevención contra caída de objetos y personas</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 29.	17	51. ¿Las plataformas de trabajo en buen estado y bajo norma?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 32.	18	52. ¿Las barandillas y rodapiés en buen estado y bajo norma?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 26.	19	53. ¿Las escaleras fijas y de servicio en buen estado y bajo norma?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110.	20	54. ¿Las cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar están en buen estado y bajo norma?			
<b>Orden y Limpieza</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 34.	21	55. ¿Los locales se encuentran limpios?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24. Numeral 4.	22	56. ¿Los pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados?			
<b>Máquinas y herramientas</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 85. Numeral 5, Art. 88.	23	57. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 76.	24	58. ¿Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 95. Numeral 5.	25	59. ¿Las herramientas de mano se encuentran en buenas condiciones de uso?			
<b>RIESGO FÍSICO</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	60. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Ruido?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	61. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	62. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre iluminación?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	63. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frio/caliente)?			



Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	64. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	65. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	66. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?			
<b>RIESGO QUÍMICO</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 1.	33	67. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo y en caso de que no fuera posible se mantiene en recintos completamente aislados?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 5.	34	68. ¿Los recipientes de líquidos o sustancias inflamables se encuentran rotulados indicando su contenido, peligrosidad y precauciones necesarias para su empleo.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 138. Numeral 2.	35	69. ¿Los bidones, baldes, barriles, gafarras, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?			
<b>RIESGO BIOLÓGICO</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1.	36	70. ¿Se aplica medidas de higiene personal y desinfección del puesto de trabajo en donde se manipule microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedades infecto contagiosas?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 2.	37	71. ¿Los espacios de trabajo están libres de acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción?			
<b>RIESGO ERGONÓMICO</b>					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	72. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?			
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	73. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?			
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	74. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?			
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	75. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?			
<b>RIESGO PSICO SOCIAL</b>					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?			
<b>TRABAJOS DE ALTO RIESGO</b>					
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118.	43	77. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Altura?			
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal a).	44	78. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Caliente?			
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b) y Art. 60. Literal f).	45	79. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Espacios Confinados?			
Acuerdo Ministerial 013. Art. 14.	46	80. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos con instalaciones eléctricas energizadas?			
Acuerdo Ministerial 174. Art. 41.	47	81. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Excavaciones?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119.	48	82. ¿Se ha realizado gestión de izajes de cargas (Montacargas / Grúas)?			
<b>SEÑALIZACIÓN</b>					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.			

<b>AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS</b>		<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>NO APLICA</b>
Decisión 584. Art. 16. Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 13. Numeral 1 y 2. Art. 160. Numeral 6.	1	89. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	2	90. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?		
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	3	91. ¿Se ha realizado simulacros en el año en curso?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 17. Tabla 1.	4	92. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 2.	5	93. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 159. Numeral 4.	6	94. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156.	7	95. ¿La empresa cuenta con Bocas de incendio?		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	8	96. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?		
<b>GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO</b>		<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>NO APLICA</b>
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?		
Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art. 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?		
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art. 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?		
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art. 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?		
Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	101. ¿Se ha comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?		
Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art. 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).		
Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	7	103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.		
Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art. 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	8	104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.		

Resolución 957. Art 5. Literal k). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 4. Literal a) y b).	9	105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?			
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 18, 19, 45, 52. Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).	10	106. ¿Se ha realizado la identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?			
Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).	11	107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?			
Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).	12	108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?			
Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).	13	109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?			
<b>SERVICIOS PERMANENTES</b>			<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>NO APLICA</b>
Código de Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	1	110. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	2	111. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores)?			
Código de Trabajo. Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37.	3	112. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 38.	4	113. ¿Los servicios de cocina cuentan con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 39.	5	114. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 40.	6	115. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42.	7	116. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 43.	8	117. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 44.	9	118. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 49, 50, 51, 52.	10	119. ¿Cuenta con instalaciones campamentos en buenas condiciones?			
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCIÓN</b>				<b>0</b>	





Anexo 3. Escala de Rendimiento laboral individual de Linda Koopmans

	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
<b>Factor 1: Rendimiento en la tarea</b>					
<i>En los últimos tres meses...</i>					
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas					
3. Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
<b>Factor 2: Compartamientos contraproducentes</b>					
<i>En los últimos tres meses...</i>					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
<b>Factor 3: Rendimiento en el contexto</b>					
<i>En los últimos tres meses...</i>					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					