



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

TESIS EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN

TÍTULO:

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.

AUTORA: PÉREZ Guano Mérida Geovanna

TUTOR: Dr. MSc. Francisco Vizcaíno Soria

LATACUNGA – ECUADOR

Noviembre – 2016

AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

En calidad de director del trabajo de investigación sobre el tema “**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**”, de Pérez Guano Mérida Geovanna 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, 22 de noviembre de 2016.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francisco Javier Vizcaíno Soria', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Dr. MSc. Francisco Javier Vizcaíno Soria

C.I. 0501619183

TUTOR



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

Latacunga - Ecuador

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 maestrante: Pérez Guano Mérida Geovanna, con el título de tesis: **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**, 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, 22 de noviembre de 2016

Para constancia firman:


.....
MSc. EDISON SALAZAR CUEVA
CI. 0501843171
PRESIDENTE

.....
MSc. PABLO BARBA GALLARDO
CI. 1719308148
MIEMBRO


.....
MSc. RAUL ANDRANGO G.
CI. 1717526253
MIEMBRO

.....
PHD. CARLOS TORRES MIÑO
CI. 0502329238
OPONENTE

RESPONSABILIDAD DEL AUTOR

Del contenido del presente proyecto de investigación y desarrollo, se responsabiliza a la autora.



.....
Mérida Geovanna Pérez Guano

C.I. 1707972053

AUTORA

AGRADECIMIENTO

A Dios por permanecer a mi lado y darme las fuerzas necesarias para conseguir una meta más que me he fijado en la vida.

A mis Padres y hermanos por sus palabras y consejos ya que sin ellos no se hubiese hecho realidad éste sueño tan anhelado.

A mi tutor Dr. Francisco Vizcaíno por su colaboración en ésta investigación.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus profesores por los conocimientos impartidos que son de beneficio en mi vida profesional y personal.

A la empresa EP PETROECUADOR por su aporte y colaboración en el desarrollo de la investigación en especial a mis amigos y compañeros del Terminal de Combustibles de Santo Domingo.

Mérida

DEDICATORIA

A mi Madre María Luisa y a mi Padre Luis Alberto por enseñarme a no rendirme y luchar hasta conseguir cada meta que me he fijado por más dura y difícil que ésta parezca, a mis hermanos Nidia, Mario y Germán por ser perseverantes en sus consejos y por ayudarme con un granito de arena en el desarrollo de la investigación, a ustedes mil gracias por todo.

Mérida

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
PORTADA	i
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y	
DESARROLLO	ii
AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
RESPONSABILIDAD DEL AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
INTRODUCCIÓN	17
SITUACIÓN PROBLÉMICA	17
CAPÍTULO I	
MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.....	29
1.1 Marco Contextual	29
1.1.1 Caracterización.....	31
1.1.2 Organigrama Estructural de EP PETROECUADOR.....	31
1.1.3 Creación de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP	
PETROECUADOR	32
1.2 Marco Teórico	36
1.2.1 Riesgos Psicosociales.....	36
1.2.2 Causas de los Riesgos Psicosociales	37
1.2.3 Tipos de riesgos psicosociales	38
1.2.4 Características de los riesgos psicosociales	56
1.2.5 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo	57
1.3 Riesgos laborales	61
1.4 Desempeño laboral	62

1.4.1	Factores de Desempeño Laboral	62
1.4.2	Evaluación del Desempeño laboral	63
1.4.3	Objetivos de la Evaluación de Desempeño	65
1.4.4	Mejoramiento del desempeño laboral	66
1.5	Valoración Crítica	66
1.6	Análisis de Tendencias	67
1.7	Fundamentación de la Investigación	68
1.8	Bases Teóricas de la investigación	69
1.9	Fundamento Legal	70
1.9.1	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	70
1.9.1.1	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393)	71
1.9.2	Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo SAR72	72
1.10	Hipótesis y Determinación de Variables	74
1.10.1	Hipótesis.....	74
1.10.2	Determinación de Variables.....	74
1.10.3	Operacionalización de variables	74

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA.....	76
2.1 Paradigma Crítico.....	76
2.2 Unidad de Análisis	77
2.3 Modalidad de la investigación.....	77
2.3.1 Modalidad bibliográfica	77
2.3.2 Modalidad de campo	78
2.4 Tipo de investigación	78

2.4.1	Investigación Aplicada.....	79
2.4.2	Investigación Descriptiva.....	79
2.4.3	Investigación Explicativa.....	79
2.5	Metodología de la Investigación	80
2.6.1	Metodología Experimental.....	80
2.6.2	Metodología no Experimental.....	80
2.7	Unidad de estudio.....	81
2.8	Población.....	81
2.9	Técnicas, Métodos e Instrumentos	81
2.9.1	Métodos.....	81
2.9.2	Técnicas de Investigación.....	82
2.10	Procedimiento de la Investigación	83

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	87	
3.1	Presentación de Resultados	87
3.1.1	Tasa de respuesta.....	88
3.1.2	Condiciones de Trabajo.....	88
3.1.3	Prevalencia de la Exposición	108
3.1.4	Variable Desempeño Laboral.....	120
3.2	Resultado de la Hipótesis	125

CAPÍTULO IV

PROPUESTA	126	
4.1	Introducción.....	126
4.2	Importancia de la Propuesta	128
4.3	Justificación.....	128

4.4	Objetivos	128
4.5	Estructura de la Propuesta	129
4.6	Desarrollo de la Propuesta.....	130
	CONCLUSIONES.....	163
	RECOMENDACIONES	165
	Bibliografía Citada.....	167
	Bibliografía Consultada	
	Bibliografía Electrónica.....	177
	ANEXOS	179

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág.
Gráfico 1. Estructura Organizacional EP PETROECUADOR	32
Gráfico 2. Red de Poliductos	33
Gráfico 3. Terminal de Combustibles de Santo Domingo	35
Gráfico 4. Factores Psicosociales en el Trabajo.....	37
Gráfico 5. Características Sociodemográficas por Sexo	89
Gráfico 6. Características Sociodemográficas por Edad.....	90
Gráfico 7. Distribución por Unidad de Gestión y puesto de Trabajo	91
Gráfico 8. Puesto de Trabajo Terminal Santo Domingo.....	92
Gráfico 9. Relación Laboral.....	93
Gráfico 10. Antigüedad	94
Gráfico 11. Horas Semanales	95
Gráfico 12. Jornada de Contrato	96
Gráfico 13. Días Laborables Sábados.....	97
Gráfico 14. Días Laborables Domingos	98
Gráfico 15. Cambios de días Laborables	99
Gráfico 16. Horario	100
Gráfico 17. Adaptabilidad del tiempo de Trabajo	101
Gráfico 18. Movilidad Funcional.....	102
Gráfico 19. Participación Directa Consultiva.....	103
Gráfico 20. Salario	104
Gráfico 21. Correspondencia Trabajo - Salario.....	105
Gráfico 22. Composición del Salario.....	106
Gráfico 23. Promoción	107
Gráfico 24. Exposiciones Psicosociales en EP PETROECUADOR.....	109
Gráfico 25. Ritmo de Trabajo.....	110
Gráfico 26. Inseguridad sobre el Empleo.....	112
Gráfico 27. Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo	114

Gráfico 28. Influencia.....	116
Gráfico 29. Previsibilidad	118
Gráfico 30. Nivel de Pertinencia.....	121
Gráfico 31. Sentido del Trabajo	122
Gráfico 32. Ritmo del Trabajo.....	123
Gráfico 33. Plan de Gestión de Prevención de Riesgos	129

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS	Pág.
Tabla 1. Clasificación de Factores de Riesgo Psicosocial	57
Tabla 2. Operacionalización Variable Independiente.....	75
Tabla 3. Operacionalización Variable Dependiente	75
Tabla 4. Población del Terminal Santo Domingo.....	81
Tabla 5. Tasa de Respuesta de la Unidad de Análisis	85
Tabla 6. Fases de Aplicación	88
Tabla 7. Características Sociodemográficas por Sexo	89
Tabla 8. Características Sociodemográficas por Edad	90
Tabla 9. Distribución por Unidad de Gestión y puesto de Trabajo	91
Tabla 10. Puesto de Trabajo Terminal Santo Domingo	92
Tabla 11. Relación Laboral	93
Tabla 12. Antigüedad.....	94
Tabla 13. Horas Semanales.....	95
Tabla 14. Jornada de Contrato	96
Tabla 15. Días Laborables Sábados	97
Tabla 16. Días Laborables Domingos	98
Tabla 17. Cambios de días Laborables.....	99
Tabla 18. Horario	100
Tabla 19. Adaptabilidad del tiempo de Trabajo.....	101
Tabla 20. Movilidad Funcional	102
Tabla 21. Participación Directa Consultiva	103
Tabla 22. Salario.....	104
Tabla 23. Correspondencia Trabajo - Salario	105
Tabla 24. Composición del Salario	106
Tabla 25. Promoción.....	107
Tabla 26. Exposiciones Ordenadas en EP PETROECUADOR en función del porcentaje de Trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud.....	108

Tabla 27. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo.....	110
Tabla 28. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el Empleo.....	112
Tabla 29. Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo	114
Tabla 30. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Influencia.....	116
Tabla 31. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Previsibilidad	118
Tabla 32. Nivel de Pertinencia	121
Tabla 33. Condiciones Laborales	122
Tabla 34. Rendimiento	123
Tabla 35. Exposiciones Ordenadas en EP PETROECUADOR en función del porcentaje de Trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud.....	124
Tabla 36. Intervención.....	162



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

Latacunga - Ecuador

TEMA: 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.

Autora: Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se desarrolló en la instalación de EP PETROECUADOR, Terminal de Combustibles Santo Domingo en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas. El objetivo fundamental es analizar los factores de riesgo psicosocial y su afectación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Los escasos estudios de factores de riesgo psicosocial en las áreas operativas motivan a realizar el estudio lo que conlleva a identificar, evaluar y controlar a fin de evitar un posible deterioro en la salud de los trabajadores. La metodología a utilizar es mediante el método de evaluación CoPsoQ ISTAS 21 que aporta con la valoración de las dimensiones evaluadas. La hipótesis planteada fue: los riesgos psicosociales afectan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles Santo Domingo de EP PETROECUADOR. Los resultados obtenidos indican que se obtuvo riesgos más desfavorables para la salud 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%. La hipótesis fue comprobada y con la aplicación de la propuesta se pretende reducir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral.

Palabras claves: Psicosocial, afectación, desempeño, inseguridad, estrés.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

Latacunga - Ecuador

TEMA: 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.

Autora: Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano

ABSTRACT

This research was developed in the EP PETROECUADOR installation at Santo Domingo, Fuel Station in the city Santo Domingo de los Tsáchilas city. The main objective is to analyze the psychosocial risk factors and its impact on job performance at the company workers. By CoPsoQ ISTAS 21 evaluation method was the used methodology used The few studies of psychosocial risk factors in the operational areas encourage the study which leads to identify, evaluate and control in order to avoid a possible deterioration in the health of workers. The psychological risks affect the workers job performance directly Santo Domingo EP PETROECUADOR Fuel station was the hypothesis. The results show more unfavorable health risks, the work rate of 100%, insecurity about employment with 96.9%, insecurity on working conditions with 81.3% and 59.4% influence. The hypothesis was tested and with this proposal implementation will reduce work stress and improve the work environment too.

Keywords: Psychosocial, affectation, performance, insecurity, stress.

INTRODUCCIÓN

SITUACIÓN PROBLÉMICA

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las condiciones laborales, actúa por intermedio de mecanismos psicológicos y fisiológicos que se llama estrés. Si el trabajador es víctima del estrés el precursor de la enfermedad y lo cual se debe evitar, se encuentra relacionado con éste tipo de factores que son trastornos cardiovasculares y de salud mental.

Los factores psicosociales tienen por objeto que las condiciones de trabajo procuren el bienestar personal y social de los trabajadores. Las condiciones favorables de trabajo mantendrán una buena salud y por el contrario las condiciones nocivas y actitudes inadecuadas fomentarán el malestar y patologías. Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. Las consecuencias perjudiciales, no se dan solo sobre los trabajadores sino también sobre las empresas, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Los riesgos psicosociales afecta a empresas de toda índole, a continuación se analiza brevemente algunos aspectos encontrados en trabajos de investigación acerca de las condiciones laborales en ciertas empresas.

- Peralta, A. (2008), “Identificación, medición, y evaluación del riesgo psicosocial en la Empresa Halliburton Latin America S.A. Sucursal Ecuador,” Universidad San Francisco Quito, empresa hidrocarburífera con base en la ciudad del Coca, obtiene resultados considerados como críticos inadecuados y muy inadecuados que afecta a la gestión del tiempo, es decir, no cuenta con lineamientos en horarios de trabajo, jornadas completas y descansos establecidos, se presenta fatiga laboral porque la carga de trabajo aumenta y se recorta los días de descanso. Las recomendaciones que solicita es contratar un equipo multidisciplinario conformado por médicos, psicólogo y trabajadora social que la empresa no tiene, así como establecer el horario laboral y asentarlos en el Ministerio de Trabajo, capacitación de los mandos altos en administración del tiempo.

- Chicaiza, M., (2011) “Como los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la Planta el Troje de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento Quito”, Universidad Central del Ecuador, al realizar la intervención por puestos de trabajo se encontró, el nivel de exposición de control de tiempos requiere mejoras para canalizar correctamente las actividades como informes, muestreos y análisis, así como el transporte de químicos; existe inseguridad, falta de comunicación, los trabajadores no conocen la reestructura de la empresa, en cuanto a exigencias psicológicas sensoriales falta de coordinación para cumplir las funciones lo cual ha generado estrés laboral, se debe mencionar que la parte positiva en ésta empresa es que cuentan con estabilidad laboral y eso mantiene tranquilo al personal, están conscientes acerca de los resultados obtenidos y apoyarán en la realización de los cambios para hacer una mejor empresa.

- Garrido, J. y Uribe A., (2011) “Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral”, Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga Colombia, la investigación se realizó con trabajadores de instituciones

santandereanas (universidad, hospital y entidad gubernamental administrativa), el resultado obtenido es inseguridad laboral, impacto negativo en las condiciones laborales de un gran número de trabajadores lo cual ha llevado al deterioro de la salud física y mental, inconformidad con la flexibilidad laboral ha ocasionado problemas psicosociales, diferentes condiciones laborales precarizando el empleo en tres categorías: empleo estable, salario suficiente y condiciones de trabajo dignas y equitativas, el documento manifiesta que existe pocos estudios sobre estas empresas acerca del deterioro de las condiciones laborales relacionados con la salud de la clase trabajadora. Por lo tanto se evidencia que la medición de los riesgos psicosociales en los trabajadores cobra relevancia en el ámbito laboral.

- Bravo P., (S/N) “Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión, en el personal de enfermería de la unidad de tratamiento intensivo quirúrgico del Hospital clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile”, en función de los resultados obtenidos se determinó que existe riesgos psicosociales los niveles de estrés son altos y los incentivos son bajos para los trabajadores, presentan problemas para crear grupos de control, escaso compromiso con acuerdos pactados (jornada laboral, horarios), relaciones interpersonales deterioradas y escasa capacitación, se sugirió conversar con el equipo de trabajo y mejorar todas las dimensiones señaladas en beneficio de los trabajadores y de la empresa.
- Flores, D., (2012) “Identificación de factores de riesgo psicosocial que afecta el desempeño laboral de los trabajadores de enchapes decorativos S.A. ENDESA” Universidad Central del Ecuador”, de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que existe acoso laboral por parte del supervisor de la bodega hacia los subordinados, existe ambigüedad en el puesto de trabajo, están inconformes por el sueldo que reciben, no existe el plan de carrera, no

hay trabajo en equipo, no existe buena comunicación en la empresa, sugieren que se realicen charlas de relaciones interpersonales y manejo de personal, mejorar la comunicación, elaborar el manual de funciones de los trabajadores, capacitación, actividades de esparcimiento y el reconocimiento de logros.

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 relacionada con los Riesgos Psicosociales que se presenta en el ámbito laboral y los posibles efectos que tiene 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 del Terminal de Combustibles de Santo Domingo en la provincia de los Tsáchilas de EP

PETROECUADOR 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 EP PETROECUADOR en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas, se ha considerado un grupo representativo del Terminal 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 el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas, 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 éste 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 problemática, justificación, objeto y problema, campo de acción, objetivo general, objetivos específicos, hipótesis, sistema de tareas por objetivos específicos, visión epistemológica de la investigación, alcance y limitaciones que darán soluciones a la problemática expuesta del Terminal de Combustibles de Santo Domingo en la provincia de los Tsáchilas.

CAPITULO I, se presenta una breve descripción de la problematización, justificación, objetivos así como la valoración crítica, bases teóricas y planteamiento de la hipótesis de la investigación.

CAPITULO II, se explica la metodología de la investigación utilizada para validar la hipótesis planteada, sustento valioso para discutir las conclusiones en función de las variables analizadas mediante las técnicas incorporadas para el desarrollo del proyecto.

CAPITULO III, se presenta los resultados obtenidos de la investigación mediante la utilización de la herramienta del Cuestionario ISTAS 21.

CAPITULO IV, se refiere a la propuesta con el objetivo de mejorar la situación de la empresa, para lo cual se desarrolla un plan de prevención de riesgos en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas de la EP PETROECUADOR.

Además el trabajo de investigación contiene conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos, así como el material que se utilizó en la investigación.

Justificación

EP PETROECUADOR posee estándares de calidad en los procesos existentes, por lo cual promueve eficiencia, eficacia y excelencia en sus actividades observando los principios éticos institucionales para lo cual se guía las acciones en un marco de

responsabilidad y comprende varios cambios, para ello utiliza una empresa externa (Paredes & Asociados) realiza un estudio de personal y de procesos, los resultados deben ser ejecutados y cumplidos, éstos cambios sugeridos por la empresa contratista hace que el personal se ajuste al cambio, manteniendo buena aptitud y dinámica laboral para que el talento humano lo más valioso de la empresa pueda dar lo mejor de sí.

Los riesgos psicosociales afectan de manera importante y global a la estabilidad y equilibrio mental de la persona. La ansiedad, la depresión están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como enfermedad profesional.

El Desempeño Laboral dentro de la organización es un factor de vital importancia pudiendo ser la retroalimentación positiva o negativa, positivo cuando puede implementarse planes de desarrollo de carrera hasta ascensos, mejoras salariales y cambios en los puestos de trabajo (rotación interna), negativo es un indicativo que se justifica para el despido de personal que obviamente incide en la motivación del trabajador, éste factor tiene que ver con el clima organizacional.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, una gestión eficaz de los trabajadores se traducirá en eficacia para la organización, mejor rendimiento, menor ausentismo laboral y, por supuesto, mayor satisfacción.

Objeto y Problema

EP PETROECUADOR en los últimos años ha conseguido transformar su estructura para satisfacer el mercado nacional e internacional, esto ha hecho que acuda a la firma Deloitte & Co. Argentina, brindó el soporte necesario para iniciar el proyecto de transformación, el objetivo que se persigue es hacer más eficiente y sustentable el

actual modelo de negocios. Se abarcará principalmente aspectos operativos, de salud y ambiente, de talento humano, financieros, logísticos, de tecnología y de gobierno corporativo. En la primera fase se tendrá un diagnóstico y diseño, allí se definirá cuál o cuáles serán las estrategias que aplicarán en la empresa, la segunda fase de implementación que durará dieciocho meses, donde una vez aprobado por el Directorio de la Empresa se aplicará las mejores estrategias, para lograr un resultado óptimo que permita a EP PETROECUADOR trabajar bajo estándares internacionales.

El estudio de la empresa Wood Mackenzie en EP PETROECUADOR formará parte de la información de referencia que utilizará la firma Deloitte & Touche de Argentina para evaluar la situación actual. Al final de éste ambicioso proyecto la empresa trabajará de manera sostenible y sustentable, logrando una sinergia que les permitirá trabajar con más eficiencia en beneficio de todos los ecuatorianos.

Como se puede analizar la nueva estructura de la empresa, la clasificación de puestos y remuneración de acuerdo a sus estudios, falta de capacitación in situ, así como la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la escasa seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico ha creado muchos factores de riesgo que inconscientemente desencadenan en un problema.

La decisión de las autoridades ante la rotación del personal en las Estaciones de Bombeo ha creado malestar, los equipos de trabajo conformados mantienen afinidad y confianza, al ser intercambiados no realizan el trabajo como debería ser, esto ha generado ciertas fallas operativas las mismas que son sancionadas con llamados de atención al ser más grave se acude a la sanción económica.

Cabe señalar que el personal de la Estación de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas presenta varios problemas, dentro de ellos turnos rotativos de 10 días los cuales se distribuyen en 5 días en el día y 5 días en la noche, desde las 07:00 hasta las 19:00 y de las 19:00 hasta las 07:00, además contempla

rotación de personal lo que conlleva a cierta insatisfacción laboral por desarraigo ocasionando problemas en el desarrollo de actividades, además se suma la falta de personal para cubrir los puestos en las diferentes áreas lo cual ha creado incomodidad, en vista que los trabajadores no pueden planificar las vacaciones de acuerdo a sus necesidades.

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.

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.

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 cuenta con personal capacitado en el área médica y psicológica, deben acudir a las áreas operativas donde se encuentra la mayor parte de los trabajadores, se realiza la medicina ocupacional una vez al año en la ciudad de Quito, se considera que a más de la medicina ocupacional el personal médico debería mantener acercamiento con el funcionario en el ámbito psicosocial, preocuparse de su salud física y mental para contrarrestar el desarrollo de éste tipo de enfermedades que provocan afectación en el funcionario y en la productividad de la empresa.

La empresa requiere de éste estudio para fortalecer las deficiencias que no han sido consideradas en un estudio sobre la salud física y mental y se debe considerar un plan de prevención de riesgos.

– **Campo de Acción**

Los factores de riesgo psicosocial y su afectación en el desempeño laboral con los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas de EP PETROECUADOR.

– **Objetivo General**

Analizar los Factores de Riesgo Psicosocial y su afectación en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo en la provincia de los Tsáchilas de EP PETROECUADOR.

– **Objetivos Específicos**

- Determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.

- Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.

– **Sistemas de Tareas por Objetivos Específicos**

Para determinar si los riesgos psicosociales afectan en el desempeño laboral de los trabajadores se lo 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 identificado y evaluado 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.

– **Visión Epistemológica de la Investigación**

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

– **Alcance**

El presente proyecto se centra en conocer cómo afectan los factores psicosociales en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR 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 éste 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 del Terminal de Combustibles de Santo Domingo se puede detectar condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, mala comunicación Interna, falta de apoyo, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, etc.

– **Limitaciones**

La presente investigación no pretende violar el acuerdo de confidencialidad que se encuentra en vigencia en la Normativa Interna de la empresa, por lo que se solicita la autorización para realizar la entrevista y encuesta sobre riesgos psicosociales y desempeño laboral a los funcionarios seleccionados y generar un documento que recopile sugerencias para prevenir los riesgos a futuro los mismos que se deja a criterio de la empresa.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1 Marco Contextual

Según la enciclopedia Wikipedia Petroecuador, “(Empresa Estatal Petróleos del Ecuador) es una empresa estatal ecuatoriana creada el 26 de septiembre de 1989, la cual se encarga de la explotación de hidrocarburos directamente por medio de PETROECUADOR o por contratos de asociación con terceros, ésta asume la exploración y explotación de los yacimientos de hidrocarburos en el territorio y mar ecuatorianos. En 1972, el Estado creó una empresa petrolera llamada Corporación Estatal Petrolera Ecuatoriana (CEPE), que en 1989 se transformó en PETROECUADOR”.

El Registro Oficial No. 171 del 14 de abril de 2010 menciona, “En ejercicio de las atribuciones conferidas en el numeral 5 del artículo 147 de la Constitución de la República del Ecuador del 6 de abril de 2010 se crea la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR, la misma que realiza actividades de transporte, refinación, almacenamiento y comercialización nacional e internacional de hidrocarburos, tiene como objetivo garantizar el abastecimiento interno de productos derivados de petróleo”. (P. 6).

La empresa EP PETROECUADOR es catalogada de alto riesgo, por el tipo de trabajo que realiza en todos sus centros operativos y administrativos, los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales en sus diferentes áreas.

Gerencia de Transporte

Según el Estatuto – EP PETROECUADOR, Será la responsable de administrar el transporte y el almacenamiento de hidrocarburos mediante la programación de las operaciones para la transferencia de crudo a terminales marítimas y refinerías, así como el transporte de productos derivados de petróleo entre terminales y refinerías de EP PETROECUADOR, con el fin de abastecer y satisfacer la demanda a nivel nacional, cumpliendo eficientemente con estándares de calidad, seguridad, oportunidad, preservación del ambiente y compromiso con la normativa vigente. (P. 24).

Según EP PETROECUADOR el Plan Operativo Anual POA 2012, (2012). La misión es abastecer de combustibles al país, dentro de un mercado libre de competencia y administrar la infraestructura de almacenamiento y transporte de combustibles del Estado. Garantiza el abastecimiento de la creciente demanda nacional de combustibles desde las Refinerías Esmeraldas, La Libertad y Shushufindi hasta los Terminales de todo el país. El transporte de combustibles se lo realiza mediante la red de Polductos son aproximadamente 1300 kilómetros a nivel nacional cuya capacidad de bombeo es de 6 millones de galones diarios de combustibles. (P. 17).

EP PETROECUADOR, Plan Operativo Anual POA 2012, (2012). Posee una red de polductos ubicados estratégicamente e interconectados entre sí, que atraviesan las tres regiones del Ecuador Continental, Transportan Gasolinas, Diésel y Gas licuado de petróleo (GLP), desde las Refinerías y los Terminales marítimos, hasta los centros de despacho y de ahí a las Comercializadoras (P. 17).

Por lo tanto se pretende abordar de una manera práctica y objetiva la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en las distintas actividades y procesos que realizan los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo lugar de estudio.

Los trabajadores del Terminal en especial de las áreas de Operaciones, Movimiento de Productos (Fiscalización), Laboratorio, Despachadores y Mantenimiento se encuentran expuestos a las condiciones climáticas, parte de su trabajo es a la intemperie, el área de Operaciones desarrolla su trabajo en turnos rotativos doce horas en el día y doce horas en la noche, enfrentando cierto tipo de riesgo psicosocial, las otras áreas tienen turnos de 8X6 y el personal administrativo turno 5X2.

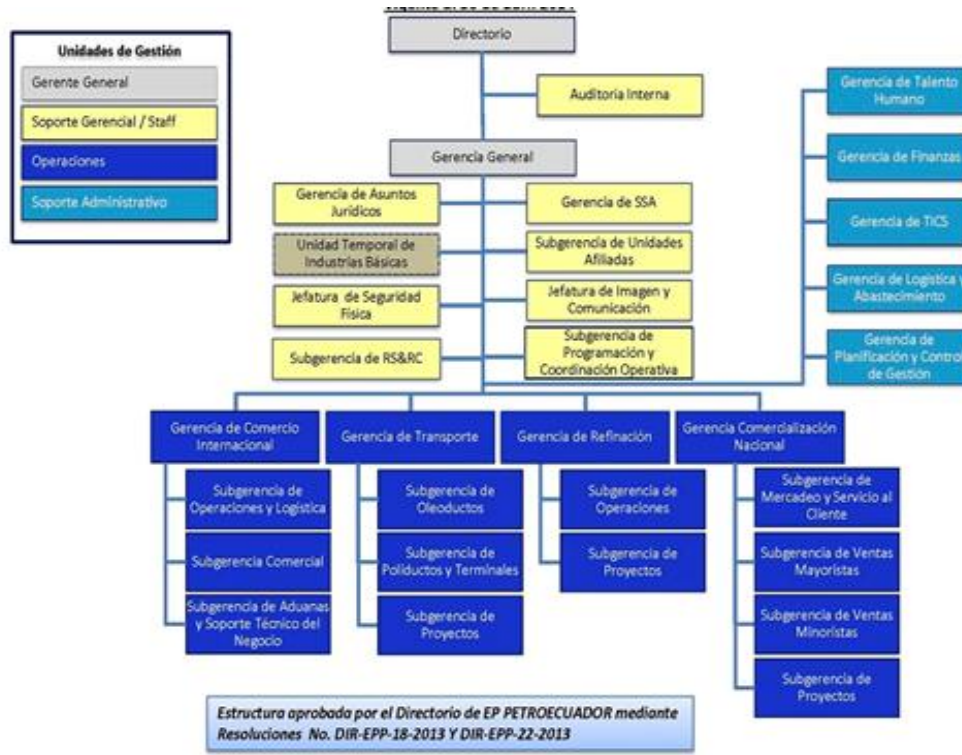
1.1.1 Caracterización

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial en la empresa se debe identificar los factores de riesgo en las distintas áreas del Terminal de Combustibles de Santo Domingo con la finalidad de establecer recomendaciones y mejoras para precautelar la salud de los trabajadores y asegurar las actividades normales de la empresa.

1.1.2 Organigrama Estructural de EP PETROECUADOR

El esquema directivo competitivo de EP PETROECUADOR está compuesto por profesionales altamente capacitados en sus funciones.

Gráfico 1. Estructura Organizacional EP PETROECUADOR



Fuente: www.eppetroecuador.ec

1.1.3 Creación de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR

EP PETROECUADOR, Plan Operativo Anual POA, (2012), afirma que con la expedición del Decreto Ejecutivo N° 315 de abril 06 de 2010, y en aplicación a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se crea la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR, que reemplaza a la Empresa Estatal de Petróleos PETROECUADOR, con autonomía financiera, administrativa y operativa. (P. 2).

“EP PETROECUADOR está integrada por Gerencias, que tienen a su cargo, el desempeño de las actividades operacionales, como son: Transporte, Refinación y Comercialización Interna y Externa de petróleo y derivados”. (P. 2).

1.1.3.1 Transporte de Derivados

Según EP PETROECUADOR Plan Operativo Anual POA 2012.

Política: Garantizar el transporte y almacenamiento seguro de derivados desde los centros de producción hasta el consumo.

Objetivo Específico: Transportar la producción de derivados del Estado Ecuatoriano utilizando el 100% de la capacidad instalada.

Indicador de Gestión Volumen despachado / Volumen recibido
 Volumen transportado / Volumen recibido. (P. 9-10).

1.1.3.2 Red de distribución de combustibles por Poliductos

Poliducto.- Tuberías para transportar productos refinados desde las Refinerías hacia los Terminales y mercado.

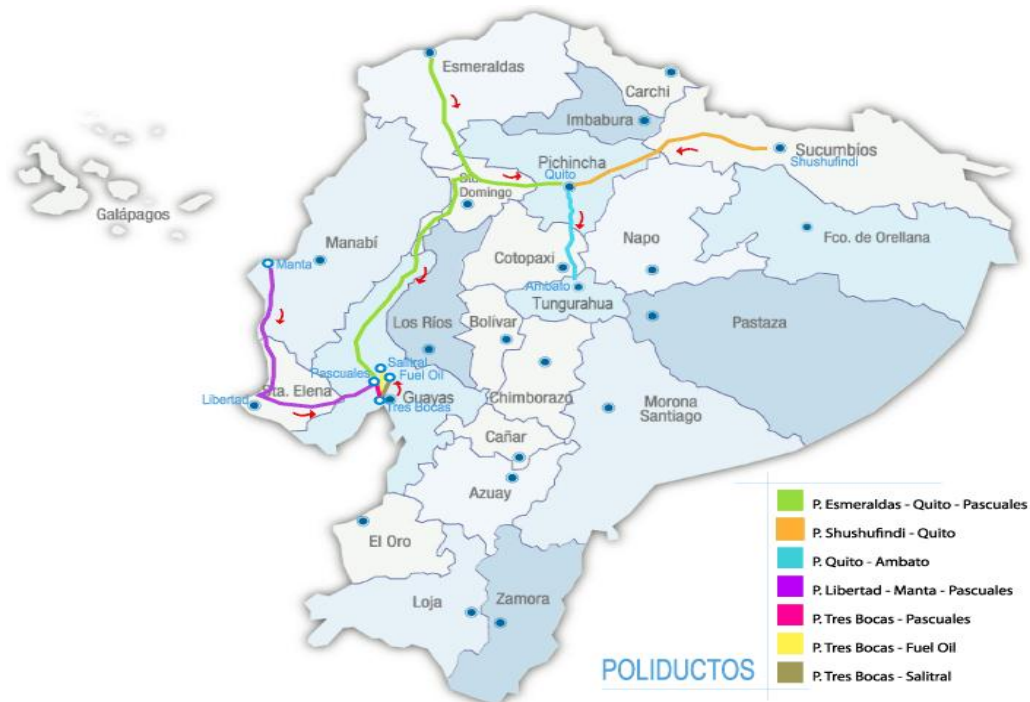
Las redes de distribución de productos refinados a través de poliductos suelen presentar diferentes niveles de complejidad.

Gráfico 2. Tanques Terminal de Combustibles Santo Domingo



Fuente: Terminal de Combustibles Santo Domingo

Gráfico 2. Red de Poliductos



Fuente: www.eppetroecuador.ec

1.1.3.3 Terminal de Combustibles de Santo Domingo

Se encuentra ubicado en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en una zona climática lluviosa y tropical, tiene una temperatura promedio de 22,9 °C el volumen de precipitaciones de 3000 a 4000 mm anuales, en el Terminal se almacena los combustibles para posteriormente venderlos a las diferentes Estaciones de Servicio de la provincia, los trabajadores se encuentran distribuidos en diferentes áreas como son: Intendencia, Operaciones, Laboratorio, Mantenimiento Eléctrico y Mecánico, Movimiento de Productos, Facturación, Seguridad Industrial, Cáterin, Seguridad Física y personal de Cuadrilla.

En el Terminal de Combustibles se realizan cuatro etapas de operaciones: recepción de combustibles, almacenamiento, despacho de combustibles y comercialización de combustibles como son: Gasolina súper y extra, Diésel 2 y Diésel Premium.

El almacenamiento de combustibles se conserva a presión y temperatura ambiente. El almacenamiento se realiza en tanques de techo cónico y techo flotante

dependiendo del tipo de hidrocarburo a almacenar, son ampliamente utilizados en las industrias hidrocarburíferas.

Este Terminal realiza el acopio de combustibles enviado desde la Cabecera Esmeraldas, almacena los hidrocarburos, se realiza el análisis de control de calidad lo cual permite asegurar la calidad e iniciar el despacho mediante auto tanques hacia las diferentes comercializadoras aledañas.

Gráfico 3. Terminal de Combustibles de Santo Domingo



Fuente: Terminal de Combustibles Santo Domingo

El Terminal de Combustibles de Santo Domingo es el lugar ideal para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, el estrés, el temor a perder su trabajo, el acoso laboral, Burnout, etc., hace interesante la investigación y determinar una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales. Se suma los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo monotonía, exigencias laborales, presión temporal, aislamiento, absentismo, rotación de turnos, etc., las condiciones laborales por las que atraviesa la empresa, el desarrollo profesional, remuneración, horarios, etc., y las relaciones interpersonales.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el cuestionario ISTAS 21 se podrá definir los factores de riesgo que afectan el desempeño laboral y tomar los correctivos necesarios mediante la utilización de técnicas, talleres, capacitación y posteriormente realizar el seguimiento.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Riesgos Psicosociales

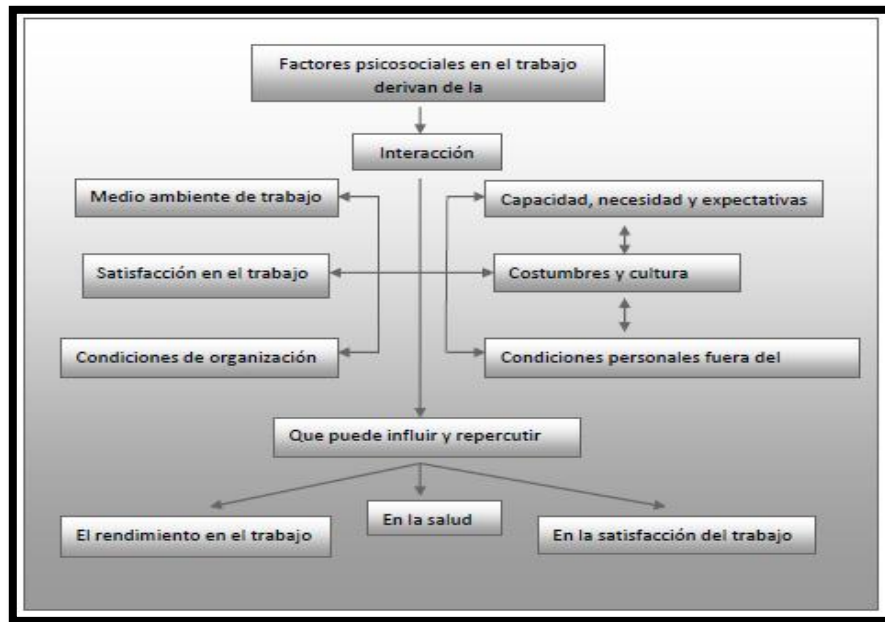
De acuerdo a la Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo/ Ecuador, Seguridad y Salud en el Trabajo (2012). Afirma:

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 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).

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 éste tipo de factores llamados psicosociales, sin embargo se encontrarán expuestos a otro tipo de factores.

Gráfico 4. Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (1984). (P. 13).

1.2.2 Causas de los Riesgos Psicosociales

Las causas de los riesgos psicosociales se deben a las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador y pueden ser:

Respecto de las causas el IESS, (2013) considera las siguientes:

Según Riesgos Psicosociales de la enciclopedia Wikipedia:

- **Característica de la tarea** (monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo, etc.).
- **Estructura de la organización** (falta de definición o conflicto de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario, etc.).
- **Característica del empleo** (mal diseño del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, salario inadecuado, etc.).
- **Organización del trabajo** (trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana, etc.).
- **Factores externos a la empresa** (calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, etc.). (P. 1).

Los trabajadores se encuentran expuestos a múltiples factores dentro de su círculo familiar y laboral, las consecuencias pueden afectar seriamente su salud provocando depresión, ansiedad, estrés, concentración, problemas de sueño y además acentuar las enfermedades con problemas laborales como inseguridad en el trabajo, horarios rotativos, tareas laborales complejas, envejecimiento en la población entre otras.

1.2.3 Tipos de riesgos psicosociales

Se ha hablado de las causas que originan los riesgos psicosociales, por lo tanto se considera los tipos de riesgos y lo que pueden acarrear. Según Monasterios, L. (2013) menciona los siguientes tipos de riesgos psicosociales, (P. 5-6):

- Estrés
- Violencia Laboral
- Acoso Laboral o Mobbing
- Acoso sexual
- Inseguridad contractual

- El Burnout o desgaste profesional
- Conflicto familia – trabajo
- Trabajo emocional

a. **Estrés**

Núñez M., Estrés, distrés y eustrés de monstruo y pesadilla a amigo se define el estrés como “Proviene del término inglés stress (esfuerzo, presión, tensión...) y está asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan temor, agobio o angustia. La palabra estrés actualmente se utiliza en el lenguaje coloquial para indicar una situación de malestar y tensión; estar estresado se asocia normalmente a trastornos como ansiedad, insomnio, irritabilidad, cansancio, depresión.” (S/N).

Para Lynes, D., (2013) La tensión emocional (Estrés), “El estrés es una sensación que creamos al reaccionar a ciertos eventos. Es la manera en la que el cuerpo se enfrenta a un reto y se prepara para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y agudeza mental”. (S/N).

Los desencadenantes en el origen del estrés implica que:

- Las fuentes del estrés proviene tanto del ambiente social como del ambiente físico.
- Los estímulos que llegan de este ambiente social tendrá un efecto sobre el psiquismo del individuo.

El estrés puede ser positivo o eutrés, además puede tener un efecto negativo y se denomina distrés.

Eustrés.- Para Aboca Estrés y Distrés se define como: El estrés positivo comprende todos aquellos estímulos físicos, fisiológicos y psicológicos que suponen las

pequeñas alegrías y dolores de la vida, que como resultado nos mantienen "vivos", es decir, con buena salud.

Se presenta en situaciones que la persona puede controlar y predecir. Es una tensión constructiva (creativa), que impulsa a desarrollar el potencial, a accionar para lograr las metas y propósitos en la vida.

Se requiere de una mínima activación tensional necesaria para culminar con éxito una determinada situación complicada (reto, desafío, cambio, adversidad).

El eustrés está relacionado con el desarrollo de la inteligencia emocional en la vida.

El estrés positivo:

- Es el generado ante un reto – desafío, que genera una sensación de logro y control.
- Es adaptativo.
- Estimula la energía y contribuye a la motivación y, por ende, al rendimiento y la eficacia.
- La percepción es de oportunidad / bienestar.

El Eustrés incrementa la vitalidad, la salud y la energía, facilitando la toma de decisiones y la excelencia en el trabajo.

Distrés: Se vuelve negativo y contraproducente cuando es frecuente y repetitivo, es decir, se mantiene por un periodo de tiempo demasiado prolongado. Está más relacionado con las consecuencias perjudiciales de una excesiva activación psicofisiológica. Cuando la respuesta del organismo se da en exceso se genera una sobrecarga de tensión que se siente como sobre exigencia.

La tensión destructiva está asociada al estrés negativo, crónico – demasiado estrés por demasiado tiempo- que produce desgaste psicológico y fisiológico.

El estrés negativo:

- Genera consecuencias negativas a nivel fisiológico, cognitivo y conductual.
- Es el generado por una sensación de fracaso ante una exigencia que enfrentar.
- No logra la adaptación.
- Al no haber capacidad de resolución, el cuerpo se queda en un estado permanente de activación, lo que aumenta el desgaste a los sistemas biológicos.
- Aumenta el riesgo de enfermedad.
- Disminuye la productividad.
- La percepción es de amenaza.
- Prepara el cuerpo para la acción.

Como se puede combatir el estrés?

El Dr. Holguín, (2016) Estrés... Que Es y Que Efectos Tiene En Nuestro Organismo.

- Mantener un pensamiento positivo. Valorar los recursos para afrontar situaciones estresantes, no caer en interpretaciones distorsionadas y dramáticas de la realidad.
- Controlar las reacciones del organismo ante situaciones estresantes. Utilizar técnicas de relajación física y mental así como las técnicas de control de la respiración (que nos enseñan a tener una adecuada oxigenación en una situación de estrés).
- Mantener la autoestima alta. Desarrollar la capacidad para manifestar sentimientos, deseos y necesidades con claridad, aprender habilidades sociales para aumentar la seguridad personal en el manejo de situaciones.
- Mantenerse acompañado. Involucrar a familiares, amigos y compañeros dentro de la terapia de acompañamiento, para facilitar su integración y adaptación y son un respaldo constante para la persona.

Para combatir el estrés se debe mantener se debe combinar la actividad física como deporte y dieta balanceada

Consecuencias en la Salud Fisiológica

Se observa que el individuo presenta afectaciones a la salud como dolor de cabeza, contracturas, palpitaciones, dolores de panza, dolores de pecho, falta de ganas o de fuerzas para realizar las tareas diarias, problemas de insomnio, etc.

A nivel inmunológico se ve afectado las defensas. El individuo es propenso a sufrir enfermedades como el cáncer, herpes zoster, tumores varios, artritis reumatoide, colitis ulcerosa, etc.

Se presenta problemas cardiovasculares (hipertensión arterial, taquicardias o enfermedad coronaria); gastrointestinales; dermatológicos exceso de sudoración, musculares y sexuales como impotencia sexual, eyaculación precoz, etc.

Además, se puede observar alteraciones como miedos, depresión, trastornos de la personalidad, conductas obsesivas y compulsivas, y alteraciones del sueño, lo cual conlleva a tomar malas decisiones, se muestra irritable y presenta problemas de concentración.

b. Violencia Laboral

Para Moreno, B. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. “Es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. Se define 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”. (P. 27)

OIT, (2003) Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar del trabajo.

Según el Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral, (P. 71), La violencia podemos considerarla como la agresión física por excelencia; sin embargo, no solo violencia es el uso de la fuerza física, sino también la violencia psicológica, como son las siguientes conductas: amenaza verbal, intimidar, amedrentar, el acoso persistente, los gritos como estilo de mando, etc. Son de hecho los abusos verbales junto con amenazas y coacciones los incidentes más frecuentes en las formas de violencia en el trabajo. Pero en muchas ocasiones o no se les presta atención, no se les da importancia o, lo que es peor, se asumen como parte integrante del trabajo, sin tener en cuenta el efecto nocivo en los trabajadores que lo sufren, sobre todo, en las consecuencias a medio y largo plazo: diversidad de síntomas psicopatológicas (P. 4).

Lamentablemente la violencia laboral se encuentra inmersa en todas las empresas, en ocasiones se generan ciertos roces entre los compañeros, no se reporta estos incidentes al psicólogo de la empresa o a Bienestar Laboral para que puedan desarrollar charlas acerca de éstos temas y se solucione éstos inconvenientes ya que son perjudiciales para el trabajador y la empresa, puesto que trabajarían en un ambiente hostil y sería el preámbulo para un riesgo psicosocial.

Existen tres tipos de violencia:

- Violencia de tipo I: Está relacionado con los trabajadores del propio lugar, se relaciona con robos, asaltos el lugar de trabajo.
- Violencia de tipo II: Tiene que ver con los clientes a quienes se presta el servicio
- Violencia de tipo III: en su mayor parte procede de los inmediatos superiores o compañeros.

Factores que pueden favorecer la violencia en el trabajo

Para Calameo, Manual de Riesgos Psicosociales los factores son:

- Cambios bruscos de trabajo sin consultar a los trabajadores.
- No considerar la repercusión negativa de todo tipo de riesgos laborales: físicos y psicosociales.
- Estilos de mando rígidos y donde se confunde el ejercicio de la autoridad con autoritarismo. (P. 75).

Consecuencias para las víctimas

Las consecuencias pueden manifestarse en sentimientos de cólera, desconfianza ante personas extrañas, ataques de pánico, ansiedad anticipatoria (miedo a que pueda volver a ocurrir en cualquier momento sin tener control sobre el asunto), sentimiento de indefensión, aislamiento, culpabilidad, etc. Suele producirse síntomas físicos asociados al estrés, trastornos de sueño, apetito, etc.

Consecuencias para la salud de una agresión

Según el Protocolo violencia en el trabajo. (2010). Las consecuencias de la violencia para la agresión de un trabajador y en ocasiones para los testigos son múltiples, desde daños físicos, psíquicos, morales, al entorno del trabajo y daños a la propiedad. (P. 35).

– Daños psicológicos como pueden manifestarse

El Protocolo de Prevención y Actuación Ante la Violencia y Agresiones en el Trabajo afirma:

Las repercusiones psicológicas dependen de las circunstancias de la agresión, de la personalidad, del entorno de la víctima en el momento de la agresión y de la actuación rápida de rescate y asistencia.

- Trastorno por estrés post – traumático (ataques de pánico).
- Trastorno de ansiedad (angustia, estrés, nerviosismo).
- Trastornos de depresión (tristeza, llorar sin motivo sin control, alteración del ánimo que se prolonga en el tiempo).
- Trastornos adaptivos, disfunción familiar (aislamiento, no comunicación, introversión, o responder de forma agresiva, irritable).
- Abuso de drogas o aumento de las adicciones (tabaco, alcohol, etc.).
- Estrés laboral crónico (vivir las situaciones como amenazantes, vivir en una continua situación de emergencia).
- Trastornos psicósomáticos y comorbilidad física: aumento o disminución del apetito, alteración del sueño, estreñimiento o colon irritable, alteraciones de la piel (eccema, infecciones de la piel), se agudizan las enfermedades crónicas ya existentes, y se enferma con mayor facilidad (catarros, enfermedades cardiovasculares, etc.). (P. 29)

– **Entorno de trabajo**

- Aumento del estrés en el entorno laboral.
- Aumento de los conflictos entre compañeros.
- Deterioro grave de la relación con el usuario.
- Actuaciones profesionales condicionadas por miedo a su seguridad o a la de los familiares del agresor.
- Desmotivación y cambio de trabajo.
- Deterioro de la calidad asistencial y productividad.
- Burnout (síndrome del profesional quemado) individual o grupal.
- Incremento bajas laborales.

- Incapacidad laboral temporal o permanente.

– **Daños a la propiedad**

- Robo o deterioro de pertenencias del trabajador.
- Robo, hurto o deterioro del mobiliario o instalaciones del centro. (P. 35-36).

La calidad de la atención que se presta a los ciudadanos no sólo está relacionada con las infraestructuras y los medios materiales disponibles.

c. Acoso Laboral o Mobbing

Es una forma de violencia en el trabajo. Es considerado como uno de los riesgos psicosociales más importantes en el ámbito laboral.

Los Riesgos Psicosociales en la empresa. (2014) afirma:

Como Acoso Laboral: 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 alinearla (P. 6).

El acoso laboral siempre se ha encontrado presente en las empresas, no se le ha dado la importancia del caso, es un tema nuevo y los trabajadores empiezan a interesarse en el tema para que sus derechos sean respetados en el campo laboral.

Formas de acoso laboral

Calameo en su Manual de Riesgos Psicosociales manifiesta:

- Imposibilitar la comunicación adecuada de la víctima con los demás, incluido el propio acosador. Por ejemplo: ataques verbales, interrumpirle cuando habla, amenazas, ignorarle, etc.
- Evitarle al acosado contacto social. Por ejemplo, aislarle en un lugar de trabajo sin compañeros, prohibir a los compañeros hablar con él, etc.
- Desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.
- Reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional, por ejemplo: pedirle tareas absurdas, asignarle tareas muy inferiores a su categoría profesional, etc.
- Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima agresiones físicas, se le ocasionan gastos, etc. (P. 53).

Posteriormente, se han ido identificando más conductas que se han clasificado dentro del fenómeno del mobbing.

Consecuencias psicopatológicas

- Trastornos del sueño: conciliación del sueño y despertar temprano.
- Alteraciones del sistema nervioso autónomo: palpitaciones, sudoración excesiva, sensación de falta de aire, sequedad de la boca.
- Alteraciones cognitivas: problemas de concentración, falta de retentiva, pérdida de memoria, distorsión de pensamientos, infravaloración del concepto de sí mismo.
- Síntomas psicósomáticos: vómitos, pesadillas, mareos, falta de apetito, llanto fácil, diarreas, etc.
- Síntomas de estrés: dolor de nuca, dolores dorsales y lumbares, musculares.

Todo ello, además, hace más probable la accidentabilidad laboral.

Recomendaciones frente al acoso

- Intervención dentro de la empresa: exigir dentro de la medicina ocupacional la realización de evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo protocolos de medición de mobbing.
- Incorporar en convenios colectivos de los distintos sectores los enunciados del acoso como falta grave y sus correspondientes sanciones dentro de la empresa.

d. Acoso sexual

Es una forma de violencia laboral, y de forma frecuente, como una modalidad del acoso laboral, considerándolo como una conducta de carácter sexual que solicita favores de orden sexual pero en el ámbito laboral.

Se define según el Manual de Prevención de Riesgos Psicosociales Madrid. (2014):

Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado a sabiendas que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil. (P. 4).

El acoso sexual en el trabajo se debe a favores laborales lo cual afecta a la dignidad del trabajador. Esta conducta es humillante e intimidatoria porque se convierte en inaceptable, se transforma en inadecuada, irracional y ofensiva o negativa y de sometimiento.

Se observa tres tipos de conductas sexuales:

- Verbales: por ejemplo las insinuaciones sexuales o las proposiciones.

- No verbales: Silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Físicas no deseadas: Que van desde los tocamientos, las palmaditas, y los pellizcos hasta el intento de violación.

Tipos de acoso sexual, en función de si existe o no, chantaje:

- El acoso sexual en el que existe chantaje sexual es el conocido como “quid pro quo” (una cosa por otra) se lo realiza a cambio de algún beneficio laboral un despido o un puesto de trabajo.
- Acoso sexual producido por un ambiente hostil. A cambio de condiciones de trabajo casi siempre son mujeres, además cuando no tiene relación con el trabajo que se está realizando.

Prevención y actuación

- **Prevención:** Los empresarios deben exponer sus compromisos respecto al acoso sexual, comunicar a todos los miembros de la empresa, mantener un compromiso para que se respeten los derechos de todos y se tengan en cuenta las quejas y medidas disciplinarias.
- **Procedimiento:** Denunciar, para ello hay que tener en cuenta a quien y como se denuncia, y cuáles son los derechos y deberes de la víctima y del presunto acosador.
- **Procedimiento Informal:** Se debe dar solución confrontando a las dos partes con la intervención de un intermediario.
- **Procedimiento Formal:** Se basa en la investigación y en la sanción correspondiente, se debe asegurar que la investigación se realiza de manera independiente a las dos partes y de manera confidencial.

Legalmente el problema del acoso sexual se puede abordar desde el campo constitucional.

Consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias del acoso sexual no solo repercuten en la víctima sino también en los compañeros de trabajo, en la empresa y en el contexto socio familiar.

Casas, E., Acoso Sexual en el trabajo, afirma.

Hay una afectación clara de la salud mental y física del individuo receptor de dicha conducta. Estas personas suelen presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánicos, así como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. La propia imagen sufre un importante revés de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer acoso sexual, pasan a ser percibidos como defectos (P. 21).

Se observa en la víctima de acoso sexual la pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno mismo. Presenta problemas de trastornos psicosomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos, en ocasiones es estigmatizado por parte de los compañeros y se suma la pérdida o abandono del trabajo. Se transforma en un problema para la víctima de acoso porque depende de su fortaleza y necesidad económica para continuar trabajando en la empresa o desertar de la misma lo que conlleva a una disminución en la productividad.

e. Inseguridad contractual

En los últimos años se ha acrecentado a consecuencia de la crisis económica que atraviesa el país. 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.

Para Los Riesgos Psicosociales en la empresa, se define como inseguridad laboral “Una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera”. (P. 7)

Según González J. (2013) Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo señala. “La diferencia de tres aspectos en relación a la seguridad contractual:

- Preocupación en la continuidad del contrato.
- Escaso control horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo.
- Quedarse sin protección social /desempleo o discriminación” (P. S/N)

Para Moreno, B. y Báez, C., (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias y buenas prácticas. La percepción de inseguridad laboral se asocia a un aumento de los problemas para la salud y de la seguridad (Benach, Amable, Muntaner y Benavides, 2002). Cuando las condiciones contractuales son peores, más contingentes y temporales, las condiciones de trabajo también empeoran y se asocian a mayores índices de accidentes y problemas de salud, tanto de salud física como de salud mental. Entre las peores condiciones de trabajo aparecen el nivel de ruido, tipo de posturas y movimientos repetitivos. (P. 41).

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato se ha convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro se genera ansiedad y miedo especialmente se siente que la familia se queda desprotegida, la preocupación y sus consecuencias repercuten en la salud física como en la mental de los trabajadores. (P. 42).

f. El Burnout o desgaste profesional

En el Manual de Riesgos Psicosociales en el mundo Laboral, (2006) afirma, el concepto Burnout fue mencionado por primera vez por Freudenberger (1974) para describir el estado físico y mental que observó entre jóvenes voluntarios”. Uno de los riesgos que pueden sufrir determinados trabajadores actualmente es el llamado síndrome de Burnout, que traducido a nuestro idioma es el síndrome del “quemado”. Como veremos afecta a los profesionales sobre todo del sector servicios. (P. 79 - 80).

Según la Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales, UGT. (2006). Se considera como resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante lo que impide continuar con las actividades laborales. En el síndrome de Burnout destacan tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización (en el tratamiento hacia las personas que se tiene que atender) y baja realización personal.

- Baja realización personal en el trabajo, bien por la dificultad o imposibilidad de poner en práctica sus conocimientos bien por el brusco contraste de la realidad con sus ideas al respecto.
- La despersonalización en el ejercicio de su actividad de prestación de servicios, cuando estos requieren un especial trato “personal” o “humano” servicio de personas.
- Fatiga o agotamiento personal. (P. 25).

Qué consecuencias tiene el síndrome de Burnout

Este síndrome puede tener resultados muy negativos tanto para el sujeto que lo padece como para la organización en la desempeña su rol profesional.

- Para el sujeto: puede afectar a su salud física y/o mental, dando lugar a alteraciones psicosomáticas (por ejemplo, alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis, úlcera, insomnio, mareos, etc.) o incluso estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.
- Para la organización: puede dar lugar a un grave deterioro del rendimiento profesional del sujeto, y por tanto deterioro de la calidad asistencial o del servicio, absentismo laboral, rotaciones excesivas, incluso el abandono del puesto de trabajo; lo que va a repercutir en toda la organización.

Evolución del síndrome de Burnout

En el Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral, (2006) afirma:

- Fase inicial o de entusiasmo: cuando el profesional inicia una actividad cuyo fin es prestar un servicio a la gente.
- Fase de estancamiento: poco a poco se va comprobando que las expectativas no se cumplen y que a pesar de poner mucha energía no se consigue el objetivo lo que da lugar al estancamiento.
- Fase de frustración: Se pone en duda la eficacia propia, aunque existe todavía la posibilidad de afrontar la situación y encauzar el malestar hacia una nueva fase de entusiasmo. La falta de recursos personales y organizacionales puede condicionar esta fase de apatía.
- Fase de la hiperactividad y de apatía: Se olvida de uno mismo, se dice que si, a demasiadas cosas. Siempre está trabajando, no escucha, está acelerado, quiere hacer tantas cosas que no hace nada, después se produce el colapso. La apatía surge a partir de un sentimiento creciente de distanciamiento de lo laboral, que conlleva evitación e incluso inhibición de la actividad profesional. (P. 81, 82).

g. Conflicto familia – trabajo

Estas entidades familia y trabajo conforman los dos ámbitos principales de la identidad de una persona y ocupan de forma mayoritaria el uso del tiempo disponible. El conflicto familia-trabajo surge cuando las presiones de la familia y el trabajo se tornan incompatibles. En función de la dirección del conflicto, distinguimos entre conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia.

Las personas señalan que lo más importante en sus vidas son sus familias, se ha observado en la mayoría de los casos que le dedican más tiempo al ambiente laboral. Este tema es complejo entre estas dos variables familia y trabajo nos brinda una idea para entender cómo viven las personas y la relación entre la familia y el trabajo.

Además, el conflicto trabajo – familia se debe a una serie de factores el horario laboral, presión del trabajo, estresores de rol, características de la tarea a realizar. Si la fuente de conflicto surge en la familia se ha determinado que el estresor puede estar asociado a la familia dependiendo del tipo de problema que se haya generado en el núcleo familiar.

Se ha destacado que el conflicto trabajo – familia se relaciona con la salud y con el estrés, negativamente con el bienestar psicológico y con la salud mental, creando insatisfacción laboral, con la vida, depresión o Burnout.

En conclusión, cuando el conflicto proviene de la familia, afecta a la salud, se debe asumir la responsabilidad y externalizar los problemas, cuando el conflicto se origina en el trabajo es a la inversa no se debe asumir la responsabilidad y buscar los aspectos de la salud fuera de todo contexto laboral.

h. Trabajo emocional

Según la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (2013).

El trabajo emocional se puede definir como: “El autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos organizacionales. (P. 26).

- **Características del trabajo emocional**

En la norma NTP 720, el trabajo emocional: concepto y prevención, señala:

En muchos trabajos se pone en juego las emociones ya que además de desempeñar la tarea hay que relacionarse con los demás, pero esta relación y las emociones que conlleva no son consideradas trabajo emocional ya que son adicionales o anexas al trabajo en sí. Para que se considere trabajo emocional han de ser demandas del puesto. Por ejemplo, una azafata para hacer bien su trabajo ha de sonreír y ser cortés con todos los pasajeros, hasta los más antipáticos.

Para hablar de trabajo emocional deben cumplirse una serie de características que se exponen a continuación:

- Ocurre en interacciones cara a cara o voz a voz.
- Las emociones del trabajador son mostradas para influir en las emociones, actitudes y conductas de otras personas.
- Se produce en aquellos trabajos que suponen el trato con personas y que generalmente se dan en el sector servicios. Conllevan relaciones interpersonales que forman parte del propio trabajo, generalmente en situaciones entre el trabajador y un cliente, paciente, alumno, usuario, etc.
- Es una exigencia del trabajo que la mayoría de las veces lo facilita (por ejemplo, cuando nuestro objetivo principal es la venta de un producto, la tarea de obtener una sonrisa del cliente, facilita la venta).

- Toda interacción social sigue ciertas reglas o normas, y para cada situación existen emociones más apropiadas. (P. 2)

- **Factores antecedentes del trabajo emocional**

Sobre el trabajo emocional que se relacionan con las posibles consecuencias negativas que éste le reportará a la persona. Estas son:

- Frecuencia de la emoción. Esta es la dimensión más básica. A mayor frecuencia de emociones no sentidas por el empleado, peores repercusiones tendrá en su salud psicosocial. Algunos autores señalan que puede llevar a la alienación y a la fatiga.
- Duración. Dispone de patrones de respuestas emocionales en el cerebro, que son utilizados ante estos casos de expresiones no sentidas. Pero cuanto más larga es la duración de la expresión más difícil es recurrir a estos patrones por lo tanto se producen consecuencias más negativas.
- Intensidad de la expresión emocional. Cómo de fuerte o qué tipo de emoción ha de ser expresada, ya que no todas las emociones tienen la misma intensidad.
- Variedad de las emociones. Hay trabajos donde se requiere expresar una emoción en concreto.

1.2.4 Características de los riesgos psicosociales

El autor Arjona, Y., (2014) Efectos nocivos para la salud asociados a los riesgos Psicos manifiesta, “Las características de los riesgos del trabajo se identifican a través de cuatro dimensiones:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.

- Tienen formas de cobertura legal”. (P. 3).

De acuerdo a ISTAS Riesgos Psicosociales, “al analizar ésta problemática se determina que los riesgos psicosociales y laborales afectan directamente el organismo del trabajador cuyas características son herramientas valiosas para prevenir el daño que aqueja en los trabajadores, para los autores anteriormente expuestos coinciden en que la evaluación y control son factores de vital importancia y debe darse la importancia que amerita puesto que el recurso humano es fundamental en el crecimiento de las empresas”. (P. 1).

1.2.5 Clasificación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Se pueden agrupar en los siguientes grupos:

Tabla 1. Clasificación de Factores de Riesgo Psicosocial

CATEGORÍAS	FACTORES PSICOSOCIALES
Organización del tiempo de trabajo	Horario del trabajo Turnicidad
Tareas	Ritmo de trabajo Conflicto y ambigüedad de rol Monotonía Autonomía Carga mental Cualificación profesional
Estructura de la organización del trabajo	Comunicación Estilo de dirección Participación Otros elementos organizativos

- Reyes, L. Derecho laboral (2012). Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del jefe a fin de realizar el trabajo convenido.
- Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de

trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

- El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador y la trabajadora fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.
- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.
- El ritmo de trabajo constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. ISTAS 21 CoPSoQ EP PETROECUADOR. (2015).
- El conflicto y ambigüedad de rol son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. ISTAS 21 CoPSoQ EP PETROECUADOR. (2015).
- Monotonía laboral un enemigo silencioso realizar las mismas actividades, todos los días y por varios años puede generar insatisfacción o bajo rendimiento. La falta de dinamismo puede convertirse en un factor de aburrimiento, apatía y estrés frente al trabajo.
- La autonomía es la capacidad que tienen los empleados para el control de su situación laboral. La autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, roles o clientes. Sólo los empleados en la alta dirección tienen mucha autonomía, dejando a los trabajadores un sentimiento de inconformidad.
- La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.
- Una cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales de vital importancia para el empleo que pueden obtenerse mediante otros tipos de formación y considerando la experiencia laboral.

- La comunicación es una actividad diaria de todas las personas. Las relaciones personales son importantes para las personas y las organizaciones, es importante que todos los empleados interactúen entre sí con superiores, clientes, etc.
- El estilo de dirección debe analizar el estilo que se va a aplicar, dependiendo del tipo de trabajo y de la capacidad de los colaboradores.
- Participación comunicación que se hace de un acontecimiento o suceso, así como el escrito en que se comunica; generalmente suele ser formal.

1.2.5.1 Organización del tiempo de trabajo

La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, se afecta la participación social. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

Se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo. Al trabajar en modalidad de turnos en la noche los cambios se manifiestan durante el sueño, cambia los hábitos alimenticios, la vida familiar y las actividades sociales. Los estudios indican que los trabajadores por turnos se quejan más frecuentemente que los trabajadores diurnos de cansancio y de desarreglos gastrointestinales.

Los Factores Psicosociales en el Trabajo. (1984) señala “En un estudio sobre los controladores de tráfico aéreo (Cobb y Rose, 1973) se comprobó que había entre ellos cuatro veces más casos de hipertensión, y también más casos de diabetes y úlceras gástricas, que en un grupo de control de personal aeronáutico con menos responsabilidades. Si bien otros factores de tensión eran importantes en la incidencia de estos problemas de salud relacionados

con el estrés, quedó demostrado que la causa principal del estrés era el trabajo por turnos”. (P. 16).

1.2.5.2 Tarea laboral

Los Factores Psicosociales en el Trabajo. (1984) Esta sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo (Cooper y Marshall, 1976 y 1978; Kasl, (1973)). Se ha señalado una relación entre la sobrecarga cuantitativa de trabajo y el consumo de tabaco. Basándose en una muestra de 1500 asalariados, French y Caplan (1973) y Kroes y colaboradores (1974) constatan que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida del respeto hacía sí mismo, una motivación mediocre para el trabajo y una tendencia a refugiarse en la bebida. (P. 15).

1.2.5.3 Estructura de la organización del trabajo

Se entiende como organización del trabajo la combinación entre tecnología, sistemas, materiales y el trabajo con la finalidad de obtener un producto o un servicio determinado. Además se suma el diseño de la organización formal, procesos, normas y factores de talento humano y la cultura interna de la empresa.

Las personas presentan comportamientos que interaccionan las características propias y en la situación que se encuentran, la organización debe promover un ambiente laboral seguro y saludable.

Se considera que para la organización del trabajo es fundamental establecer autoridad, jerarquía, cadenas de mando, organigramas entre otros. La comunicación

es un factor importante dentro de la organización para mantener a flote la organización.

1.3 Riesgos laborales

Se entiende como riesgos laborales las posibilidades que un trabajador sufra de alguna enfermedad o accidente durante su actividad laboral, se considera como riesgo laboral las enfermedades profesionales y accidentes laborales.

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Afirman los elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo no deben llevar al olvido que su interés básico en salud laboral proviene de su inclusión como formas de riesgos laborales. El planteamiento básico y primero consiste en la evitación del riesgo y en la gestión del mismo (LPRL, art. 4. y art. 15). En este planteamiento están todos los tipos de riesgo y a todos afecta en la misma medida. El riesgo laboral se hace mayor cuando su objeto directo es la vida de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad se ha producido un desplazamiento importante hacia el sector terciario laboral que ha cambiado el perfil de riesgos aumentando los riesgos de origen organizacional y psicosocial. Todos los datos indican que son riesgos reales, inmediatos, a medio y largo plazo para la salud y para la vida de los trabajadores. Como riesgos reales deben tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales (P. 16).

Para los autores los riesgos laborales se han transformado en un sistema de protección cuyo objetivo es proteger a los trabajadores ante tipos de enfermedades o accidentes propios de su actividad laboral, la población trabajadora da la importancia necesaria a las consecuencias ocasionadas por las enfermedades de tipo laboral anteriormente no se lo hacía por desconocimiento.

1.4 Desempeño laboral

Es el rendimiento laboral y actuación que demuestra el trabajador en las actividades encomendadas que han sido designadas para la ejecución en el ambiente laboral. Otros autores como Milkovich y Boudrem. (1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Otra definición interesante es la que usa Chiavenato. I., (2000). 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. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (P. 359).

Se entiende como desempeño laboral donde el trabajador manifiesta las competencias laborales alcanzadas que contribuyen a alcanzar los resultados que la empresa espera, además se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo que sabe hacer, estando involucrado aptitudes, comportamiento y cualidades que se requieren en la empresa.

1.4.1 Factores de Desempeño Laboral

Según el blog de WorkMeter Optimiza la eficiencia de tu empresa, (2012), para evaluar el rendimiento laboral se debe considerar algunos factores que intervienen en

el desempeño laboral:

- **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica.
- **Adecuación / ambiente de trabajo:** es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que da mayores posibilidades de desempeñar el trabajo correctamente.
- **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.
- **Reconocimiento del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes.
- **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.
- **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. (P. S/N).

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.

1.4.2 Evaluación del Desempeño laboral

Para Torres, G. (2014), Desempeño Laboral. “Definición Operacional: La evaluación del desempeño son los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de

la organización, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal”. (P. S/N).

Según Psicología y empresa (2010), Factores más usados en la evaluación de desempeño. Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, por lo general estos factores son los siguientes:

- **Calidad de trabajo:** Se refiere al desarrollo de las actividades sin errores, prestación de servicios para satisfacer al cliente.
- **Cantidad de trabajo:** Se refiere a la cantidad de trabajo factor medible según el área y el tipo de actividad que desarrolla.
- **Conocimiento del puesto:** Considera el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo y las destrezas adquiridas.
- **Iniciativa:** Actúa sin necesidad de indicársele. Aporta con ideas y afronta los retos que se presenten.
- **Innovación y creatividad:** Va por delante de las tendencias y el objetivo es mejorar la capacidad de la planta o mejorar los niveles de productividad, etc.
- **Relaciones con los compañeros:** Es la cualidad de mantener adecuadas relaciones con subordinados, superiores y compañeros, o clientes internos y externos, con la finalidad de integrar al personal.
- **Liderazgo:** Es la autoridad que ejerce y los objetivos planteados que logra con su equipo de trabajo la forma como motiva al personal y alcanza los resultados, etc.
- **Responsabilidades:** Las obligaciones, el grado de cumplimiento con sus tareas, si asume sus obligaciones, actúa en beneficio de la organización.
- **Puntualidad:** Cumple con las tareas a él asignadas además de cumplir con los horarios de trabajo, así como su índice de asistencia e inasistencia. (P. 7-9).

La evaluación de desempeño laboral es una herramienta que permite determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, también permite detectar la existencia de problemas de los trabajadores en la empresa y ayuda a mejorar los resultados que se requieren y el talento humano recurso valioso que tiene la empresa.

1.4.3 Objetivos de la Evaluación de Desempeño

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

Brambila N., Guzmán E., Langarica A., Robles I. y Vásquez T. Propósito de la evaluación del desempeño humano, (2015).

Según Gibson (1997) indica:

- La evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativo 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”. (P. S/N).

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 determinar el nivel competitivo de la empresa cuyo objetivo es alcanzar la eficiencia.

1.4.4 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.

Según García. (2001). “Se define el desempeño 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 ésta mejora es con aprendizaje, mayor conocimiento y un sistema para que los trabajadores realicen de mejor manera sus tareas.

1.5 Valoración Crítica

Las empresas buscan la competitividad para mantenerse en el mercado es por ello que los directivos tienen interés en el desempeño laboral de los trabajadores, el mismo que está relacionado con los riesgos psicosociales, ambiente laboral y desempeño laboral dentro de la organización.

Los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo y condiciones de trabajo, pueden generar alteraciones en la conducta del trabajador por lo que puede desencadenar un mal funcionamiento en las facultades cognoscitivas si no es detectada a tiempo.

La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral está relacionado con la salud de los trabajadores, permite determinar no sólo aspectos negativos los mismos que son susceptibles de mejora, sino que además ayuda a evidenciar factores que se encuentran en valores aceptables y por lo tanto se debe felicitar al trabajador para que estos niveles se mantengan en la organización.

1.6 Análisis de Tendencias

La prevención en origen eliminación o control de los riesgos psicosociales es posible, se trata de identificar y discutir el origen de las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué aspectos de la organización del trabajo hay que cambiar y proponer soluciones.

Con el objetivo de evitar y/o controlar los riesgos psicosociales que puedan afectar a los trabajadores en su área de laboral se debe distribuir claramente las tareas y competencias, planificar los trabajos, entregar información adecuada en cantidad y calidad para viabilizar el trabajo de mejor manera, formar y seleccionar al trabajador según la actividad que vaya a desarrollar, adecuar el ritmo de trabajo a la formación y adiestramiento que haya recibido, distribuir correctamente las pausas de descanso, mejorar las condiciones del puesto de trabajo de acuerdo a los riesgos psicosociales, mantener el respeto al trabajador y a su integridad física y moral, intervenir periódicamente en su área de trabajo para mejorar el clima laboral a través de talleres de motivación y programas de integración grupal.

La presente investigación busca demostrar que la presencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de las instalaciones de Santo Domingo es un factor que incide en el normal desenvolvimiento del trabajador, para lo cual se propone un manual de prevención de riesgos con el objetivo de prevenir a futuro posibles riesgos en el área laboral y posteriormente mejorar el clima laboral mediante charlas de motivación.

1.7 Fundamentación de la Investigación

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ha puesto en conocimiento a los empleadores, organizaciones y empresas del sector público y privado, el decreto ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo, donde podemos citar el Título I, Disposiciones generales, Art. 1, que “Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo”.

Las empresas han mostrado importancia en el clima laboral permitiendo un mayor desempeño laboral y productividad relacionada con el recurso humano, para que un trabajador se sienta bien debe identificarse con su entorno y consigo mismo.

Varias investigaciones demuestran que el clima laboral es un factor esencial en el crecimiento de las empresas, al interactuar el trabajador con la empresa y las condiciones laborales son las adecuadas el personal se siente a gusto dentro de la organización y se optimiza el desempeño laboral.

Esta problemática puede ser solventada mediante procedimientos de evaluación como ISTAS 21, FPSICO 3.0, etc., proporcionando resultados fiables dependiendo de las medidas utilizadas.

El procedimiento de evaluación incluye información relativa a ciertas pautas según se obtenga los resultados, las recomendaciones pretenden ser orientativas y su implantación en la empresa estará vinculada a las necesidades de la organización.

Por tanto, comprenden aspectos de las condiciones ambientales, de la organización, de los sistemas de trabajo y de las relaciones humanas en el trabajo. Y pueden afectar, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

1.8 Bases Teóricas de la investigación

Según el Comité Mixto OIT/OMS, Departamento de Salud Ocupacional, Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. (2013). No se presta atención a este tipo de problemas sino en forma tardía cuando presentan signos manifiestos (ausencia injustificada, licencias, intoxicación alcohólica, agravamiento de reclamos y denuncia, entre otros). La preocupación por los factores psicosociales en el ámbito de trabajo supone un cambio a nivel de cultura laboral, donde se reconoce la incidencia de elementos que afectan su desempeño. Por ello, vigilar estos factores implica un cambio en la manera de abordar el trabajo y sus prácticas. (P. 9).

EP PETROECUADOR es una empresa hidrocarburífera encargada de la refinación, transporte y comercialización de combustibles, por ser una industria que por su ámbito de trabajo y operación puede ser catalogada de alto riesgo, es de interés la evaluación de los riesgos psicosociales a los trabajadores de las áreas operativas de las instalaciones del Terminal Santo Domingo mediante la aplicación del programa ISTAS 21 CoPsoQ, siendo una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología de prevención en salud mediante tres tipos de intervención: Primaria.- entrega de información destinado a mejorar la salud; Secundaria.- detectar la presencia de estrés y sus causas

enfocándose en la respuesta de los trabajadores y Terciaria.- implementar acciones destinadas a reparar daños provocados en los trabajadores.

1.9 Fundamento Legal

El Campo Legal está dado por Normativas Constitucionales, IESS, Convenios Internacionales, Normas Generales y Técnicas, la práctica de ésta disciplina contribuye en beneficio de los trabajadores.

- Constitución Política de la República del Ecuador
- Art. 326 establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”
- Art. 331 se expresa: 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.

1.9.1 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Decisión 584**, Capítulo III-Artículo 11 Literal b) y c). (P. 8)
- **Art. 11.-** 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. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:
- 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;

- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados.
- En la decisión 584 del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en el capítulo III – Artículo 11 literal b, se manifiesta que es necesario 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.
- **Resolución 957** Art. 1 literal b). (P. 6)
- Artículo 1.-Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:
- b) Gestión técnica: 1. Identificación de factores de riesgo 2. Evaluación de factores de riesgo 3. Control de factores de riesgo 4. Seguimiento de medidas de control.

1.9.1.1 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393)

- **Decreto 2393**, Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Art. 15. Numeral 2 literal a) y b). (P. 12)
- Art. 15.- De la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Reformado por el Art. 9 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88)

- 2. (Reformado por el Art. 11 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes:
 - a) Reconocimiento y evaluación de riesgos
 - b) Control de Riesgos profesionales

1.9.2 Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo SART

- **Resolución CD333**, Capitulo II, Art. 09, Gestión Técnica Numeral 2 Gestión Técnica. (P. 12)
- Art. 9.- Auditoría del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las Empresas/Organizaciones.- La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- El profesional responsable de la auditoría de riesgos del trabajo, deberá recabar las evidencias del cumplimiento de la normativa técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, auditando los siguientes requisitos técnicos legales aplicables.
- **No. 2 Gestión Técnica.-** La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional deberá realizarse por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de SST, debidamente calificado.
- La gestión técnica considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexposados entre otros.

La Resolución CD333 del 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.

- **Resolución No C.D. 390**, Capítulo I, Art. 12, Generalidades sobre el seguro de riesgos en el trabajo. (P. 7).
- **Art. 12.-Factores de Riesgo.-** Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial. (P. 7).
- **Art. 14.-Parámetros Técnicos para la Evaluación de Factores de Riesgo.-** Las unidades del Seguro General de Riesgos del Trabajo utilizarán estándares y procedimientos ambientales y/o biológicos de los factores de riesgo contenidos en la ley, en los convenios internacionales suscritos por el Ecuador y en las normas técnicas nacionales o de entidades de reconocido prestigio internacional. (P. 8).

- **Resolución No C.D. 390**, Capítulo VI, Art. 50, Prevención de riesgos del trabajo. (P. 18).
- **Art. 50.-Cumplimiento de Normas.-** Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo. (P. 18).

1.10 Hipótesis y Determinación de Variables

1.10.1 Hipótesis

¿Los riesgos psicosociales afectan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles Santo Domingo de EP PETROECUADOR?

1.10.2 Determinación de Variables

Variable: Es un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente.

Se encuentran determinadas 2 variables:

- Variable Independiente: Factores de riesgo psicosocial
- Variable Dependiente: Afectación en el Desempeño Laboral

1.10.3 Operacionalización de variables

Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores. El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso.

Para realizar el estudio de los factores de riesgo psicosocial y su afectación en el desempeño laboral se utilizará la herramienta para la evaluación y prevención de los

riesgos psicosociales en el trabajo el método ISTAS21 (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en el manual del método.

Tabla 2. Operacionalización Variable Independiente

Concepto	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Riesgos Psicosociales son las interacciones negativas, ambiente laboral, características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores y su situación personal fuera del trabajo.	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Entrevista	Cuestionarios Ista21
		Exigencias cognitivas		
		Exigencias emocionales	Encuesta	
		Exigencias de esconder emociones		
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Exigencias sensoriales	Entrevista Encuesta	
		Influencia en el trabajo		
		Posibilidades de desarrollo		
		Control sobre el tiempo de trabajo		
		Sentido del trabajo		
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Integración en la empresa	Entrevista Encuesta	
		Previsibilidad		
		Claridad de rol		
		Conflicto de rol		
		Calidad de liderazgo		
		Refuerzo		
		Apoyo social		
	Compensaciones	Posibilidades de relación social	Entrevista Encuesta	
Sentimiento de grupo				
Inseguridad en el trabajo				
	Estima	Entrevista Encuesta	Cuestionarios Ista21	

Tabla 3. Operacionalización Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE: AFECTACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL				
Concepto	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	
Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Satisfacción con el trabajo	Nivel de pertinencia	Encuesta	Cuestionario
		Condiciones laborales	Encuesta	Cuestionario
		Factores motivacionales	Encuesta	Cuestionario
		Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

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

2.1 Paradigma Crítico

Para realizar la investigación se asume 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 del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR 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 éste 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 del Terminal de Combustibles de Santo Domingo se puede 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 lo 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 identificado y evaluado 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 de la investigación

La presente investigación se basa en un estudio de campo en las diferentes áreas de trabajo del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR, lo cual permitirá obtener información verás a partir de la modalidad bibliográfica y de campo.

2.3.1 Modalidad bibliográfica

Arias. (2000). Como en toda investigación, el propósito de esta modalidad es el aporte de nuevos conocimientos y técnicas que el estudiante, profesional o investigador deben poseer para:

- Usar habitualmente la biblioteca y sus fuentes,
- Hacer pesquisas bibliográficas, y
- Escribir documentos científicos, (P.27).

Para realizar la investigación se utilizará la información de investigaciones anteriores, Notas Técnicas de Prevención NTP 702 y NTP 906, Reglamento Interno de Seguridad y Salud de EP PETROECUADOR que ayudarán a determinar los riesgos y a sugerir un nuevo procedimiento de prevención.

2.3.2 Modalidad de campo

Consiste en analizar una situación en el lugar real donde se desarrollan los hechos investigados. La investigación se realizará en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR, donde se evaluará a los trabajadores en las diferentes áreas que conforma el Terminal como es: Intendencia, Terminal de combustibles, Mantenimiento, Sala de Operaciones, Laboratorio, Cáterin, Seguridad Física y Obra Civil Menor, dónde encontramos a los trabajadores expuestos a éste tipo de riesgos psicosociales.

2.4 Tipo de investigación

El estudio que se lleva a cabo es cuantitativo, para el mismo se procederá a tomar datos de una encuesta realizada, este medio es una herramienta que permite recopilar información y así estudiar la relación existente entre variables.

Sampieri, (2013). El tipo de investigación a utilizar en el desarrollo de la investigación es: Descriptiva y Explicativa.

2.4.1 Investigación Aplicada

Según lo indica Sabino, C. (1996). Este tipo de investigación también recibe el nombre de práctica o empírica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. En el tema de tesis a desarrollar se utilizará la investigación aplicada puesto que el objetivo es encontrar una solución a los problemas psicosociales detectados en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo.

2.4.2 Investigación Descriptiva

El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

En la investigación se aplicará un estudio descriptivo que permite poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor para darle solución al problema a través de información obtenida de la Institución, es decir se utilizará primeramente una cantidad de encuestas que será utilizada para una prueba piloto y luego la encuesta fuerte que será tomada a toda la muestra.

2.4.3 Investigación Explicativa

Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa-efecto. En este punto se responderá a las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales relacionados entre variables, es decir se conocerá los factores que influyen en un desempeño laboral positivo o negativo.

2.5 Metodología de la Investigación

Según Bunge, M. (2003). El tipo de metodología a utilizar en la presente investigación es: Metodología experimental y no experimental.

2.6.1 Metodología Experimental

En este caso el investigador controla la variable independiente y la conformación de los grupos que necesita para el estudio.

2.6.2 Metodología no Experimental

Son aquellas donde el investigador no tiene el control sobre la variable independiente, ni conforma los grupos de estudio. La variable independiente (el fenómeno) ya ha ocurrido cuando el investigador hace el estudio son investigaciones exposfacto (después del hecho). A este tipo pertenecen: La encuesta social, el estudio de casos, el estudio de cohortes.

El estudio corresponde a una investigación de tipo explicativo, se busca el porqué de una situación estableciendo relaciones de causa y efecto entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, por lo que se tratará también de un diseño descriptivo que permitirá identificar las relaciones existentes entre variables.

Para determinar la relación entre variables se partirá de una encuesta, la misma será filtrada a través del programa estadístico SPSS el cual permitirá conocer las correlaciones e interpretar sus resultados.

2.7 Unidad de estudio

La presente investigación utiliza como población al personal del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la empresa EP PETROECUADOR de la provincia de los Tsáchilas. Según Cárdenas. (1974). "Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común".

2.8 Población

La población a considerar para la presente investigación son todos los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR un total de 32 funcionarios.

Tabla 4. Población del Terminal Santo Domingo

AREA	No. TRABAJADORES	HOMBRE	MUJER
Intendencia	2	1	1
Mantenimiento	5	5	0
Operaciones	7	7	0
Laboratorio	1	0	1
Terminal	3	3	0
Sucursal	5	2	3
Seguridad Física	2	2	0
Seguridad Industrial y Mitigación	5	5	0
Cuadrilla	2	2	0
TOTAL	32	27	5

2.9 Técnicas, Métodos e Instrumentos

2.9.1 Métodos

Método Inductivo: Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización y la contrastación.

Bernal. (2010). Consiste en la utilización de razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general. Para este caso las encuestas serán una herramienta válida para medir las variables existentes en este estudio.

2.9.2 Técnicas de Investigación

Las técnicas utilizadas en la presente investigación son: observación y encuesta (cuestionario).

2.9.2.1 Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Es una herramienta que facilitará la interpretación corporal del trabajador y para su posterior análisis.

Para realizar la evaluación del tema de investigación se estructura un sistema de procedimientos que abarca la recolección de datos, sugerencias para solucionar los problemas encontrados y diseñar una propuesta viable para para la presente investigación, a partir del cuestionario ISTAS 21.

Los instrumentos a considerar se detallan a continuación:

- Cuestionario ISTAS 21 CoPsoQ

Cuestionario ISTAS 21 CoPsoQ

El cuestionario ISTAS 21 sirve para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo

relacionadas con las diferentes áreas del Terminal de Combustibles Santo domingo de la EP PETROECUADOR que pueden representar un riesgo para la salud, los resultados obtenidos servirán para mejorar las condiciones laborales, es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. El método es una herramienta de medida de prevención, es confidencial y sus respuestas son anónimas, la interpretación de los resultados se lo realiza por personas ajenas a la empresa, además se pretende obtener una visión de los factores de riesgo psicosocial.

2.10 Procedimiento de la Investigación

En esta investigación se realizó los siguientes procedimientos:

- Determinación de la población de estudio total 32 trabajadores.
- Revisión y análisis de las diferentes áreas del Terminal de Combustibles Santo Domingo, para lo cual se utilizó la visita y entrevista a fin de establecer las condiciones donde se desenvuelve el trabajador.
- Se identificó y operacionalizó las variables del proyecto de investigación de los factores de riesgo psicosocial, información para el formulario ISTAS 21 CoPsoQ.
- Generación de la encuesta, configuración de la empresa EP PETROECUADOR en la aplicación informática ISTAS 21 CoPsoQ, que consta cuatro ítems, el primero se basa en datos personales y domestico familiar, el segundo sobre salud y bienestar familiar, el tercero sobre empleo actual y condiciones de trabajo y el cuarto sobre las exigencias del trabajo dando un total de 38 preguntas. Las preguntas de la encuesta generada son de carácter objetivo, cerradas dicotómicas (sí o no), varias alternativas de respuesta, ordenadas por intensidad, escala de Likert.
- Visita personalizada al funcionario para llenar la encuesta.

- Recepción de la encuesta, revisión de la información.
- Tabulación de la información.
- Análisis e interpretación de datos para la presentación de resultados.

En función a los objetivos planteados en la investigación se pudo identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo, tomando en consideración las dimensiones: Ritmo de trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo e influencia, aplicando como técnica el cuestionario que se generó en las áreas de trabajo consideradas.

Para la recopilación de la información de campo se utilizó la metodología ISTAS 21 CoPsoQ, que facilitó la localización de los problemas de exposición y las posibles soluciones preventivas adecuadas.

Evaluación de la información proporcionada por la herramienta ISTAS 21 mediante el análisis de las 20 dimensiones, lo cual permitió obtener el informe preliminar del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR.

Además se determina que la incidencia de los riesgos psicosociales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR es más desfavorable.

Para mejorar las variables encontradas cuyos valores son altos en el resultado obtenido en el programa ISTAS 21, se considera mediante una propuesta la elaboración de un Plan de gestión de Prevención de Riesgos para prevenir los riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral en el Terminal de Combustibles de EP PETROECUADOR y mitigarlo a tiempo.

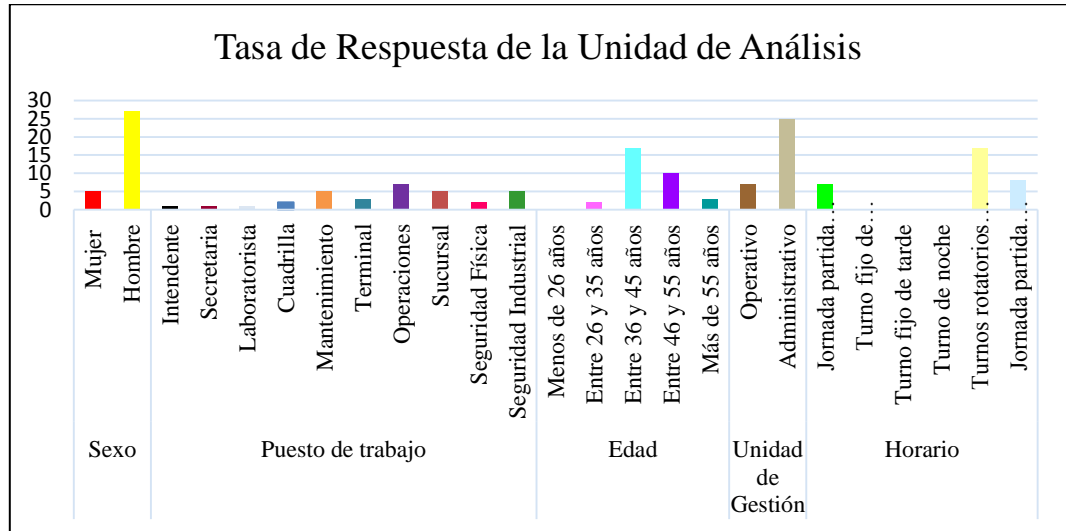
La respuesta del cuestionario fue voluntario y contestaron 32 trabajadores. A continuación se detalla la tasa de respuesta de las unidades de análisis de sexo, puesto de trabajo, edad, unidad de gestión y días de la semana laborables.

Tabla 5. Tasa de Respuesta de la Unidad de Análisis

Unidad de análisis	Variable	Frecuencia
Sexo	Mujer	5
	Hombre	27
Puesto de trabajo	Intendente	1
	Secretaria Intendencia	1
	Laboratorista	1
	Cuadrilla	2
	Mantenimiento	5
	Terminal	3
	Operaciones	7
	Sucursal	5
	Seguridad Física	2
	Seguridad Industrial	5
	Edad	Menos de 26 años
Entre 26 y 35 años		2
Entre 36 y 45 años		17
Entre 46 y 55 años		10
Más de 55 años		3
Unidad de gestión	Operativo	7
	Administrativo	25
Horario	Jornada partida (mañana y tarde)	7
	Turno fijo de mañana	0
	Turno fijo de tarde	0
	Turno fijo de noche	0
	Turnos rotatorios con el de noche	17
	Jornada partida (mañana y noche)	8

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 5. Tasa de Respuesta de la Unidad de Análisis



CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presenta los resultados preliminares del análisis de la investigación, para el análisis de la información se identificó los riesgos psicosociales para lo cual se utilizó el cuestionarios ISTAS 21 CoPsoQ, posteriormente se procedió a evaluar la información obtenida de las 20 dimensiones para determinar la incidencia y su afectación en el desempeño laboral de los trabajadores en las instalaciones del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la EP PETROECUADOR. La información permitió relacionar la problemática de la investigación y comprobar la hipótesis planteada, además permite diseñar el plan de gestión de prevención de riesgos psicosociales.

3.1 Presentación de Resultados

Se presenta los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a 32 trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la EP PETROECUADOR, el método de evaluación de riesgos psicosociales se lo ejecutó como se detalla a continuación en la Tabla No. 6.

Tabla 6. Fases de Aplicación

Fase 1. Actividades pre evaluación	
1	Presentación del método al Intendente del Poliducto
2	Identificación de las áreas y puestos de trabajo
3	Adaptación del cuestionario ISTAS 21 a las necesidades
4	Generación del cuestionario ISTAS 21
Fase 2. Evaluación y análisis del riesgo psicosocial	
1	Información y difusión del cuestionario ISTAS 21
2	Entrega personalizada del cuestionario ISTAS 21
3	Recogida del cuestionario ISTAS 21
4	Información de datos
5	Análisis de datos
6	Ingreso de datos en la herramientas ISTAS 21
7	Realización del informe preliminar
8	Interpretación de resultados
9	Presentación
Fase 3. Desarrollo de propuestas	
1	Exposición problemática
2	Propuesta de medidas preventivas
3	Aprobación y priorización
4	Entrega de informe

3.1.1 Tasa de respuesta

En la tabla No. 5 se observa la distribución para 32 trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR es del 100,0% (contestaron 32 trabajadores/as), la distribución según el género 5 mujeres y 27 hombres, puesto de trabajo, edad, unidad de gestión y jornada de trabajo tal como se observa en la Tabla No. 5 (P. 94).

3.1.2 Condiciones de Trabajo

Las tablas que se explican a continuación dan indicios sobre las condiciones de trabajo que pueden dar origen a las exposiciones detectadas como problemáticas en la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR.

3.1.2.1 Características sociodemográficas

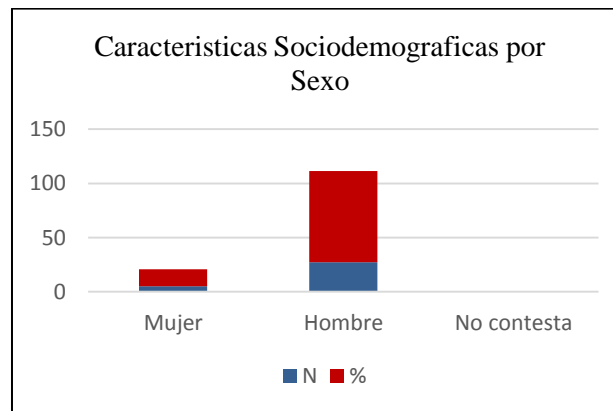
A) POR SEXO

Tabla 7. Características Sociodemográficas por Sexo

SEXO	N	%
Mujer	5	15,63
Hombre	27	84,37
No contesta	0	0

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 6. Características Sociodemográficas por Sexo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 7 señala que la mayoría del personal que trabaja en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo son hombres con un 84.37%, y las mujeres con el 15.63%.

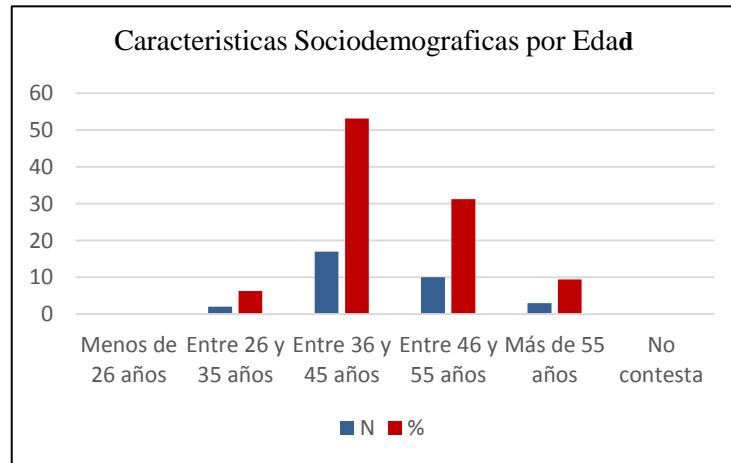
B) POR EDAD

Tabla 8. Características Sociodemográficas por Edad

Qué edad tienes?	N	%
Menos de 26 años	0	0
Entre 26 y 35 años	2	6,25
Entre 36 y 45 años	17	53,13
Entre 46 y 55 años	10	31,25
Más de 55 años	3	9,37
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 7. Características Sociodemográficas por Edad



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 8 manifiesta que la edad de los trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo, se encuentra en el 53.13 % en edades entre 36 y 45 años, seguida del 31.25% comprendido entre 46 y 55 años, lo cual quiere decir que el personal es relativamente joven.

3.1.2.2 Distribución por unidad de gestión y puesto de trabajo

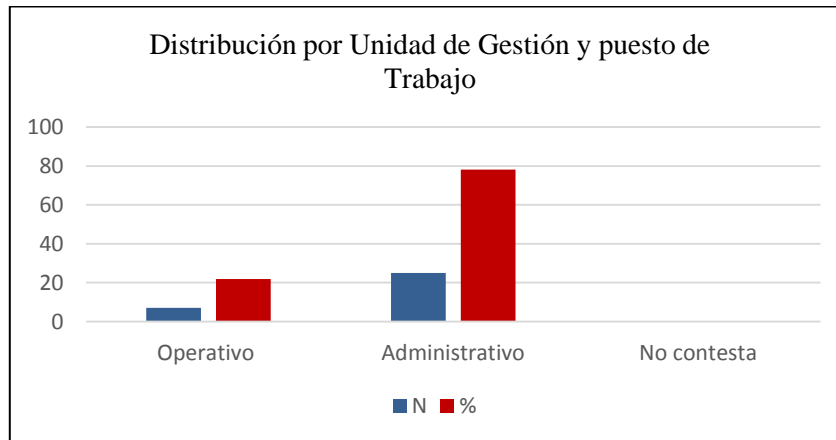
A) UNIDAD DE GESTIÓN

Tabla 9. Distribución por Unidad de Gestión y puesto de Trabajo

Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad	N	%
Operativo	7	21,8
Administrativo	25	78,12
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 8. Distribución por Unidad de Gestión y puesto de Trabajo



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 9 indica el 21.8% de los trabajadores es administrativo y el 78.12% es operativo distribuido en las diferentes áreas del Terminal.

B) PUESTO DE TRABAJO

PREGUNTA No. 1

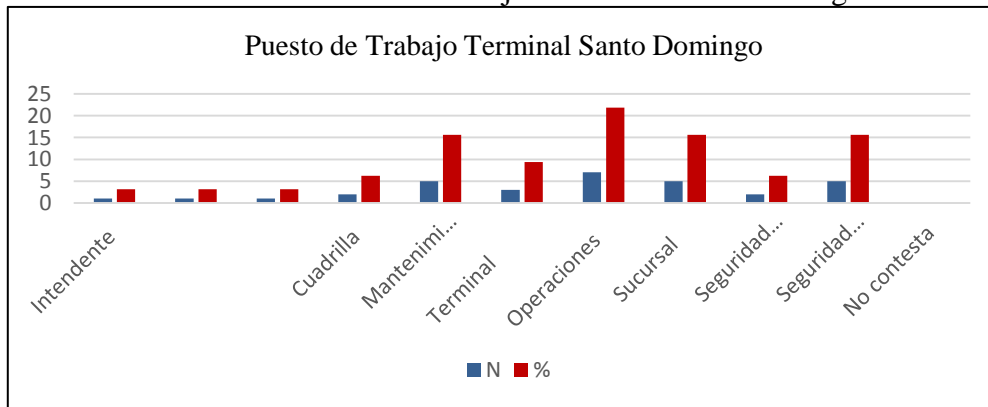
Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 6 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalo

Tabla 10. Puesto de Trabajo Terminal Santo Domingo

Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 6 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálalo	N	%
Intendente	1	3.12
Secretaria Intendencia	1	3.12
Laboratorista	1	3.12
Cuadrilla	2	6.25
Mantenimiento	5	15.63
Terminal	3	9.37
Operaciones	7	21.88
Sucursal	5	15.63
Seguridad Física	2	6.25
Seguridad Industrial	5	15.63
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 9. Puesto de Trabajo Terminal Santo Domingo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 10 señala 21.88% pertenece a Operaciones, Mantenimiento 15.63%, Seguridad Industrial y Sucursal 15.63%, 9.37% en el Terminal, 6.25% Seguridad Física y Cuadrilla y 3.12% Intendencia, Secretaría y Laboratorio.

3.1.2.3 Características de la contratación

A) RELACIÓN LABORAL

PREGUNTA No. 2

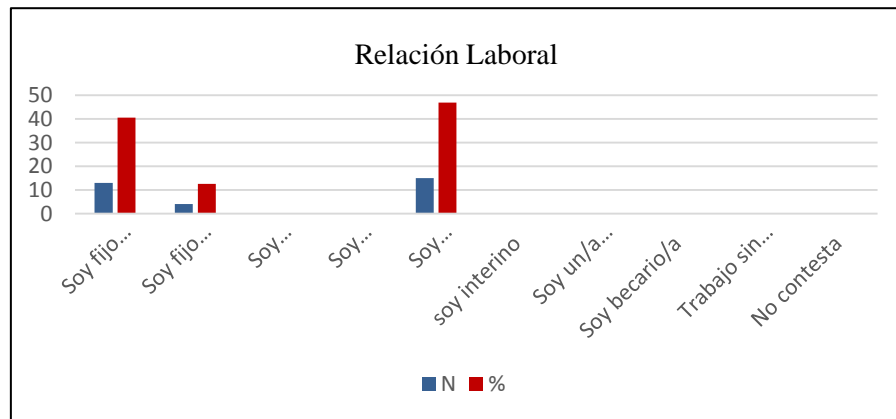
Qué tipo de relación laboral tienes con la Empresa Pública EPP

Tabla 11. Relación Laboral

Qué tipo de relación laboral tienes con la Empresa Pública EPP	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido)	13	40,6
Soy fijo discontinuo	4	12,5
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación en prácticas)	0	0
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0
Soy funcionario	15	46,9
soy interino	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
Soy becario/a	0	0
Trabajo sin contrato	0	0
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 10. Relación Laboral



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 11 señala el 40.6 % de los trabajadores tienen contrato fijo, es decir, son obreros, el 46.9% son servidores públicos y el 12.5% pertenecen a la Cuadrilla y Seguridad Física.

B) POR ANTIGÜEDAD

PREGUNTA No. 3

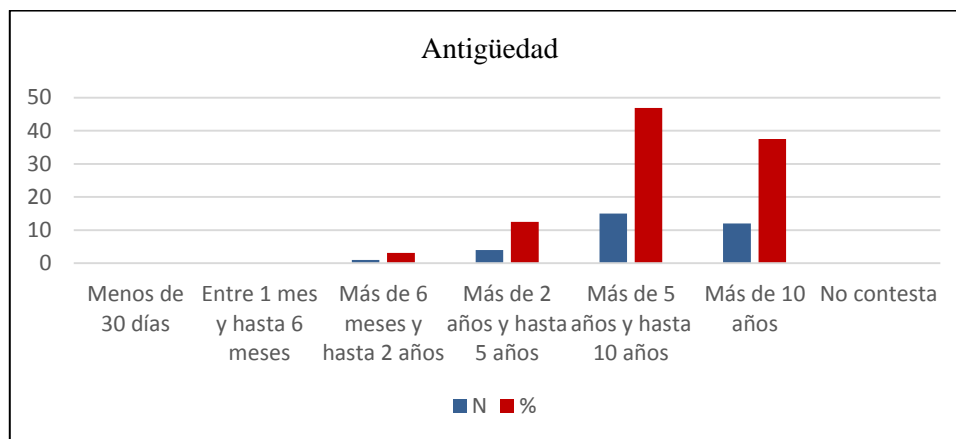
Cuanto tiempo llevas trabajando en EPP

Tabla 12. Antigüedad

Cuanto tiempo llevas trabajando en EPP	N	%
Menos de 30 días	0	0
Entre 1 mes y hasta 6 meses	0	0
Más de 6 meses y hasta 2 años	1	3,1
Más de 2 años y hasta 5 años	4	12,5
Más de 5 años y hasta 10 años	15	46,9
Más de 10 años	12	37,5
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 11. Antigüedad



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 12 indica que el 3.1% de los trabajadores encuestados laboran EP PETROECUADOR entre 6 meses hasta 2 años, el 12.5% se encuentra entre 2 y 5 años, el 46.9% labora entre los 5 y 10 años y el 37.5% del personal tiene más de 10 años de trabajo en la empresa.

3.1.2.4 Características de la Jornada

A) POR HORAS TRABAJADAS

PREGUNTA No. 4

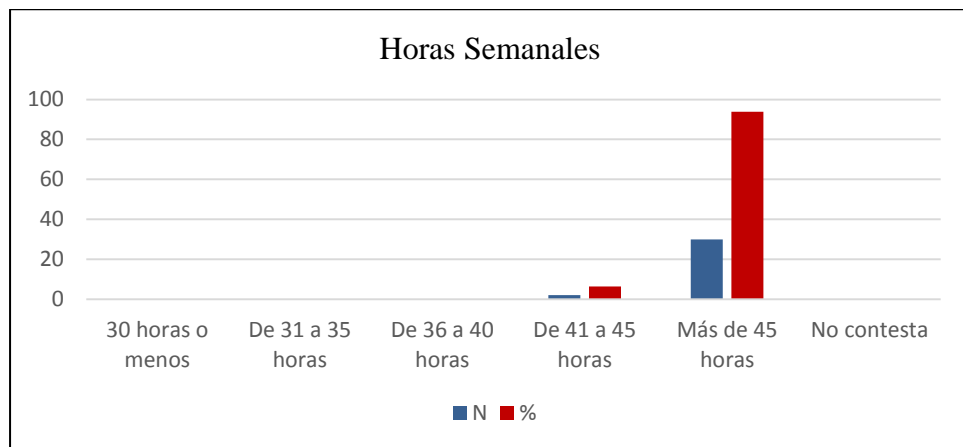
Habitualmente ¿Cuántas horas trabajas a la semana para EP PETROECUADOR

Tabla 13. Horas Semanales

Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para EPP	N	%
30 horas o menos	0	0
De 31 a 35 horas	0	0
De 36 a 40 horas	0	0
De 41 a 45 horas	2	6,3
Más de 45 horas	30	93,8
No contesta	0	0

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 12. Horas Semanales



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 13 Señala que el 6.3% del personal encuestado trabaja de 41 a 45 horas semanales porque es personal administrativo y el 93.8% del personal trabaja más de 45 horas porque es personal operativo y labora bajo la modalidad de turnos, 8X6 y 10X5.

B) **POR HORAS TRABAJADAS**

PREGUNTA No. 5

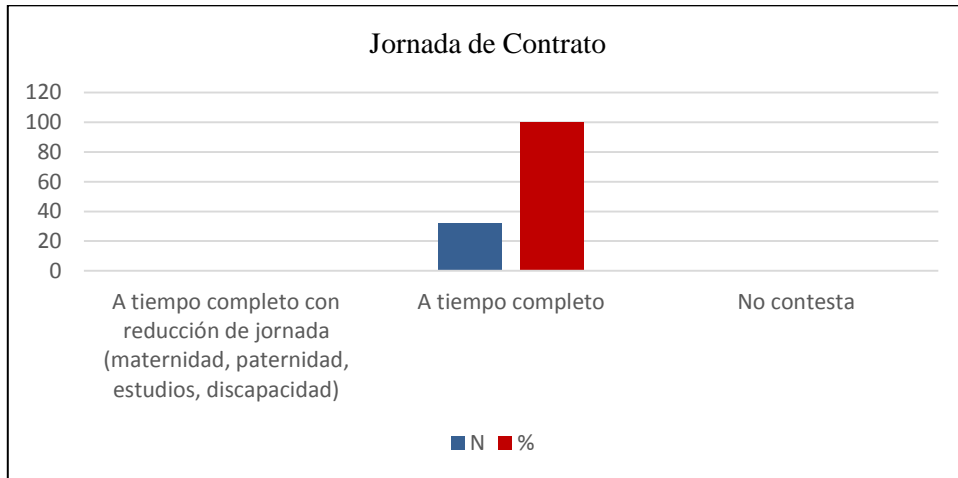
Tu contrato es

Tabla 14. Jornada de Contrato

Tu contrato es	N	%
A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)	0	0
A tiempo completo	32	100.0
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 13. Jornada de Contrato



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 14 se aprecia que el 100% de los trabajadores tiene contrato a tiempo completo sea administrativo u operativo.

C) **POR DÍAS LABORABLES**

PREGUNTA No. 6

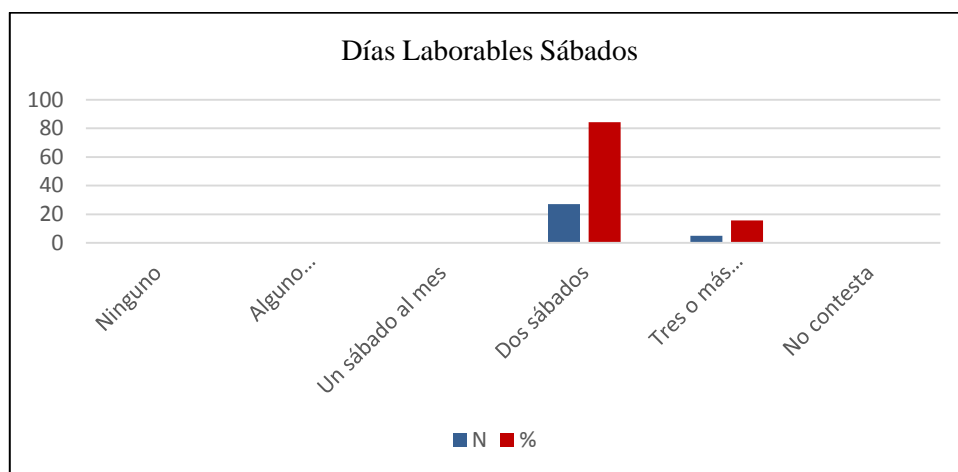
Habitualmente ¿Cuántos sábados al mes trabajas?

Tabla 15. Días Laborables Sábados

Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas	N	%
Ninguno	0	0.0
Alguno excepcionalmente	0	0.0
Un sábado al mes	0	0.0
Dos sábados	27	84.4
Tres o más sábados al mes	5	15.6
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 14. Días Laborables Sábados



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 15 señala que el 84.4% de los trabajadores laboran dos sábados y el 15.6% trabajan tres o más sábados, esto se debe a la modalidad de turnos 8X6 para Mantenimiento, Laboratorio, MOPRO y Sucursal o en la modalidad de 10X5 para el área de Operaciones.

PREGUNTA No. 7

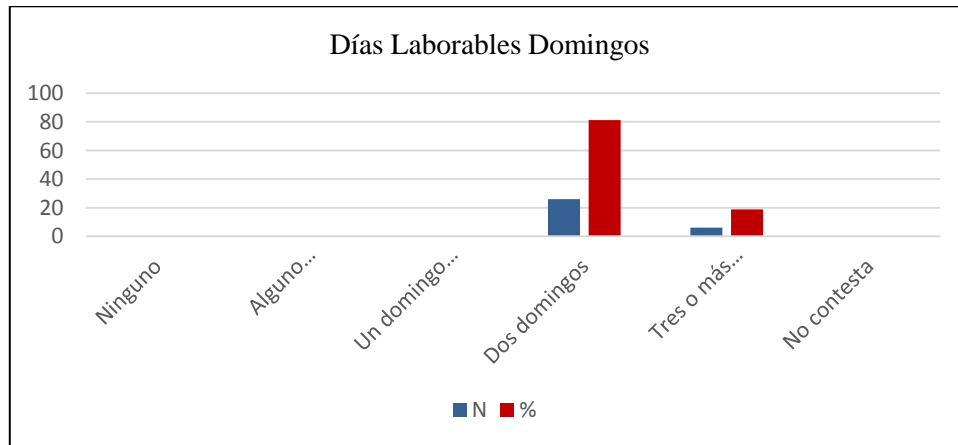
¿Cuántos domingos al mes trabajas?

Tabla 16. Días Laborables Domingos

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas	N	%
Ninguno	0	0.0
Alguno excepcionalmente	0	0.0
Un domingo al mes	0	0.0
Dos domingos	26	81.3
Tres o más domingos al mes	6	18.8
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 15. Días Laborables Domingos



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 16 indica que el 81.3% de los trabajadores labora dos domingos al mes y el 18.8% de los trabajadores labora tres o más domingos al mes, en vista que trabajan en la modalidad de turnos de 8X6 para Mantenimiento, Laboratorio, MOPRO y Sucursal y modalidad 10X5 para el área de Operaciones.

D) POR CAMBIOS DE DÍAS LABORABLES

PREGUNTA No. 8

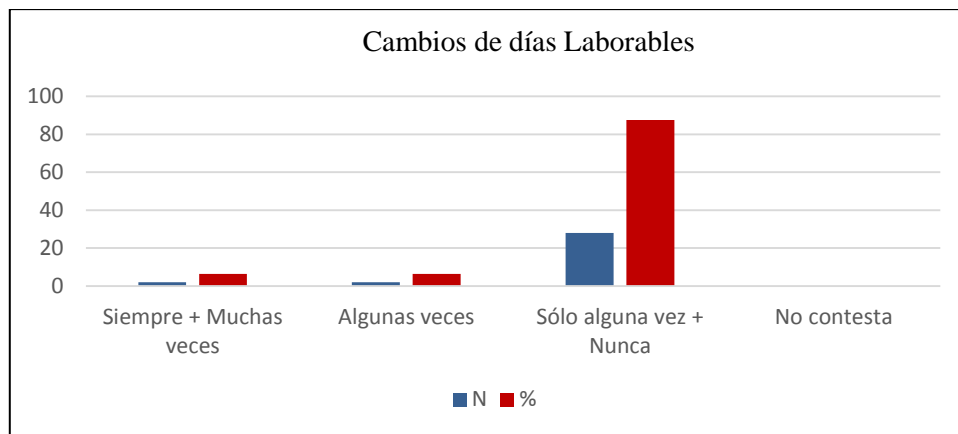
Con que frecuencia te cambian la hora de entrada y salida a los días que tienes establecido trabajar.

Tabla 17. Cambios de días Laborables

Con que frecuencia te cambian la hora de entrada y salida a los días que tienes establecido trabaja	N	%
Siempre + Muchas veces	2	6,3
Algunas veces	2	6,3
Sólo alguna vez + Nunca	28	87,5
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 16. Cambios de días Laborables



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 17 señala que el 6.3% del personal encuestado siempre o muchas veces le cambian la hora de entrada y salida, de igual manera el 6.3% considera que algunas veces le han cambiado la hora de entrada y salida del lugar de trabajo, y el 87.5% de los trabajadores solo alguna vez o nunca le han cambiado la hora de ingreso y salida del Terminal.

E) **POR HORARIO DE TRABAJO**

PREGUNTA No. 9

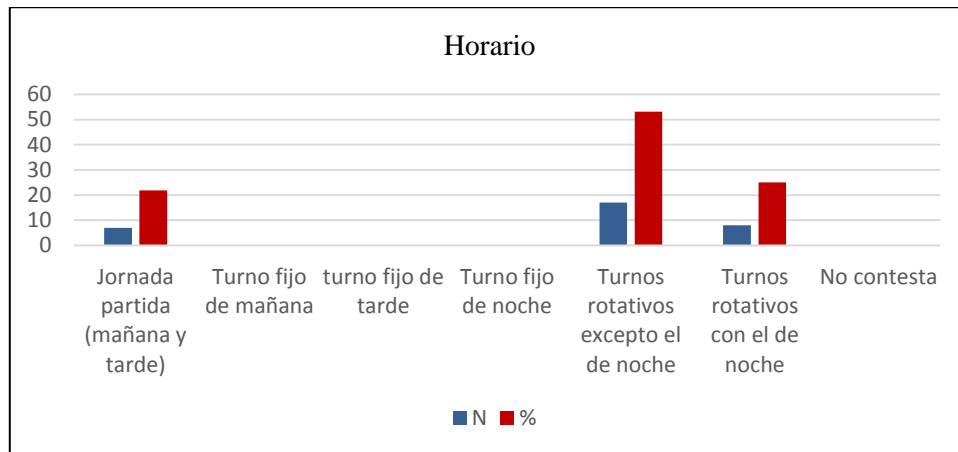
Cuál es tu horario de trabajo

Tabla 18. Horario

Cuál es tu horario de trabajo	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	7	21,9
Turno fijo de mañana	0	0
turno fijo de tarde	0	0
Turno fijo de noche	0	0
Turnos rotativos excepto el de noche	17	53,1
Turnos rotativos con el de noche	8	25
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 17. Horario



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 18 considera el 53.1% del personal trabaja en la modalidad de turnos rotativos excepto el de la noche labora en un horario 8X6 y 5X2, el 25% del personal labora bajo la modalidad 10X5, es decir, trabajan 5 noches en el turno y 5 días en el día y 5 días de descanso.

F) **POR ADAPTABILIDAD DE LA JORNADA**

PREGUNTA No. 10

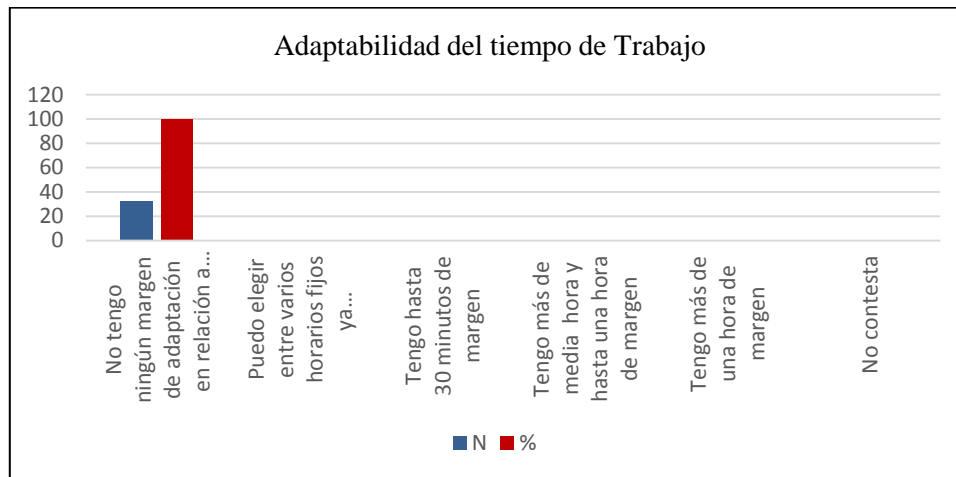
Que margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida

Tabla 19. Adaptabilidad del tiempo de Trabajo

Que 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	32	100
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0
Tengo más de una hora de margen	0	0
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 18. Adaptabilidad del tiempo de Trabajo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 19 considera el 100% del personal que trabaja en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo, no tiene margen de adaptación a la entrada y salida, el registro de asistencia es de manera computarizada.

3.1.2.5 Características de la jornada funcional

G) POR MOVILIDAD FUNCIONAL

PREGUNTA No. 11

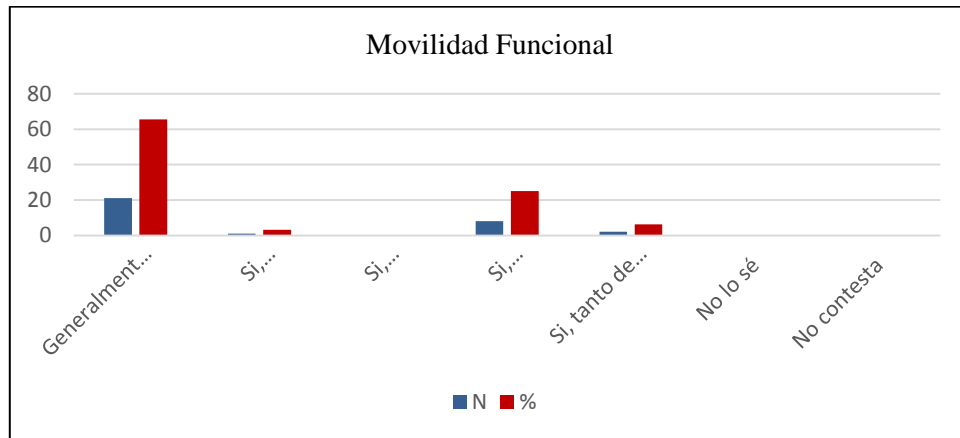
Realizas tareas de distintos puestos de trabajo

Tabla 20. Movilidad Funcional

Realizas tareas de distintos puestos de trabajo	N	%
Generalmente no	21	65,6
Si, Generalmente de nivel superior	1	3,1
Si, Generalmente de nivel inferior	0	0
Si, Generalmente del mismo nivel	8	25
Si, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	2	6,3
No lo sé	0	0
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 19. Movilidad Funcional



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 20 señala el 65.6% del personal encuestado generalmente no realiza tareas de otras áreas, el 25% de los trabajadores realiza tareas de otros puestos del mismo nivel cuando los trabajadores reemplazan a su par funcional por calamidad doméstica, vacaciones, capacitación.

H) POR PARTICIPACIÓN DIRECTA CONSULTIVA

PREGUNTA No. 12

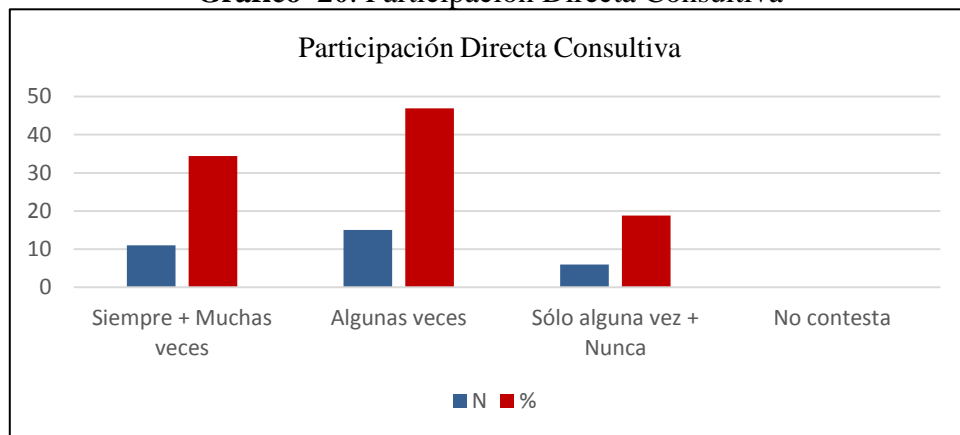
En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

Tabla 21. 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	11	34,4
Algunas veces	15	46,9
Sólo alguna vez + Nunca	6	18,8
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 20. Participación Directa Consultiva



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 21 Considera el 34.4% de los trabajadores siempre o muchas veces el Jefe le ha consultado sobre cómo mejorar su trabajo, el 46.9% considera que algunas veces se le consulta como mejorar el servicio y el 18.8% manifiesta que solo alguna vez o nunca el Jefe le ha consultado la forma de realizar alguna mejora.

3.1.2.6 Características en relación con el salario

I) EL SALARIO QUE SE PRESENTA

PREGUNTA No. 13

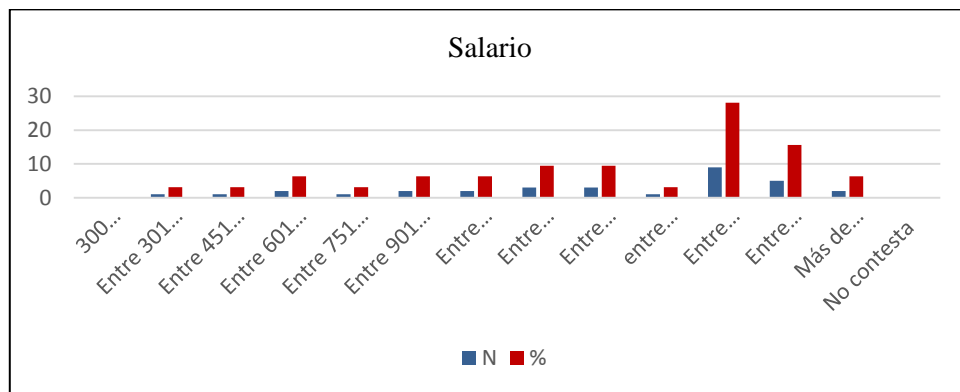
Aproximadamente ¿cuánto cobras al mes?

Tabla 22. Salario

Aproximadamente ¿cuánto cobras al mes?	N	%
300 dólares o menos	0	0
Entre 301 y 450 dólares	1	3,1
Entre 451 y 600 dólares	1	3,1
Entre 601 y 750 dólares	2	6,3
Entre 751 y 900 dólares	1	3,1
Entre 901 y 1200 dólares	2	6,3
Entre 1201 y 1500 dólares	2	6,3
Entre 1501 y 1800 dólares	3	9,4
Entre 1801 y 2100 dólares	3	9,4
entre 2101 y 2400 dólares	1	3,1
Entre 2401 y 2700 dólares	9	28,1
Entre 2701 y 3000 dólares	5	15,6
Más de 3000 dólares	2	6,3
No contesta	0	0

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 21. Salario



Fuente: Cuestionario ISTAS 21

Análisis: En la Tabla No. 22 el 28.1% percibe un sueldo entre los 2401 y 2700 dólares, el 15.6% percibe un salario entre los 2701 y 3000 dólares (Jefes), el 9.4% se encuentra entre los 1501 y 2100 dólares, el 3.1% los 301 y 1500 dólares.

J) **TRABAJO-SALARIO**

PREGUNTA No. 14

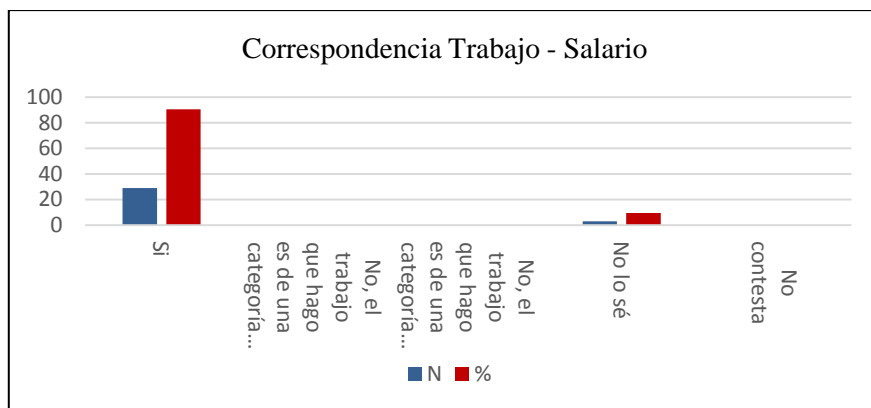
El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

Tabla 23. Correspondencia Trabajo - Salario

El trabajo que realiza se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Si	29	90,6
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
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO: trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	0	0
No lo sé	3	9,4
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 22. Correspondencia Trabajo - Salario



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 23 Determinó que el 90.6% del personal encuestado si está de acuerdo con el grupo profesional en el que fue asignado por Talento Humano, el 9.4 % considera que no lo sabe.

K) COMPOSICIÓN DEL SALARIO

PREGUNTA No. 15

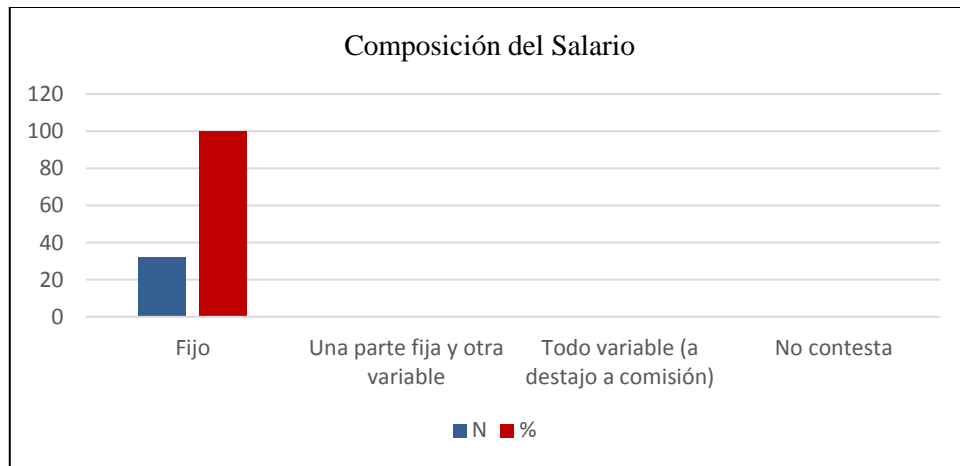
Tu salario es:

Tabla 24. Composición del Salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	32	100
Una parte fija y otra variable	0	0
Todo variable (a destajo a comisión)	0	0
No contesta	0	0

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 23. Composición del Salario



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 24 Determinó que el 100% de los trabajadores considera que la composición del salario es fijo.

L) PROMOCIÓN

PREGUNTA No. 16

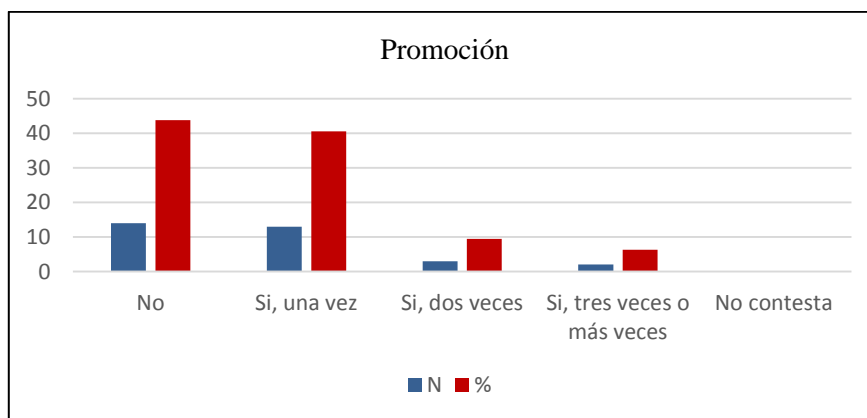
Desde que entraste en EPP ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

Tabla 25. Promoción

Desde que entraste en EPP ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	14	43,8
Si, una vez	13	40,6
Si, dos veces	3	9,4
Si, tres veces o más veces	2	6,3
No contesta	0	0
Total	32	100

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 24. Promoción

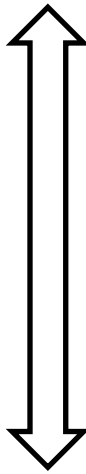


Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: En la Tabla No. 25 Determinó que el 43.8% de los trabajadores considera que desde que entró a EP PETROECUADOR no ha ascendido de cargo, el 40.6% de los trabajadores si ascendió de puesto de trabajo, el 9.4% dos veces fue ascendido y el 6.3% tres veces o más fue ascendido de puesto de trabajo.

3.1.3 Prevalencia de la Exposición

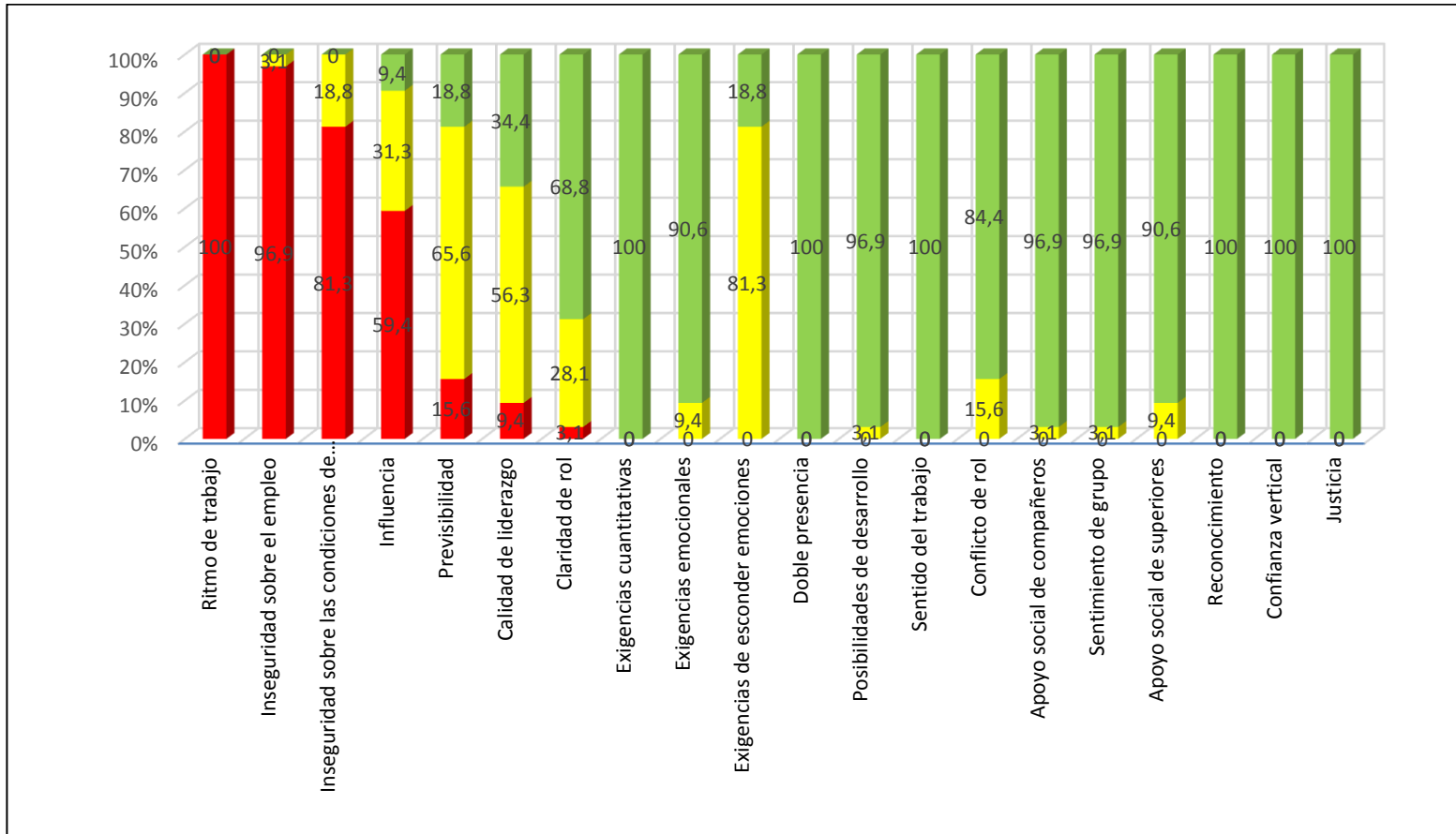
Tabla 26. Exposiciones Ordenadas en EP PETROECUADOR en función del porcentaje de Trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
<p style="text-align: center;">MAS PROBLEMATICAS</p>  <p style="text-align: center;">MENOS PROBLEMATICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Inseguridad sobre el empleo	96.9	3.1	0
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	81.3	18.6	0
	Influencia	59.4	31.3	9.4
	Previsibilidad	15.6	65.6	18.8
	Campo de liderazgo	9.4	56.3	34.4
	Claridad de rol	3.1	28.1	68.8
	Exigencias cuantitativas	0	0	100
	Exigencias emocionales	0	9.4	90.6
	Exigencias de esconder emociones	0	81.3	18.8
	Doble presencia	0	0	100
	Posibilidades de desarrollo	0	3.1	95.9
	Sentido del trabajo	0	0	100
	Conflicto de rol	0	15.6	84.4
	Apoyo social de compañeros	0	3.1	96.9
	Sentido de grupo	0	3.1	96.9
	Apoyo social de superiores	0	9.4	90.6
	Reconocimiento	0	0	100
	Confianza vertical	0	0	100
Justicia	0	0	100	

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

En la Tabla No. 26 las columnas gruesas señala a la empresa analizada y las delgadas es la población en referencia, la diferencia entre estas columnas nos indica la situación de la empresa comparada con la población de referencia.

Gráfico 25. Exposiciones Psicosociales en EP PETROECUADOR



Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

3.1.3.1 Ritmo de trabajo

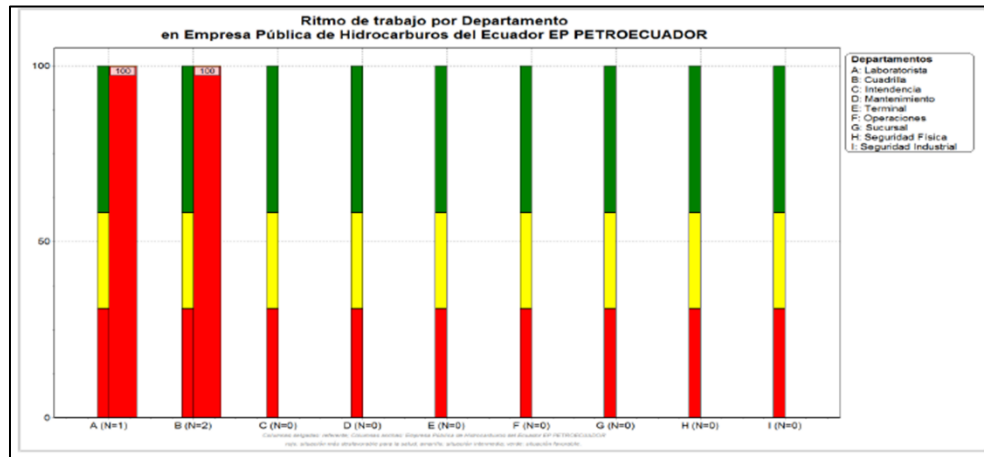
Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Tabla 27. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas al Ritmo de Trabajo

Frecuencia	Siempre +Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca No contesta	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	96,9 [N=31]	3,1 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
Frecuencia	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?	100,0 [N=32]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	100,0 [N=32]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 26. Ritmo de Trabajo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 27 el 96,9% de los trabajadores considera que siempre o muchas veces se debe trabajar muy rápido, y el 100% del personal debe mantener un ritmo de trabajo alto.

Interpretación: El resultado obtenido se encuentra catalogado como una situación desfavorable para el trabajador y favorable para la empresa, la inversión de recursos es alta en el entrenamiento del personal debido a la actividad de transporte de combustibles desde Esmeraldas a Quito y Guayaquil.

3.1.3.2 Inseguridad sobre el empleo

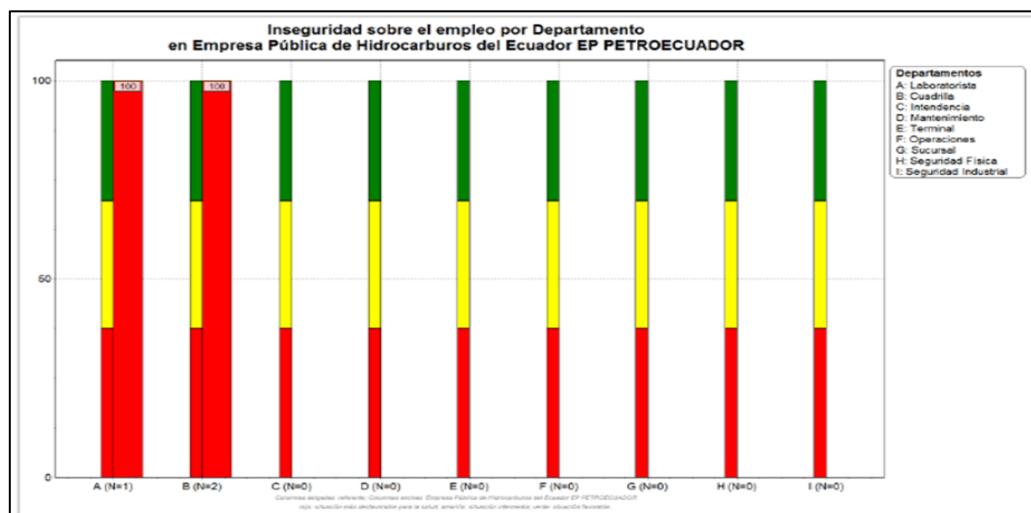
Es la preocupación sobre el empleo. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Tabla 28. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el Empleo

Frecuencia	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	96,9 [N=31]	0,0 [N=0]	3,1 [N=1]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te Quedases en paro?	100,0 [N=32]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 27. Inseguridad sobre el Empleo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 28 manifiesta que el 96.9% de los trabajadores se encuentran preocupados si le despiden y un 100% piensa en lo difícil que sería encontrar otro trabajo.

Interpretación: EP PETROECUADOR es la empresa más grande del país aporta con la mayor parte del presupuesto general del Estado, se encuentra afectada por la crisis mundial y fenómenos como la reducción de plantillas mínimas, despidos, fusiones, etc., se encuentra en austeridad motivo por el cual debe trabajar con el personal necesario, lo que conlleva a la intranquilidad en los trabajadores, el personal se encuentra desmotivado por la falta de empleo en el país y por la crisis que atraviesa la empresa esto hace que no se concentre 100% en las actividades que realiza, sin embargo debe continuar ejecutando las responsabilidades que son designadas.

3.1.3.3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

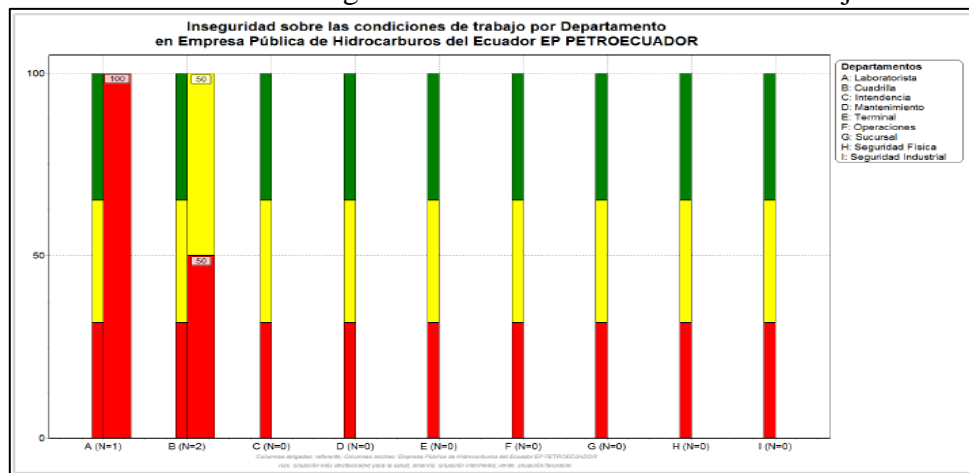
Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Tabla 29. Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo

Frecuencia	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?	9,4 [N=3]	15,6 [N=5]	75,0 [N=24]	[N=0]
¿Si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	3,1 [N=1]	28,1 [N=9]	68,8 [N=22]	[N=0]
¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	9,4 [N=3]	43,8 [N=14]	46,9 [N=15]	[N=0]
Si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	100,0 [N=32]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 28. Inseguridad sobre las condiciones de Trabajo



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 29 señala que el 75% de los trabajadores está preocupado por si le trasladan de lugar de trabajo en contra de su voluntad, el 68.8% del personal está preocupado por el cambio de horario, el 46.9% está preocupado si hay un cambio de tareas y el 100% de los trabajadores está preocupado en gran medida por la reducción de sueldo si la empresa continuara en crisis y tuviese que tomar una decisión drástica para mantener el personal necesario.

Interpretación: Se evidencia preocupación en los trabajadores si se realizare la transferencia laboral hacia otros puestos de trabajo en otras provincias, si se cambia el horario o de tareas, sin embargo al haber una reducción de sueldo la preocupación es significativa porque se compromete la economía del trabajador que está planificada de acuerdo a su necesidad.

3.1.3.4 Influencia

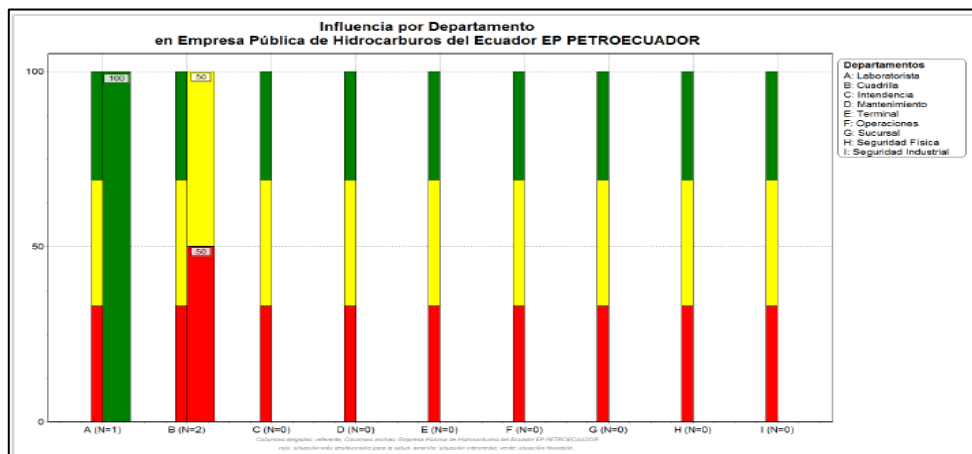
Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo, en relación a las tareas a realizar y como realizarlas. Tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía.

Tabla 30. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Influencia

Frecuencia	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	28.1 [N=9]	40,6 [N=13]	31.3 [N=10]	[N=0]
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	12.5 [N=4]	9.4 [N=3]	78.1 [N=25]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	15.6 [N=5]	50.0 [N=16]	34.4 [N=11]	[N=0]
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	21.9 [N=7]	34.4 [N=11]	43.8 [N=14]	[N=0]

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 29. Influencia



Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 30 indica que el 40.6% del personal encuestado considera que algunas veces tiene margen de decisión, el 78.1% solo alguna vez ha tenido influencia en las decisiones, el 50% ha tenido influencia sobre el trabajo que realiza y solo el 43.4% tiene influencia sobre el trabajo que hace.

Interpretación: La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio psicosocial de acuerdo a investigaciones se ha demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades cardiovasculares, psicósomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental, estrés, bajas por enfermedad, etc.

3.1.3.5 Previsibilidad

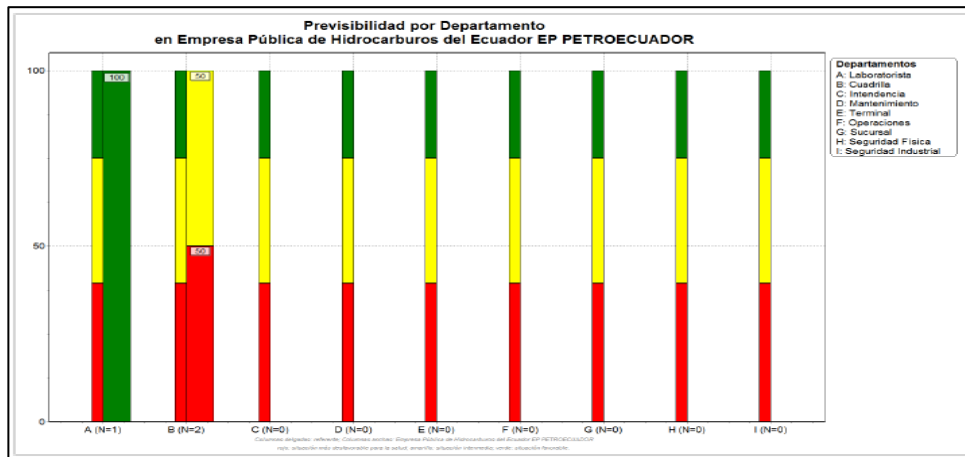
Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Tabla 31. Distribución de Frecuencias de Respuesta a las Preguntas asociadas a la Previsibilidad

Frecuencia	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	18.8 [N=6]	25.0 [N=8]	56.3 [N=18]	[N=0]
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	96.9 [N=31]	3.1 [N=1]	0.0 [N=0]	[N=0]

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Gráfico 30. Previsibilidad



Fuente: Cuestionario ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 31 indica que el 56.3% del personal encuestado considera que en alguna medida la empresa comunica con antelación una decisión importante, y un 96,9% considera en gran medida que la empresa facilita toda la información requerida para ejecutar las actividades diarias.

Interpretación: En relación con el empleo se precisa de toda información para realizar correctamente el trabajo EP PETROECUADOR comunica a los funcionarios la nueva reestructura por medios informativos electrónicos, las nuevas herramientas tecnológicas que se incorpora al sistema, SIDOC, EBS, permisos, asistencia, etc.

3.1.4 Variable Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Chiavenato. (2007). Es la apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en su puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo futuro. (P. 243).

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades en una persona. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa.

Variables del desempeño laboral:

- Nivel de pertinencia
- Condiciones laborales
- Relación entre motivación y desempeño laboral
- Rendimiento laboral

3.1.4.1 Resultados del Desempeño Laboral

Dentro de ésta variable se consideró conocer las dimensiones: Nivel de pertinencia, Condiciones laborales, relación entre motivación y desempeño laboral y rendimiento laboral.

Una vez realizado las correlaciones se observa que algunas dimensiones entrelazan con otras, facilitando información valiosa acerca de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral, efectivamente no todo es malo en la empresa, pero los casos de mayor relevancia se discuten a continuación.

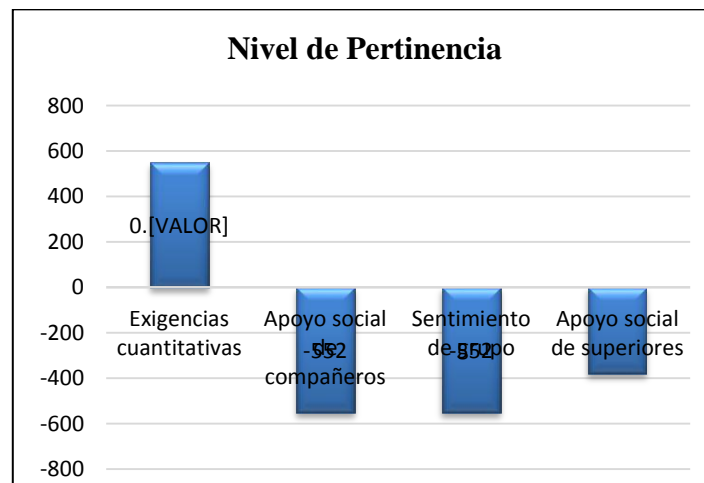
A) NIVEL DE PERTINENCIA

Tabla 32. Nivel de Pertinencia

Dimensión	Valor
Exigencias cuantitativas	0.552
Apoyo social de compañeros	-0.552
Sentimiento de grupo	-0.552
Apoyo social de superiores	-0.379

Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Gráfico 31. Nivel de Pertinencia



Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Análisis: La Tabla No. 32 determina la relación entre el nivel de pertinencia con las exigencias cuantitativas presenta un resultado de 0.552, está relacionado con la cantidad de trabajo que no está acorde con la estructura salarial, en ocasiones se alarga el horario y no se recibe un reconocimiento económico, y mientras las exigencias cuantitativas se elevan las otras dimensiones tienden a disminuir afectando el normal desempeño laboral tal como se refleja en los resultados negativos como el apoyo social de compañeros, superiores y sentimiento de grupo.

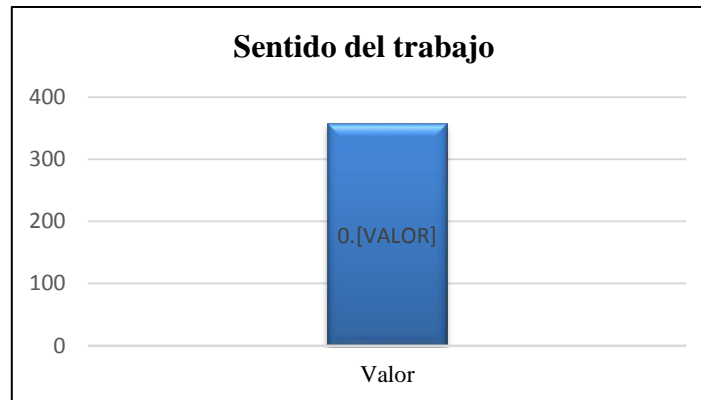
B) CONDICIONES LABORALES

Tabla 33. Condiciones Laborales

Dimensión	Valor
Sentido del trabajo	0.358

Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Gráfico 32. Sentido del Trabajo



Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Análisis: La Tabla No. 33 determina la relación entre las condiciones de trabajo y el sentido de trabajo con un resultado de 0.358, las condiciones laborales son fundamentales en el desarrollo de los procesos donde interviene el trabajador, por este motivo los trabajadores valoran su fuente de ingresos y el conocimiento que adquieren en el Terminal, además indica la preocupación que existe en los trabajadores acerca de las condiciones laborales que son inciertas en la empresa, las mismas que se fundamentan en liquidación de personal provocando nerviosismo e inestabilidad emocional en cuanto a su fuente de ingresos.

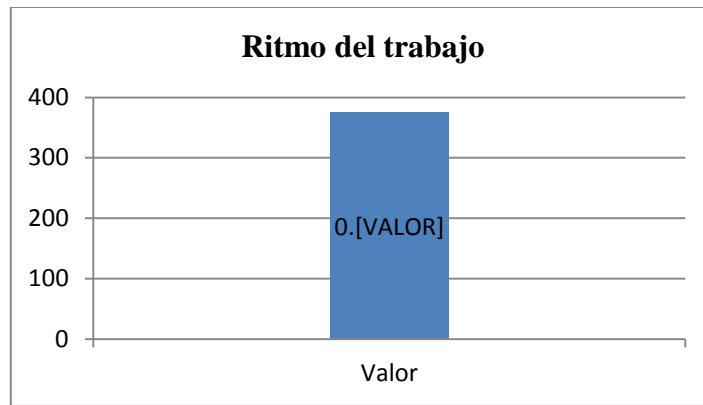
C) RENDIMIENTO

Tabla 34. Rendimiento

Dimensión	Valor
Ritmo del trabajo	0.375

Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Gráfico 33. Ritmo del Trabajo



Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral

Análisis: La Tabla No. 34 determina la relación entre el rendimiento y el ritmo de trabajo con un resultado de 0.375, constituye la exigencia psicológica que se deriva de la cantidad de trabajo, en el área de Operaciones del Terminal de Combustibles de Santo Domingo no cuentan con personal suficiente para cubrir las vacantes, esto ha creado insatisfacción en los trabajadores por cuanto no pueden gozar libremente de sus vacaciones o dedicarse a estudiar una carrera.

D) RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo al resultado de la correlación realizada para ésta dimensión se obtiene el valor de 1.

Verificación de la Hipótesis

La hipótesis planteada al inicio de este trabajo de investigación fue la siguiente:

H1: Los riesgos psicosociales afectan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles Santo Domingo de EP PETROECUADOR?

H0: Los riesgos psicosociales no afectan directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Terminal de Combustibles Santo Domingo de EP PETROECUADOR?

Para verificar la hipótesis se utiliza la información de la Tabla No. 34 Prevalencia de la Exposición.

Tabla 35. Exposiciones Ordenadas en EP PETROECUADOR en función del porcentaje de Trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud

DIMENSION	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más Favorable
Ritmo de trabajo	100	0	0
Inseguridad sobre el empleo	96,9	3,1	0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	81,3	18,8	0
Influencia	59,4	31,3	9,4

Fuente: Informe preliminar ISTAS 21 EP PETROECUADOR

Análisis: La Tabla No. 35 indica que las dimensiones con valores altos presenta una situación más desfavorable para la salud de los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo, siendo éstas: Ritmo de Trabajo 100%, Inseguridad sobre el empleo 96.9%, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo 81.3% e Influencia con el 59.4%.

3.2 Resultado de la Hipótesis

Los resultados obtenidos indican que existe afectación de Riesgos Psicosociales en los trabajadores del Terminal Santo Domingo, obedecen a la situación actual que atraviesa la empresa, cambio de lugar de trabajo, horario y despido por solicitud gubernamental. El impacto económico significa la reducción en el precio del petróleo ha sido decisivo en la economía del Ecuador, principalmente en las plazas laborales lo que ha obligado a que las empresas reduzcan el gasto empresarial separando al personal de su fuente de ingresos.

De las 20 dimensiones en la Prevalencia de la exposición, se identifica a cuatro resultados que se ubican con valores altos en la columna de color rojo Más desfavorable para la salud de los trabajadores Ritmo de trabajo, Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad sobre la condiciones de trabajo e influencia, lo cual determina que afecta al normal desarrollo del trabajador, por lo tanto se acepta la hipótesis planteada (H1) ya que se ha logrado determinar los riesgos psicosociales y con ayuda del plan de prevención de riesgos será posible minimizar la presencia de éstos riesgos y se rechaza la hipótesis (H0).

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

TITULO DE LA PROPUESTA

Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos para reducir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral, en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas de EP PETROECUADOR.

4.1 Introducción

El presente capítulo está dirigido a presentar una posible alternativa al problema planteado en la investigación, basado en los estudios realizados mediante entrevistas personalizadas y encuestas a los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR, ha permitido identificar y analizar la situación crítica que atraviesa en la actualidad la empresa, la caída del precio del crudo se debe, además de factores especulativos, a un exceso de oferta de países como EE. UU., Rusia y Brasil afectando a la economía del Ecuador, lo que ha obligado a reducir presupuestos y lo más importante el recorte de personal.

Los desafíos actuales en EP PETROECUADOR ha obligado a ser más exigente a nivel de procesos para reducir costos y minimizar el gasto público, por lo tanto es importante el manejo del clima laboral dentro de la organización y que los trabajadores se sientan motivados dentro de la situación crítica que atraviesa la empresa.

Es por este motivo el interés en contribuir con la empresa brindando una herramienta que sea de utilidad y ayude en éste tema de riesgos psicosociales, puesto que no se ha dado la importancia del caso.

Se ha considerado que la propuesta tendrá un periodo estimado de tres meses para la ejecución en las instalaciones del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR, funcionario responsable:

Ing. Mérida Pérez

¿Por qué evaluar los riesgos psicosociales?

Es importante evaluarlos porque la norma obliga a que todas las empresas tengan hecha la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención y es preciso recordar que más allá de la obligación legal la intervención sobre este tipo de riesgos puede tener un impacto positivo en el aumento de la calidad y rendimiento de la producción o servicio.

Esta guía está orientada a colaborar con los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR, le permitirá mejorar el ambiente laboral de los trabajadores mediante el uso de técnicas apropiadas sobre el desempeño laboral, siendo de beneficio para el trabajador y la empresa.

En los actuales momentos la empresa EP PETROECUADOR atraviesa una situación crítica y es el momento oportuno de colaborar con los trabajadores y presentar una alternativa paliativa como es un Plan de Gestión de prevención de riesgos psicosociales y precautelar la salud del trabajador.

4.2 Importancia de la Propuesta

El estrés es uno de los factores relacionados con las actividades cotidianas en el trabajo y los conflictos interpersonales son del diario vivir, desde hace algunos años atrás debido a la transformación del entorno laboral, se siente resistencia a éste tema tan puntual lo que ha dificultado a la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.

4.3 Justificación

El país y el mundo entero se encuentra sometido en una crisis económica que se debe a la caída del precio del petróleo, EP PETROECUADOR la empresa más grande del país y no es la excepción, se ha visto obligada a tomar decisiones muy difíciles como prescindir de un número considerable de trabajadores y realizar ajustes económicos, poniéndose de manifiesto la presencia de factores de riesgos psicosociales generando inestabilidad laboral, inconformidad, nerviosismo, falta de colaboración, enfermedad, etc., éstas afectaciones que han sido determinadas en las entrevistas y encuestas aplicadas a los trabajadores y ejecutadas con la ayuda de la herramienta ISTAS 21 tiene un solo objetivo precautelar la salud de los trabajadores, buscando promover las relaciones interpersonales necesarias para el bienestar de los trabajadores y manejar la situación por la que atraviesan los funcionarios y contribuir en la mejora del ambiente laboral en el cual se desenvuelve el trabajador.

4.4 Objetivos

General

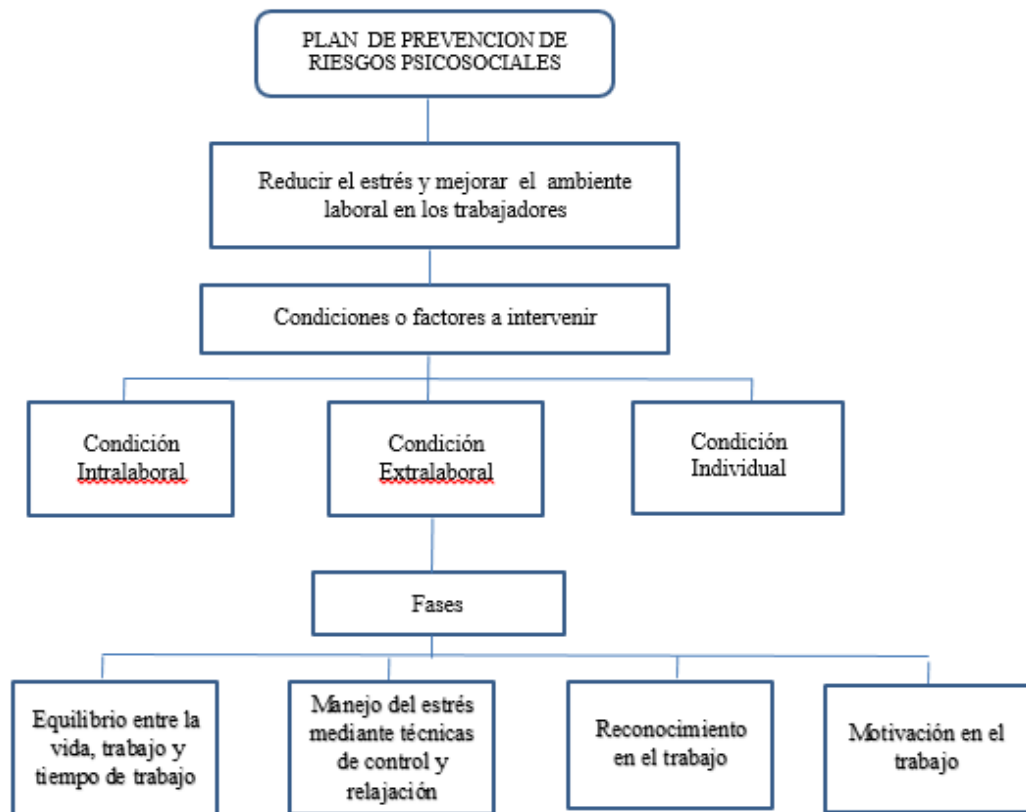
Proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales con el objetivo de reducir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas de EP PETROECUADOR.

Específicos

- Definir el plan de prevención de riesgos psicosociales
- Desarrollar los factores que reducirán el estrés y mejorarán el ambiente laboral.
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante las técnicas adecuadas de motivación en el trabajo.

4.5 Estructura de la Propuesta

Gráfico 343. Plan de Gestión de Prevención de Riesgos



4.6 Desarrollo de la Propuesta

Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales

Introducción

Para la presente investigación se ha desarrollado el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales con el objetivo de reducir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral.

Se utilizó la técnica de la entrevista individual, observación directa y un instrumento de medición como es el caso de la encuesta (Cuestionario ISTAS 21), que mide a través de las respuestas de la persona trabajadora la percepción que tiene acerca de la presencia y frecuencia de diversos agentes de riesgo psicosocial del Terminal de Combustibles del Terminal Santo Domingo EP PETROECUADOR como son:

- El propio individuo a través de la evaluación de los perfiles de salud de los trabajadores.
- Condiciones internas de trabajo: Identificación de las condiciones laborales mediante instrumentos de medición, observación directa, entrevistas, etc.
- Condiciones externas de trabajo: Identificación del riesgo desatendido por parte de la empresa, mediante reportes en entrevistas individuales, investigaciones de su vida personal.

El clima organizacional en la empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de los trabajadores sino también al conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Los factores de estrés presentes en el medio ambiente laboral involucra aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y básicamente la calidad de las relaciones humanas.

El crecimiento de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la empresa depende de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida y principalmente de los niveles de salud y bienestar de sus trabajadores.

Este plan abarca el recurso más valioso que tiene la empresa como es el talento humano, lo cual permite controlar los riesgos, reducir costes y mejorar el desempeño laboral, factor importante para el crecimiento de la empresa y aporte vital en el desarrollo del país.

Por lo tanto el plan puede llegar a ser un motor de funcionamiento autónomo que le permita a la empresa llegar a criterios de excelencia en la detección y eliminación de riesgos psicosociales, obteniendo beneficios por la reducción de costes, mejora del clima laboral, satisfacción laboral mediante una mínima inversión económica, en vista que la empresa no tiene recursos para este tipo de eventos y se debe priorizar la inversión de los mismos.

La salud y la seguridad en el trabajo constituyen hoy en día uno de los ámbitos más importantes en las empresas y se puede analizar algunos puntos de vista que denotan preocupación o un interés por éste tipo de riesgos.

1. Promover un enfoque global del bienestar en el trabajo, para lo cual:
 - Considerar la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Prevenir los riesgos psicosociales: estrés, acoso laboral en el trabajo, depresión, ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, drogas o medicamentos.
 - Considerar la jornada laboral, modalidad de turnos, transferencias.

- Analizar los nuevos riesgos que se incorporaron en la repotenciación del Poliducto Esmeraldas – Quito, Estación de Bombeo de Santo Domingo, riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales.
- 2. Reforzar la cultura de prevención de riesgos con aplicación de la Normativa Interna de la empresa, recomendando la toma de conciencia en la prevención de los factores de riesgos psicosociales y sociales.
- 3. Combinar charlas e instrumentos para aplicar a los trabajadores con la finalidad de dar a conocer los riesgos psicosociales, trastornos, afectación y enfermedades que provocan éstas dimensiones.
- 4. Promover visitas periódicas por parte del área de Seguridad, Salud y Ambiente con los psicólogos de la empresa a los diferentes departamentos del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la EP PETROECUADOR con la finalidad de mantener un diálogo social para abordar algunos de los riesgos en particular el estrés y Burnout en razón de la crisis por la que atraviesa la empresa.

**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA
REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL Y MEJORAR EL AMBIENTE
LABORAL, EN EL TERMINAL DE COMBUSTIBLES DE SANTO
DOMINGO DE LA PROVINCIA DE LOS TSÁCHILAS DE
EP PETROECUADOR**



Elaborado por:
Mériada Geovanna Pérez Guano



Latacunga – Ecuador
Noviembre – 2016

PRESENTACIÓN

La economía actual obliga a las personas a probar su valía como empleados sacrificando tiempo libre. Lastimosamente es una decisión errónea para que los trabajadores pasen más tiempo en la oficina.

Algunos trabajadores piensan que el camino al éxito es dedicar más tiempo al trabajo y su vida personal a un segundo plano.

A largo plazo, se debe buscar el equilibrio y permitir a las personas ser más productivas y obtener mejores condiciones laborales.

Al realizar un balance entre la vida privada y el trabajo se observa que el estrés incide fuertemente en el trabajo.

Al analizar las situaciones de estrés en el trabajo, éstas se dan por variadas situaciones como son: largas horas de trabajo, turnos irregulares, falta de vacaciones pagadas y descansos. Por lo tanto se debe brindarse apoyo y reducir fatiga laboral, mejorar la seguridad y la salud y apoyar la responsabilidad familiar.

- Se debe invitar a los trabajadores al momento de diseñar las horas de trabajo.
- Considerar las necesidades del trabajo y de los trabajadores.
- Minimizar las horas extremadamente largas.
- Entender el cumplimiento de las Responsabilidades familiares.
- Manejar pausas y descansos.

Es fundamental analizar las condiciones laborales para satisfacer las necesidades empresariales buscar ese equilibrio en beneficio de la organización y de los trabajadores para obtener una empresa productiva.

INTRODUCCIÓN

El presente plan de prevención de riesgos tiene la finalidad de reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral, para lo cual se considera una combinación de estrategias que parece ser más efectiva.

Es estrés es un factor que se activa cuando hay una situación de alarma, el mismo que provoca liberación de energía, el estrés al ser negativo se retiene la energía y el cuerpo se siente agotado porque toma de las reservas del organismo, acumulándose en cualquier parte del organismo en forma de tensión.

Un obstáculo principal en la reducción del estrés es la idea de que la relajación en si misma puede disminuir las defensas y volver a la persona vulnerable. Es esencial recordar que la reducción del estrés y la relajación no solo ayuda a mantener la salud sino que, brinda la oportunidad de un razonamiento claro que permite liberarse de las situaciones que provocan estrés.

Las técnicas sugeridas para reducir el estrés consisten en identificación de fuentes de estrés, reestructurar las prioridades, cambiar las respuestas del individuo frente al estrés y encontrar métodos para manejar y reducir el estrés, así como técnicas de relajación, ejercicio, alimentación balanceada.

Es fundamental generar un buen clima laboral, por esta razón resulta vital que el ámbito de trabajo sea agradable y estimulante lo cual contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa y por ende personas más felices.

Existen multitud de formas de crear un clima laboral positivo que no necesitan una gran inversión y que atienden los siguientes aspectos fundamentales: espacio físico, actitud positiva, interacción personal, transparencia y conciliación, que son medidas sencillas que se puede aplicar en cualquier empresa y que se puede conseguir beneficios notables.

MISIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

El Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) es garantizar a los afiliados y empleadores, seguridad y salud laboral mediante acciones y programas de prevención; y, brindar protección oportuna a los afiliados y a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

VISIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

Ser una institución referente en Latinoamérica, permanente, dinámica, innovadora, efectiva y sostenible, creando una cultura de seguridad en la Institución donde todo empleado conozca los riesgos inherentes a su trabajo, como protegerse de los mismos y promueva la eliminación de las condiciones inseguras que se presenten.

ORGANIZACIÓN DEL PLAN

Este plan se encuentra organizado en cuatro etapas, las mismas que se enfocan en el manejo del estrés cuyo objetivo es reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral, debido a la situación por la que atraviesa la empresa como es la reducción de personal lo cual ha generado nerviosismo y ansiedad en los trabajadores.

- La primera área abarca el equilibrio entre la vida, trabajo y tiempo de trabajo

- La segunda área consiste en el manejo del estrés mediante técnicas de control y Relajación.
- La tercera área trata sobre el reconocimiento en el trabajo
- La cuarta área sobre la motivación en el trabajo.

Para la ejecución de la propuesta en el Terminal de Santo Domingo se utilizará a los profesionales de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente, la misma que cuenta con funcionarios del área médica y psicológica, de esta manera se aprovecha los conocimientos de los profesionales y se ahorra a la empresa la inversión de estos recursos que actualmente no los posee.



**EQUILIBRIO ENTRE
LA VIDA Y TRABAJO
Y EL TIEMPO DE
TRABAJO**

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA Y TRABAJO Y EL TIEMPO DE TRABAJO

1.1 El tiempo de trabajo afecta a la vida cotidiana

Se debe contar con la presencia de los trabajadores para realizar el diseño de los horarios de trabajo y poder conseguir mejores resultados y mayor satisfacción en el trabajo.

1.1.1 OBJETIVOS:

PARA LA EMPRESA:

- Minimizar el absentismo, presentismo y la renuncia.
- Incrementar el desarrollo empresarial, satisfacción laboral y el compromiso por parte de los trabajadores.
- Invitar a los trabajadores en el diseño de los horarios de trabajo.

PARA EL TRABAJADOR:

- Minimizar la afectación del estrés.
- Motivar al personal e incrementar la satisfacción laboral.

1.1.2 ¿POR QUÉ?

- Es posible organizar los turnos de trabajo con diferentes horarios de inicio y fin, periodos de descanso, regularidad de turnos y la distribución de días de descanso.
- Equilibrio de necesidades tanto laborales como las del trabajador.
- Planificar la jornada laboral con los trabajadores.
- Los trabajadores se encontrarán mental y físicamente aptos para realizar la jornada laboral.
- Cuando se encuentre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, se obtendrá beneficios tanto para la empresa como para la familia.

1.1.3 ¿CÓMO?

1. Al inicio de la jornada laboral organizar el tiempo de trabajo con el grupo de trabajadores o sus representantes.
2. Considere realizar cambios en la organización del tiempo de trabajo si amerita hacerlo. Sugerir las siguientes variaciones:

- Cambios en los tiempos de inicio/finalización.
 - Realizar pausas activas.
 - Realice una buena distribución de las horas de trabajo de manera uniforme
 - Asigne vacaciones considerando la falta de personal.
 - Disponga de horarios flexibles
 - Comparta funciones con trabajadores que tengan menor carga laboral.
3. Mantener los requisitos de seguridad, salud y ambiente.
 4. Organice talleres de capacitación para los trabajadores sobre los efectos en la salud, la modalidad de trabajo en turnos y la mejora en el diseño de los regímenes de tiempo de trabajo.

1.1.4 OTROS CONSEJOS

1. Los trabajadores deben participar en la organización del tiempo del trabajo es esencial porque se puede determinar el equilibrio entre la parte laboral y responsabilidad familiar.
2. Establezca un equipo de trabajo que esté conformado por un representante de los trabajadores y el supervisor el área para identificar otras opciones laborales, él mismo que servirá como base de consultas.

1.2 Planifique los horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de la empresa y las necesidades especiales de los trabajadores.

Es importante planificar correctamente los horarios de trabajo, analizar en conjunto las opciones viables y suplir las necesidades planteadas tanto por la empresa como por el trabajador.

1.2.1 ¿POR QUÉ?

- Los horarios deben ser flexibles para suplir las necesidades planteadas por la empresa y las responsabilidades personales.
- Existen diferencias en los turnos, son beneficiosos para la empresa y en ocasiones no son de beneficio para el trabajador, se debe llegar a un consenso en la planificación de los turnos de trabajo.
- Existen turnos diurnos y nocturnos para satisfacer las necesidades del parque automotor, en ocasiones se debe combinar los turnos ya sea por vacaciones o por falta de personal, se debe planificar correctamente los horarios del trabajo sin crear insatisfacción a las dos partes.
- No crear dificultades en horarios de trabajo con los supervisores y durante la planificación de los mencionados horarios para no afectar la calidad del trabajo. Considerar la formación y capacitación de los trabajadores se debe examinar cuidadosamente de no descuidar éste punto.
- Las jornadas laborales que incluyen turnos rotativos, diurnos y nocturnos tienen que ser socializados entre los trabajadores, porque pueden tener efectos en la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

1.2.2 ¿CÓMO?

1. Analizar las ventajas y desventajas en un posible cambio de horario con el empleador y los trabajadores, considerar la repercusión en la parte operativa y familiar.
2. Las diferentes necesidades y preferencias de la empresa y de los trabajadores deben ser discutidas abiertamente y con base en los datos disponibles.
3. Visitar una empresa del mismo negocio y discutir acerca del horario de trabajo que ejecutan las experiencias laborales.
4. Realizar periodos de prueba con el cambio de horario laboral y determinar los impactos en la empresa y en los trabajadores.
5. Discuta los cambios realizados con los dirigentes laborales y considere su opinión,
6. Compruebe las medidas de apoyo disponibles para la empresa y para los trabajadores involucrados.

Algunos de los inconvenientes se pueden superar mediante medidas de apoyo.

1.2.3 OTROS CONSEJOS

Tenga en cuenta las necesidades y las preferencias de la empresa y de los trabajadores.

- Mantener buenas relaciones con las comunidades de las zonas aledañas.
- Es importante mantener buenas relaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- La prioridad en todas las empresas es la seguridad de los trabajadores, para lo cual se debe considerar las condiciones laborales.

1.3 Establezca medidas y límites para evitar horas de trabajo excesivamente largas

Cuando los horarios de trabajo son demasiado largos puede presentarse fatiga e incrementarse los accidentes de trabajo y por ende se manifiesta el estrés.

1.3.1 ¿POR QUÉ?

- Durante un período prolongado de trabajo más de lo normal, la fatiga tiende a acumularse y la recuperación sobre todo en turnos diurnos es mucho más lenta. Demasiadas horas de trabajo pueden conducir a una enfermedad inducida por el estrés.
- Un periodo de trabajo mucho más largo de lo normal, reduce el tiempo libre disponible para el sueño y el descanso que son esenciales para la recuperación de la fatiga. Los turnos que son excesivamente largos presentan inconvenientes en la recuperación incrementando la fatiga y disminuyendo el tiempo de sueño y de horas de descanso
- Se ha encontrado que las horas extras son importantes en la realización del trabajo, pero esto involucra una sobrecarga laboral por este motivo se debe evitar en lo posible los turnos excesivamente largos en todo tipo de trabajo.
- La generación de horas extras es el resultado de los turnos combinados, por ejemplo: trabaja en el turno del día doce horas y debe trabajar nuevamente en el turno de la noche por doce horas, esta modalidad a corto plazo provoca problemas de salud.

1.3.2 ¿CÓMO?

1. Verifique las horas en los turnos y examine si es necesario realizar horas extraordinarias ya que conducen a un exceso de fatiga o dificultan la recuperación de la fatiga.
2. Analice si justifica realizar horas extraordinarias o son excesivas lo que provocaría una fatiga excesiva o crónica para los trabajadores afectados.
3. Analice los horarios de trabajo para evitar horarios excesivamente largos. Debe establecerse un límite de horas extraordinarias.
4. Mantener reuniones con los dirigentes y los representantes de los trabajadores para la revisión de horarios excesivamente largos.
5. Socializar las jornadas laborales largas puesto que no son de beneficio para salud del trabajador independientemente de la remuneración que perciba.
6. Examinar los periodos de descanso en el turno.

1.3.3 OTROS CONSEJOS

- Verifique si las vacaciones, incluyendo los días libres entre turnos, son suficientes y propicios para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos o irregulares.
- Asegúrese de evitar dos o más turnos consecutivos de duración excesiva. Es necesario reorganizar los horarios de trabajo para evitar tal situación.
- Como las horas excesivas de trabajo se producen como resultado de factores complejos como la mayor carga de trabajo, la fijación estricta de plazos, la escasez de trabajadores calificados y situaciones de mercado, se deben realizar esfuerzos coordinados para evitar los horarios excesivos de trabajo.



MANEJO DEL ESTRÉS
MEDIANTE TÉCNICAS
DE CONTROL Y
RELAJACIÓN

ESTRES

2.1 Estrés Laboral

Este tipo de estrés es propio de las sociedades industrializadas, en las que influye la presión del entorno laboral que puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando inconvenientes que afectan no solo su salud sino también el entorno familiar. Se considera al estrés como una reducción de la productividad de la empresa y reducción de la calidad de vida de aquellas personas que lo padecen.

2.2 Beneficios para la empresa

El beneficio es para la empresa: la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales además permitirá dotarse de una plantilla saludable y productiva, reducir el absentismo y los índices de accidente y lesiones laborales.

Al realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el uso de cualquier herramienta informática (uso de cuestionarios) se obtiene los siguientes beneficios:

- Mejora el ambiente laboral y el estado de ánimo de los trabajadores.
- Mejora las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.
- Se reduce el absentismo laboral.
- Reducción de accidentes de trabajo.
- Mejora la productividad.
- Mejora la calidad de servicios prestados.
- Incremento del sentido de pertenencia y compromiso.
- Reduce la rotación de personal.
- Reduce el costo del proceso de seleccionar y entrenar a nuevos empleados.
- Estimula el crecimiento y desarrollo de la persona dentro de la empresa, lo promueve a hacer carrera, a crecer dentro de la organización.

Se crea un espíritu de equipo y sentido de logro cuando las evaluaciones son individuales, par funcional, grupales y la del jefe, porque se detecta debilidades y fortalezas.

TÉCNICAS DE CONTROL

La tensión puede controlarse bien modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, situaciones o conducta tienen sobre ellas.

2.3 Clasificación de técnicas

2.3.1 **Generales:** Es de carácter general para hacer frente al estrés.

- Desarrollo de un buen estado físico: Se recomienda realizar actividad física para mantener resistencia física y psicológica.
- Dieta adecuada: Se debe mantener buenos hábitos alimenticios, una dieta balanceada, se sugiere publicar las calorías de los alimentos en el comedor.
- La distracción y el buen humor: Es importante mantener estas dos temáticas pero con respeto y consideración, porque ayuda a eliminar situaciones de ansiedad y a desplazar los problemas.

2.3.2 **Cognitivas:** Ayuda a analizar los problemas desde diferente perspectiva.

- Reorganización cognitiva: Desarrolla una serie de pensamientos para interpretar la situación siendo racionales como irracionales.
- Modificación de pensamientos automáticos y pensamientos deformados: Comprende los pensamientos automáticos negativos son aquellos que aparecen con frases como: no puedes, nunca aprenderás, eres tonto, etc., es decir, son dramáticos siendo difíciles desviar.
- Desensibilización automática: Se utiliza para tratar ansiedad y fobias, mediante terapias cognitivo conductuales mediante estímulos estresantes como visuales, estresantes, etc., que es la aproximación del sujeto hacia las situaciones que le producen exacerbación,
- Inoculación de estrés: Se realiza mediante técnicas de respiración y relajación
- Es una técnica de carácter cognitivo y comportamental. A partir del aprendizaje para poder relajar la tensión en situación de estrés.
- Detención del pensamiento: Está dirigida a la modificación de pensamientos negativos reiterativos que conducen a sufrir alteraciones emocionales (ansiedad), ésta técnica se realiza mediante técnicas de concentración con ayuda de los profesionales del área médica de EP PETROECUADOR.

Dentro de estas técnicas encontramos un campo interesante a considerar:

- Relajación progresiva, técnicas de respiración: se aplica en las áreas de ansiedad, estrés, insomnio, depresión, adicciones, depresión, agresividad, tics, tartamudez, anorexia, trastornos cardiovasculares y gastrointestinales, asma, dolor, diabetes, cáncer y obesidad.
- Técnicas aversivas: se aplica en alcoholismo, tabaquismo.
- Técnicas de autocontrol: problemas de alimentación, tabaquismo, hipertensión, diabetes, otras adicciones.

2.3.3 **Fisiológicas.** Están encaminadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico.

- Técnica de relajación física: Aprovecha la conexión directa entre el cuerpo y la mente, de la existencia de una interdependencia entre la tensión psicológica y la tensión física, o dicho de otro modo, que no es posible estar relajado físicamente y tenso emocionalmente.
- Técnica de control de respiración: Estas técnicas consisten en facilitar al individuo el aprendizaje de una forma adecuada de respirar para que en una situación de estrés pueda controlar la respiración de forma automática y le permita una adecuada oxigenación del organismo que redundan en un mejor funcionamiento de los órganos corporales y un menor gasto energéticos (efectos beneficiosos sobre irritabilidad, fatiga, ansiedad, control de la activación emocional, reducción de la tensión muscular, etc.).
- Técnica de relajación mental: Pretenden que la persona sea capaz de desarrollar sistemáticamente una serie de actividades (perceptivas y/o conductuales) que le permitan concentrar su atención en esas actividades y desconectar de la actividad mental cotidiana del individuo de aquello que puede resultarle una fuente de estrés.
- Biofeedback: Es una técnica muy útil para aprender a controlar las funciones del cuerpo, por ejemplo el ritmo cardiaco, para aumentar la relajación, disminuir el dolor y desarrollar modelos más sanos. Consiste en un sensor eléctrico que recibe información acerca del cuerpo y la procesa.

2.3.4 **Técnica de solución de problemas:** Una situación se constituye en un problema cuando no podemos dar una solución efectiva a esa situación.

- Modelamiento encubierto: Está destinada a cambiar de conductas que son negativas para el individuo y aprender conductas satisfactorias.
- Técnicas de autocontrol: El objetivo de estas técnicas es buscar que el individuo tenga control de la propia conducta a través del adiestramiento de su capacidad para regular las circunstancias que acompañan a su conducta.

TECNICAS DE RELAJACION

Existen técnicas básicas de control emocional para hacerle frente al estrés, y éstas pueden utilizarse antes, durante o después de un acontecimiento estresante.

2.4 Respiración

Un control adecuado de la respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés y manejar los aumentos en la activación fisiológica provocados por estas.

Un hábito correcto de respiración es muy importante porque aporta al organismo el suficiente oxígeno para el cerebro. El ritmo actual de vida favorece la respiración incompleta que no utiliza la total capacidad de los pulmones.

El objetivo de las técnicas de respiración es facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

2.4.1 Ejercicios sobre la respiración:

Esta técnica es muy fácil de aplicar y es útil para controlar las reacciones fisiológicas al enfrentar situaciones emocionalmente intensas.

- Inspire profundamente mientras cuenta mentalmente hasta 4.
- Mantenga la respiración mientras cuenta mentalmente hasta 4
- Suelte el aire mientras cuenta mentalmente hasta 8

- Sobre generalización.- Este es el paso crucial, aquí se debe de ir utilizando estos ejercicios en situaciones cotidianas (sentados, de pie, caminando, trabajando, etc.). Hay que ir practicando en las diferentes situaciones: con ruidos, con mucha luz, en la oscuridad, con muchas personas alrededor, solas, etc.

2.4.2 Detención del pensamiento

Esta técnica se centra en el control del pensamiento y para ponerla en práctica debe seguir los siguientes pasos:

- Cuando empiece a encontrarse incómodo, nervioso o alterado, préstele atención al tipo de pensamientos que se presenta e identifique todos aquellos con connotaciones negativas (centrados en el fracaso, el odio, culpa, etc.)

- Repetir hacia sí mismo “¡Basta!”
- Sustituya esos pensamientos por otros más positivos
- El problema de esta técnica es que se necesita cierta práctica para identificar los pensamientos negativos, así como para darles la vuelta y convertirlos en positivos.

PENSAMIENTOS NEGATIVOS	PENSAMIENTOS POSITIVOS
Soy un desastre	Soy capaz de superar esta situación
No puedo soportarlo	Si me esfuerzo tendré éxito
Me siento desbordado	Preocuparse no facilita las cosas
Todo va a salir mal	Esto puede salir bien
No puedo controlar esta situación	Puedo lograrlo
Lo hace a propósito	Posiblemente no se haya dado cuenta de lo que hace me molesta

2.4.3 Relajación muscular

Esta técnica requiere entrenamiento previo siguiendo los siguientes pasos:

- Siéntese tranquilamente en una posición cómoda. Cierre los ojos.
- Relaje lentamente todos los músculos de su cuerpo, empezando con los dedos de los pies y luego haga lo mismo con el resto del cuerpo hasta llegar a los músculos del cuello y la cabeza.
- Una vez que haya relajado todos los músculos de su cuerpo, imagínese en un lugar pacífico y relajante (por ejemplo en una playa). Cualquiera que sea el lugar que elija, imagine que está totalmente relajado y despreocupado.

Practique este ejercicio tan a menudo como sea posible, al menos una vez al día durante unos 10 minutos en cada ocasión. Si le ha convencido la utilidad del ejercicio, recuerde que debe practicarlo para llegar a automatizar el proceso y conseguir relajarse en unos pocos segundos.

Finalmente, es importante considerar que las situaciones estresantes están presentes en nuestra vida cotidiana y evadirlas, negarlas o reprimirlas podrían ser factores desencadenantes de serios problemas de salud física y emocional a largo

2.4.4 La relajación autógena

Es una técnica que se basa en las sensaciones que surgen en el cuerpo a través del uso del lenguaje.

Su meta es conseguir una relajación profunda y reducir el estrés.

Consiste en 6 ejercicios que hacen que su cuerpo se sienta cálido, pesado y relajado. En cada ejercicio use la imaginación y claves verbales para relajar su cuerpo de un modo específico.

Pasos:

1. Comience con la respiración profunda, siendo la exhalación el doble de la inhalación. Por ejemplo: inhala durante 4 segundos, exhala durante 8 segundos.
2. Inhale, cierre los ojos y a medida que exhale repita 6-8 veces: “mi brazo derecho se hace cada vez más pesado” y concentrarte en dicha sensación
3. Repita 6-8 veces: “mi brazo derecho pesa cada vez más” (así con manos, brazos, piernas, espalda, cuello, hombros, pies, muslos, piernas)
4. Repita 6-8 veces: “mi brazo derecho esta cálido” (así con manos, brazos, piernas, espalda, cuello, hombros, pies, muslos, piernas)
5. Repita 6-8 veces: “mi corazón late tranquilo y relajadamente”
6. Repita 6-8 veces: “mi respiración es cada vez más tranquila”
7. Repita 6-8 veces: “mi estómago está cada vez más cálido”
8. Repita 6-8 veces: “mi frente esta fría”

2.4.5 Meditación

- Simplemente siéntese derecho en un asiento cómodo, cierre los ojos y céntrese en decir en alto o para sí una frase o mantra como “estoy tranquilo”, “me quiero a mí mismo” o “estoy en paz”.
- También puede poner una mano en su estómago para sincronizar la respiración con las frases.
- Si tiene cualquier pensamiento, deje que se vaya solo, no lo intente eliminar.
- Otra forma es escuchar su propia respiración mientras repite el mantra.
- Una parte importante de la meditación es la respiración profunda desde el abdomen; tomar una buena cantidad de aire en sus pulmones.
- Normalmente, una persona estresada respirará solo con la parte superior de los pulmones, sin embargo, si el oxígeno llega a la parte inferior (respiración abdominal) recibirá más oxígeno y se sentirá más relajado y menos tenso.

Pasos:

1. Siéntese derecho en una silla cómoda, poniendo una mano en su estómago y otra en tu pecho
2. Respire por la nariz mientras durante 4 segundos lentamente, de forma que la mano de su estómago se eleve y la mano en su pecho se eleve muy poco
3. Mantenga el aire durante 4 segundos
4. Exhale el aire por la boca durante 4 segundos lentamente, expulsando todo el aire que pueda, mientras contrae el abdomen
5. Los segundos que le comento son una propuesta, haga modificaciones hasta que se sienta totalmente cómodo. La práctica es la clave.

2.4.6 Humor

El buen humor genera mayor productividad y disminuye el estrés.

El humor es un resorte motivador por excelencia, que además de ser una válvula de escape para la tensión, propicia la creatividad y ganas de trabajar. Los especialistas coinciden en que el sentido del humor se trata de tener una actitud positiva ante la vida, "ver desde una perspectiva que ayude a encontrar soluciones más creativas".

1. El humor debe ser considerado como un coadyuvante del bienestar, del mejoramiento de la organización y de la persona.
2. El humor conlleva la solución de conflictos, resistencia a la excesiva carga de estrés y establece una comunidad más fluida, excelente medicina que reduce la tensión, ansiedad y depresión.
3. El humor debe ser considerado como un coadyuvante del bienestar, del mejoramiento de la organización y de la persona.
4. El humor conlleva la solución de conflictos, resistencia a la excesiva carga de estrés y establece una comunidad más fluida, excelente medicina que reduce la tensión, ansiedad y depresión.



RECONOCIMIENTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL

RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO

INTRODUCCION

El reconocimiento en el trabajo es un aspecto importante para la prevención del estrés. La empresa puede mostrar su agradecimiento por el buen trabajo, al reconocer adecuadamente el buen desempeño y la contribución positiva de los trabajadores. Tal retroalimentación positiva fomenta el respeto mutuo y la colaboración en la empresa.

Las medidas prácticas que se pueden adoptar en este contexto incluyen:

- Alabe el buen desempeño de los trabajadores;
- Informe a los trabajadores de manera sistemática sobre las consecuencias de su trabajo;
- Ponga en práctica un sistema para que los trabajadores expresen sus opiniones;
- Trate a mujeres y hombres por igual;
- Ofrezca buenas perspectivas de carrera.
- Reconocer y respetar los esfuerzos de los trabajadores contribuye a la prevención del estrés en el lugar de trabajo.



3.1 Recompense a los trabajadores o equipos de trabajo por su buen trabajo. Esto ayuda a crear una cultura empresarial sana, aumento de la productividad y la rentabilidad, y prevención del estrés laboral

3.1.1 ¿POR QUÉ?

- El buen desempeño de los trabajadores o equipos de trabajo ejemplifica un buen rendimiento. Es útil que grabe ejemplos concretos de buen desempeño y alabar abiertamente a los responsables.
- La mejora de las condiciones de trabajo será más efectiva si los trabajadores están involucrados en la planificación e implementación del proceso de mejora. Una sincera alabanza del buen desempeño alienta tanto a los dirigentes como a los trabajadores para lograr buenas prácticas y hacer mejoras.
- Demuestre el compromiso de la empresa para la mejora continua. Este compromiso debe ser confirmado por un adecuado reconocimiento y premiación a los trabajadores cuando tengan éxito en hacer mejoras y lograr prácticas ejemplares

3.1.2 ¿CÓMO?

1. Establezca una política clara para recompensar en público al trabajador ejemplar. Dé a conocer el trabajo ejemplar en reuniones o boletines de noticias. Haga saber a todos los trabajadores que la empresa se compromete a promover buenas prácticas gracias a los esfuerzos conjuntos de los dirigentes y los trabajadores.
2. Fomente la planificación y la ejecución de mejoras en la organización del trabajo y la productividad. Establezca procedimientos sencillos para reportar las mejoras logradas y las buenas prácticas resultantes.
3. Premie al personal que consiguió la práctica ejemplar, a través de medios adecuados. Las formas de recompensas pueden incluir el anuncio de los mejores trabajadores o equipos, invitándolos a eventos especiales como pasantías a área operativa o administrativa de la empresa.

3.1.3 OTROS CONSEJOS

- Establezca un sistema de recompensas y dé a conocer a todos a través de reuniones, correos o boletines informativos. Obtenga información sobre el sistema y las buenas prácticas que han sido recompensados.
- Comunique a todos que la empresa se compromete a alentar las buenas prácticas de trabajo en la mejora de las condiciones y la organización del

3.2 Fomente un plan por el cual los trabajadores conozcan las consecuencias de su trabajo.

Informar a los trabajadores sobre los resultados de su trabajo ayude a motivarlos a hacer un mejor trabajo. Se debe fomentar un sentido de trabajo en equipo y el compañerismo en el lugar de trabajo diciendo a los trabajadores cómo lo están haciendo, y cuál es el impacto de su trabajo en los demás y en la empresa en su conjunto.

3.2.1 ¿POR QUÉ?

- Informe a los trabajadores con frecuencia sobre los resultados de su trabajo, esto contribuye en gran medida a la creación de un clima de cooperación mutua en el lugar de trabajo. Sabiendo exactamente lo que los directivos piensan sobre su rendimiento en el trabajo y sus resultados, los trabajadores están más dispuestos a aprender y cambiar.
- Es útil decirle a la gente cuando lo están haciendo bien. También es útil informarles si su trabajo requiere mejoras para que sepan qué se espera de ellos. De esta manera, la gerencia y los trabajadores pueden comunicarse mejor unos con otros y mejorar el rendimiento general.
- Propiciar la camarería en las diferentes áreas de trabajo. Es necesario tener especial cuidado para informarles sobre los resultados de su trabajo.

3.2.2 ¿CÓMO?

1. Deje que los trabajadores sepan que su trabajo es apreciado cuando lo hacen bien. Sea específico al decirles exactamente en qué y dónde lo hicieron bien.
2. Cuando los trabajadores no están haciendo bien su trabajo, infórmeles lo que no es satisfactorio. Céntrese en cómo corregir esto, a la vez que reconoce sus puntos fuertes.
3. Proporcione oportunidades para mostrar a los trabajadores de puestos específicos como se podría hacer mejor el trabajo. De ejemplos y demostraciones de los trabajadores experimentados.
4. Asegúrese de que los trabajadores sean informados regularmente sobre los resultados de su labor. Esto se debe hacer de tal manera que no dé la impresión de que el trabajo está siendo supervisado por propósitos disciplinarios.

3.3 Establezca un sistema en el que los trabajadores puedan expresar sus sentimientos y opiniones.

Trate de crear más oportunidades para que los trabajadores expresen sus sentimientos y opiniones entre si y a hablar con los directivos. Esto aumenta el compañerismo y conduce al apoyo mutuo y mejores resultados de trabajo.

3.3.1 ¿POR QUÉ?

- Los trabajos se llevan a cabo con mucha más eficacia cuando la gente sabe lo que otros están haciendo y pensando, y cómo pueden cooperar entre sí.
- Tanto gerentes como trabajadores no gozan de tiempo para comunicarse unos con otros sobre sus sentimientos y opiniones. Es necesario crear oportunidades adecuadas y concretas de comunicación.
- Los problemas relacionados con la falta de comunicación tienen múltiples causas es difícil de predecir y pueden incrementar el estrés en el trabajo. Estos incluyen los trabajos bajo presión debido a los retrasos, la baja calidad del trabajo, los errores, los accidentes y las malas relaciones humanas.

3.3.2 ¿CÓMO?

1. Organice los procedimientos de trabajo en equipo para que los trabajadores puedan comunicarse con el equipo de trabajo cada cierto tiempo. Es bueno crear oportunidades para la charla informal.
2. Organice reuniones breves, al inicio del turno o en el cambio de turno, para dar instrucciones y explicar los planes de trabajo del día y tener un intercambio de preguntas y respuestas. En algunas industrias, esto se llama «reunión de caja de herramientas».
3. Planifique las funciones de grupo y ponga en marcha, la asignación de trabajo grupal en lugar de individual. Esto facilita la comunicación y una estrecha cooperación.
4. Proporcione oportunidades adecuadas para la formación y reconversión de los trabajadores en sus habilidades de comunicación. Esta ayuda a mejorar la comunicación y el apoyo mutuo.

3.3.3 OTROS CONSEJOS

1. Evite totalmente el trabajo aislado en la medida de lo posible.
2. Utilice correos, folletos e instrucciones actualizadas, para aumentar la comunicación.
3. Fomente la rotación apropiada en el empleo.



MOTIVACION EN EL TRABAJO

MOTIVACION EN EL TRABAJO

4.1 Motivación

Los reconocimientos se clasifican en: formales e informales. Los formales se refieren a aquéllos que forman parte de un programa predeterminado de la empresa. Los informales son los otorgados por iniciativa del Gerente sobre la base del desempeño.

Para reconocer eficazmente la labor de los empleados se debe:

4.1.1 Adecuar la recompensa laboral.

La recompensa laboral debe ser satisfactoria. Tal recompensa puede ser pública o privada, y pueden consistir en actividades o visitas a las distintas áreas operativas.

4.1.2 Adecuar el premio a lo logrado.

Tener en cuenta cuánto significa lo que consiguió el empleado. Es necesario valorar el tiempo y esfuerzo que invirtió el trabajador. Un empleado que concluye un proyecto en el cual invirtió dos años debe ser mejor recompensado que otro al cual le tomó cierto tiempo para terminar la tarea.

4.1.3 Ser oportuno y específico

El reconocimiento y las recompensas deben ser otorgados tan pronto como sea posible después de conseguir el resultado esperado, al transcurrir mucho tiempo pierde el impacto motivador que se quiere. Se debe indicar el motivo de la recompensa, colocar el logro dentro de un contexto.

EP PETROECUADOR atraviesa una crisis económica lo cual impide realizar reconocimientos económicos debiéndose utilizar otros métodos.

4.1.4 Reconocimientos económicos, pero eficaces

A continuación se presenta algunas de las formas más eficaces de reconocimiento que el Gerente puede otorgar y que involucra costo reducidos por parte de la empresa:

- Mencionar el nombre de pila de la persona cuando le esté haciendo el comentario.
- Indicar la razón por la cual se le concede el reconocimiento a la forma como hizo el trabajo, o el resultado que obtuvo.

4.1.5 Promoción

El ascenso suele ser importante incentivo laboral, está ligado a un incremento de sueldo, tiene componentes psicológicos y sociales.

4.1.6 Oras formas de reconocimiento de mayor valor económico

- Análisis del estado actual de la empresa.
- Planteamiento de nuevos objetivos y nuevas prácticas motivadoras que respondan a estos objetivos.
- Establecimiento de métodos de control para poder rectificar a tiempo si la estrategia no cumple los objetivos.

4.1.7 Motivación Individual y colectiva

La motivación de un equipo es la suma de la motivación de cada miembro haciendo así un nosotros.

Se debe trabajar con la motivación del individuo dentro de un grupo, se debe considerar lo siguiente:

- Amistad del grupo
- Posibilidad de despegar creatividad
- Importancia social del trabajo
- Perfeccionamiento profesional
- Buen salario

4.1.8 Enriquecimiento del trabajo

Se solicita a los empleados que planifiquen, organicen y controlen partes de su trabajo.

4.1.8.1 ¿En qué consiste?

Los empleados adquieren mayores conocimientos y responsabilidades esto conlleva a una mayor motivación y satisfacción, significa un desafío en la vida laboral del trabajador.

4.1.8.2 ¿Cómo?

Una estrategia saludable es la rotación de puestos el trabajador adquiere mayores conocimientos y se vende dentro de la empresa, es una manera de enriquecerse aprendiendo nuevas funciones ser más útil a la empresa.

4.1.8.3 Técnica para el enriquecimiento del puesto laboral

- Aumentar los niveles y ámbitos de responsabilidad de los individuos en su trabajo.
- Darles más autoridad
- Darles unidades naturales completas del trabajo, hasta donde sea posible
- Introducir gradualmente tareas más nuevas y más arduas.
- Asignarles tareas específicas
- Invitar al funcionario a establecer los objetivos de su trabajo.
- Invitar a los funcionarios a participar en decisiones complejas haciéndolos previamente partícipes de la información.
- Reeducar las actitudes para que vivan según el principio de que lo importante en la vida no es hacer lo que quieres, sino querer lo que haces.

Tabla 36. Intervención

CONDICION	ACCION DE MEJORA	METODOS, MEDIOS Y ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA ACCION	INSTANCIA RESPONSABLE	RESPONSABLE DE LA ACCION DE MEJORA	CUANDO	
					INICIO	FIN
INTRA LABORAL	Formación	Socializar la nueva reestructura de la empresa frente a los cambios de áreas de trabajo	Subgerencia de Talento Humano	Subgerencia de Talento Humano	Enero	Marzo
	Bienestar y Desarrollo	Planificación de vacaciones acorde a las necesidades de los trabajadores	Subgerencia de Talento Humano	Supervisión de Operaciones	Enero	Diciembre
		Mejorar Turnos rotativos incorporando más trabajadores en el área de Operaciones	Subgerencia de Talento Humano	Intendencia Poliducto Esmeraldas - Quito	Enero	Diciembre
		Brindar al trabajador más autonomía	Intendencia Poliducto Esmeraldas - Quito	Supervisión de Operaciones	Enero	Diciembre
		Capacitar a los Jefes en temas de liderazgo	Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	
	Planeación estratégica	En función de la evaluación de desempeño crear un plan de acción que posibilite el fortalecimiento de rol	Subgerencia de Talento Humano	Bienestar Laboral	Enero	Diciembre
		Realizar reuniones trimestrales para evaluar el entorno de los trabajadores mediante análisis FODA	Bienestar Laboral	Supervisión de Operaciones	Enero	Diciembre
		Brindar charlas a los trabajadores para que puedan emprender en su propio negocio y como invertir su dinero	Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Julio
		Contratación de personal que falta para la Estación de Santo Domingo - Operaciones y colabore en las situaciones imprevistas	Subgerencia de Talento Humano	Supervisión de Operaciones	Enero	Diciembre
	EXTRA LABORAL	Recreación	Realización de coaching con los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo orientadas a mejorar el desempeño laboral y alcance su potencial	Subgerencia de Talento Humano	Bienestar Laboral	Enero
Realización de pausas activas			Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Diciembre
Brindar charlas a los trabajadores sobre manejo de su tiempo libre cada semestre			Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Julio
Involucrarse en la vida personal de los trabajadores para indagar sobre posibles problemas cada semestre			Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Julio
INDIV	Información Socio demográfica	Dejar constancia los datos demográficos de los trabajadores	Subgerencia de Talento Humano	Bienestar Laboral	Enero	
	Formación	Realizar talleres con los trabajadores para minimizar situaciones que afecten su parte afectiva cada trimestre	Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Diciembre
		Incorporar rutinas de ejercicios después de su jornada laboral	Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Diciembre
	Salud Ocupacional	Solicitar a la Subgerencia de Seguridad, Salud y Ambiente incorporar a la Medicina Ocupacional la evaluación de Riesgos Psicosociales no una vez al año que sea semestral	Bienestar Laboral	Bienestar Laboral	Enero	Julio

CONCLUSIONES

- Una vez valorado las 20 dimensiones y obtenido los riesgos más significativos en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo 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 como se observa en la Tabla No. 26.
- Queda en evidencia que hay un alto porcentaje de exigencia psicológica en referencia a la intensidad del trabajo lo cual es desfavorable para el trabajador y favorable para la empresa. Se evidencia además un alto porcentaje de preocupación relacionado con la estabilidad laboral y las posibilidades de encontrar una nueva fuente de trabajo con escasas plazas laborales en el país. Hasta el mes de diciembre de 2015 la administración de la empresa notificó la separación de un número considerable de funcionarios creando tensión, desesperación y nerviosismo, incrementando el grado de estrés perjudicando el estado emocional de los trabajadores por la falta de garantías laborales.
- En el Terminal de Santo Domingo existe un alto porcentaje de influencia que está relacionado con el aumento del riesgo psicosocial, ya que puede ser motivo de una enfermedad de importancia.
- Por recomendaciones de la empresa KBC y la reducción del gasto EP PETROECUADOR realiza el cambio de los turnos de 8X6 a 7X7, manejando los recursos en pagos emergentes, lo cual significa que no se puede realizar pagos de horas extras afectando el sueldo de algunos trabajadores, además el traslado del personal a otras provincias sin beneficios de estadía, alimentación, etc., incrementando la tensión en los trabajadores. Incrementar

la posibilidad de desarrollo profesional de los trabajadores del área operativa, incentivando el cambio de la jornada laboral por 7X7 de acuerdo a la solicitud de la empresa KBC quien maneja la reestructura de la EP PETROECUADOR y minimizar la turnicidad.

- En función de los resultados del Cuestionario ISTAS 21 se permitió proponer un plan de prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral, debido a la situación por la que atraviesa.

RECOMENDACIONES

- La EP PETROECUADOR a través de la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente debe visitar las áreas operativas y administrativas con el objetivo de entablar charlas con los trabajadores mediante técnicas apropiadas y reducir los niveles de estrés, comunicando la realidad de la empresa y que no es la única en atravesar por una crisis económica en los actuales momentos.
- Distribuir correctamente las actividades de los trabajadores, pese a la falta de personal por la desvinculación de los mismos y la carga laboral no sea estresante. Solicitar a la Subgerencia de Beneficios Sociales, que establezca un cronograma de charlas dirigido a los trabajadores con el objetivo de brindar asesoría para la creación de micro empresas y administración de recursos y del capital entregado por la empresa, además debe tratar en lo posible de garantizar la seguridad y estabilidad del trabajo, pese a la crisis buscando alternativas ya que la falta de trabajo puede generar efectos negativos en la vida del desempleado en sus relaciones familiares, sociales, pensamientos, sentimientos sobre uno mismo, y además porque es un derecho constitucional de todo ser humano el mantener un trabajo digno.
- Incorporar a la Medicina Ocupacional el estudio de riesgos psicosociales a los trabajadores mediante el uso de cuestionarios, ya que el objetivo es obtener información y utilizarla como medida preventiva de trastornos cardiovasculares y salud mental, puesto que en términos de prevención identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales, por lo tanto se puede prevenir cualquier anomalía con un test.
- Se realizó el cambio de la jornada laboral en la EP PETROECUADOR a 7X7, con la finalidad de eliminar el pago de horas extras y minimizar el gasto

empresarial, aprovechando esos recursos en otras gestiones que la empresa considere conveniente. Algunos de los trabajadores han sido transferidos a lugares cercanos a sus domicilios para evitar el desarraigo familiar y principalmente que consideren el retomar los estudios superiores y obtengan un título de tercer nivel, en vista que en la reestructura se considera el título profesional que tiene el trabajador y aplique mediante un concurso de méritos y oposición a otro cargo y mejore su crecimiento profesional en la empresa. La turnicidad no se puede eliminar del área de Operaciones porque la modalidad de trabajo es de 10X5, 5 días en el día y 5 noches de 12 horas, se debe mantener charlas con los trabajadores para informar los cambios en ritmos circadianos, cambio alimenticio, alteración del sueño, alteración psicológica, alteración de la vida social y las medidas preventivas que son: elección de turnos, los turnos en la noche deben ser más cortos que el resto, la OIT recomienda que a partir de los 50 años el trabajo nocturno sea voluntario y se considere la rotación voluntaria.

- La propuesta del plan de prevención de riesgos psicosociales será beneficioso para los trabajadores porque considera técnicas de manejo de tiempos, relajación, etc., con la finalidad de reducir el estrés y mejorar el ambiente laboral.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía Citada

- Aboca, i. p. (S/N). Estrés y distrés. Obtenido de <http://www.aboca.com/es/educacion/pildoras-de-salud/estres-y-distres>
- Arias. (2000). Metodología de la investigación (P. 27). Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html>
- Arjona, Y. (7 de Junio de 2014). Efectos nocivos para la salud asociados a los riesgos psicicos (P. 3). Obtenido de <https://prezi.com/sswwlbd6vxjo/efectos-nocivos-para-la-salud-asociados-a-los-riesgos-psicos/>
- Bolentin, d. p. (2013). Los riesgos psicosociales en la empresa. Madrid: CEIM (P. 7).
- Brambila, N. L. (2015). Propósito de la evaluación del desempeño humano. Obtenido de <https://evaluacion2015.wordpress.com/2015/09/03/unidad-i-proposito-de-la-evaluacion-del-desempeno-humano-equipo/>
- Bravo, P. (s.f.). Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión, en el personal de enfermería de la unidad de tratamiento intensivo quirúrgico del hospital clínico de la universidad de chile. Chile: (P. S/N).
- Calameo. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Aragón: UGT (P. 53, 75, 79, 80, 81, 82).
- Casas, E. (S/N). Acoso sexual en el trabajo. Asepeyo (P. 21).
- Chiavenato, I. (2000/2002). Fundamentos teóricos sobre gestion del talento humano.

- Chiavenato, I. (2002). El Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales (RCS), (P. 5, 243, 359).
- Chiavenato, I. (2002). Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano.
- Chicaiza, M. (2011). Como los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la planta el troje de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento quito. (P. S/N). Quito.
- Comisión, e. c. (2006). Guía sobre los factores y riesgos psicosociales. Madrid : UGT (P. 25).
- Comité mixto OIT - OMS sobre medicina del trabajo, n. r. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.
- Comité mixto OIT/OMS, d. d. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. (P. 9).
- Comité, m. d. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: (P. 13).
- Departamento, d. e. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Aragón: UGT.
- Ep petroecuador. (2012). (P. 2, 9, 10, 17). Plan Operativo Anual POA. Quito: EP PETROECUADOR.
- Flores, D. (2012). Identificación de factores de riesgo psicosocial que afecta el desempeño laboral de los trabajadores de enchapes decorativos S.A. ENDESA. Quito: (P. S/N).
- García. (s.f.). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>

- Garrido, J. y. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. (P. S/N). Bucaramanga - Colombia.
- González, J. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Málaga: (P. 23, 26).
- Gracia, E. M. (2000). NTP 720, El trabajo emocional: concepto y prevención. España: (P. 2).
- Holguín, d. (2016). Laboratorio soluna. Obtenido de Estrés....que es y que efectos tiene en nuestro organismo: <http://www.laboratoriosoluna.com/tema-de-la-semana/estres-que-es-y-que-efectos-en-nuestro-organismo/>
- IESS, i. e. (2011). Resolución No. CD 390. Instituto ecuatoriano de seguridad social, (P. 6, 7, 18).
- IESS, i. e. (2013). Riesgos Psicosociales. Riesgos psicosociales 2013, (P. 3).
- IESS, i. e. (s.f.). Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo Decisión 584 y 957. Quito: (P. 6, 8).
- IESS, i. e. (s.f.). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393). Quito: (P. 12).
- IESS, i. e. (s.f.). Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo SART resolución CD 333. Quito: (P. 12).
- IESS, s. g. (2012). Factores de Riesgos Psicosociales. Seguridad y salud en el trabajo sst, (P. 10).
- IESS, s. g. (2012). Seguridad y salud en el trabajo. Revista técnica informativa del seguro general de riesgos del trabajo / ecuador, (P. 10).
- ISTAS, i. s. (2000). ISTAS (P. 1). Obtenido de <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>

- Lynch, H. &. (1996). Evaluación de desempeño.
- Lynes, D. (2013). Teens Health . Obtenido de <http://kidshealth.org/es/teens/stress-esp.html>
- Ministerio, d. p. (2014). Informe técnico, psicología del trabajo. Venezuela: (P. 9).
- Ministerio, d. S. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Chile: Subsecretaría de Salud Pública.
- Monasterios, L. (2013). Riesgos Psicosociales. Riesgos Psicosociales, (P. 5-6).
- Moreno, B. /. (2010). Riesgos Psicosociales. En B. B. Moreno, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (págs. (P. 16, 27, 41, 42)). Madrid.
- Nuñez, M. (04 de Septiembre de 2014). Estrés, distrés y eutrés. Obtenido de Protestante digital: http://protestantedigital.com/qfamilia/33796/Estres_distres_y_eustres
- Oficina, i. d. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Ginebra: (P. 15, 16).
- Peralta, A. (2008). Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial en la empresa Halliburton latin america S.A. sucursal Ecuador. (P. S/N). El Coca.
- Petroecuador. (s.f.). Estatuto. Quito: (P. 24).
- Petroecuador. (s.f.). Petroecuador. Wikipedia - Petroecuador, (P. S/N).
- Protocolo, v. e. (2010). Protocolo violencia en el trabajo. Madrid: UGT (P. 35).
- Psicología, e. r. (26 de diciembre de 2010). Factores más usados en la evaluación de desempeño. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Registro, o. (2010). No. 171. Quito: (P. 6).

- Reyes, L. (2012). Derecho laboral. México : Red tercer milenio (P. S/N).
- Rue, B. &. (1996). Evaluación de desempeño.
- Sabino, C. (1996). El proceso de investigación. Obtenido de <http://es.slideshare.net/male2712/sabino-carlos-el-proceso-de-investigacion>
- Sampieri. (16 de abril de 2013). Metodología de la investigación (P. S/N). Obtenido de <http://es.slideshare.net/calentanosp1/metodologia-de-la-investigacin-segn-sampieri>
- Secretaría, d. s. (S/N). Protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones en el trabajo. Madrid: UGT (P. 29, 35, 36).
- Thompson, I. (2006). Definición de empresa. Promonegocios.
- Torres, G. (2014). Desempeño laboral. (P. 7,9).
- Vera, I. (2013). Riesgos Psicosociales. En I. Vera, Influencia de los turnos de trabajo en el Rendimiento Laboral de los operadores de la planta Guayas Unilever Andina Ecuador S.A. - Guayaquil (P. 18)).
- Wikipedia. (2001). Riesgos psicosociales. (P. 1).
- Workmeter. (15 de Septiembre de 2014). Optimiza la eficiencia empresarial y el tiempo de trabajo. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/353270/Principales-retos-para-optimizar-la-eficiencia-empresarial-y-el-tiempo-de-trabajo>

Bibliografía Consultada

Aboca, i. p. (S/N). Estrés y distrés. Obtenido de <http://www.aboca.com/es/educacion/pildoras-de-salud/estres-y-distres>

Arias. (2000). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html>

Arjona, Y. (7 de Junio de 2014). Efectos nocivos para la salud asociados a los riesgos psicos. Obtenido de <https://prezi.com/sswwlbd6vxjo/efectos-nocivos-para-la-salud-asociados-a-los-riesgos-psicos/>

Bolentin, d. p. (2013). Los riesgos psicosociales en la empresa. Madrid: CEIM

Brambila, N. L. (2015). Propósito de la evaluación del desempeño humano. Obtenido de <https://evaluacion2015.wordpress.com/2015/09/03/unidad-i-proposito-de-la-evaluacion-del-desempeno-humano-equipo/>

Bravo, P. (s.f.). Estudio psicológico y de las variables de clima laboral, calidad de trato, satisfacción subjetiva, niveles de estrés y depresión, en el personal de enfermería de la unidad de tratamiento intensivo quirúrgico del hospital clínico de la universidad de Chile. Chile:

Calameo. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Aragón: UGT

Casas, E. (S/N). Acoso sexual en el trabajo. Asepeyo

Chiavenato, I. (2000/2002). Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano.

- Chiavenato, I. (2002). El Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales (RCS).
- Chiavenato, I. (2002). Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano.
- Chicaiza, M. (2011). Como los riesgos psicosociales influyen en la satisfacción laboral en la planta el troje de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento Quito.
- Comisión, e. c. (2006). Guía sobre los factores y riesgos psicosociales. Madrid : UGT
- Comité mixto OIT - OMS sobre medicina del trabajo, n. r. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.
- Comité mixto OIT/OMS, d. d. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Comité, m. d. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra:
- Departamento, d. e. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Aragón: UGT.
- Ep petroecuador. (2012). Plan Operativo Anual POA. Quito: EP PETROECUADOR.
- Flores, D. (2012). Identificación de factores de riesgo psicosocial que afecta el desempeño laboral de los trabajadores de enchapes decorativos S.A. ENDESA. Quito
- García. (s.f.). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>
- Garrido, J. y. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral.. Bucaramanga - Colombia.

- González, J. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Málaga:
- Gracia, E. M. (2000). NTP 720, El trabajo emocional: concepto y prevención. España
- Holguín, d. (2016). Laboratorio soluna. Obtenido de Estrés....que es y que efectos tiene en nuestro organismo: <http://www.laboratoriosoluna.com/tema-de-la-semana/estres-que-es-y-que-efectos-en-nuestro-organismo/>
- IESS, i. e. (2011). Resolución No. CD 390. Instituto ecuatoriano de seguridad social,
- IESS, i. e. (2013). Riesgos Psicosociales. Riesgos psicosociales 2013.
- IESS, i. e. (s.f.). Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo Decisión 584 y 957. Quito.
- IESS, i. e. (s.f.). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393). Quito.
- IESS, i. e. (s.f.). Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo SART resolución CD 333. Quito.
- IESS, s. g. (2012). Factores de Riesgos Psicosociales. Seguridad y salud en el trabajo sst,.
- IESS, s. g. (2012). Seguridad y salud en el trabajo. Revista técnica informativa del seguro general de riesgos del trabajo / ecuador.
- ISTAS, i. s. (2000). ISTAS Obtenido de <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- Lynch, H. &. (1996). Evaluación de desempeño.
- Lynes, D. (2013). Teens Health . Obtenido de <http://kidshealth.org/es/teens/stress-esp.html>
- Ministerio, d. p. (2014). Informe técnico, psicología del trabajo. Venezuela

- Ministerio, d. S. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Chile: Subsecretaría de Salud Pública.
- Monasterios, L. (2013). Riesgos Psicosociales. Riesgos Psicosociales.
- Moreno, B. /. (2010). Riesgos Psicosociales. En B. B. Moreno, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid.
- Núñez, M. (04 de Septiembre de 2014). Estrés, distrés y eutrés. Obtenido de Protestante digital: http://protestantedigital.com/qfamilia/33796/Estres_distres_y_eustres
- Oficina, i. d. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Ginebra.
- Peralta, A. (2008). Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial en la empresa Halliburton latin america S.A. sucursal Ecuador. El Coca.
- Petroecuador. (s.f.). Estatuto. Quito.
- Petroecuador. (s.f.). Petroecuador. Wikipedia - Petroecuador.
- Protocolo, v. e. (2010). Protocolo violencia en el trabajo. Madrid: UGT.
- Psicología, e. r. (26 de diciembre de 2010). Factores más usados en la evaluación de desempeño. Obtenido de <http://psicologiyempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>
- Registro, o. (2010). No. 171. Quito.
- Reyes, L. (2012). Derecho laboral. México : Red tercer milenio.
- Rue, B. &. (1996). Evaluación de desempeño.
- Sabino, C. (1996). El proceso de investigación. Obtenido de <http://es.slideshare.net/male2712/sabino-carlos-el-proceso-de-investigacion>

- Sampieri. (16 de abril de 2013). Metodología de la investigación (P. S/N). Obtenido de <http://es.slideshare.net/calentanosp/metodologia-de-la-investigacin-segn-sampieri>
- Secretaría, d. s. (S/N). Protocolo de prevención y actuación ante la violencia y agresiones en el trabajo. Madrid: UGT (P. 29, 35, 36).
- Thompson, I. (2006). Definición de empresa. Promonegocios.
- Torres, G. (2014). Desempeño laboral.
- Vera, I. (2013). Riesgos Psicosociales. En I. Vera, Influencia de los turnos de trabajo en el Rendimiento Laboral de los operadores de la planta Guayas Unilever Andina Ecuador S.A. - Guayaquil.
- Wikipedia. (2001). Riesgos psicosociales.
- Workmeter. (15 de Septiembre de 2014). Optimiza la eficiencia empresarial y el tiempo de trabajo. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/353270/Principales-retos-para-optimizar-la-eficiencia-empresarial-y-el-tiempo-de-trabajo>

Bibliografía Electrónica

Arias. (2006). Naturaleza de la investigación. Recuperado de: www.files.investigacion-educativa9.webnode.es/.../naturaleza%20DE%20

Bohórquez, (2013). Desempeño Laboral. Recuperado de: <http://www.clubensayos.com/Negocios/Desempe%C3%B1o-Laboral/334885.html>, p. 30

Bunge, M. (2003). El método científico y el derecho. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos17/metodo-cientifico/metodo-cientifico.shtml>

Brunet (2002). Factores críticos que afectan el rendimiento laboral. Recuperado de: <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>

Cadenas, (1974). Técnicas de investigación social. Recuperado de: http://www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/940/page_07.htm

Cartaya, D. y Torres. (2006). Diagnóstico de la situación actual en materia de evaluación del desempeño del personal administrativo del Consejo Legislativo del Estado Miranda. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/39482731/desempeno-personal-RRHH#scribd>

Conceptos básicos de metodología de la investigación. (2010). Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Chiavenato, I. (2000). Evaluación de Desempeño. Recuperado de: http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html, p. 30, 35

Epistemología de la Investigación, (2013). Recuperado de: <http://epistemologia20.blogspot.com/2013/09/enfoques-epistemologicos.html>

García, (2001). Concepciones de Gestión de desempeño en las organizaciones. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/concepciones-gestion-desempeno-organizaciones/>

Guillén, G. (2000). Factores críticos que afectan el rendimiento laboral. Recuperado de: <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/factores-criticos-que-afectan-el-rendimiento-laboral/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2013). Riesgos Psicosociales. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/elianababel/riesgos-psicosociales-2013?related=1>

Monasterios, L. (2013). Riesgos Psicosociales. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/luismonasterios/riesgos-psicosociales-37374032>

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301

Peralta, A. (2008). Tesis Universidad San Francisco de Quito. Riesgos Psicosociales. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/203/1/87566.pdf>

Sabino, C. (1996). Tipos de Investigación. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/11/tipos-de-investigacion-segun-ander-egg.html>

Sampieri, (2013). Metodología de la investigación según Sampieri. Recuperado de: <http://alan-ortega.blogspot.com/2013/03/metodologia-de-la-investigacion-segun.html>

<http://abogados-laboral.es/nocturnidad-turno-de-noche>.

Silva, J. (2014). Monografías.com. Recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos13/planeco/planeco.shtml>

ANEXOS

1. VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE

V. INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE													VARIABLE DEPENDIENTE										
	Ritmo de trabajo	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Influencia	Previsión	Calidad de liderazgo	Cantidad de rol	Exigencias cuantitativas	Exigencias emocionales	Doble presencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Reconocimiento	Confianza vertical	Justicia	Nivel de Pertinencia Laboral	Condiciones Laborales	Relación entre motivación y desempeño laboral	Rendimiento laboral	
45 F	3	2	12	7	2	8	4	16	18	12	19	4	3	16	3	3	3	3	4	5	21	13	11	
44 M	6	2	14	19	6	10	4	16	20	12	19	5	3	20	3	3	3	3	6	6	21	14	11	
44 M	3	2	10	12	5	9	6	16	16	12	19	4	3	16	3	3	3	3	5	6	21	14	11	
50 M	3	2	11	16	2	10	5	16	20	12	19	5	3	19	3	3	3	3	7	6	21	14	10	
38 F	4	2	12	18	4	7	6	15	20	12	19	4	3	20	3	3	3	3	5	2	22	14	10	
36 M	3	2	10	5	4	7	4	16	20	12	20	4	5	20	3	3	3	3	4	7	22	14	12	
60 M	3	2	11	13	7	13	5	14	19	13	19	6	3	14	8	6	7	5	3	10	2	21	14	11
35 M	3	2	13	13	3	5	4	16	20	12	20	4	3	20	3	3	3	3	4	5	20	14	10	
38 M	3	2	13	16	5	8	5	17	20	16	19	4	3	20	3	3	3	3	4	5	20	14	10	
36 M	3	5	13	11	4	4	6	16	20	12	19	4	3	20	3	3	3	3	6	6	21	14	10	
65 M	3	2	16	10	4	8	4	15	20	12	19	4	3	20	3	3	3	3	4	5	22	14	10	
47 M	3	2	7	10	4	7	6	16	16	12	18	4	3	20	3	3	3	3	4	5	20	14	10	
36 M	3	2	8	11	4	7	5	16	20	12	19	4	3	20	3	3	6	4	7	5	21	14	10	
40 M	3	2	15	14	5	9	5	16	16	12	19	4	3	19	3	3	3	3	8	5	22	14	12	
48 M	3	2	12	16	6	12	6	16	20	16	19	4	3	19	3	3	5	3	4	9	5	21	14	10
53 M	3	3	13	12	5	11	4	16	20	12	19	4	3	20	3	3	3	3	8	5	20	14	10	
41 M	3	2	10	14	2	14	5	16	19	12	19	4	3	17	3	3	5	4	3	8	5	21	14	10
54 M	3	2	13	15	5	10	5	15	18	12	20	4	3	18	3	3	5	5	3	8	6	20	14	10
46 M	3	2	13	14	5	10	5	16	20	12	19	5	3	19	3	3	4	3	8	6	20	14	10	
49 M	3	2	13	10	4	7	5	16	19	12	19	4	3	20	3	3	3	3	5	6	20	14	10	
40 F	3	2	15	7	3	8	4	16	19	12	19	4	3	19	3	3	3	3	6	21	14	10		
48 F	3	2	13	15	2	8	4	16	19	15	18	4	3	16	3	3	4	3	5	6	21	14	10	
38 F	3	2	13	18	5	7	4	16	20	14	20	5	3	20	3	3	3	3	4	6	21	14	10	
60 M	3	2	13	17	5	4	5	16	18	13	17	5	6	20	3	3	3	3	6	6	22	14	10	
44 M	3	2	15	17	5	4	4	16	20	12	19	7	3	20	3	3	3	3	4	6	22	14	10	
35 M	5	2	8	20	6	8	6	16	20	12	20	10	3	20	3	3	3	6	5	5	20	14	12	
52 M	6	2	10	20	7	8	10	16	20	12	19	8	3	20	3	3	3	3	4	5	21	14	12	
45 M	3	2	15	10	4	4	5	16	20	12	20	4	3	20	3	3	3	3	4	4	22	14	12	
40 M	3	2	11	19	5	8	6	16	20	12	19	4	3	16	3	3	3	3	4	4	22	14	10	
39 M	3	2	11	14	5	8	5	16	20	12	20	4	3	20	3	3	3	3	5	6	21	14	10	
52 M	3	2	10	15	5	8	6	16	20	12	20	4	3	20	3	3	3	3	5	6	21	14	12	
40 M	3	2	12	14	5	8	6	16	20	12	19	4	3	20	3	3	3	3	5	6	21	14	14	

2. CORRELACIONES

VARIABLE INTERCORNIDA		VARIABLE INDEPENDIENTE											
		Correlaciones											
EMO	Ritmo de trabajo	Inseguridad sobre las condiciones de empleo	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Prestabilidad financiera	Control de horario	Exposuras a cambios ambientales	Exposuras a ruido	Exposuras a vibraciones	Exposuras a iluminación	Exposuras a temperaturas ambientales	Exposuras a agentes químicos	Exposuras a agentes físicos	Exposuras a agentes biológicos
	1												
	-0,43												
	-0,39	-0,01											
	0,06	0,24	-0,56										
	0,30	0,45	-0,38	0,04									
	0,46	0,00	-0,25	-0,02	0,07								
	0,43	0,65	0,74	-0,61	0,67	0,02							
	-0,67	0,00	0,59	-0,56	0,00	-0,20	0,00						
	-0,53	0,05	0,34	-0,27	0,03	-0,03	-0,05	0,03					
	0,30	-0,47	0,06	0,11	0,25	0,07	0,50	0,00	0,24	0,00			
	-0,39	0,63	0,44	-0,05	0,54	0,16	0,03	-0,02	-0,03	0,00	-0,20		
	0,20	0,23	-0,07	-0,25	0,23	0,70	-0,03	0,30	-0,02	0,07	-0,01	0,00	
	0,19	-0,00	-0,50	-0,07	-0,00	0,03	-0,06	-0,14	0,05	-0,00	0,03	-0,00	
	-0,20	0,25	0,40	0,16	0,00	-0,17	-0,05	0,05	0,04	0,00	-0,16	0,00	0,04
	0,31	-0,03	-0,41	-0,06	-0,09	0,03	0,00	-0,14	0,05	-0,05	0,04	-0,05	0,04
	0,31	-0,03	-0,41	-0,06	-0,09	0,03	0,00	-0,14	0,05	-0,05	0,04	-0,05	0,04
	0,07	-0,54	-0,01	-0,25	-0,05	0,03	0,45	0,07	0,34	0,00	0,32	0,00	-0,11
	0,06	-0,41	-0,02	-0,40	-0,10	0,02	0,44	-0,02	-0,00	-0,00	0,11	-0,16	-0,02
	-0,20	0,60	-0,01	-0,47	0,04	0,16	-0,11	0,03	0,05	0,00	0,11	0,30	0,13
	0,07	0,16	-0,02	0,05	0,04	0,00	-0,06	-0,06	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
	-0,04	-0,03	0,01	0,03	-0,03	-0,04	-0,04	-0,04	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
	0,03	-0,05	-0,01	0,00	0,00	-0,04	-0,04	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03
	-0,01	0,03	0,41	0,03	0,04	0,07	0,13	0,05	0,04	0,05	0,04	0,05	0,04
	-0,03	-0,56		-0,60	-0,16	0,37	-0,27	0,40	0,01	-0,03	-0,22	0,35	0,31

* La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa a nivel 0,05 (bilateral).

**3. CUESTIONARIO ISTAS 21 EP PETROECUADOR TERMINAL DE
COMBUSTIBLES SANTO DOMINGO**

 **CoPsoQ**
istas 21

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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador	Fecha de respuesta: agosto 2015
--------------------------------------------------------------	---------------------------------

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



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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: **Personalmente a mano**. El día de recogida será el **viernes, 28 de agosto de 2015**.

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, Alberto Muñoz 3940300 Ext. 33301, representantes de los trabajadores/as, Libertad Gallegos 3940300, y personal técnico del Servicio de Prevención, Merida Perez 3940300. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

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

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 6 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.

- 1 Laboratorio
- 2 Cuadrilla
- 3 Intendencia
- 4 Mantenimiento
- 5 Terminal
- 6 Operaciones
- 7 Sucursal
- 8 Seguridad Física
- 9 Seguridad Industrial

4) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 6 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.

- 1 Laboratorista
- 2 Cuadrilla
- 3 Intendencia
- 4 Mantenimiento
- 5 Terminal
- 6 Operaciones
- 7 Sucursal
- 8 Seguridad Física
- 9 Seguridad Industrial

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 SI, generalmente de nivel superior
- 3 SI, generalmente de nivel inferior
- 4 SI, generalmente del mismo nivel
- 5 SI, 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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador?

- 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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador?

- 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/la 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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Si, una vez
- 3 Si, dos veces
- 4 Si, 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 o 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 o 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 de Hidrocarburos Ep Petroecuador?

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

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

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

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

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

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 400 euros
- 3 Entre 401 y 500 euros
- 4 Entre 501 y 600 euros
- 5 Entre 601 y 750 euros
- 6 Entre 751 y 900 euros
- 7 Entre 901 y 1.200 euros
- 8 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 9 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 10 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 11 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 12 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 13 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 14 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

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



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

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



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

¿En qué medida...

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

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

¿En qué medida...

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

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

¿Con qué frecuencia...

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

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

¿Estás preocupado/a por ...

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

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

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) 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

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

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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

**4. INFORME PRELIMINAR ISTAS 21 EP PETROECUADOR
TERMINAL DE COMBUSTIBLES SANTO DOMINGO DE LA
PROVINCIA DE LOS TSÁCHILAS**



VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

**INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES EN Empresa Pública de
Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR**

Informe generado por: Mérida Pérez 023940300 EXT. 33138 en fecha: 28 de septiembre de 2015

El objetivo de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR	6
4. RESULTADOS EN Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	18
4.3.1. Exposiciones	20
4.3.2. Localización de las exposiciones	21
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	22
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	22
4.4.2. Ritmo de trabajo	28
4.4.3. Inseguridad sobre el empleo	29
4.4.4. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	32
4.4.5. Influencia	35
4.4.6. Previsibilidad	38
4.4.7. Calidad de liderazgo	41
4.4.8. Claridad de rol	43
4.4.9. Exigencias cuantitativas	46
4.4.10. Exigencias emocionales	49
4.4.11. Exigencias de esconder emociones	52

4.4.12. Doble presencia	55
4.4.13. Posibilidades de desarrollo	58
4.4.14. Sentido del trabajo	61
4.4.15. Conflicto de rol	64
4.4.16. Apoyo social de compañeros	67
4.4.17. Sentimiento de grupo	70
4.4.18. Apoyo social de superiores	73
4.4.19. Reconocimiento	75
4.4.20. Confianza vertical	78
4.4.21. Justicia	81
ANEXOS	84
ANEXO I. CUESTIONARIO	84
ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	99
ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.	100

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art. 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención** es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales.** Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

2. METODOLOGIA

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

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

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Chandola).
- b) Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública.
- c) Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se fundamenta, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del proceso de intervención y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el porcentaje de trabajadores/as expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- f) El cuestionario utilizado está validado (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es fiable (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- g) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).
- h) "Triangula" los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- i) Es de utilización pública y gratuita.
- j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSQ-ISTAS21, se ha realizado en Santo Domingo 16/09/2015.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: Ing. Alberto Muñoz en calidad de Intendente.
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa, excepto No se incluye a todo el personal de la empresa porque se ha seleccionada las áreas para la investigación

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 07/08/2015 y 20/08/2015.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 21/08/2015 y ha terminado en fecha 28/08/2015.

El Grupo de Trabajo ha informado a la plantilla mediante Circulares.

El Grupo de trabajo ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado En el puesto de trabajo.

El Grupo de trabajo ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Sesión presencial.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Mérida Pérez, se ha iniciado en fecha 31/08/2015 y finalizado en fecha 16/09/2015.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 28/09/2015.



¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.

4. RESULTADOS EN Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP PETROECUADOR ha sido del 100,0% (contestaron 32 trabajadores/as de los 32 a los que se les suministró el cuestionario).

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

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría	
Puesto de trabajo	Intendente 0,0% [N=1] (*)	
	Secretaría Intendencia 0,0% [N=1] (*)	
	Laboratorista 0,0% [N=1] (*)	
	Cuadrilla 0,0% [N=2] (*)	
	Mantenimiento 0,0% [N=5] (*)	
	Terminal 0,0% [N=3] (*)	
	Operaciones 0,0% [N=7] (*)	
	Sucursal 0,0% [N=5] (*)	
	Seguridad Física 0,0% [N=2] (*)	
	Seguridad Industrial 0,0% [N=6] (*)	
	Departamento o sección	Laboratorista 100,0% [N=1]
		Cuadrilla 100,0% [N=2]
Intendencia 0,0% [N=0] (*)		
Mantenimiento 0,0% [N=0] (*)		
Terminal 0,0% [N=0] (*)		
Operaciones 0,0% [N=0] (*)		
Sucursal 0,0% [N=0] (*)		
Seguridad Física 0,0% [N=0] (*)		
Seguridad Industrial 0,0% [N=0] (*)		
(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"		

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCION DE POSGRADO

Latacunga - Ecuador

5. Evaluación dirigida al personal del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas de EP PETROECUADOR

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

El Instrumento que se presenta a continuación se realiza con el objetivo de recolectar información del personal del Terminal Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas de la EP PETROECUADOR para determinar cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral, de manera que se pueda apreciar si las políticas motivacionales aplicadas a los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo son las más apropiadas.

Ing. Mérida Pérez

C.I.: 1707972053

Santo Domingo de los Tsáchilas, Octubre 2015.

Encuestador

INSTRUCCIONES

La evaluación de Desempeño Laboral para el personal del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la EP PETROECUADOR está estructurado en catorce (14) ítems a la cual usted deberá responder: muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho, además sí o no, se le agradece ser lo más sincero que pueda, dejando explícito que la información suministrada por usted quedará en la más estricta confidencialidad.

Gracias por su colaboración.

FIRMA:



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCION DE POSGRADO

Latacunga - Ecuador

EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Nivel de Pertinencia

Indicador: Perfil del cargo

No.	ITEMS	RESPUESTA			
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
01	¿Considera usted que su grado de instrucción le permite desempeñar a cabalidad su puesto de trabajo?				
02	¿Cree usted que sus habilidades y destrezas se compaginan con el cargo que ocupa?				
Dimensión: Condiciones Laborales					
Indicador: Necesidades (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización, económicas, condiciones laborales y clima laboral)					
		SI	NO		
03	¿Cree usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta?				
04	¿Cree usted que el salario percibido es acorde al trabajo realizado?				
05	¿Considera usted que EP Petroecuador le brinda estabilidad y seguridad laboral?				
06	¿Considera usted que las condiciones en la cual labora (clima laboral) es el más idóneo?				
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
07	¿Cómo se ha sentido trabajando en EP Petroecuador				
08	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
09	¿Puede realizar su trabajo de manera segura?				
10	¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?				
11	¿EP Petroecuador facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?				
Variable: Factores Motivacionales					
Dimensión: Relación entre motivación y desempeño laboral					
Indicador: Incentivos laborales, comunicación y orientación					
		SI	NO		
12	¿Considera usted que la remuneración por su trabajo				

	lo motiva para seguir laborando?				
13	¿Cree usted que sus jefes motivan al personal a cargo con gestos o palabras emotivas?				
14	¿Considera usted que la comunicación entre jefes y empleados es efectiva?				
15	¿Mantiene usted buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?				
16	¿La Gerencia de Transporte de EP Petroecuador les brinda a sus empleados orientación sobre sus deberes y derechos dentro de la misma?				
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
17	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?				
18	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
19	Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				
Dimensión: Rendimiento Laboral					
Indicador: Capacitación y Política de ascenso					
		SI	NO		
20	¿Considera usted que la Gerencia de Transporte de EP Petroecuador para la cual labora capacita a sus empleados en el cargo que desempeñan para mejorar el rendimiento laboral?				
21	¿Cree usted que si EP Petroecuador reconociera los méritos por el trabajo realizado por los empleados mejorarían el rendimiento laboral?				
22	¿Cree usted que las políticas de ascenso a los empleados por la empresa actualmente contribuyen a mejorar el rendimiento laboral de la misma?				
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
23	¿Cuándo necesita formación específica, al margen de la establecida en el plan de formación ¿ha sido satisfecha?				
24	¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona?				
25	¿EP Petroecuador le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?				

6. AUTORIZACION DE TESIS DE GRADO EN EP PETROECUADOR



www.epetroecuador.ec
Documento Firmado Electrónicamente
Fecha: 10/09/2015

MEMORANDO N° 00987-VCD-CAP-2015

PARA: Ing. MÉRIDA PÉREZ G.
LABORATORISTA

DE: SUBGERENTE DE VINCULACIÓN, CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO Enc.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DESARROLLO DE TESIS

FECHA:

Mediante memorando N° 00300-POT-SPT-CCA-NOR-2015 de 3 de agosto de 2015, solicitó aprobar la realización de un tema de tesis, previo a la obtención del grado académico de Magister, con el título: *"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU AFECTACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL TERMINAL DE COMBUSTIBLES SANTO DOMINGO, MODELO DE GESTION PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015"*, indicando que la información requerida para el desarrollo de la misma obedece únicamente a encuestas y entrevistas a los funcionarios dentro de las instalaciones de Santo Domingo.

Mediante nota inserta en el Sistema Documental SIDOC que corresponde al memorando N° 00884-VCD-CAP-2015, el Superintendente Zonal de Poliductos y Terminales, autorizó la realización del tema de tesis.

Al contar con la aprobación del Superintendente Zonal de Poliductos y Terminales, área en la cual se obtendrá la información para desarrollar el tema propuesto; esta Subgerencia, aprueba el desarrollo del mismo; para lo cual recuerda a usted, que deberá tomar en consideración lo dispuesto en la Normativa Interna de la EP PETROECUADOR.

Al terminar la elaboración de su tesis, deberá entregar al Departamento de Capacitación, una copia en formato digital PDF, con los vínculos respectivos del glosario de su proyecto final.

Particular que informo para los fines consiguientes.

Dr. Patricio Cano B.

Elaborado por:	CEVALLOS GUTIERREZ EDWIN RAMON/10562
Revisado por:	CHASLUISA CHICAIZA FREDDY FERNANDO/54702
Aprobado por:	CANO BAUTISTA WILLIAM PATRICIO/12037
Fecha Elaboración:	08/09/2015
N. Trámite Interno:	00410603

7. PERSONAL DEL TERMINAL DE COMBUSTIBLES DE SANTO DOMINGO



Imagen No. 1: Intendencia del Poliducto Esmeraldas – Santo Domingo – Quito – Macul

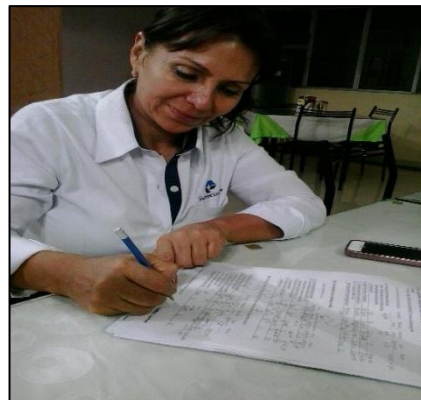


Imagen No. 2: Personal de la Sucursal Terminal Santo Domingo



Imagen No. 3: Funcionario del Terminal Santo Domingo



Imagen No. 4: Funcionarios de Mantenimiento Santo Domingo



Imagen No. 5: Funcionarios de Operaciones Santo Domingo



Imagen No. 6: Funcionario de TICS y de Seguridad Industrial



Imagen No. 7: Funcionario de Laboratorio y de la Cuadrilla y Obra Civil Menor

VALIDACION DE INSTRUMENTOS Y PROPUESTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSTGRADOS

ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga noviembre 22, 2016.

Ing. Msc.
Marcelo Tello
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **“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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015”**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Merya Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUCCIONES PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE:

.....
.....

Lea detenidamente los objetivos, la matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.

1. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
 2. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos a nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
 3. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
 4. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías.
- A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e ítems.**

- P** PERTINENCIA
NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar NP, por favor pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

B. Calidad técnica y representatividad

Marque en la casilla correspondiente:

- O** OPTIMA
B BUENA
R REGULAR
D DEFICIENTE

En caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

C. Lenguaje

Marque en la casilla correspondiente:

- A** ADECUADO
I INADECUADO

En caso de marcar I, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones



ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga noviembre 22, 2016.

Ing. Msc.
Marcelo Tello
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **"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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015"**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Merida Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos para disminuir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral, en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR.

3 = MUY SATISFACTORIO 2 = SATISFACTORIO 1 = POCO SATISFACTORIO

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
1. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none"> Identificación de la propuesta. Originalidad. Impacto. 	✓			
2. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none"> Determinación clara y concisa. Factibilidad. Utilidad. 	✓			
3. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Contribuye a mejorar la organización. Contribuye un aporte para la institución o empresa. 	✓			
4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none"> Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas. Los conceptos son de fácil comprensión. Utiliza terminología básica y específica. 	✓			
5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none"> Presenta un orden lógico. Tiene coherencia entre sí los componentes de la propuesta. Se ajusta a la realidad del contexto social. Es sugestivo e interesante. Es de fácil manejo. 	✓			
TOTAL				

VALIDADO POR:	Nombre: <i>Angel Marcelo Tello Condor</i>		
Area de Trabajo:	Título Profesional: <i>Msc. Gestión de la Producción</i>	Cargo u Ocupación: <i>Docente</i>	Año de Experiencia: <i>- 5 -</i>
Observaciones:			
Fecha: <i>06.22/11/2016</i>	Telf.: <i>0993394177</i>	Dirección del Trabajo: <i>Universidad Técnica Cotopaxi</i>	C.I.: <i>07.0518559</i>

Angel Marcelo Tello Condor
VALIDADOR



ANEXO 3
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Objetivo General

Recoger información para identificar el tema **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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015.**

Objetivos específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
- Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
 - Recabar información sobre.....
 - Recabar información sobre
 - Recabar información sobre la.....



ANEXO 4
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
<u>Independiente</u> Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exigencias cuantitativas ➤ Exigencias cognitivas ➤ Exigencias emocionales ➤ Exigencias de esconder emociones ➤ Exigencias sensoriales 	Cuestionario ISTAS 21 CoPsoQ	
	Trabajo activo y desarrollo de actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Influencia en el trabajo ➤ Posibilidades de desarrollo ➤ Control sobre el tiempo de trabajo ➤ Sentido del trabajo ➤ Integración en la empresa 		
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Previsibilidad ➤ Claridad de rol ➤ Conflicto de rol ➤ Calidad de liderazgo ➤ Refuerzo ➤ Apoyo social ➤ Posibilidades de relación social ➤ Sentimiento de grupo 		
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inseguridad en el trabajo ➤ Estima 		
<u>Dependiente</u> Afectación en el Desempeño Laboral	Satisfacción con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de pertinencia ➤ Condiciones laborales ➤ Factores motivacionales ➤ Rendimiento laboral 	Encuesta	



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ÍTEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

f. *Jmccesf*
VALIDADOR
CC. 0501518559



ANEXO 6
CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

(DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	0		
2	0		
3	0		
4	0		
5	0		
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
25			

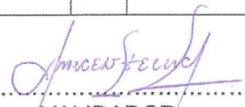
f. 
VALIDADOR
CC. 0301518559



ANEXO 7

LENGUAJE

A= ADECUADO		LENGUAJE	I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES	
1	A		
2	A		
3	A		
4	A		
5	A		
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

f. 
VALIDADOR
CC. 0501518559



ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga noviembre 22, 2016.

Ing. Msc.
Segundo Cevallos
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **“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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015”**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUCCIONES PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE:

.....
.....

Lea detenidamente los objetivos, la matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.

1. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
 2. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos a nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
 3. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
 4. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías.
- A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e ítems.**

- P** PERTINENCIA
NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar NP, por favor pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

B. Calidad técnica y representatividad

Marque en la casilla correspondiente:

- O** OPTIMA
B BUENA
R REGULAR
D DEFICIENTE

En caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

C. Lenguaje

Marque en la casilla correspondiente:

- A** ADECUADO
I INADECUADO

En caso de marcar I, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones



ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga noviembre 22, 2016.

Ing. Msc.
Segundo Cevallos
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **“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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015”**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos para disminuir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral, en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR.

3 = MUY SATISFACTORIO	2 = SATISFACTORIO	1 = POCO SATISFACTORIO
-----------------------	-------------------	------------------------

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
1. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none"> Identificación de la propuesta. Originalidad. Impacto. 	/			
2. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none"> Determinación clara y concisa. Factibilidad. Utilidad. 	/			
3. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Contribuye a mejorar la organización. Contribuye un aporte para la institución o empresa. 	/			
4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none"> Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas. Los conceptos son de fácil comprensión. Utiliza terminología básica y específica. 	/			
5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none"> Presenta un orden lógico. Tiene coherencia entre sí los componentes de la propuesta. Se ajusta a la realidad del contexto social. Es sugestivo e interesante. Es de fácil manejo. 	/			
TOTAL				

VALIDADO POR:	Nombre: <i>Ing. M.S.L. Segundo Angel Carrillo Betin</i>		
Area de Trabajo.	Título Profesional.	Cargo u Ocupación.	Año de Experiencia.
Observaciones:	<i>Ingeniero</i>	<i>Docente</i>	<i>12 años</i>
Fecha:	Telf:	Dirección del Trabajo:	C.I:
<i>22/11/2016</i>	<i>0994793325</i>		<i>850178243-7</i>

f. 
VALIDADOR.



ANEXO 3
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Objetivo General

Recoger información para identificar el tema **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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015.**

Objetivos específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
 - Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
 - Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
-
- Recabar información sobre.....
 - Recabar información sobre
 - Recabar información sobre la.....



ANEXO 4
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Independiente Factores de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exigencias cuantitativas ➤ Exigencias cognitivas ➤ Exigencias emocionales ➤ Exigencias de esconder emociones ➤ Exigencias sensoriales 	Cuestionario ISTAS 21 CoPsoQ	
	Trabajo activo y desarrollo de actividades	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Influencia en el trabajo ➤ Posibilidades de desarrollo ➤ Control sobre el tiempo de trabajo ➤ Sentido del trabajo ➤ Integración en la empresa 		
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Previsibilidad ➤ Claridad de rol ➤ Conflicto de rol ➤ Calidad de liderazgo ➤ Refuerzo ➤ Apoyo social ➤ Posibilidades de relación social ➤ Sentimiento de grupo 		
	Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inseguridad en el trabajo ➤ Estima 		
Dependiente Afectación en el Desempeño Laboral	Satisfacción con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de pertinencia ➤ Condiciones laborales ➤ Factores motivacionales ➤ Rendimiento laboral 	Encuesta	



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ÍTEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

f. 
VALIDADOR
CC. 050178243-7



ANEXO 6
CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

(DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	O		
2	O		
3	O		
4	O		
5	O		
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
25			

f. 
VALIDADOR
CC. 010118243-7



ANEXO 7

LENGUAJE

LENGUAJE		
A= ADECUADO		I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

f. 
VALIDADOR
CC: 050178243-7



ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN

Latacunga noviembre 22, 2016.

Lcda. Msc.
Delia Andrango
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO a utilizarse en la recolección de datos para mi investigación sobre **“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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015”**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente: matriz de operacionalización de variables, los objetivos, instrumentos y los formularios.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUCCIONES PARA VALIDACIÓN

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SOBRE:

.....
.....

Lea detenidamente los objetivos, la matriz de operacionalización de variables y el cuestionario de opinión.

1. Concluir acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, e indicadores con los ítems del instrumento.
 2. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos a nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
 3. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
 4. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías.
- A. Correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores e ítems.**

P PERTINENCIA

NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar **NP**, por favor pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

B. Calidad técnica y representatividad

Marque en la casilla correspondiente:

O OPTIMA

B BUENA

R REGULAR

D DEFICIENTE

En caso de marcar **R** o **D**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

C. Lenguaje

Marque en la casilla correspondiente:

A ADECUADO

I INADECUADO

En caso de marcar **I**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones



ANEXO 1

SOLOCITUD A EXPERTOS PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Latacunga noviembre 22, 2016.

Lcda. Msc.
Delia Andrango
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DE COTOPAXI
Presente

De mi consideración:

A través del presente expreso un cordial y efusivo saludo, a la vez; conocedor de su alta capacidad profesional investigativa, me permito solicitar de la manera más comedida, su valiosa colaboración en la **VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA** como un mecanismo a la solución del problema planteado en el siguiente tema de investigación: **"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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015"**.

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se anexan al presente.

Por la atención favorable al presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos de alta consideración y estima.

Atentamente,

Ing. Mérida Geovanna Pérez Guano
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN



ANEXO 2
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA: Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos para disminuir el estrés laboral y mejorar el ambiente laboral, en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de EP PETROECUADOR.

3 = MUY SATISFACTORIO	2 = SATISFACTORIO	1 = POCO SATISFACTORIO
-----------------------	-------------------	------------------------

ASPECTOS	3	2	1	OBSERVACIONES
1. EL TEMA: <ul style="list-style-type: none"> Identificación de la propuesta. Originalidad. Impacto. 	/			
2. OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none"> Determinación clara y concisa. Factibilidad. Utilidad. 	/			
3. JUSTIFICACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Contribuye a mejorar la organización. Contribuye un aporte para la institución o empresa. 	/			
4. FUNDAMENTACIÓN TEORICA: <ul style="list-style-type: none"> Se fundamenta en teorías científicas contemporáneas. Los conceptos son de fácil comprensión. Utiliza terminología básica y específica. 	/			
5. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA: <ul style="list-style-type: none"> Presenta un orden lógico. Tiene coherencia entre sí los componentes de la propuesta. Se ajusta a la realidad del contexto social. Es sugestivo e interesante. Es de fácil manejo. 	/			
TOTAL	5			

VALIDADO POR:	Nombre: <u>DELIA ISABEL ANDRANGO GUAYASARIN</u>		
Área de Trabajo.	Título Profesional.	Cargo u Ocupación.	Año de Experiencia.
<u>DOCENTE - CONSULTOR</u>	<u>Lcda. MSc.</u>	<u>DOCENTE</u>	<u>7 años</u>
Observaciones:			
Fecha:	Telf:	Dirección del Trabajo:	C.I:
<u>22 / 11 / 2016</u>	<u>0998550155</u>	<u>QUITO</u>	<u>171126675-1</u>

f. 
VALIDADOR.



ANEXO 3
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DE DIAGNÓSTICO

Objetivo General

Recoger información para identificar el tema **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 LOS TSÁCHILAS, PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS 2015.**

Objetivos específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
- Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
- Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal que labora en el Terminal de Combustibles de Santo Domingo de la provincia de los Tsáchilas.
 - Recabar información sobre.....
 - Recabar información sobre
 - Recabar información sobre la.....



ANEXO 4
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
<p>Independiente</p> <p>Factores de riesgo psicosocial</p>	<p>Exigencias psicológicas</p> <p>Trabajo activo y desarrollo de actividades</p> <p>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</p> <p>Compensaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exigencias cuantitativas ➤ Exigencias cognitivas ➤ Exigencias emocionales ➤ Exigencias de esconder emociones ➤ Exigencias sensoriales ➤ Influencia en el trabajo ➤ Posibilidades de desarrollo ➤ Control sobre el tiempo de trabajo ➤ Sentido del trabajo ➤ Integración en la empresa ➤ Previsibilidad ➤ Claridad de rol ➤ Conflicto de rol ➤ Calidad de liderazgo ➤ Refuerzo ➤ Apoyo social ➤ Posibilidades de relación social ➤ Sentimiento de grupo ➤ Inseguridad en el trabajo ➤ Estima 	<p>Cuestionario ISTAS 21 CoPsoQ</p>	
<p>Dependiente</p> <p>Afectación en el Desempeño Laboral</p>	<p>Satisfacción con el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de pertinencia ➤ Condiciones laborales ➤ Factores motivacionales ➤ Rendimiento laboral 	<p>Encuesta</p>	



ANEXO 5

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS

RELACIÓN ENTRE VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E ÍTEMS		
P = PERTINENTE		NP = NO PERTINENTE
ITEMS	A	OBSERVACIONES
1	P	
2	P	
3	P	
4	P	
5	P	
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		

f. .....
VALIDADOR

CC... 111726615-1.....



ANEXO 6
CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD

(DEBE CONSTAR TODOS LOS ITEMS DE LA ENCUESTA)

CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD			
O= OPTIMA	B= BUENA	R= REGULAR	D= DEFICIENTE
ITEMS	B	OBSERVACIONES	
1	0		
2	0		
3	0		
4	0		
5	0		
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
25			

f.....
VALIDADOR
CC..... 11126615-1



ANEXO 7

LENGUAJE

LENGUAJE		
A= ADECUADO		I= INADECUADO
ITEMS	C	OBSERVACIONES
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		

f. 
VALIDADOR
CC. 171726675-1