



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## DIRECCIÓN DE POSGRADO

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

**TEMA:**

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN EL  
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO  
AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
MUNICIPAL SANTO DOMINGO EN EL PERIODO 2016. PROPUESTA DE UN  
PLAN DE PREVENCIÓN.**

**Autor:** Ing. Virmania Isabel Briceño Nabas

**Tutor:** M.Sc. Bladimiro Hernán Navas Olmedo

LATACUNGA – ECUADOR

Julio 2017

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, la posgraduado: Briceño Nabas Isabel, con el título de tesis: EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SANTO DOMINGO EN EL PERIODO 2016. PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN., han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, julio 2017.

Para constancia firman

---

**PRESIDENTE**  
MSc. Jiménez Jácome Cristian Santiago  
0502329238

---

**MIEMBRO**  
PhD. Juan Mato Tamayo  
1756944284

---

**MIEMBRO**  
PhD. La Calle Domínguez Juan José  
175660422-7

---

**OPONENTE**  
MSc. Johana Anabel Garzón González  
1718827304

## **AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

En calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema: “EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SANTO DOMINGO EN EL PERIODO 2016. PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN” de Briceño nabas Virmania Isabel 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, julio 2017.

---

M.Sc. Bladimiro Hernán Navas Olmedo  
C.C. 0500695549  
TUTOR

## **RESPONSABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SANTO DOMINGO EN EL PERIODO 2016. PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN**, le corresponde exclusivamente a la: Ingeniera Virmania Isabel Briceño Nabas, Autor bajo la Dirección del Ing. M.Sc. Bladimiro Hernán Navas Olmedo, Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

---

Ing. Virmania Isabel Briceño Nabas

N° Cédula: 1717800526

## AGRADECIMIENTO

*En primer lugar a Dios quién ha sido mi amigo y compañero infaltable a lo largo de mis días.*

*A mis padres Marcelino y Virmania, a mi hermana Johanna por su apoyo, motivación, paciencia y sobre todo gracias por cuidar de mi pequeño Christopher; infinitamente gracias por inculcar en mí la responsabilidad y el deseo diario de superación.*

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

*Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santo Domingo-Complejo Ambiental, por permitirme desarrollar mi investigación en sus instalaciones, y por la disposición de colaboración ante las actividades realizadas de todo el personal directivo, técnico y operacional, especialmente al Ing. Patricio Palacios y al Ing. Daniel Heredia.*

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

*A mi tutor, Ing. Msc. Bladimiro Hernán Navas Olmedo por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos y su experiencia guiaron mi trabajo investigativo.*

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

***Infinitamente gracias***

## **DEDICATORIA**

*Con mucho cariño como muestra de mi amor infinito por ti, porque todo el esfuerzo y sacrificio por tu bienestar lo vale todo; a ti, mi tesoro; mi hijo, Christopher por ser mi inspiración en todo momento.*

*A mi familia, por ser mi inspiración de superación día tras día.*

***Los amo***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DIRECCIÓN DE POSGRADOS .....	i
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.....	iii
RESPONSABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
Generalidades .....	2
Antecedentes del estudio: .....	2
Situación problemática. ....	3
Justificación de la investigación .....	4
Objeto de estudio y campo de acción de la investigación .....	5
Delimitación del problema: .....	5
Formulación del problema de investigación:.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos específicos.....	6
Hipótesis .....	6
Sistema de tareas por objetivos específicos:.....	7
Visión Epistemológica de la Investigación .....	7
Alcance de la investigación: .....	7
Paradigma o enfoque epistemológico:.....	9

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**

A. Caracterización detallada del objeto .....	10
B. Marco teórico de la investigación .....	11
1. Los factores psicosociales y organizacionales del trabajo .....	11
2. Factores de Riesgos Psicosociales. ....	12
3. Características de los factores psicosociales de riesgo .....	14
4. Riesgo Laboral .....	15
5. Riesgos Psicosociales .....	15
6. Métodos de Evaluación de Riesgos .....	25
7. Método COOPQ ISTAS 21 .....	26
8. Rendimiento Laboral .....	28
C. Fundamentación de la Investigación.....	29
D. Bases teóricas particulares de la Investigación.....	31

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

2.1. Modalidad básica de investigación.....	35
2.1.1 Modalidad Bibliográfica-Documental .....	35
2.1.2 Modalidad de campo.....	35
2.1.3 Modalidad de intervención social .....	35
2.2. Tipo y método de investigación.....	36
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos.....	38
2.4.1. Cuestionario ISTAS 21 .....	38
2.5 Plan para la recolección de información.....	38
2.6 Hipótesis .....	39
2.7 Operacionalización de las variables .....	40
2.8.Procedimiento de la investigación.....	42



## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

3.1. Resultados obtenidos .....	61
3.1.1. Tasa de respuesta .....	61
3.1.2. Condiciones de trabajo .....	62
3.1.3. Ritmo de Trabajo .....	80
3.1.4. Conflicto de rol.....	84
3.1.5. Influencia en el trabajo .....	89
3.1.5. Inseguridad sobre el empleo .....	93
3.2. Rendimiento Laboral .....	96
3.3 Verificación de la hipótesis .....	103
3.3. Interpretación.....	105

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA**

a. Título de la propuesta .....	106
b. Empresa .....	106
c. Beneficiarios .....	106
d. Ubicación.....	106
e. Antecedentes.....	106
f. Justificación .....	107
g. Objetivos.....	108
h. Análisis de factibilidad .....	108
i. Estructura de la propuesta.....	109
j. Desarrollo de la propuesta .....	112
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES: .....	126
BIBLIOGRAFÍA .....	128
ANEXOS .....	131

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Listado de factores organizacionales.....	12
Tabla 2 Factores de Estrés Psicosocial.....	13
Tabla 3 Efectos del Estrés.....	18
Tabla 4 Efectos del Acoso Sexual.....	21
Tabla 5 Macrofactores del Método ISTAS -21.....	26
Tabla 6 Unidades de Observación y Análisis.....	37
Tabla 7 Recolección de la información.....	39
Tabla 8 Operacionalización de las variables.....	40
Tabla 9 Tasa de respuesta.....	52
Tabla 10 Fases de aplicación de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales.....	61
Tabla 11 Tasa de respuesta.....	62
Tabla 12 Características sociodemográficas por sexo.....	63
Tabla 13 Característica sociodemográfica por edad.....	63
Tabla 14 Departamento o sección.....	64
Tabla 15 Puesto de trabajo.....	64
Tabla 16 Movilidad funcional.....	65
Tabla 17 Participación directa consultiva.....	66
Tabla 18 Relación Laboral.....	67
Tabla 19 Antigüedad.....	67
Tabla 20 Horas semanales.....	68
Tabla 21 Horario.....	69
Tabla 22 Adaptabilidad del tiempo de trabajo.....	69
Tabla 23 Adaptabilidad en el tiempo de trabajo.....	70
Tabla 24 Adaptabilidad del tiempo de trabajo-descanso.....	70
Tabla 25 Días laborables.....	71
Tabla 26 Días laborables.....	71
Tabla 27 Exigencias de disponibilidad- -cambios de día laborable u horario de entrada y salida.....	72
Tabla 28 Exigencias de disponibilidad-prolongación de la jornada.....	73
Tabla 29 Trabajo doméstico familiar.....	73
Tabla 30 Recursos.....	74

Tabla 31 Salario.....	75
Tabla 32 Correspondencia trabajo-salario.....	75
Tabla 33 Composición del salario .....	76
Tabla 34 Promoción.....	77
Tabla 35 Prevalencia de la Exposición.....	78
Tabla 36 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte I. ....	81
Tabla 37 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo- Parte II.....	81
Tabla 38 Ritmo de trabajo- organización de las exposiciones en función de la prevalencia. .	82
Tabla 39 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.....	85
Tabla 40 Conflicto de rol-organización de las exposiciones en función de la prevalencia.....	86
Tabla 41 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.....	90
Tabla 42 Exigencias psicológicas cognitivas organización de las exposiciones en función de la previsibilidad.....	90
Tabla 43 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo. ....	93
Tabla 44 Exigencias psicológicas cognitivas organización de las exposiciones en función de la previsibilidad.....	94
Tabla 45 Verificación de hipótesis considerando la organización de las exposiciones en función de la prevalencia.....	104
Tabla 46 Resumen de la Evaluación del desempeño laboral por área o departamento. ....	105
Tabla 47 Estructura de la propuesta de intervención de riesgos psicosociales en el Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo.....	109
Tabla 48 Programa de Intervención "Dimensión Ritmo de Trabajo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo .....	114
Tabla 49 Programa de Intervención "Dimensión Conflicto de Rol" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	116
Tabla 50 Programa de Intervención "Inseguridad en el Empleo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	118
Tabla 51 Programa de Intervención "Dimensión Influencia en el Trabajo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	121

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Orgánica por procesos del GAD Municipal Santo Domingo .....	44
Figura 2. Identificación de peligros y riesgos psicosociales de la matriz del INSHT .....	60
Figura 3. Dimensiones de riesgo psicosocial en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo .....	79
Figura 4. Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por sexo .....	82
Figura 5. Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por puesto de trabajo .....	83
Figura 6. Prevalencia de exposición del ritmo de trabajo por departamento .....	84
Figura 7. Posibilidad de conflicto de rol por sexo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.....	87
Figura 8. Posibilidad de conflicto de rol por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	87
Figura 9. Posibilidad de conflicto de rol por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	88
Figura 10. Exigencias de influencia en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo .....	91
Figura 11. Exigencias de influencia por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.....	91
Figura 12. Exigencias de influencia por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	92
Figura 13. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por sexo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo .....	94
Figura 14. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo .....	95
Figura 15. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.....	96
Figura 16. Rendimiento Laboral-Evaluación .....	97
Figura 17. Rendimiento laboral por áreas de trabajo.....	98
Figura 18. Dimensión eficiencia.....	99
Figura 19. Dimensión Calidad.....	100
Figura 20. Dimensión compromiso .....	101
Figura 21. Dimensión Responsabilidad.....	102
Figura 22. Dimensión relación /empresa.....	103

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Identificación de Riesgos del INSHT aplicada al Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	132
ANEXO 2. Cuestionario, según metodología ISTAS 21; aplicado a los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	133
ANEXO 3. Cuestionario para la evaluación del desempeño en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	146
ANEXO 4. Círculo de Prevención propuesto en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo. ....	147

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI  
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN**

**TÍTULO:**

**“EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SANTO DOMINGO EN EL PERIODO 2016. PROPUESTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN.”**

**Autor:** VIRMANIA ISABEL BRICEÑO NABAS

**Tutor:** Ing. M.Sc. BLADIMIRO HERNÁN NAVAS OLMEDO

**RESUMEN**

En este Proyecto de Investigación se realizó una evaluación de los factores de riesgo psicosocial para el GAD Municipal de Santo Domingo en el Complejo Ambiental, con la finalidad de diseñar un plan de prevención. Se abordó con la evaluación del desempeño laboral mediante la utilización de encuestas, posteriormente se procedió a la identificación de los factores de riesgo psicosociales de mayor trascendencia, con la matriz del INSHT; seguidamente se realizó la evaluación por puestos y áreas de trabajo, con la metodología COOPQ-ISTAS 21 versión media, y se determinó la prevalencia de la exposición de todos los factores de riesgo psicosocial detectados como desfavorables para la salud. El diseño de un plan de prevención; el producto de este trabajo determinó medidas de preventivas de los aspectos establecidos como de alto riesgo en cuanto a: ritmo de trabajo, conflicto de rol, influencia en el trabajo e inseguridad sobre el empleo usando formatos y estructura recomendados por la legislación ecuatoriana y normas internacionales.

Donde obtuvimos como resultado en la evaluación del rendimiento laboral, con cinco dimensiones: eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad y relación/empresa, un desempeño bueno con un 67%, seguido del 22% con un desempeño regular, el 8% desempeño laboral muy bueno, 3% malo y el 0% con un desempeño excelente, con un puntaje total de 67,86 lo que indica que no es un rendimiento aceptable. De la sistematización de datos mediante la metodología informática ISTAS 21,; organizando las exposiciones en función de la prevalencia, es decir valorando los riesgos significativos en orden descendente respecto a la situación más desfavorable para la salud, se encontraron: ritmo de trabajo con el 85,7%, conflicto de rol con el 60,7%, influencia en el trabajo con 50,0% y por último inseguridad sobre el empleo con un 50,0%; los demás riesgos psicosociales identificados son relevantes pero no es emergente su intervención.

**DESCRIPTORES:** PLAN DE PREVENCIÓN / RIESGO PSICOSOCIAL / MÉTODOLÓGIA COOPQ ISTAS 21-VERSIÓN MEDIA.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI  
ADDRESS OF GRADUATE  
MASTERS IN PRODUCTION MANAGEMENT**

**TITLE:**

**"EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS AND ITS IMPACT ON THE LABOR PERFORMANCE OF WORKERS OF THE ENVIRONMENTAL COMPLEX OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT SANTO DOMINGO IN THE PERIOD 2016. PROPOSAL FOR A PREVENTION PLAN."**

**Author:** VIRMANIA ISABEL BRICEÑO NABAS

**Tutor:** Ing. M.Sc. BLADIMIRO HERNÁN NAVAS OLMEDO

**ABSTRACT**

The psychosocial risk factors evaluation research project for the Municipal GAD of Santo Domingo in the Environmental Complex was carried out, in order to design a prevention plan. It was approached with the evaluation of the labor performance through the use of surveys, later the identification of the most important psychosocial risk factors was carried out, with the matrix of the INSHT; The evaluation by posts and areas of work was then carried out using the COOPQ-ISTAS 21 methodology, and the prevalence of exposure to all psychosocial risk factors detected as unfavorable to health was determined. A prevention plan design as the result of this work determined the preventive measures of the established aspects as high risk in terms of: work rhythm, role conflict, influence on work and insecurity on employment using formats and structure recommended by Ecuadorian legislation and international standards.

The work performance results were obtained through the evaluation, with five dimensions: efficiency, quality, commitment, responsibility and relation / company, a good performance with 67%, followed by 22% with regular performance, 8% Good, 3% bad and 0% with excellent performance, with a total score of 67.86 which indicates that it is not an acceptable performance. From the systematization of data through IT methodology ISTAS 21; Organizing exposures based on prevalence, ie assessing the significant risks in descending order regarding the most unfavorable situation for health, were: work rate with 85.7%, role conflict with 60.7%, Influence on work with 50.0% and lastly insecurity on employment with 50.0%; The others identified psychosocial risks are relevant but their intervention is not emergent.

**DESCRIPTORS:** PREVENTION PLAN / PSYCHOSOCIAL RISK /  
METHODOLOGY COOPQ ISTAS 21-MEDIUM VERSION

## INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Por otra parte la seguridad ocupacional responde a un conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y mitigarlos.

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. En este sentido la prevención de riesgos laborales se refiere al conjunto de actividades, medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividades de la empresa, institución u organización con la finalidad de evitar o reducir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos accidentes, enfermedades, patologías o lesiones, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir dichos riesgos, entre ellos se identifican los psicosociales, que son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

La presente investigación, tuvo como finalidad; identificar y evaluar riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, en el año 2016.

El Complejo Ambiental del GADMSD, se localiza en el km 32 de la vía a Quevedo, donde se proceden a depositar los residuos sólidos (basura) generados en el Cantón; actualmente se depositan 300 toneladas de desechos sólidos diarios aproximadamente; consta de 7 áreas dónde fueron evaluados 28 trabajadores distribuidos en 6 puestos de



trabajo. Para el desarrollo de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales se registró la información a través de visitas técnicas a las instalaciones, con la finalidad de identificar peligros, hacer levantamiento de información por puestos de trabajo.

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

## **Generalidades**

### **Antecedentes del estudio:**

Revisada la bibliografía de la Universidad Nacional de Cotopaxi, se ha encontrado una investigación similar, denominada “Valoración de riesgos psicosociales en los colaboradores de la compañía de transporte de pasajero en taxis “Contratax S.A” en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados y su impacto en el rendimiento laboral”, dónde Valdez (2015), manifiesta que en consecuencia de los riesgos psicosociales identificados, se evaluó la doble presencia: por sexo con un 64,9% en el género masculino; por puesto de trabajo con el 63,4% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 63,2% en personal operativo; en segundo lugar la posibilidad de relación social: por sexo con un 57% en el género masculino, por puesto de trabajo con el 58% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 59% en personal operativo, en tercer lugar las exigencias psicológicas cognitivas: por sexo con un 57,9% en el género masculino y por edad con el 56,3% en personas con edades entre 36 y 45 años, y por último la inseguridad sobre el futuro: por sexo con un 53,5% en el género masculino, por puesto de trabajo con el 53,6% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 54,7% en personal operativo, esto indica que existe riesgos significativos con una situación más desfavorable para la salud de los Colaboradores de la Compañía de Transporte de Pasajero en Taxis CONTRATAX S.A.

Además en consideración a los riesgos psicosociales identificados, se determinó que el 68,9% correspondiente a 82 personas trabajan más de 45 horas a la semana, esto indica que su jornada se extiende de lunes a sábado trabajando incluso días festivos, el 75,6% correspondiente a 90 personas expresaron que no tienen movilidad funcional al realizar

tareas de distintos puestos de trabajo, el 81,5% correspondiente a 97 personas no ascienden de categoría o grupo profesional, la composición del salario revela que el 52,9% correspondiente a 63 personas su sueldo es variable (a destajo o comisión), los salarios que perciben al ser variable reporta que el 46,2% correspondiente a 55 personas ganan entre 301 y 450 mientras que el 26,9% correspondiente a 32 personas ganan entre 300 o menos, la mayor incidencia de estos riesgos psicosociales se presenta en los puestos de trabajo de los colaboradores eventuales u ocasionales correspondiente al 94,1% correspondiente a 112 personas, donde la relación laboral manifiesta que el 66,4% correspondiente a 79 personas trabajan sin contrato, la unidad de gestión reporta que el 98,3% corresponde al departamento operativo y que en cuanto a la característica sociodemográfica por sexo presenta el 95,8% en hombres, en consideración esto genera: doble presencia en el hogar y en el puesto de trabajo, dificulta la posibilidad de relación social entre compañeros, incrementa las exigencias psicosociales cognitivas al realizar el trabajo a presión generando la presencia del estrés que perjudica el estado emocional y por último la inseguridad sobre el futuro al no contar con estabilidad laboral por trabajar sin contrato, esto incide directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores de la compañía de transporte de pasajeros en taxis “CONTRATAX S.A”. (Valdez, 2015).

En cuanto al método de evaluación que se utilizó para el efecto de esta investigación, la publicación de Moncada et al. (2008), presenta la baremación de la versión media del ISTAS – 21 para una muestra de 7612 trabajadores españoles y se aportan los últimos datos de validación del instrumento. La consistencia interna mediante alfa de Cronbach oscila entre 0,69, - Exigencias psicológicas cuantitativas, Esconder emociones, Control sobre los tiempos de trabajo- y 0,91 - Calidad de liderazgo y Sentimientos de grupo. La consistencia de la dimensión Posibilidades de relación social resulta baja (0,52). En otro trabajo (Moncada et al., 2005), con una muestra de población exclusivamente de Navarra, se incluye el análisis del cálculo de odds ratios respecto a las variables de salud.

### **Situación problemática**

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadoras y trabajadores, dando como resultado la presencia del estrés y por ende crea en las personas a largo plazo enfermedades: cardiovasculares, inmunitarias, respiratorias, dermatológicas,

musculoesqueléticas, endocrinas, gastrointestinales y mentales, generadas por malas condiciones de trabajo, concretamente por deficiencia dentro de la organización del trabajo. La prevención de riesgos laborales considera que la organización dentro del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influye en el desempeño laboral de las personas que realizan dichas actividades perjudicando la salud y seguridad de los mismos, por ello, las características de la organización del trabajo deben ser: identificadas, evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La disposición final de los Residuos Sólidos en el Cantón Santo Domingo es una competencia del GAD Municipal, que se realiza en el Complejo Ambiental, situado en la altura del kilómetro 33 de la vía Santo Domingo- Quevedo; el personal a cargo de la recepción de los residuos sólidos, están expuestos a mayor número de factores de riesgo psicosocial: cierta inseguridad laboral, altas exigencias psicológicas cuantitativas, falta de posibilidades de relación social, discriminación, falta de estima, falta de influencia sobre el trabajo, falta de posibilidades de desarrollo, escasa claridad de rol, falta de sentimiento de grupo y doble presencia, además se someten a distintas condiciones climáticas, falta de control sobre los tiempos de trabajo ya que se someten a jornadas de 8 horas, en turnos rotativos indistintamente sea días festivos o fines de semana, además de la inestabilidad laboral, exposición a ser víctimas de la delincuencia. Por ubicación geográfica del Complejo existe déficit de cobertura de transporte.

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

### **Justificación de la investigación**

La manipulación de los desechos sólidos hace que los trabajadores del Complejo Ambiental de GAD Municipal Santo Domingo se expongan a diferentes factores de riesgo, entre estos los más sobresalientes, los riesgos psicosociales. Estos riesgos generan estrés, un bajo rendimiento laboral, problemas familiares y varias afectaciones a la salud.

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

Por tanto, la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgos de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, mediante planes de prevención que contendrán así como de su contexto social (estrés, acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad), ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos; conducirá a una gestión eficaz de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar y se traducirá en eficacia: mejor rendimiento, menos absentismo, mayor satisfacción entre otros.

### **Objeto de estudio y campo de acción de la investigación**

El objeto de estudio de la presente investigación se fundamenta en la evaluación de los riesgos psicosociales y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Santo Domingo y corresponde al campo de acción de la Seguridad, Salud y prevención de riesgos laborales.

### **Delimitación del problema:**

- ✓ Delimitación Espacial: La presente investigación se realizó en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.
- ✓ Delimitación Temporal: El problema fue investigado durante el período 2016.
- ✓ Línea de investigación: Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales
- ✓ Objeto de estudio: Puestos de trabajo del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.
- ✓ Campo de acción: Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Aspecto: Riesgo Psicosocial

### **Formulación del problema de investigación:**

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

¿Cómo afectan los Riesgos Psicosociales en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santo Domingo en el año 2016?

### **Objetivo General**

- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosocial y proponer un Plan de Prevención para minimizar el impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo en el periodo 2016.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal, mediante la matriz del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales identificados mediante la aplicación del método de COOPQ ISTAS 21.
- ✓ Evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental.
- ✓ Elaborar una propuesta para la prevención y gestión de los riesgos psicosociales que minimice los efectos negativos perjudiciales para la salud de los trabajadores, permitiendo mejorar el ambiente laboral.

### **Hipótesis**

La gestión y prevención de los riesgos psicosociales significativos identificados en la evaluación disminuirá los problemas de salud de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, a la vez que mejorará el ambiente laboral, lo que influirá en el rendimiento laboral de forma positiva.

### **Sistema de tareas por objetivos específicos:**

Para el cumplimiento del primer objetivo se identificó los factores de riesgo psicosociales, mediante la matriz de identificación de riesgos del INSHT, para posterior evaluación.

La segunda fase comprendió la evaluación del desempeño laboral, mediante una ponderación distribuida en cinco grandes factores; eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad, y relación con la empresa. Posteriormente la evaluación de los riesgos psicosociales predominantes identificados, tomando en cuenta las dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, conflicto trabajo-familia y capital social, a través de la aplicación de la metodología ISTAS 21 versión media.

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

### **Visión Epistemológica de la Investigación**

#### **Alcance de la investigación:**

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

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO IV:** Se expuso de manera formal la propuesta de la investigación, los elementos que la caracterizan son: datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, estructura de la propuesta, desarrollo de la propuesta.

Esta propuesta consistió en un plan de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores del Complejo Ambiental del GADMSD.

**Paradigma o enfoque epistemológico:**

La presente investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo, fundamentado en la base epistemológica del positivismo e imperialismo, con énfasis en la deducción, conceptos operativos y medición objetiva, mediante la recogida de información estructurada y sistemática, dónde interviene el análisis estadístico y descriptivo. Se utilizaron las modalidades de campo, bibliográficas-documentales, históricas y descriptivas para la estructura y elaboración del marco teórico.

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

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

**Modalidad Descriptiva.-** Porque cuestiona los esquemas o estructuras del sistema de hacer investigación, que están comprometidas con la lógica instrumental del poder político, porque impugna las explicaciones reducidas a causalidad lineal. En virtud de que la investigación se refiere a un problema de seguridad y salud ocupacional de los trabajadores se utilizó el paradigma cualitativo.

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

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



## **CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**

### **A. Caracterización detallada del objeto**

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

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

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

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

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

Consecuentemente, el objeto de ésta investigación es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el personal que labora en el Complejo Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo; mediante la evaluación se procede a la interpretación de los resultados obtenidos, para así poder definir prioridades de acción en el ámbito de la gestión y prevención de dichos riesgos.

Mediante el producto entregable, el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, se podrán implantar medidas preventivas y de control, para salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores del Complejo Ambiental, además de permitirles desarrollar sus actividades diarias en armonía, bajo condiciones adecuadas, promoviendo la participación directa de todos los colaboradores, excelente clima laboral, logrando incrementar la calidad y desempeño laboral.

## **B. Marco teórico de la investigación**

### **1. Los factores psicosociales y organizacionales del trabajo**

Como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente, como se puede apreciar en la Tabla 1. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos ( Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012).

Tabla 1  
*Listado de factores organizacionales*

<b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>	
Política y Filosofía de la organización	Relación Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación Organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
<b>FACTORES LABORALES</b>	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el Trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

**Fuente:** Roozeboom, M.B., Houtman, I., & Van de Bossche S., 2008

**Elaborado por:** Isabel Briceño

## **2. Factores de Riesgos Psicosociales.**

En prevención de riesgos laborales, denominamos factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional

(sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Camps, 2015).

Siguiendo la categorización de Cox T. y Griffiths, A. , (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés. La tabla 2 recoge opciones posibles.

Tabla 2  
*Factores de Estrés Psicosocial*

<b>FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL</b>	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios flexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga del trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.

---

Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera.
Seguridad Contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración.

---

*Fuente:* Cox, T. y Griffiths, A. , (1996)

### 3. Características de los factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias:

**a) Se extienden en el espacio y el tiempo.** El resto de riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

**b) Dificultad de objetivación.** El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión la comunicación, no tienen unidades propias de medida. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

**c) Afectan a los otros riesgos.** El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

**d) Escasa cobertura legal.** La legislación se ha trabajado de modo general relacionado con la prohibición de que pueda dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la Inspección del Estado. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

**e) Están moderados por otros factores.** Los factores psicosociales de riesgos afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, los factores psicosociales están medidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Depende de las variables personales de cada individuo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

**f) Dificultad de intervención.** La intervención técnica en los factores psicosociales no resulta clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco. La intervención psicosocial

suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### **4. Riesgo Laboral**

La definición del concepto de riesgo (Art. 4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), establece los elementos de la probabilidad de su ocurrencia y de la gravedad de sus consecuencias como elementos centrales que delimitan a sus características y que se aplican a cualquier tipo de riesgo, también a los psicosociales. La probabilidad y la gravedad de sus consecuencias son los elementos que determinan la importancia del riesgo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### **5. Riesgos Psicosociales**

Según Cox, T. y Griffiths, A.(1996), define a los riesgos psicosociales como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

##### ***5.1 Características de los riesgos psicosociales***

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

**2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.-**

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

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

**4.- Tienen formas de cobertura legal.-** La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

## ***5.2 Principales Riesgos Psicosociales***

### **5.2.1 El Estrés**

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La (Comisión Europea, 2000), define al estrés en el trabajo como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

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

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

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

Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha optado por considerarlo accidente laboral, un daño a la salud causado por el trabajo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

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

- **Rasgos de personalidad:** algunas cualidades o características de la personalidad de ciertas personas, conductuales, temperamentales o, sociales, explican las diferencias entre un individuo y otro.
- **Las necesidades del individuo:** entendidas como las carencias de algo que si estuvieran presentes, tendería a fomentar el bienestar del organismo.
- **Las aspiraciones:** deseos de llevar a cabo lo que uno se propone.
- **Las expectativas:** disposición adquirida en virtud de la cual se espera que una respuesta a un estímulo produzca una situación determinada.
- **Los valores:** se refieren a qué fines o medios para conseguirlos son deseables.
- La formación, destreza y conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad intelectual y física que posee el individuo.
- La condición física y los hábitos de salud son aspectos que influyen en la capacidad del individuo para enfrentarse a los problemas del trabajo. (Unión general de Trabajadores, 2010).

#### **5.2.1.1 Efectos**

Aunque el estrés es una respuesta filogenética para la supervivencia de la especie y del individuo, un mecanismo de alarma y respuesta, cuando la respuesta se hace crónica o excesivamente frecuente, cuando persiste en el tiempo, arrastra una serie de perjuicios para el organismo resultado del agotamiento de los recursos energéticos del mismo (C. Sandi & CalésJ.M, 2000). En la tabla N° 3 se puede apreciar algunos de las consecuencias y afectaciones a la salud provocadas por el estrés.



Tabla 3  
*Efectos del Estrés*

Alteración de:	Tensión	Estrés
Cerebro	Ideación clara y rápida.	Dolor de cabeza, temblores, tic...
Humor	Concentración mental.	Ansiedad, pérdida del sentido del humor.
Saliva	Muy reducida.	Boca seca, nudo en la garganta.
Músculos	Mayor capacidad.	Tensión y dolor muscular.
Pulmones	Mayor capacidad.	Hiperventilación, tos, asma...
Estómago	Secreción ácida aumentada.	Ardores, indigestión...
Intestino	Flujo disminuido.	Disrrea, cólico, dolor, colitis...
Vejiga	Disminución de la micción.	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales.	Impotencia, amenorrea, frigidez.
Piel	Menor humedad.	Sequedad, dermatitis, picor..
Energía	Aumento del gasto energético.	Fatiga fácil. Aviesa el cerebro.

**Fuente:** Unión general de Trabajadores, (2010)

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### 5.2.2 Violencia

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

Distinguimos tres tipos fundamentales de violencia:

- ✓ VIOLENCIA DE TIPO I: Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo.
- ✓ VIOLENCIA DE TIPO II: Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos.
- ✓ VIOLENCIA DE TIPO III: Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### **5.2.2.1 Efectos**

Los efectos sobre la violencia son amplios y variados:

- ✓ Daños físicos: más infrecuente aunque se ha constatado que tiende a aumentar en los sucesos que desencadenan de estrés postraumático.
- ✓ Daños psíquicos: ansiedad, problemas para conciliar el sueño, falta de motivación, malestar, tensión, estrés pasajero y temporal, estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional o incluso a abandonar el propio trabajo. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013)

#### **5.2.3. Acoso Laboral**

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

### 5.2.3.1 Efectos:

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

- ✓ Atentado a la identidad profesional y personal.
- ✓ Devaluación de la competencia profesional.
- ✓ Sintomatología física: pérdida de apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular.
- ✓ Sintomatología mental: estrés postraumático, deterioro de la autoestima, irritabilidad, apatía o trastorno de la memoria.
- ✓ Cuando una víctima de acoso laboral experimenta una situación similar a lo vivido durante el acoso se produce una activación automática de las experiencias y recuerdos ligados a las situaciones de acoso.
- ✓ Las víctimas de acoso suelen estar afectadas por ciclos circadianos alterados de cortisol.
- ✓ La salud física y mental de los testigos de acoso laboral también se ven afectadas, en menor medida evidentemente que las víctimas directas. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

### 5.2.4 Acoso Sexual

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

Comportamientos que se califican como acoso sexual:

- ✓ Físico: Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios
- ✓ Verbal: Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas

- ✓ No verbales Silbidos: gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### 5.2.4.1 Efectos:

En la violencia sexual se produce, al mismo tiempo, un atentado a la condición personal como hombre o mujer y una agresión a la propia dignidad e intimidad. La violencia sexual supone una agresión e instrumentalización del propio cuerpo y su actividad para fines utilitarios de otras personas sin atender al uso y derecho de la propia libertad ( Bernardo Moreno y Carmen Báez, 2012). Tales consecuencias severas se pueden apreciar en la tabla N° 4.

Tabla 4  
*Efectos del Acoso Sexual*

<b>VÍCTIMAS</b>	<b>EMPLEADORES</b>	<b>SOCIEDAD</b>
Sufrimiento Psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima;	Disminución de la productividad de la empresa debido a: * juicio injusto * peligro del trabajo en equipo	Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas;
Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales;	* desmotivación *absentismo	Beneficios para el bienestar del desempleado y jubilación;
Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, como abuso de drogas y alcohol;	No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual;	Costes por invalidez para los discapacitados; Gastos en procesos legales y penales;
Víctimas antes de conseguir oportunidades profesionales, abandono del empleo o suicidio.	El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo;	Denegado el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres;

**Fuente:** Bernardo Moreno y Carmen Báez (2012).

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### **5.2.5 Inseguridad Contractual**

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

Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual: a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo, c) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación), d) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

### **5.2.6 Efectos**

Entre los efectos destacamos:

- ✓ Mayor índice de siniestralidad laboral en trabajadores temporales.
- ✓ Estrés por la anticipación a los problemas asociados a la pérdida de trabajo.
- ✓ Diferentes estudios encuentran asociación con enfermedades coronarias, colesterol, hipertensión.
- ✓ Depresión, ansiedad, etc.
- ✓ Los hombres en mayor medida son más perjudicados que las mujeres, la edad también es un factor a tener en cuenta. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

### **5.2.6 Burnout o Desgaste profesional**

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

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

Las causas que lo producen son:

- ✓ Sobrecarga de trabajo.
- ✓ El continuo trato con personas deprimidas.
- ✓ La impotencia hacia la enfermedad.
- ✓ Los turnos rotativos que cambian el ritmo normal de vida.
- ✓ Los trabajos nocturnos.
- ✓ La inseguridad en el empleo.
- ✓ Las cargas de trabajo familiares.
- ✓ Alta responsabilidad de los trabajos. (Unión general de Trabajadores, 2010).

#### **5.2.6.1 Efectos**

Los efectos del desgaste profesional provienen en gran medida de que el esfuerzo del profesional por alcanzar unos objetivos es dificultado, de formas muy diferentes, por la misma organización que debería facilitarle su logro, presentan las siguientes consecuencias: depresión, ansiedad, frustración, irritabilidad, desarrollo de una experiencia especialmente sensible a los fallos en la organización y las relaciones interpersonales, pérdida de apetito, disfunciones sexuales, empeoramiento de la calidad de vida. Existen estudios que demuestran el efecto “contagioso” dentro de las organizaciones. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### **5.2.7 Conflicto familia-trabajo**

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

todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013).

#### **5.2.7.1 Efectos:**

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

#### **5.2.8 Trabajo emocional**

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

##### **5.2.8.1 Efectos**

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

yo, es decir tener problemas para distinguir cuando es uno mismo o cuando está simulando o, incluso, producir interferencia con la ejecución de roles privados, dificultad para desconectar y regular sus emociones en el ámbito privado. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000).

## **6. Métodos de Evaluación de Riesgos**

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo - y no a las características de las personas.

Según la naturaleza del problema a evaluar se han distinguido dos tipos de métodos:

**MÉTODO CUANTITATIVO:** Se trata de analizar aquellos aspectos en que la cantidad y su incremento o decremento. Constituyen el objeto de la descripción o el problema que ha de ser explicado. Técnicas utilizadas: Cuestionario, la encuesta (Olmos, 2008).

**MÉTODO CUALITATIVO:** Se trata de obtener información acerca de por qué las personas piensan o sienten de la manera en que lo hacen. Técnicas: el grupo de discusión y la entrevista (Olmos, 2008).

En este apartado y de acuerdo a los criterios fijados, se considera que, actualmente, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales que merecían una especial atención por su aplicabilidad, uso, sencillez y eficacia, son los siguientes:

- ✓ Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarra de Salud Laboral.
- ✓ Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I.
- ✓ INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.
- ✓ Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ✓ Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB).



- ✓ CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.
- ✓ Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València.
- ✓ Metodología “Prevenlab-Psicosocial” de la Universitat de València.
- ✓ DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid. (Olmos, 2008).

## 7. Método COOPQ ISTAS 21

Moreno y Báez ( 2012), manifiestan que este método fue desarrollado para identificar y medir la exposición a riesgos psicosociales con la misma base teórica que otros métodos. En la versión más reciente, la 1.5, las 20 dimensiones de las que consta se encuentran enmarcadas a su vez en grandes factores, siguiendo la siguiente estructura:

Tabla 5  
*Macrofactores del Método ISTAS -21*

<b>Exigencias psicológicas</b>	<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>	<b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b>	<b>Compensaciones del trabajo</b>	<b>Doble presencia</b>
Exigencias cuantitativas	Influencia en el trabajo	Posibilidades de relación social	Inseguridad sobre el futuro	Doble presencia
Exigencias emocionales	Posibilidades de desarrollo	Calidad de rol	Estima	
Exigencias cognitivas	Control sobre el tiempo de trabajo	Conflicto de rol		
Exigencias de esconder emociones	Sentido de trabajo	Calidad de liderazgo		
	Compromiso	Previsibilidad		
		Apoyo social de compañeros		
		Apoyo social de supervisores		
		Sentimiento de grupo		

**Fuente:** Moreno y Báez ( 2012).  
**Elaborado por:** Isabel Briceño

### **7.1. Principales características del método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21)**

- a. Marco conceptual basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia.
- b. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.
- c. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual.
- d. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.
- e. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad).
- f. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas.
- g. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

- h. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión.
- i. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad). Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada.
- j. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas (INSHT, 2000).

## **8. Rendimiento Laboral**

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

Es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización (Motowidlo, 2003).

### ***8.1 Importancia del Rendimiento Laboral***

En definitiva la importancia del rendimiento laboral radica en el trabajador puesto que como talento humano son quienes consiguen las metas. La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que

colaboran en ella a alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (Chiavenato , I., 2009) .

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

## **8.2 Factores psicosociales y rendimiento laboral**

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

### **C. Fundamentación de la Investigación.**

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

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

La identificación y evaluación correcta y oportuna de los factores de riesgos laborales, como herramienta de prevención, es necesaria para una efectiva actividad laboral de los trabajadores. Uno de estos factores de riesgo, son los psicosociales que se encuentran en una etapa incipiente debido a varias razones, entre ellas, la dificultad de identificación y

evaluación, confusión conceptual, limitado personal calificado para la evaluación, su relativa novedad dentro del marco preventivo, o la clara preeminencia que se le otorga a los factores de seguridad de detrimento de los demás.

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización, así como a las características psicosociales del trabajador mismo. Por otra parte, sin duda alguna, los riesgos psicosociales pueden afectar clara y fuertemente a la seguridad y salud de los trabajadores y a la eficacia y eficiencia de las empresas. Los riesgos psicosociales pueden presentar tres tipos de efectos que, además, interactúan entre ellos potenciándose: efectos sobre la salud física de los trabajadores por ejemplo sobre el sistema cardiovascular o sobre el sistema músculo-esquelético; efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores por ejemplo ansiedad, depresión, burnout o síndrome de estrés postraumático; efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización por ejemplo, disminución de la productividad, disminución de la calidad, incremento del absentismo, incremento de la duración de las bajas laborales por enfermedad, incremento de la siniestralidad laboral, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación.

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

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

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

(García, 2011) Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo: los empresarios no deben esperar a recibir las quejas de las víctimas. Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la estrategia es crucial para el éxito en la prevención de estos riesgos.

#### **D. Bases teóricas particulares de la Investigación**

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

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

Al definir desempeño lo relaciona con capacidades, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (Benavides, F.G, 2002).

Dentro del campo de acción que relaciona la presente investigación; la OMS define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo; además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo; a la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Existe diversa bibliografía referente al tema en estudio, en el repositorio de la Universidad Nacional de Cotopaxi, se ha encontrado una investigación similar, denominada “Valoración de riesgos psicosociales en los colaboradores de la compañía de transporte de pasajero en taxis “Contratax S.A” en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados y su impacto en el rendimiento laboral”, donde Valdez (2015), manifiesta que en consecuencia de los riesgos psicosociales identificados, se evaluó la doble presencia: por sexo con un 64,9% en el género masculino; por puesto de trabajo con el 63,4% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 63,2% en personal operativo; en segundo lugar la posibilidad de relación social: por sexo con un 57% en el género masculino, por puesto de trabajo con el 58% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 59% en personal operativo, en tercer lugar las exigencias psicológicas cognitivas: por sexo con un 57,9% en el género masculino y por edad con el 56,3% en personas con edades entre 36 y 45 años, y por último la inseguridad sobre el futuro: por sexo con un 53,5% en el género masculino, por puesto de trabajo con el 53,6% en colaboradores eventuales u ocasionales y por departamentos con un 54,7% en personal operativo, esto indica que existe riesgos significativos con una situación más

desfavorable para la salud de los Colaboradores de la Compañía de Transporte de Pasajero en Taxis CONTRATAX S.A.

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

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

En el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, se realiza la disposición final de los residuos sólidos, el personal a cargo de la recepción está expuesto a un gran número de factores de riesgo psicosocial: cierta inseguridad laboral, altas exigencias psicológicas cuantitativas, falta de posibilidades de relación social, discriminación, falta de estima, falta de influencia sobre el trabajo, falta de posibilidades de desarrollo, escasa claridad de rol, falta de sentimiento de grupo y doble presencia, además se someten a distintas condiciones climáticas, falta de control sobre los tiempos de trabajo ya que se someten a jornadas de 8 horas, en turnos rotativos indistintamente sean días festivos o fines de semana, además de la inestabilidad laboral, exposición a ser víctimas de la delincuencia. Estos factores en conjunto hacen que se presenten problemas de salud y un gran impacto en el rendimiento laboral, relacionados con los factores psicosociales en esta población, de aquí la necesidad de realizar una identificación de estos factores de riesgo, para posteriormente evaluar y generar una propuesta de prevención de



estas condiciones, misma que servirá de referencia a nivel regional y nacional, a fin de ser aplicada en actividades similares.

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

## **CAPITULO II METODOLOGÍA**

### **2.1. Modalidad básica de investigación**

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

#### **2.1.1 Modalidad Bibliográfica-Documental**

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

#### **2.1.2 Modalidad de campo**

Una vez detectado el problema, se realizaron visitas periódicas a las instalaciones del Complejo Ambiental, donde laboran los trabajadores que realizan la recepción de los residuos sólidos del Cantón Santo Domingo, a fin de establecer las condiciones laborales respecto a riesgos psicosociales e identificar las dependencias y puestos de trabajo que están relacionados con las variables de estudio propuestas en esta investigación.

#### **2.1.3 Modalidad de intervención social**

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

## 2.2. Tipo y método de investigación

### 2.2.1. Método de Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el *método inductivo*, mediante el cual se estudió la problemática particular en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo; en base a los resultados generar una propuesta de prevención aplicable a todos los trabajadores involucrados de la Institución.

### 2.2.1. Tipos o Niveles de Investigación

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

#### 2.2.1.1. Nivel Exploratorio

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

#### 2.2.1.2. Nivel Descriptivo

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

en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

### 2.2.1.3. Nivel Explicativo

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

## 2.3. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por las personas que laboran en el Complejo Ambiental y los técnicos encargados de supervisar el desempeño de sus funciones, del GAD Municipal de Santo Domingo.

El personal que labora en el Complejo Ambiental y los técnicos de la Dirección de Saneamiento Ambiental del GAD Municipal, se encuentra conformado por una población total de 28 trabajadores.

La aplicación de las encuestas se realizó a toda la población, cuya conformación se muestra en la tabla 6.

Tabla 6  
*Unidades de Observación y Análisis*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
TÉCNICOS	5	17,86%
INSPECTORES	4	14,29%
OPERADORES	8	28,57%
CHOFER	3	10,71%
AYUDANTE DE MAQUINARIA	2	7,14%
BOMBERO O CELADOR	6	21,43%
TOTAL	28	100%

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Isabel Briceño

## **2.4. Técnicas e instrumentos**

Técnica: La Encuesta

La encuesta se convirtió en una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos. Debido a su intenso uso y difusión la encuesta es la representante por excelencia de las técnicas de análisis social.

### **2.4.1. Cuestionario ISTAS 21**

Aplicado a los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### 1.4.2 Validez y confiabilidad

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

## **2.5 Plan para la recolección de información**

Para el efecto de este inciso en el desarrollo de la investigación, se plantearon las siguientes preguntas, conforme se muestran en la tabla 7:

Tabla 7  
Recolección de la información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
¿De qué personas u objetos?	Trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo Técnicos de la Dirección de Saneamiento Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, encargados de supervisar el desempeño de los trabajadores del Complejo.
¿Sobre qué aspectos?	Condiciones de trabajo Análisis de riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores Operacionalización de las variables
¿Quién?	La Investigadora: Isabel Briceño Nabas
¿Cuándo?	En el mes de junio del 2016
¿Dónde?	En el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo
¿Cuántas veces?	2 veces
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta y entrevista
¿Con qué?	Cuestionario y guía de entrevista
¿En qué situación?	En las instalaciones del Complejo Ambiental, en los lugares de trabajo y en horas laborables.

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Isabel Briceño

## 2.6 Hipótesis

La gestión y prevención de los riesgos psicosociales significativos identificados en la evaluación disminuirá los problemas de salud de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, a la vez que mejorará el ambiente laboral, lo que influirá en el rendimiento laboral de forma positiva.

## 2.7 Operacionalización de las variables

Tabla 8  
*Operacionalización de las variables*

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

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

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
Variable dependiente (Rendimiento Laboral)	Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.	Conocimientos para desempeñar el puesto. Rendimiento en las tareas asignadas. Cumplimiento de objetivos y metas establecidas. Facilidad de aprendizaje de nuevas tareas. Interés y facilidad por aprender. Iniciativa para desarrollo e implementación de soluciones. Calidad de trabajo realizado.
	Calidad: Manera que se trabaja, ajustándose a los estándares de perfección.	No comete errores en el trabajo. Hace uso racional de sus recursos. Se muestra respetuoso y amable en el trato. Se muestra profesional en el trabajo. No requiere de supervisión frecuente.
	Compromiso: El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado	Cumplimiento de normas y disposiciones. Trabajo en equipo. Disposición a trabajar en horarios extras. Puntualidad en la asistencia y horarios.



---

Responsabilidad: Se refiere al cumplimiento de una obligación.	Estimación de riesgos y peligros en el trabajo. Utilización de equipos de protección personal. Cuidado de bienes y equipos asignados. Cumplimiento de normativa en seguridad laboral. Cumplimiento de funciones sin estricto control.
Relación/empresa: Interrelación recíproca entre los compañeros.	Respeto y buena relación con compañeros y superiores. Reporte de novedades y situaciones de trabajo. Apertura de enseñar a los demás. Colaboración con la empresa y equipo de trabajo.

---

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Isabel Briceño

## **2.8. Procedimiento de la investigación**

### 2.8.1. Contextualización del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo-Complejo Ambiental

#### 2.8.1.1 Misión Institucional

“Somos un gobierno pujante, moderno, solidario e innovador que mantiene y promueve la cultura del Buen Vivir, garantizando servicios óptimos y de calidad”.

#### 2.8.1.2 Visión Institucional

“Al 2030 ser un gobierno local líder y referente de la región del trópico húmedo, brindando servicios de calidad con calidez, promoviendo el desarrollo sustentable del Cantón”.

#### 2.8.1.3 Objetivos institucionales

1. Fortalecer la gobernabilidad del GADMSD tomando en cuenta la opinión de los distintos actores institucionales y a la necesidad de rendir cuentas de la gestión municipal para garantizar eficiencia y transparencia;

2. Establecer los mecanismos idóneos de coordinación y autorización interinstitucional para lograr una comunicación organizacional eficiente;

3. Brindar los lineamientos y las políticas necesarias para alcanzar el fortalecimiento de la gestión municipal por procesos, en aspectos relacionados con la capacidad técnica, talento humano, operativa, estratégica, administrativa y financiera del GADMSD;

4. Garantizar una infraestructura física y tecnológica acorde a las nuevas competencias y necesidades institucionales del GADSD; y,

5. Fortalecer la capacidad del GADMSD para mejorar la prestación de servicios y construcción de obras e implantación de planes, programas y proyectos acorde a sus competencias de tal manera que estos sean de calidad, calidez y autosustentable.

#### 2.8.1.4 Políticas Institucionales

1. Fortalecimiento de la institucionalidad y la administración municipal se transformará, y se desarrollará en concordancia con las demandas de las y los ciudadanos en su territorio; convocando la solidaridad, complementariedad y concurrencia de los demás niveles de gobierno, para lograr progresivamente la autoridad local;

2. En el modelo de gestión prevalecerá la gestión eficiente, la transparencia y probidad en el manejo de los recursos públicos, la sostenibilidad de los programas y proyectos; y una programación presupuestaria plurianual orientando a los resultados del GADMSD;

3. Se construirá una cultura organizacional ética y de servicio que propicie el compromiso de las y los servidores públicos, fortaleciendo sus competencias y capacidades; y,

4. El GAD Municipal dispondrá de mecanismos accesibles, suficientes y continuos que garanticen a las y los ciudadanos el derecho/ deber a la información, comunicación y participación en la gestión pública, rendición de cuentas y control social.

#### 2.8.1.5 Organigrama y estructura orgánica

La estructura organizacional del GADMSD está contenida en diagramas de flujo, en donde la función de la Alcaldía representa el centro de la gestión institucional.

A continuación se presenta la estructura orgánica por procesos de la Institución, incluyendo las empresas y entidades adscritas, unidades desconcentradas.

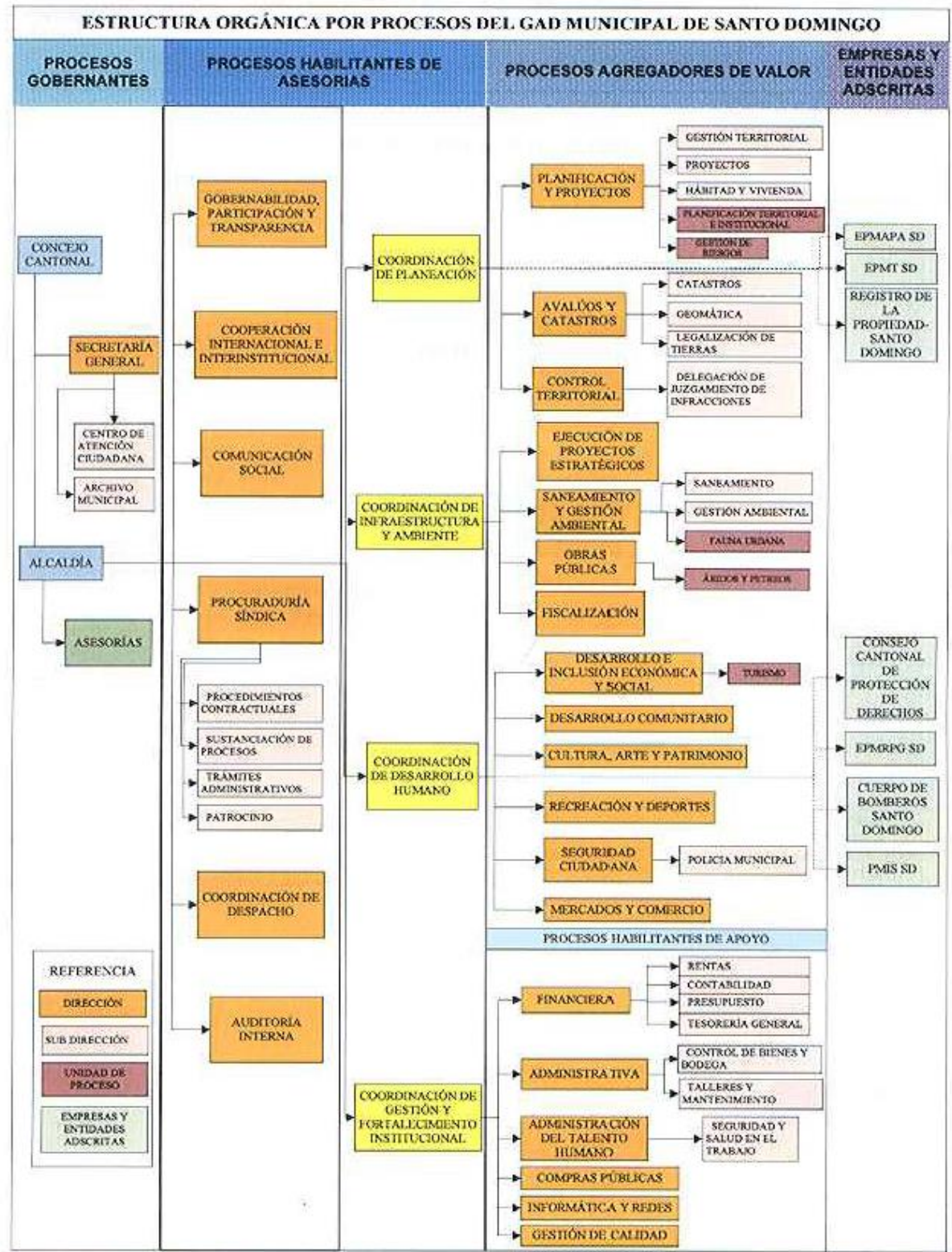


Figura 1. Estructura Orgánica por procesos del GAD Municipal Santo Domingo

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Isabel Briceño

#### 2.8.1.6. Complejo Ambiental

El Complejo Ambiental inicia su operación en el año 2012, al tiempo que se disponían los residuos sólidos generados en el MÓDULO I, en la actualidad se encuentra realizado el CIERRE TÉCNICO del mismo.

Desde el mes de febrero del año 2014 inicia su operación el MÓDULO II donde se proceden a depositar los residuos sólidos (basura) generados en el Cantón; este módulo posee una extensión de 3 ha aproximadamente de las cuales 2 están utilizadas. Actualmente se depositan en el Complejo Ambiental 300 toneladas de desechos sólidos diarios aproximadamente, consta de las siguientes áreas:

- ✓ Área de pesaje o báscula
- ✓ Planta de separación de los desechos sólidos
- ✓ Cubeto de disposición final de los desechos sólidos
- ✓ Planta de tratamiento de lixiviados
- ✓ Área de compostaje y
- ✓ Área de disposición de desechos hospitalarios

#### 2.8.2. Procedimiento Investigativo

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

- ✓ Identificación de la población

Para el acceso a la información del personal que labora en el Complejo Ambiental, se solicitó autorización para realizar el presente trabajo investigativo al Sr. Víctor Manuel Quirola, Alcalde del Cantón Santo Domingo, explicándole el uso que se daría al mismo y el grado de confidencialidad que tendrán.

Posterior a la autorización, se coordinó con la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional y la Subdirección de Saneamiento Ambiental, por intermedio de sus

representantes para la obtención de datos, referente al personal que labora en el Complejo Ambiental, quedando conformada la población por 28 trabajadores (Ver tabla 6).

- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo

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

### **1. Adaptar el cuestionario:**

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

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

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

## **2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla**

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

### *2.1 Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario*

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

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

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

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

## *2.2 Diseño del proceso de información a la plantilla*

La iniciativa de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente intervención preventiva utilizando la metodología CoPsoQ-istas21, debe comunicarse de forma clara. La totalidad de la plantilla implicada ha de conocer los objetivos, las características del proceso de intervención, los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo y el compromiso de facilitar su participación a lo largo de todo el proceso, en términos concretos (de tiempo, por ejemplo).

Actividades concretas:

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

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

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



### 3. Poner en marcha el trabajo de campo

#### 3.1. *Generar el cuestionario*

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

#### 3.2. *Informar a la plantilla*

El grupo de trabajo ha de publicitar los materiales preparados y celebrar las reuniones informativas previamente diseñadas para trabajadores/as y mandos intermedios, la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as no implicados en el grupo de trabajo.

#### 3.3. *Distribuir, responder y recoger el cuestionario*

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

#### ✓ Identificación de Riesgos Psicosociales

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

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

✓ Evaluación de Riesgos Psicosociales

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

- ✓ Exigencias psicológicas (exigencias cuantitativas; exigencias cognitivas; exigencias emocionales; exigencias de esconder emociones y exigencias sensoriales).
- ✓ Influencia y desarrollo de habilidades (influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa).
- ✓ Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social y sentimiento de grupo).
- ✓ Compensaciones (inseguridad y estima).
- ✓ Doble presencia.

La respuesta del cuestionario fue voluntario, y la tasa de respuesta fue del 100% (contestaron 28 trabajadores/as de los 28 a los que se les proporcionó el cuestionario). La tabla 9, presenta la tasa de respuesta de las unidades de análisis de sexo, puesto de trabajo, edad, unidad de gestión y días de la semana laborables, determinando el alcance de la evaluación.

Tabla 9  
Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Variable	Frecuencia
Sexo	Mujer	4
	Hombre	24
Puesto de trabajo	Técnico	5
	Inspector	4
	Operador	8
	Chofer	3
	Ayudante	2
	Celador o Bombero	6
Edad	Menos de 31 años	8
	Entre 31 y 45 años	12
	Más de 45 años	8
Departamento sección	o Área de pesaje o báscula	2
	Área de separación de desechos sólidos	2
	Área de disposición de desechos sólidos	12
	Área de tratamientos de lixiviados	3
	Área de compostaje	2
	Área de disposición de desechos hospitalarios	2
	Área administrativa	5

**Fuente:** Informe preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

✓ Generación del cuestionario

La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de “tipo Likert”) sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

✓ Procedimiento de recopilación de Información

Previo a la autorización para la ejecución de la investigación, se coordinó con los técnicos de la Dirección de Saneamiento Ambiental, para la visita al Complejo Ambiental,

tanto para la identificación, como para la socialización del tema, de igual manera para el llenado de encuestas.

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

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

✓ Interpretación de resultados

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

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

*Categorías de puntajes por terciles:* De acuerdo al resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones y sub-dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

✓ Bajo: Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

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

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

La aplicación informática sirve para:

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

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

1. Introducción: qué son y porqué evaluamos los riesgos psicosociales.
2. Metodología CoPsoQ-istas21: principales características del método.
3. Proceso de intervención: se describen las características del proceso de intervención en la empresa en la que se ha realizado la evaluación.
4. Resultados

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

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

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

4.3. Prevalencia de la exposición: es un resumen de la situación en la empresa, la localización de las exposiciones y de posibles desigualdades, desde dos prismas diferentes. Por un lado, se muestra la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde) para la unidad de análisis mayor que en principio es la empresa. Esta información se muestra a través de una tabla y un gráfico. Por otro lado se muestra, a través de una tabla, para cada puesto de trabajo, por sexo y departamento o sección, la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes). (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014)

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

- Definición, que incluye la descripción del riesgo y una orientación sobre el origen posible del mismo.
- La prevalencia de la exposición para el conjunto de la plantilla analizada, expresada en porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están en la situación más desfavorable, intermedia o favorable para su salud.
- La distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a cada dimensión. En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que ha escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición, facilitando la determinación de su origen.
- Prevalencia de exposición por puesto de trabajo, sexo y departamento. Para cada dimensión se muestran tres gráficos, cada uno muestra el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que están en la situación más desfavorable, intermedia o favorable para su salud, en función del puesto de trabajo, del sexo y para cada departamento o sección. Esta información nos ayudará a visualizar las desigualdades en la exposición, si existieran, y a localizar la exposición lo que facilitará la propuesta de medidas preventivas adecuadas. En este apartado del informe preliminar también se incluye un epígrafe que explica cómo interpretar los datos del informe.

✓ Implementación de medidas preventivas

Finalmente, con los resultados obtenidos, previo al análisis de la información, se dispone de todo lo necesario para ordenar, concretar, planificar e implementar las medidas preventivas de riesgos psicosociales; mediante la aplicación de normativas vigentes en

Seguridad y Salud Ocupacional, mejorando el rendimiento laboral y minimizando efectos negativos perjudiciales en la salud de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo.

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

- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas

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

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

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

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

Se deben documentar, al menos, los siguientes datos:

- ✓ Nombre y funciones de las personas que realizan la evaluación;
- ✓ Riesgos identificados;
- ✓ Grupos de trabajadores expuestos a riesgos específicos;
- ✓ Medidas de protección necesarias (control operativo);



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

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

### **CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

A fin de dar cumplimiento al primer objetivo, se identificaron los peligros; riesgos psicosociales en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal, mediante la utilización de la matriz del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismos que se detallan en el Anexo 1.

En la figura 2, se presenta un resumen de los peligros identificados en función de las siguientes dimensiones: turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, inestabilidad en el empleo, déficit en la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas, desmotivación e insatisfacción laboral, desarraigo familiar, agresión o maltrato (palabra y obra), trato con clientes y usuarios, amenaza delincuencia, manifestaciones psicosomáticas, minuciosidad de la tarea, déficit en la comunicación y de acuerdo a la siguiente estimación:

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

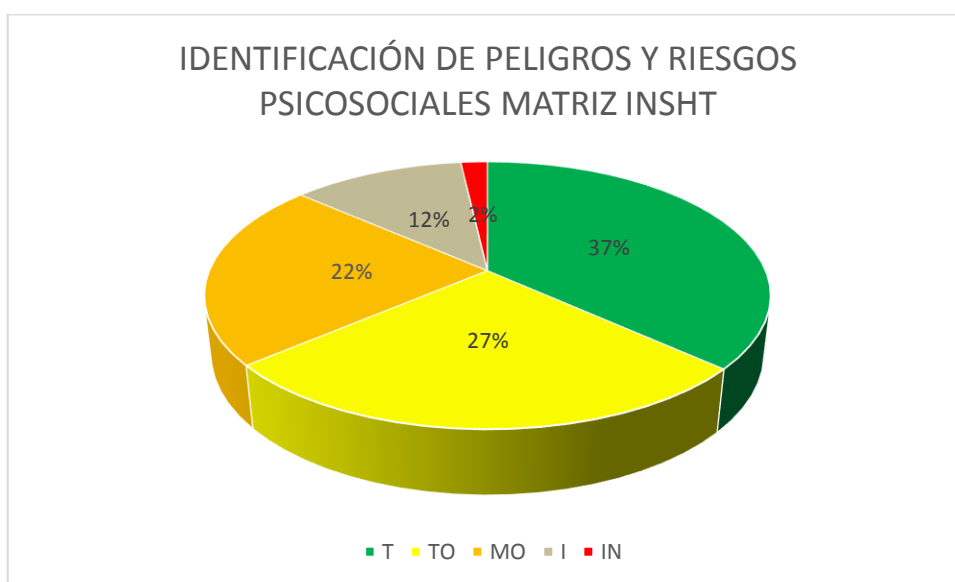
**Tolerables (TO)**, con el 27%, no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia.

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

**Importante (I)**, con el 12%, no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el

riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

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



**Figura 2. Identificación de peligros y riesgos psicosociales de la matriz del INSHT**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Para determinar el análisis y la interpretación de resultados se consideró la evaluación de los riesgos psicosociales en el MÉTODO SUSESO ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA, mediante la aplicación del cuestionario (Anexo 2) y reportados en el Informe Preliminar aplicado a los 28 empleados del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo en abril 2016.

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

Tabla 10

*Fases de aplicación de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales*

<b>Fase 1. Actividades pre evaluación</b>
Presentación del método a la dirección
Firma de acuerdo entre la dirección
Designación del grupo de trabajo
Identificación de áreas y puestos de trabajos
Adaptación del cuestionario a las necesidades
Generación del cuestionario
<b>Fase 2. Evaluación y análisis del riesgo psicosocial</b>
Diseño de mecanismo de distribución de cuestionario
Proceso de información y difusión del cuestionario
Distribución de cuestionario
Recogida de cuestionario
Informatización de datos
Análisis de datos
Ingreso de datos
Realización de informe preliminar
Interpretación de resultados
Presentación
<b>Fase 3. Desarrollo de propuestas preventivas</b>
Exposiciones problemáticas
Propuestas de medidas preventivas
Aprobación y priorización
Entrega de informe final
<b>Fuente:</b> Informe Preliminar ISTAS 21
<b>Elaborado por:</b> Isabel Briceño

### 3.1. Resultados obtenidos

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

#### 3.1.1. Tasa de respuesta

La tasa de respuesta en el GAD MUNICIPAL SANTO DOMINGO-COMPLEJO AMBIENTAL fue del 100,0% (contestaron 28 trabajadores/as de los 28 a los que se les suministró el cuestionario). La tabla 11, reporta la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo, edad y departamento o sección.

Tabla 11  
Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Variable	N
Sexo	Mujer	4
	Hombre	24
Puesto de trabajo	Técnico	5
	Inspector	4
	Operador	8
	Chofer	3
	Ayudante	2
	Celador o Bombero	6
Edad	Menos de 31 años	8
	Entre 31 y 45 años	12
	Más de 45 años	8
Departamento o sección	o Área de pesaje o báscula	2
	Área de separación de desechos sólidos	2
	Área de disposición de desechos sólidos	12
	Área de tratamientos de lixiviados	3
	Área de compostaje	2
	Área de disposición de desechos hospitalarios	2
	Área administrativa	5

**Fuente:** Informe preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### 3.1.2. Condiciones de trabajo

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

#### 3.1.2.1. Las características sociodemográficas:

- ✓ En la tabla 12, se muestran las características sociodemográficas respecto al género de la población estudiada.

Tabla 12  
*Características sociodemográficas por sexo*

<b>ERES</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Mujer	4	14,3%
Hombre	24	85,7%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De la encuesta aplicada se reporta que el 85,7% de trabajadores son del género masculino y el 14,3% corresponden al emenino, dando un total de 28 trabajadores en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

- ✓ Respecto a la edad del grupo de trabajadores encuestados; en la tabla 13 se muestran los valores reportados.

Tabla 13  
*Característica sociodemográfica por edad*

<b>¿Qué edad tienes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Menos de 31 años	8	28,6%
Entre 31 y 45 años	12	42,9%
Más de 45 años	8	28,6%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Se consideraron 3 rangos de posibles respuestas por edades en los trabajadores del Complejo Ambiental, siendo predominante con el 42,9% la población que tiene una edad entre 31 y 45 años, seguido del 28,6% menores a 31 años y en el mismo punto porcentual se encuentra el rango de mayores a 45 años.

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

- ✓ A continuación, en la tabla 14 se describe el número de trabajadores según las áreas establecidos en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

Tabla 14  
*Departamento o sección*

<b>Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 12 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Área de pesaje o báscula	2	7,1%
Área de disposición final de desechos	12	42,9%
Área de compostaje	2	7,1%
Área de lixiviados	3	10,7%
Área de separación de desechos	2	7,1%
Área de desechos hospitalarios	2	7,1%
Área Administrativa	5	17,9%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De acuerdo al departamento o sección se reportó el número porcentual más representativo en el área de disposición de desechos sólidos (cubeto), con un 42,9%, seguido del área administrativa con el 17,9%, el área de lixiviados con el 10,7% y se ubica el número menor de trabajadores con el 6,7% en el área de disposición de desechos hospitalarios, separación de desechos, compostaje y pesaje o báscula.

Tabla 15  
*Puesto de trabajo*

<b>Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 12 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Técnico	5	17,9%
Inspector	4	14,3%
Operador	8	28,6%
Celador o bombero	6	21,4%
Ayudante	2	7,1%
Chófer	3	10,7%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla 15 , se muestra la distribución del personal por puesto de trabajo, dónde el 28,6% son operadores de maquinaria como mini tractores, gallinetas, entre otros; mismos que son los encargados de distribuir y compactar los desechos sólidos en el cubeto, el 21,4% son celadores encargados de bombear los desechos en diferentes áreas, el 17,9% son técnicos que administran y supervisan el trabajo en el establecimiento , el 14,3% son inspectores de las diferentes áreas del Complejo, el 10,7% corresponde a chóferes de maquinaria pesada externa (volquetas), finalmente el 7,1% son ayudantes de maquinaria y de otras áreas del Complejo.

### 3.1.2.3. Características relativas al diseño de la tarea

- ✓ En la tabla 16, se presentan los resultados obtenidos, respecto a la movilidad funcional, es decir si se realizan tareas en distintos puestos de trabajo.

Tabla 16  
*Movilidad funcional*

<b>¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Generalmente no	5	17,9%
Sí, generalmente de nivel superior	3	10,7%
Sí, generalmente de nivel inferior	3	10,7%
Sí, generalmente del mismo nivel	14	50,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	3	10,7%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla anterior se reporta que el 50,0%, sí realiza tareas generalmente del mismo nivel, seguido del 17,9% que manifestó que generalmente no realizan tareas en distintos puestos de trabajo, mientras que el 10,73% manifestó que si realiza este tipo de tareas generalmente de nivel superior, en distintos puestos de trabajo y tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo.



En la tabla N° 17, se presentan los resultados obtenidos, referente a la participación directa consultiva respecto a los superiores.

Tabla 17  
*Participación directa consultiva*

<b>¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	11	39,3%
Algunas veces	10	35,7%
Sólo alguna vez + Nunca	7	25,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

La tabla anterior reporta que en el último año los superiores han consultado siempre y muchas veces sobre cómo mejorar la forma de realizar las actividades al 39,3% de los trabajadores, mientras que el 35,7% manifiesta que sólo algunas veces se les ha consultado y el 25,0% respondió que sólo alguna vez y nunca se les ha consultado.

#### ***3.1.2.4. Las características relativas de la contratación.***

En la tabla 18, se muestra la relación laboral que mantienen los trabajadores del Complejo Ambiental con el GAD Municipal Santo Domingo; dónde el 57,1% manifiesta que mantiene un contrato temporal u ocasional, seguido del 42,9% que manifiesta que tiene un contrato indefinido o nombramiento en el sector público, esta inestabilidad laboral incide significativamente en la mayoría de los trabajadores.

Tabla 18  
*Relación Laboral*

<b>¿Qué tipo de relación laboral tienes con GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	12	42,9%
Soy fijo discontinuo	0	0,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc. )	16	57,1%
Soy funcionario	0	0,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

- ✓ El tiempo de trabajo por antigüedad se detalla a continuación en la tabla 19.

Tabla 19  
*Antigüedad*

<b>¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Menos de 30 días	1	3,6%
Entre 1 mes y hasta 6 meses	9	32,1%
Más de 6 meses y hasta 2 años	9	32,1%
Más de 2 años y hasta 5 años	1	3,6%
Más de 5 años y hasta 10 años	3	10,7%
Más de 10 años	5	17,9%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### 3.1.2.5. Las características relativas de la jornada

- ✓ Dentro de las características relativas de la jornada se determinaron las horas trabajadas a la semana de acuerdo a cinco rangos presentados a continuación en la tabla 20.

Tabla 20  
Horas semanales

<b>¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
30 horas o menos	1	3,6%
De 31 a 35 horas	1	3,6%
De 36 a 40 horas	13	46,4%
De 41 a 45 horas	7	25,0%
Más de 45 horas	6	21,4%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla anterior se muestran los resultados respecto al número de horas que habitualmente laboran los trabajadores del Complejo Ambiental; al respecto el 46,4% realizaron sus actividades dentro de las 40 horas semanales de acuerdo a la ley, sin embargo el 25,0% laboran de 41 a 45 horas, seguido por el 21,4%, que manifestaron que laboran más de 45 horas a la semana esto imposibilita la relación social y aumenta las exigencias psicológicas cognitivas.

- ✓ Mediante la encuesta también se determinaron las características de la jornada por horario de trabajo.

En la tabla 21, se reportó que el 50,0% posee una jornada partida entre mañana y tarde, seguido del 28,6% de trabajadores que manifestaron que laboran en turnos rotatorios con el de noche, por otro lado el 10,7% manifestaron que laboran en turno rotatorio excepto el de noche, el 7,7% mantiene un turno fijo en la noche y el porcentaje restante posee un turno fijo en la mañana, siendo el horario un factor muy importante para imposibilitar la relación social.

Tabla 21  
*Horario*

<b>¿Cuál es tu horario de trabajo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Jornada partida (mañana y tarde)	14	50,0%
Turno fijo de mañana	1	3,6%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	2	7,1%
Turnos rotatorios excepto el de noche	3	10,7%
Turnos rotatorios con el de noche	8	28,6%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

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

Tabla 22  
*Adaptabilidad del tiempo de trabajo*

<b>¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	23	82,1%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	3	10,7%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	2	7,1%
Tengo más de una hora de margen	0	0,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En función de los resultados mostrados en la tabla anterior, se determinó que el 82,1% de los trabajadores del Complejo Ambiental, no poseen ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida, mientras que el porcentaje tiene hasta media hora y hasta una hora de margen y tienen hasta 30 minutos de margen de adaptación.

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

Tabla 23  
*Adaptabilidad en el tiempo de trabajo*

<b>¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	3	10,7%
Algunas veces	5	17,9%
Sólo alguna vez + Nunca	20	71,4%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla 23, se presentan los resultados respecto a la adaptabilidad en el tiempo de trabajo; el 71,4% manifestaron que nunca o sólo alguna vez podría abandonar su puesto de trabajo al menos por una hora si se presentara algún asunto personal o familiar, seguido del 17,9% que dijeron que algunas veces y el 10% siempre y muchas veces podrían abandonar su puesto de trabajo por las razones mencionadas.

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

Tabla 24  
*Adaptabilidad del tiempo de trabajo-descanso*

<b>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	7	25,0%
Algunas veces	8	28,6%
Sólo alguna vez + Nunca	13	46,4%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De acuerdo a los resultados reportados en la tabla 24, respecto a la facilidad para decidir cuándo hacer un descanso durante la jornada de trabajo se determinó que el 46,4% de los trabajadores alguna vez o nunca pueden hacerlo, mientras que el 28,6% manifestó que algunas veces lo han realizado, y el porcentaje restante, es decir el 25,0% de los

trabajadores pueden realizar un descanso siempre o muchas veces durante la jornada de trabajo.

- ✓ Dentro de las características relativas a la jornada se encuentra los días laborables, cuyos resultados se describen en la tabla 25 y 26.

Tabla 25  
*Días laborables*

<b>¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ninguno	5	17,9%
Alguno excepcionalmente	11	39,3%
Un sábado al mes	2	7,1%
Dos sábados	4	14,3%
Tres ó más sábados al mes	6	21,4%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En base a los resultados mostrados en la tabla 25, respecto al número de sábados que trabajan al mes, el 39,3% manifestó que trabaja alguno excepcionalmente, seguido del 21,4% que reportó que trabaja tres o más sábados al mes, de similar manera se identificó el 17,9% que no trabaja ningún sábado al mes; el 14,3% trabaja dos sábados y finalmente el 7,1% trabaja un sábado al mes.

Tabla 26  
*Días laborables*

<b>¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ninguno	10	35,7%
Alguno excepcionalmente	8	28,6%
Un domingo al mes	2	7,1%
Dos domingos	5	17,9%
Tres ó más domingos al mes	3	10,7%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En relación a la pregunta mostrada en la tabla 26, los trabajadores del Complejo Ambiental respondieron que el 35,7% siendo el número porcentual más relevante no trabajan los domingos, seguido del 28,6% que labora excepcionalmente alguno, el 17,9% manifestó que al mes laboran dos domingos y un 10,7% laboran 3 o más domingos al mes y el porcentaje restante lo realiza una vez al mes.

- ✓ Mediante la encuesta aplicada, en función a las exigencias de disponibilidad se obtuvieron los siguientes resultados puntualizados en la tabla 27 y 28.

Tabla 27

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

<b>¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	4	14,3%
Algunas veces	8	28,6%
Sólo alguna vez + Nunca	16	57,1%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Con 5 opciones de respuestas se determinó la frecuencia que cambian la hora de entrada y salida o los días laborables establecidos en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, dando como resultado en la tabla 27, que el 57,1% de los trabajadores solo alguna vez y nunca se hace cambios, el porcentaje restante mínimo indicó que el 14,3% siempre y muchas veces lo hacen.

Los resultados presentados en la tabla N° 28, identifican que el 35,7% de los trabajadores algún día excepcionalmente prolongan su jornada como mínimo media hora, seguido del 25,0% no prolongan su jornada ningún día y el mismo porcentaje lo realizan de 1 a 5 días al mes seguido del 7,1% que prolongan su jornada de 6 a 10 días al mes y es de 11 a más días al mes.

Tabla 28  
*Exigencias de disponibilidad-prolongación de la jornada*

<b>¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ninguno	7	25,0%
Algún día excepcionalmente	10	35,7%
De 1 a 5 días al mes	7	25,0%
De 6 a 10 días al mes	2	7,1%
11 o más días al mes	2	7,1%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

- ✓ En la tabla 29, se muestran los resultados relacionado con el trabajo familiar que los trabajadores del Complejo Ambiental realizan.

Tabla 29  
*Trabajo doméstico familiar*

<b>¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	9	32,1%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	4	14,3%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	9	32,1%
Sólo hago tareas muy puntuales	4	14,3%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	2	7,1%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

El trabajo familiar es un riesgo psicosocial asociado con el trabajo, puesto que puede presentar exigencias de doble presencia, de esta manera en el cuadro anterior se reportó que el 32,1% son los principales responsables y hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticas, de igual manera en el mismo porcentaje se identifican que realizan más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas, seguido del 14,3% que



manifestaron que hacen aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas y tareas puntuales, finalmente el 7,1% no realiza ninguno o casi ninguna de estas tareas.

A continuación la tabla 30, muestra las características de algunos recursos necesarios para la empresa.

Tabla 30  
*Recursos*

<b>En tu departamento o sección falta personal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre + Muchas veces	10	35,7%
Algunas veces	10	35,7%
Sólo alguna vez + Nunca	8	28,6%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 30, respecto a la falta de personal, el 35,7% manifestaron que siempre y muchas veces se torna necesario la presencia de recursos humanos adicional en el departamento o sección que ellos trabajan, con el mismo valor porcentual los trabajadores del complejo respondieron que algunas veces es necesario implementar más personal. Sin embargo el 28,6% de los trabajadores reportaron que sólo alguna vez y nunca falta personal en el departamento o sección de trabajo.

### ***3.1.2.6. Características en relación con el salario***

El salario es un elemento importante para determinar la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores, siendo un factor psicosocial predominante en caso de no ser el adecuado. En la tabla 31 se muestran los resultados del salario que perciben los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo; el 42,9% recibe un salario que oscila entre los 301 y 450 dólares netos al mes, mientras que el 28,6% obtienen entre 451 y 600 dólares, seguido del 10,7% percibe entre 601 y 750 dólares al mes, el mismo valor porcentual percibe entre 1.201 y 1.500 dólares al mes, y el 3,6% que percibe entre 901 y 1.200 dólares netos al mes y 751 a 900 dólares al mes.

Tabla 31  
*Salario*

<b>¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
300 dólares o menos	0	0,0%
Entre 301 y 450 dólares	12	42,9%
Entre 451 y 600 dólares	8	28,6%
Entre 601 y 750 dólares	3	10,7%
Entre 751 y 900 dólares	1	3,6%
Entre 901 y 1.200 dólares	1	3,6%
Entre 1.201 y 1.500 dólares	3	10,7%
Entre 1.501 y 1.800 dólares	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 dólares	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 dólares	0	0,0%
Entre 2.401 y 2.700 dólares	0	0,0%
Entre 2.701 y 3.000 dólares	0	0,0%
Más de 3.000 dólares	0	0,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

- ✓ Los resultados de la correspondencia trabajo-salario se presentan a continuación en la tabla 32.

Tabla 32  
*Correspondencia trabajo-salario*

<b>¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sí	16	57,1%
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)	4	14,3%
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)	1	3,6%
No lo sé	7	25,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 32, se determinó la correspondencia trabajo-salario, mediante el criterio ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente? estableciéndose 5 opciones de respuestas, dónde los trabajadores manifestaron que el 57,1% “SI” corresponde con la categoría o grupo profesional que tiene reconocido salarialmente seguido del 25% indicaron desconocer escogiendo la opción “NO LO SÉ”.

- ✓ La característica en composición del salario se detalla a continuación en la tabla 33.

Tabla 33  
*Composición del salario*

<b>Tu salario es:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Fijo	24	85,7%
Una parte fija y otra variable	4	14,3%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
<b>Total</b>	<b>28</b>	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla anterior se establecen las características en cuanto a composición del salario de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, mediante el cual el 85,7% indicaron que el salario es fijo y el 14,3% manifestó que su salario es una parte fija y otra variable, esto incurre en el rendimiento laboral de los trabajadores aumentando las exigencias psicológicas cognitivas al existir presión en el trabajo por cumplir comisión.

### ***3.1.2.7. Características en relación promoción.***

- ✓ Los resultados de la característica en relación a la promoción se presentan a continuación en la tabla 34.

Tabla 34  
Promoción

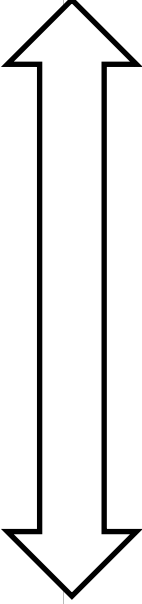
<b>¿Desde que entraste en GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No	22	78,6%
Sí, una vez	6	21,4%
Sí, dos veces	0	0,0%
Sí, tres o más veces	0	0,0%
No contesta	0	
Total	28	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

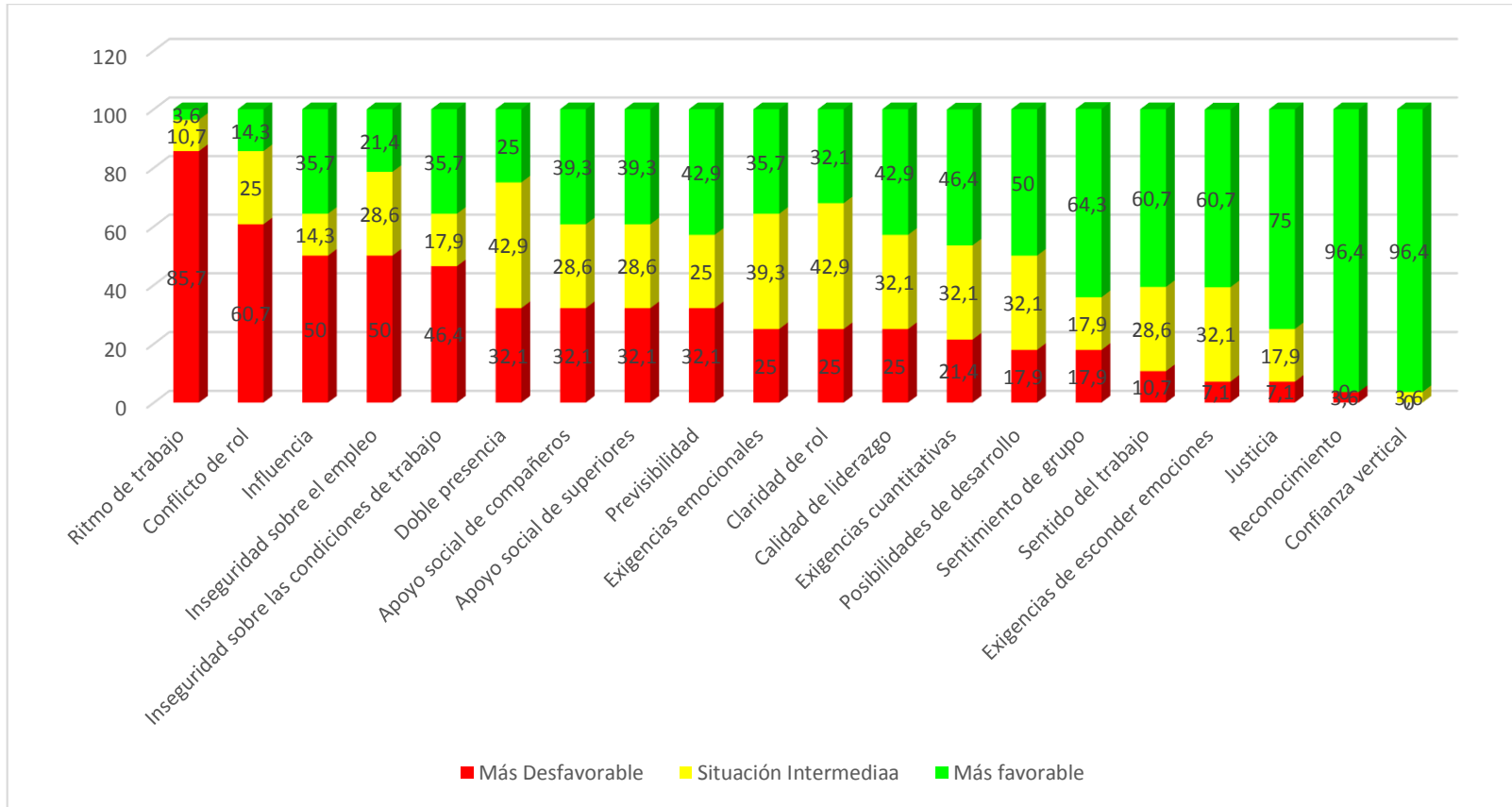
Según los resultados reportados en la tabla 34, el 78,6%; “NO” ha ascendido de categoría o grupo profesional y el 21,4% manifestaron que “SI” han ascendido una vez esto incide en el rendimiento laboral de los trabajadores ya que al no contar con estabilidad laboral no tienen oportunidad de ascenso y formar parte de la planta fija de trabajadores de la Institución.

Tabla 35  
Prevalencia de la Exposición

	<b>Dimensión</b>	<b>Más Desfavorable</b>	<b>Situación Intermedia</b>	<b>Más favorable</b>	
	MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	85,7	10,7	3,6
		Conflicto de rol	60,7	25	14,3
		Influencia	50	14,3	35,7
		Inseguridad sobre el empleo	50	28,6	21,4
		Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	46,4	17,9	35,7
		Doble presencia	32,1	42,9	25
		Apoyo social de compañeros	32,1	28,6	39,3
		Apoyo social de superiores	32,1	28,6	39,3
		Previsibilidad	32,1	25	42,9
		Exigencias emocionales	25	39,3	35,7
		Claridad de rol	25	42,9	32,1
		Calidad de liderazgo	25	32,1	42,9
		Exigencias cuantitativas	21,4	32,1	46,4
		Posibilidades de desarrollo	17,9	32,1	50
		Sentimiento de grupo	17,9	17,9	64,3
		Sentido del trabajo	10,7	28,6	60,7
		Exigencias de esconder emociones	7,1	32,1	60,7
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Justicia	7,1	17,9	75
		Reconocimiento	3,6	0	96,4
		Confianza vertical	0	3,6	96,4

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño



**Figura 3. Dimensiones de riesgo psicosocial en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

En la tabla 35, se presenta la prevalencia de exposición en el GAD MUNICIPAL SANTO DOMINGO-COMPLEJO AMBIENTAL, identificándose como situación más desfavorable para la salud superan el 50%: ritmo de trabajo con un 85,7%, conflicto de rol 60,7%, influencia 50%, inseguridad sobre el empleo 50,0%.

### **3.1.3. Ritmo de Trabajo**

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

De acuerdo a los resultados reportados en el Cuadro N° 37, un 39,3% de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, manifestaron que siempre y muchas veces deben trabajar muy rápido en su puesto de trabajo mientras que el 46,4% respondieron que algunas veces deben trabajar muy rápido en su jornada de trabajo, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al ritmo de trabajo en distribución de frecuencias.

Tabla 36

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

	Siempre muchas veces		+ Algunas veces		Sólo alguna vez + nunca		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	11	39,3	13	46,4	4	14,3	0	0	28	100

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En relación a la magnitud de la exposición al ritmo de trabajo, en la tabla 36, se establece que el 71,4% de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal, manifestaron que en gran medida y en buena medida deben mantener un ritmo de trabajo alto para realizar las actividades diarias, seguido del 17,9% que respondieron en cierta medida necesitan mantener un ritmo de trabajo alto. De igual manera el 42,9% en gran medida y en buena medida, mientras que el 46,4% solo en cierta medida, demostrando que están expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al ritmo de trabajo en distribución de frecuencias.

Tabla 37

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

	En gran medida + En buena medida		En cierta medida		En alguna medida + En ninguna medida		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	20	71,4	5	17,9	3	10,7	0	0	28	100
¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	12	42,9	13	46,4	3	10,7	0	0	28	100

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño



De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 85,7% de trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, está expuesto a la situación más desfavorable, un 10,7% a la intermedia y un 3,6% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo. En la tabla 38, se indica que el 85,7% de trabajadores, están expuesto a la situación desfavorable para la salud con las unidades de análisis que son: sexo, puesto de trabajo y área o departamento (ver figuras 4, 5 y 6).

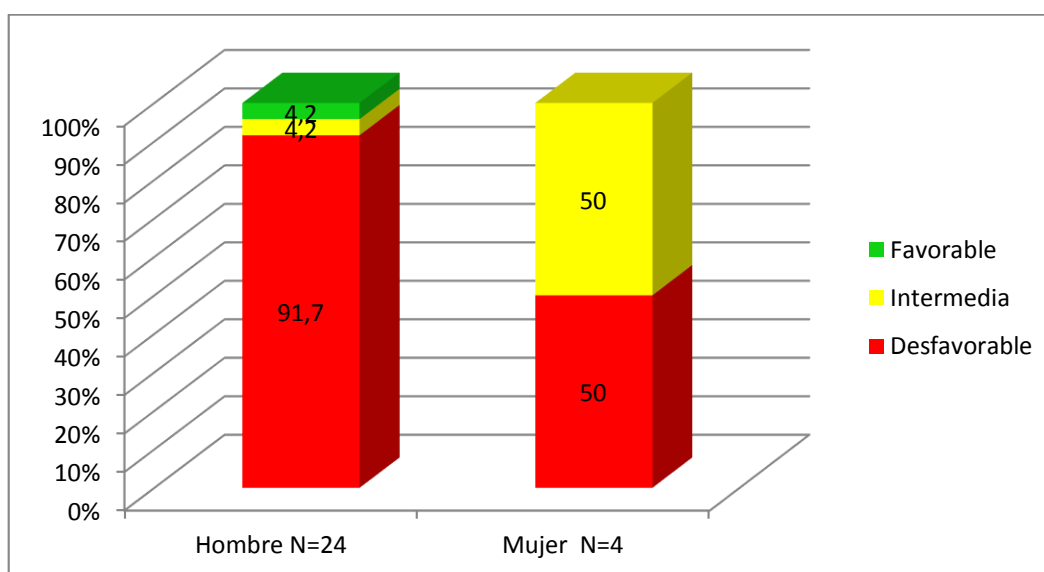
Tabla 38

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

	Dimensión	Más Desfavorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	85,7
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES		

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

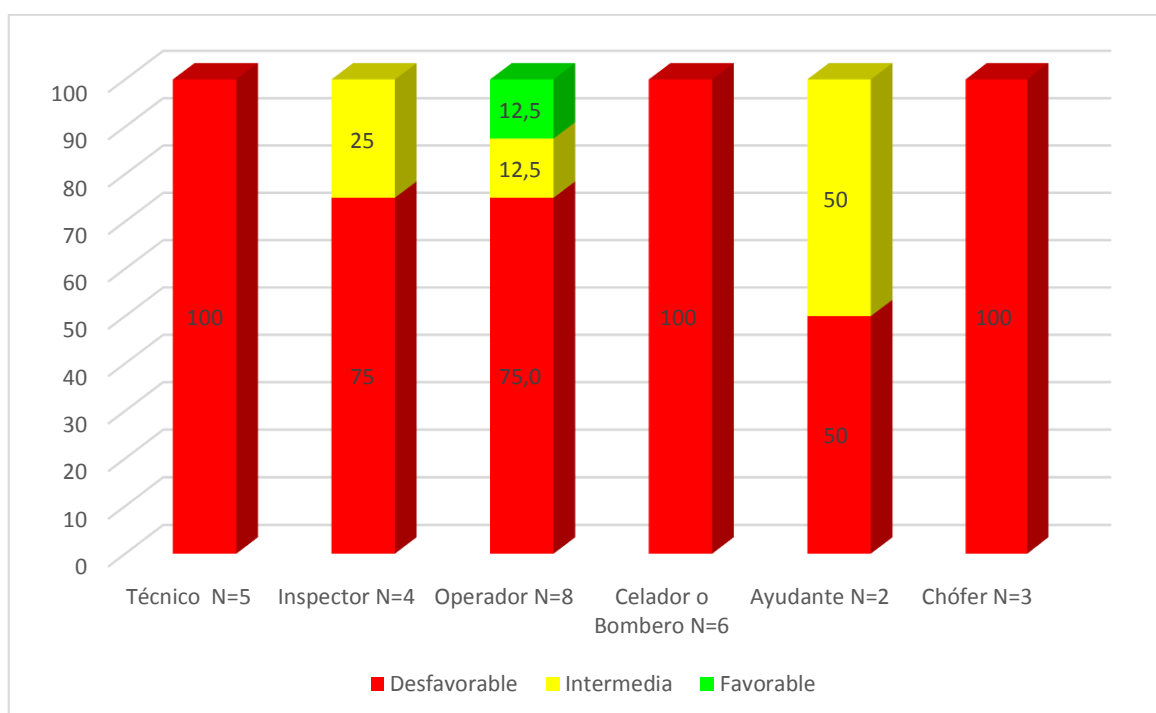


**Figura 4. Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por sexo**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la figura 4, se muestra la exposición al ritmo de trabajo por sexo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, refleja que de 24 hombres, es decir el 91,7% presentan situación desfavorable para la salud, el 4,2 situación intermedia y el mismo porcentaje en la situación más favorable. Se identifican 4 mujeres, con el 50,0% situación más desfavorable, y el porcentaje restante se presenta en situación intermedia, denotando un riesgo altamente significativo esto indica que los riesgos significativos superan el 50%.

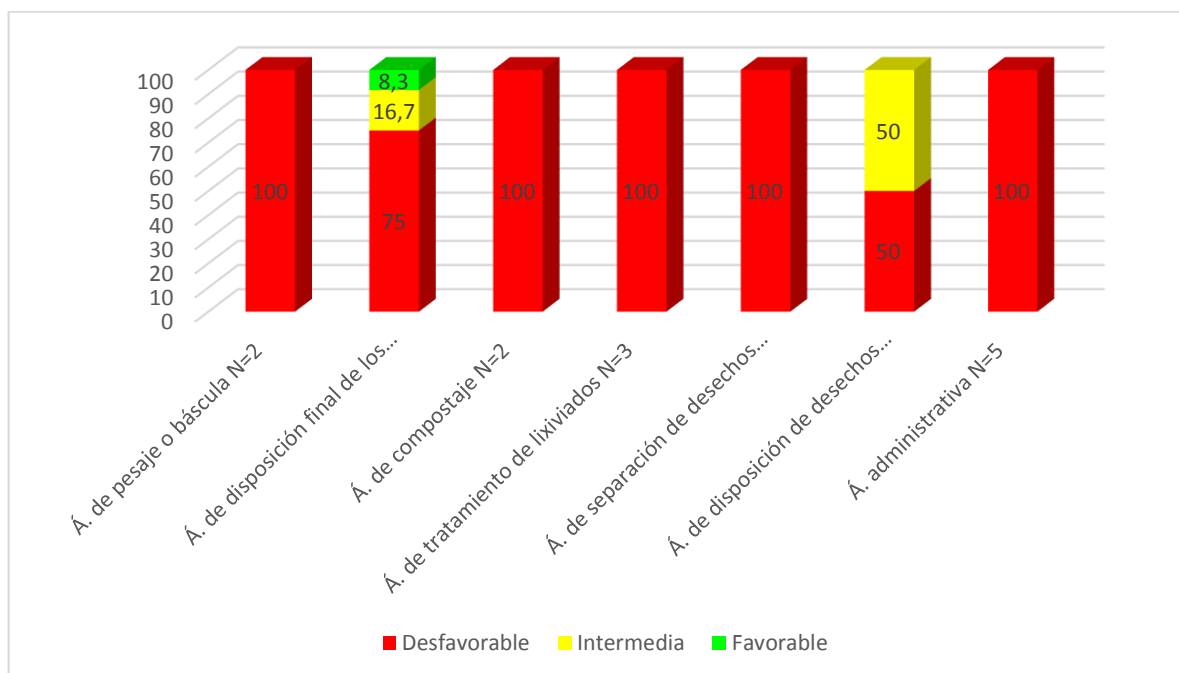


**Figura 5. Prevalencia de exposición al ritmo de trabajo por puesto de trabajo**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Los resultados de la exposición al ritmo de trabajo por puesto, presentan la situación más desfavorable con el 100%, el personal técnico, celadores y chófer, seguido del 75,00% de exposición a la situación más desfavorable para la salud en los inspectores con un 25% de situación intermedia de exposición y operador con 12,4% de exposición a situación intermedia y 12,5% a situación favorable; mientras que los ayudantes presentan un 50% de situación desfavorable y 50,0% a situación intermedia, esto indica que existen riesgos significativos desfavorables para la salud superiores al 50%.



**Figura 6. Prevalencia de exposición del ritmo de trabajo por departamento**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Respecto a la exposición al ritmo de trabajo por área en el Complejo Ambiental; la mayor prevalencia con el 100% de situación más desfavorable para la salud se identifica en el área de pesaje o báscula, tratamiento de lixiviados, separación de desechos y el área administrativa. Mientras que en el área de disposición final de desechos sólidos, se presenta como situación más desfavorable el 75,00%, 16,7% intermedia y el 8,3% favorable, de igual manera en el área de disposición de desechos hospitalarios el 50,0% se presenta como situación desfavorable y 50,0% situación intermedia, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

### 3.1.4. Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo

máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan). (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000).

En la tabla 39, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas al conflicto de rol en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, mediante el cual se manifiesta que el 39,3% del personal que en gran y en buena medida realizan cosas que son aceptadas por algunas y no por otras, seguido del 32,1% que respondieron que en alguna y en ninguna medida lo hacen, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al conflicto de rol.

Tabla 39

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

	En gran medida + En buena medida		En cierta medida		En alguna medida + En ninguna medida		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	11	39,3	8	28,6	9	32,1	0	0	28	100
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	9	32,1	5	17,9	14	50,0	0	0	28	100
¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	8	28,6	8	28,6	12	42,9	0	0	28	100
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	7	25,0	3	10,7	18	64,3	0	0	28	100

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

De igual manera, en la tabla 39, se muestran los resultados sobre la siguiente pregunta ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?, a lo que el 32,1% respondieron que en

gran media y en buena medida, seguido de cierta medida con el 17,9% demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto al conflicto de rol sobrepasando el 50% de la exposición.


Respecto a la pregunta ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?, el 28,6% respondieron que en gran y en buena medida, de igual manera el 28,6% en cierta medida lo hacen.

Finalmente en relación a la pregunta ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?, el 64,3% respondió que en alguna medida y en ninguna medida lo hacen y el 25,0% en gran medida y en buena medida si realizan tareas innecesarias.

De acuerdo a la prevalencia de la exposición al conflicto de rol, un 60,7% de trabajadores/as del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, están expuestos a la situación más desfavorable, un 25,0% a la intermedia y un 14,3% a la más favorable para la salud. En la tabla 40, se indica que el 60,7% de trabajadores, están expuestos a la situación más desfavorable para la salud con las unidades de análisis que son: sexo, puesto de trabajo y área o departamento (ver figuras 7, 8 y 9).

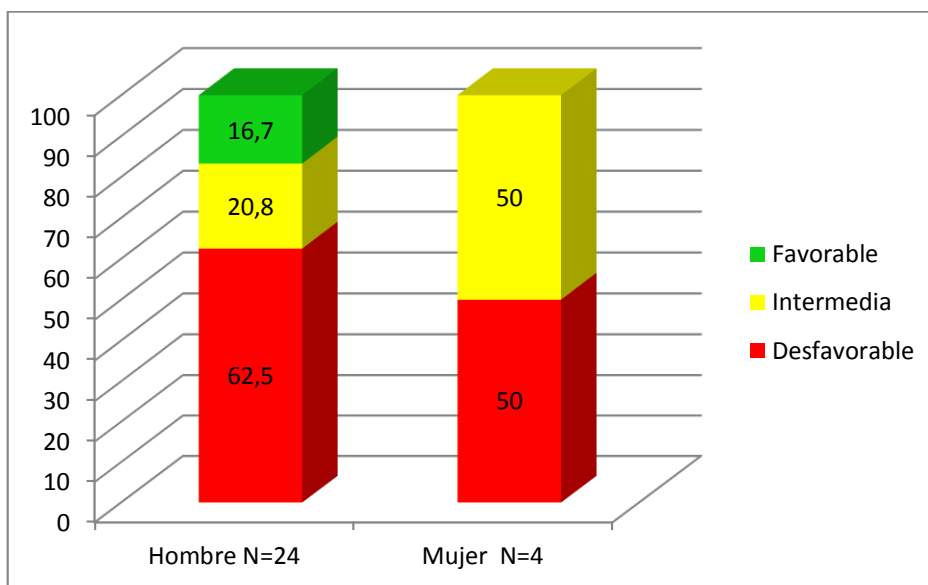
Tabla 40

*Conflicto de rol-organización de las exposiciones en función de la prevalencia.*

	<b>Dimensión</b>	<b>Más Desfavorable</b>
PROBLEMÁTICAS  MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Conflicto de rol	60,7

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

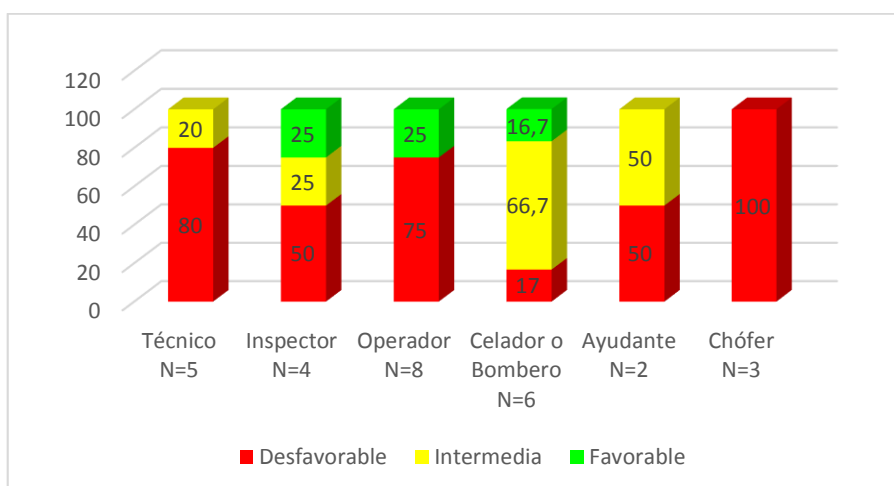


**Figura 7. Posibilidad de conflicto de rol por sexo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

El conflicto de rol por sexo en el Complejo Ambiental, manifestó que el 62,5 % de hombres presentan situación desfavorable para la salud, el 20,8% situación intermedia y el 16,7% más favorable. En cuanto al personal femenino, el 50% presenta la situación más desfavorable para la salud, seguido del 50% situación intermedia, esto indica que existen riesgos significativos que superan el 50%.

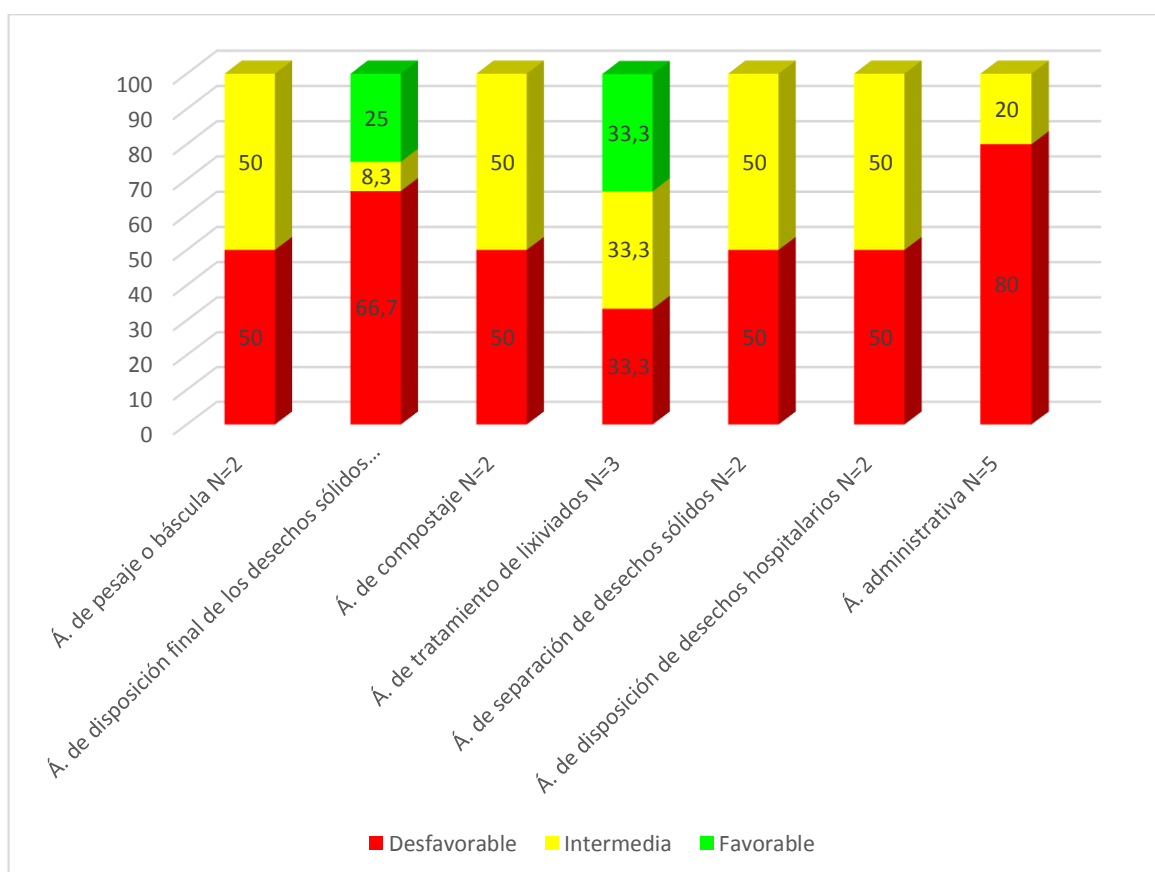


**Figura 8. Posibilidad de conflicto de rol por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

La posibilidad de conflicto de rol por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental, identifica a 28 trabajadores, de los cuales el chófer presentan el 100% de la situación más desfavorable para la salud, de igual manera los técnicos presentan el 80% de situación desfavorable, y el 20% de situación intermedia, seguido de los operadores, que presentan el 75% respecto a la situación desfavorable para la salud y el 25% de situación favorable; de igual forma el inspector y ayudante presentan el 50% de situación desfavorable para la salud esto indica que existen riesgos significativos que superan el 50%.



**Figura 9. Posibilidad de conflicto de rol por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Respecto a la exposición sobre el conflicto de rol por área de trabajo en el Complejo Ambiental; la mayor exposición con el 80% de situación más desfavorable para la salud y 20,0% de situación intermedia se encuentra en el área administrativa; seguido del área de disposición final de desechos sólidos con el 66,7% de exposición desfavorable para la salud, 8,3% de situación intermedia y 25,0% de situación favorable, de similar manera el

área de pesaje o báscula, compostaje, disposición de desechos hospitalarios y separación de desechos sólidos con el 50% de exposición desfavorable para la salud y 50,0% de situación intermedia. Finalmente en el área de tratamiento de lixiviados se reportaron el 33,3% de situación desfavorable, 33,33% situación intermedia y 33,3% de situación favorable para la salud, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

### **3.1.5. Influencia en el trabajo**

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

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

En la tabla 41, se establece la magnitud de las exigencias de influencia en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, dónde el 46,4% en gran y en buena medida, además del 10,7% que respondieron que en cierta medida a la interrogante ¿Tienes influencia sobre el ritmo que trabajas? Respecto a la pregunta ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?, los trabajadores respondieron: el 21,4% en gran y en buena medida y el 32,1% en cierta medida. Referente a ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?, el 39,3% en gran y cierta medida y el 32,1% en cierta medida. Finalmente, respecto a ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?, al respecto respondieron el 28,6% en gran y en buena medida y el 25,0% en cierta medida respecto a la influencia en distribución de frecuencias superan el 50%.



Tabla 41

*Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.*

	En gran medida + En buena medida		En cierta medida		En alguna medida + En ninguna medida		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Tienes influencia sobre el ritmo que trabajas?	13	46,4	3	10,7	12	42,9	0	0	28	100
¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	6	21,4	9	32,1	13	46,4	0	0	28	100
¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	11	39,3	9	32,1	8	28,6	0	0	28	100
¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	8	28,6	7	25,0	13	46,4	0	0	28	100


**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

**Prevalencia de la exposición.** Un 50,0% de trabajadores/as del GAD MUNICIPAL SANTO DOMINGO-COMPLEJO AMBIENTAL, están expuesto a la situación más desfavorable, un 14,3% a la intermedia y un 35,7% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 42

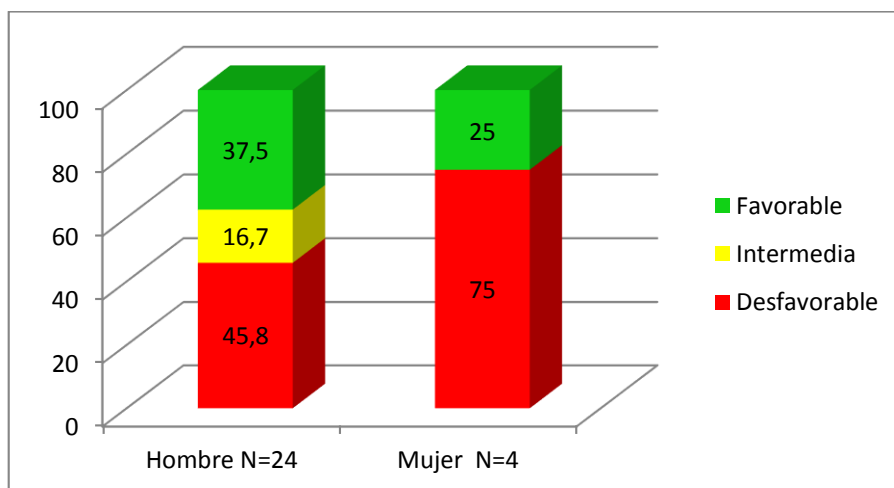
*Exigencias psicológicas cognitivas organización de las exposiciones en función de la previsibilidad.*

Dimensión	Más Desfavorable
PROBLEMÁTICAS Influencia 	50%
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la tabla 42, se indica que el 50, % de trabajadores, están expuestos a la situación más desfavorable para la salud con las unidades de análisis que son: sexo, puesto de trabajo y área o departamento (ver figuras 10, 11 y 12).

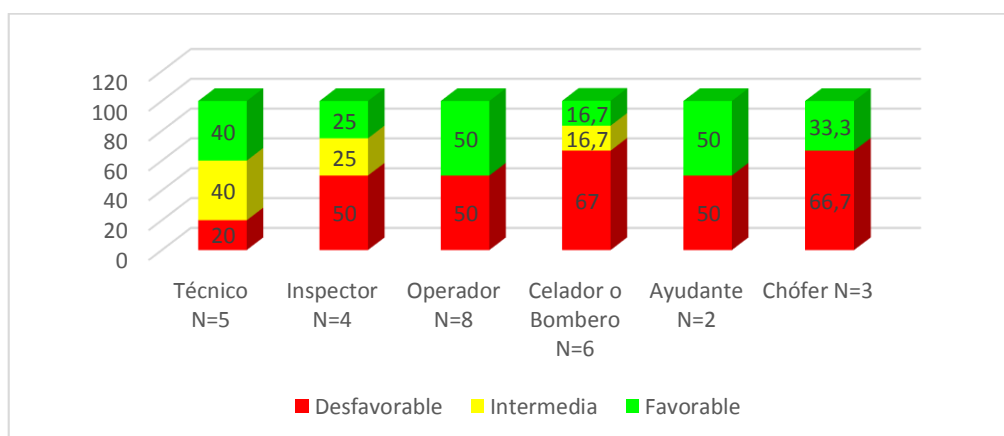


**Figura 10. Exigencias de influencia en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

La Influencia por sexo en el Complejo Ambiental, manifestó que el 45,8% de hombres presentan situación desfavorable para la salud, el 16,7% situación intermedia y el 37,5% más favorable. En cuanto al personal femenino, el 75,0% presenta la situación más desfavorable para la salud, seguido del 25,0% situación intermedia, esto indica que existen riesgos significativos que superan el 50% en el personal femenino.

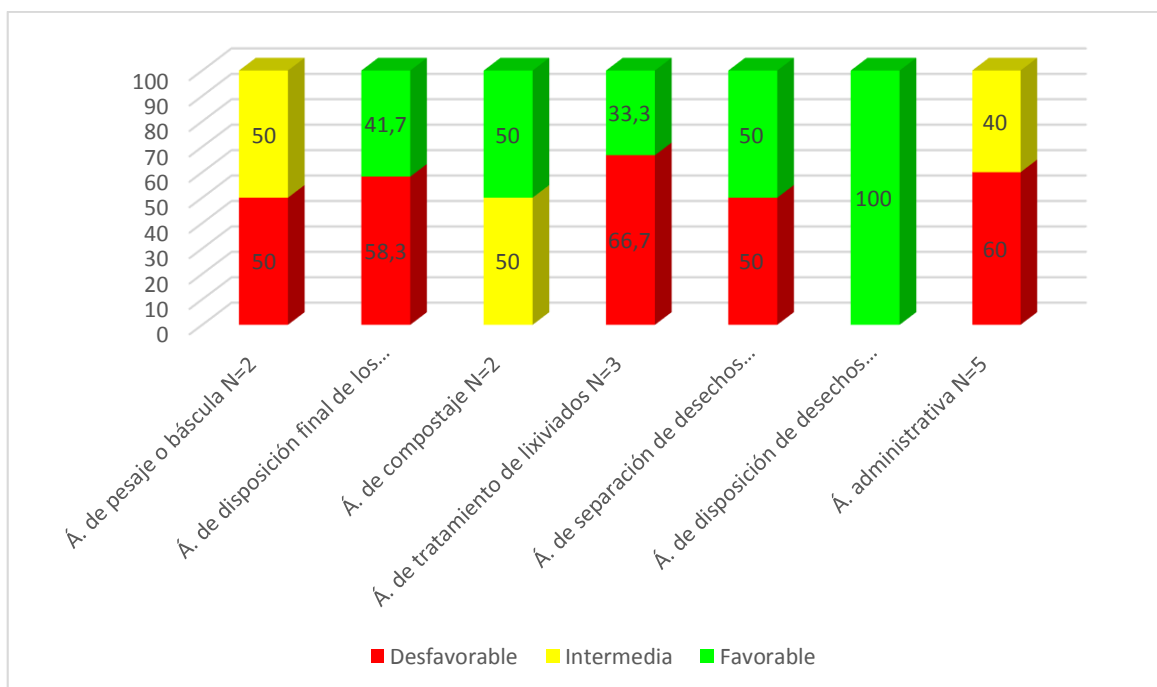


**Figura 11. Exigencias de influencia por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

La posibilidad de influencia por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental, identifica a 28 trabajadores, de los cuales el celador o bombero presentan el rango más alto de situación desfavorable para la salud con el 67,0%, seguido de 66,7% del chófer, 50% inspector, operador y ayudante, esto indica que existen riesgos significativos que superan el 50%.



**Figura 12. Exigencias de influencia por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

Respecto a la exposición sobre la influencia por área de trabajo en el Complejo Ambiental; la mayor exposición se identifica con el 66,7% de situación más desfavorable para la salud en el área de tratamiento de lixiviados, seguido del 60,0% en el área administrativa, 58,3% en el área de disposición final de los desechos sólidos, 50% en el área de pesaje o báscula, 50% en el área de separación de desechos sólidos, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

### 3.1.5. Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

En la tabla 44, se establece la distribución de frecuencias de respuestas asociadas a la inseguridad sobre el empleo en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, mediante el cual se manifiesta que el 46,9% en gran medida y en buena medida se sienten con frecuencia preocupados respecto a la pregunta ¿si te despiden o no te renuevan el contrato?, seguido de 17,9% que respondieron que en cierta medida. En relación a la interrogante; con qué frecuencia te sientes preocupado ¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?, los trabajadores respondieron; que el 64,3% en gran y en buena medida, seguido del 21,4% que se manifiesta que en cierta medida, de esta manera, demostrando que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud respecto a la inseguridad sobre el empleo.

Tabla 43

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

	En gran medida + En buena medida		En cierta medida		En alguna medida + En ninguna medida		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	13	46,4	5	17,9	10	35,7	0	0	28	100
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	18	64,3	6	21,4	4	14,3	0	0	28	100

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

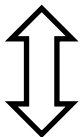
**Elaborado por:** Isabel Briceño

De acuerdo a la prevalencia de la exposición, un 50% de trabajadores/as del GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL, está expuesto a la situación más desfavorable, un 28,6% a la intermedia y un 21,4% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo. En la tabla 44, se indica que el 50, % de trabajadores, están expuestos a la situación más desfavorable para la salud con las unidades de análisis que son: sexo, puesto de trabajo y área o departamento (ver figuras 13, 14 y 15).

Tabla 44

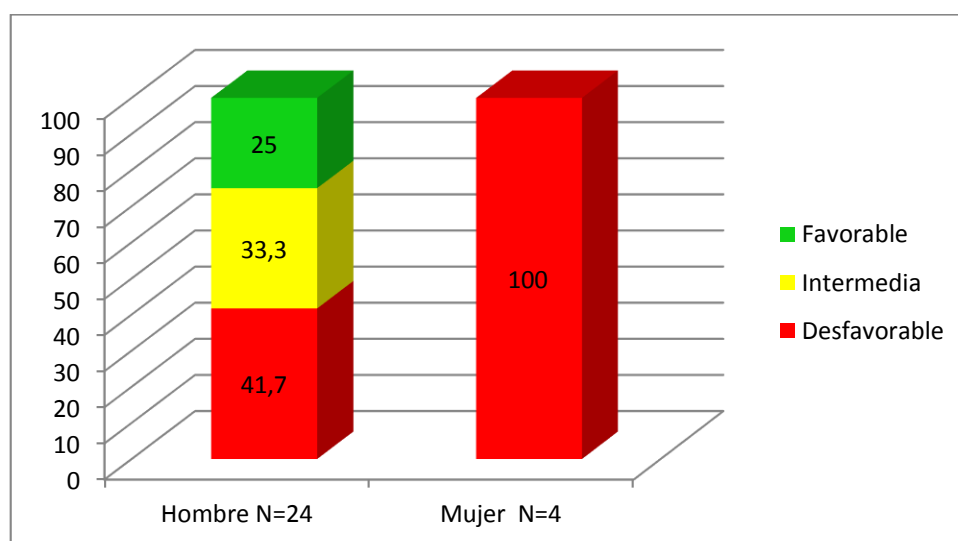
*Exigencias psicológicas cognitivas organización de las exposiciones en función de la previsibilidad.*

Dimensión	Más Desfavorable
PROBLEMÁTICAS Inseguridad sobre el empleo	50

  
 MENOS  
 PROBLEMÁTICAS  
 O FAVORABLES

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

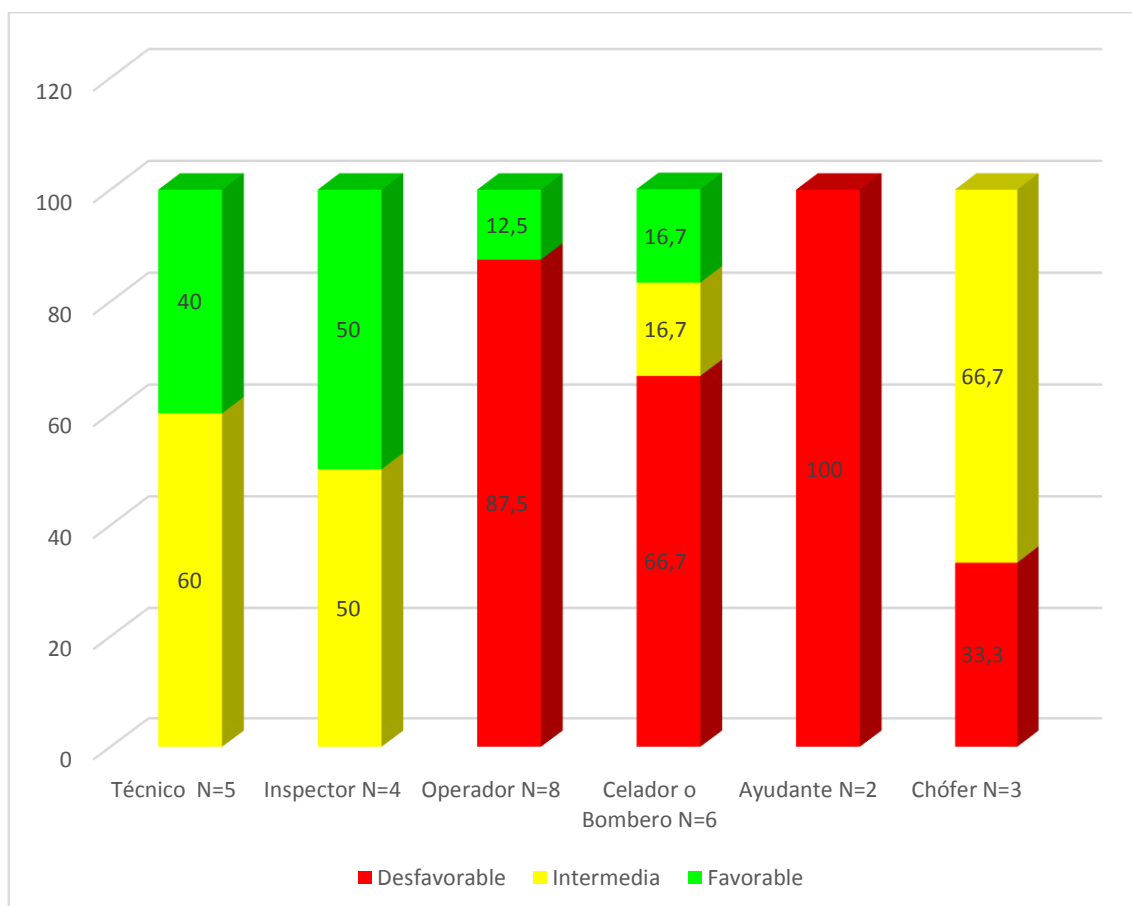


**Figura 13. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por sexo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

La exigencia de Inseguridad sobre el empleo por sexo en el Complejo Ambiental, manifestó que el 41,7% de hombres presentan situación desfavorable para la salud, el 33,3% situación intermedia y el 25,0% más favorable. En cuanto al personal femenino, presenta la situación más desfavorable para la salud, con el 100% de exposición, reflejando que los riesgos significativos superan el 50% en el personal femenino.

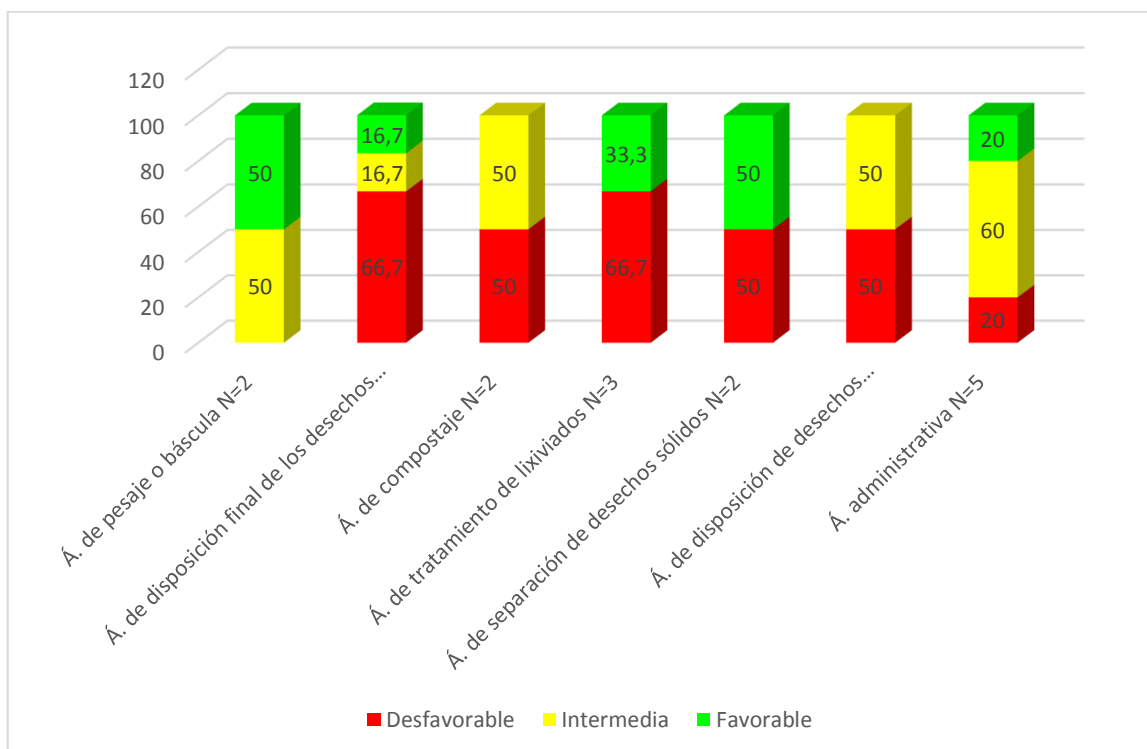


**Figura 14. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

La inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo en el Complejo Ambiental, identifica a 28 trabajadores, de los cuales el ayudante presenta el rango más alto de situación desfavorable para la salud con el 100,0% de exposición, seguido del 87,5% en el operador y finalmente el 66,7% en el celador o bombero, esto indica que existen riesgos significativos que superan el 50%.



**Figura 15. Exigencias de inseguridad sobre el empleo por área o departamento de trabajo en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo**

Fuente: Informe Preliminar ISTAS 21

Elaborado por: Isabel Briceño

Respecto a la exposición sobre la inseguridad sobre el empleo en el Complejo Ambiental; la mayor exposición se identifica con el 66,7% de situación más desfavorable para la salud en el área de tratamiento de lixiviados y área de disposición final de desechos sólidos, seguido del 50,0% en el área de compostaje, área de separación de desechos sólidos y área de disposición de desechos hospitalarios, esto indica que existen riesgos significativos superiores al 50%.

### 3.2. Rendimiento Laboral

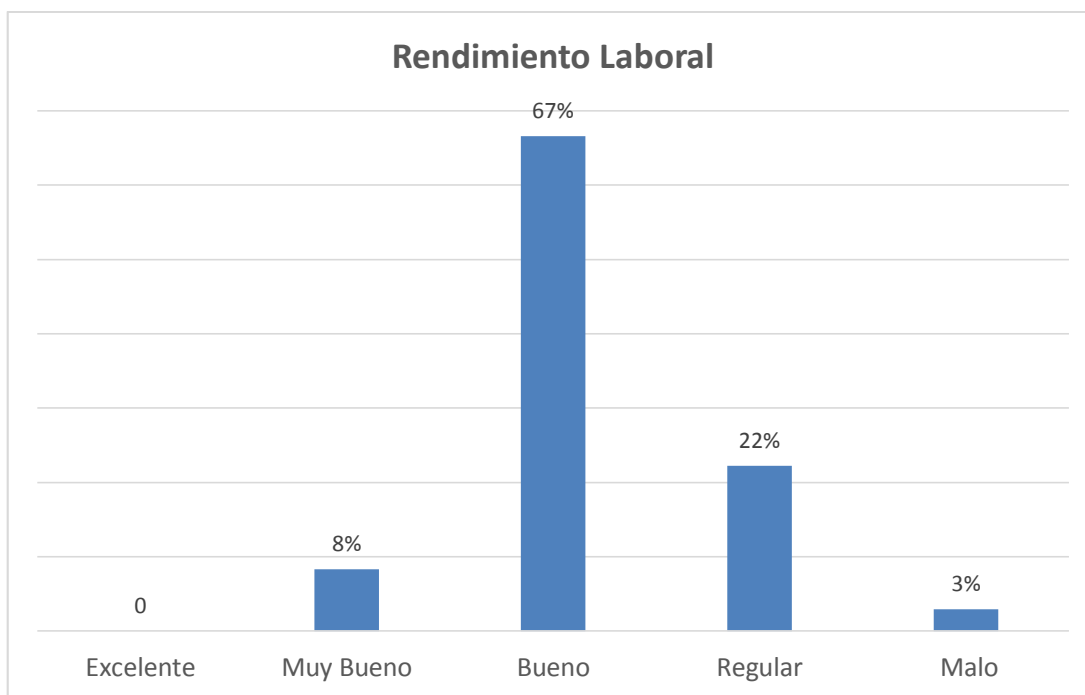
Para determinar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo se consideró lo siguiente:

- Análisis de las variables (dimensiones)
- Elaboración del Instrumento de evaluación (encuesta mediante método de escala gráfica)

- c) Determinación del personal evaluador. (La evaluación la realizó el técnico encargado del personal del Complejo Ambiental, el Ing. Patricio Ruiz).
- d) Informe de la evaluación del rendimiento laboral; presentando los resultados por área de trabajo.
- e) La ponderación está distribuida en cinco grandes factores; eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad, y relación con la empresa.

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

El rendimiento o desempeño laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, es bueno con un 67%, seguido del 22% con un desempeño regular, el 8% desempeño laboral muy bueno, 3% malo y el 0% con un desempeño excelente. (Ver figura 16).



**Figura 16. Rendimiento Laboral-Evaluación**

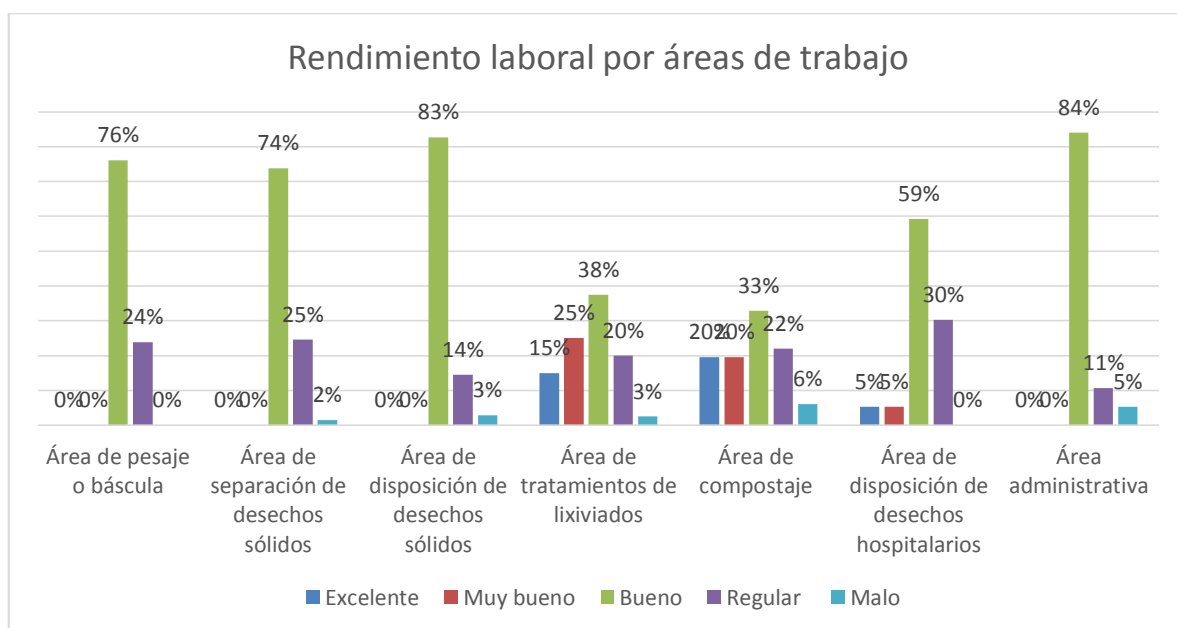
**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño



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

En la figura 17, se puede apreciar el desempeño laboral por áreas de trabajo, dando como resultado en el área de desechos hospitalarios una calificación de 72 puntos, disposición de desechos sólidos 70 puntos, tratamiento de lixiviados 68 puntos, pesaje 67 puntos, separación de desechos sólidos 65 puntos, administrativa 71 puntos, compostaje 62 puntos, denotando un rendimiento laboral no aceptable.

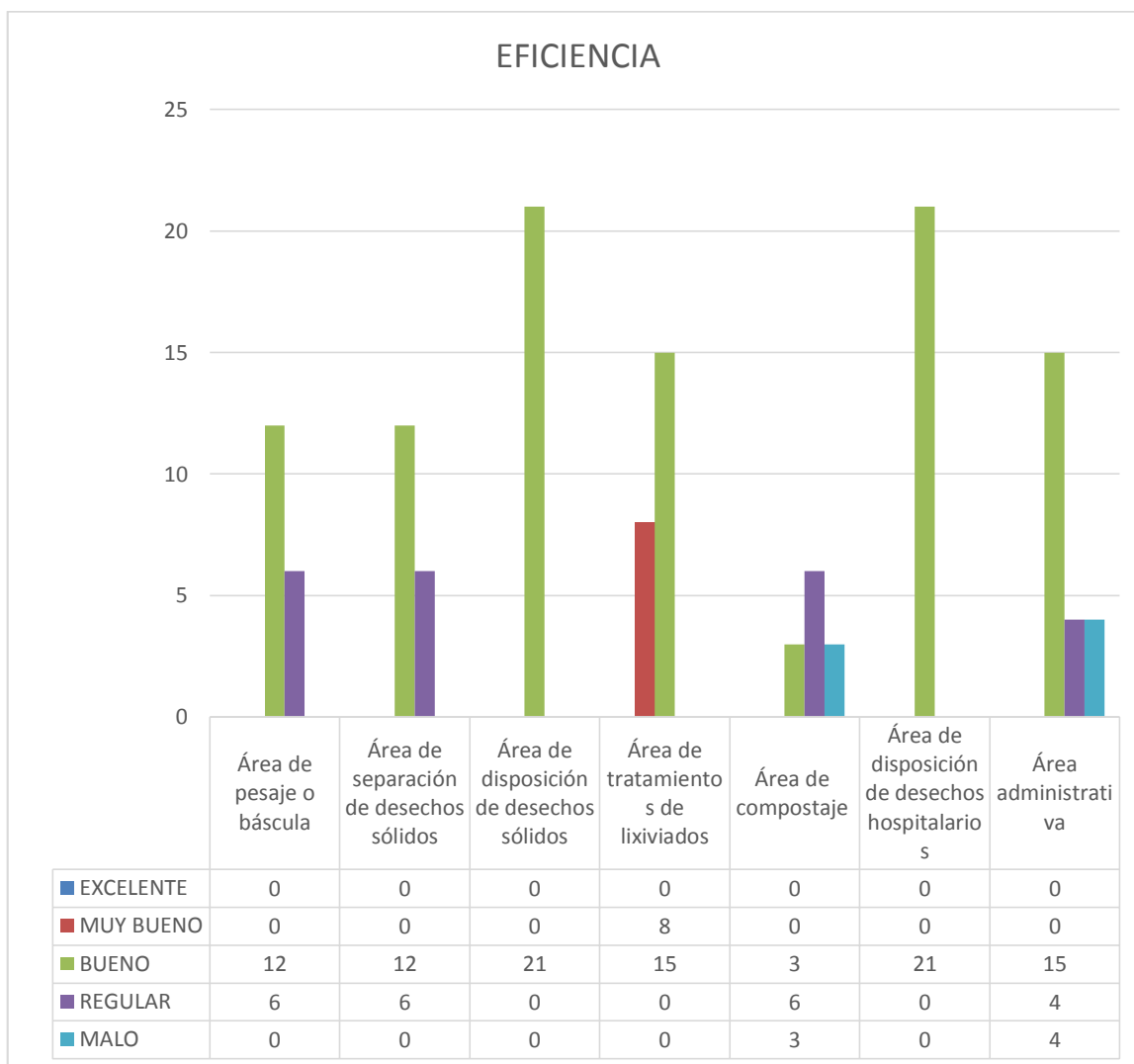


**Figura 17. Rendimiento laboral por áreas de trabajo**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la dimensión de eficiencia, se determinó que más de la mitad de los trabajadores tiene un desempeño laboral bueno, de acuerdo a los siguientes parámetros: conocimientos para desempeñar el puesto, rendimiento en las tareas asignadas, cumplimiento de objetivos y metas establecidas, facilidad de aprendizaje de nuevas tareas, interés y facilidad por aprender, iniciativa para desarrollo e implementación de soluciones y calidad de trabajo realizado. (Ver figura 18).

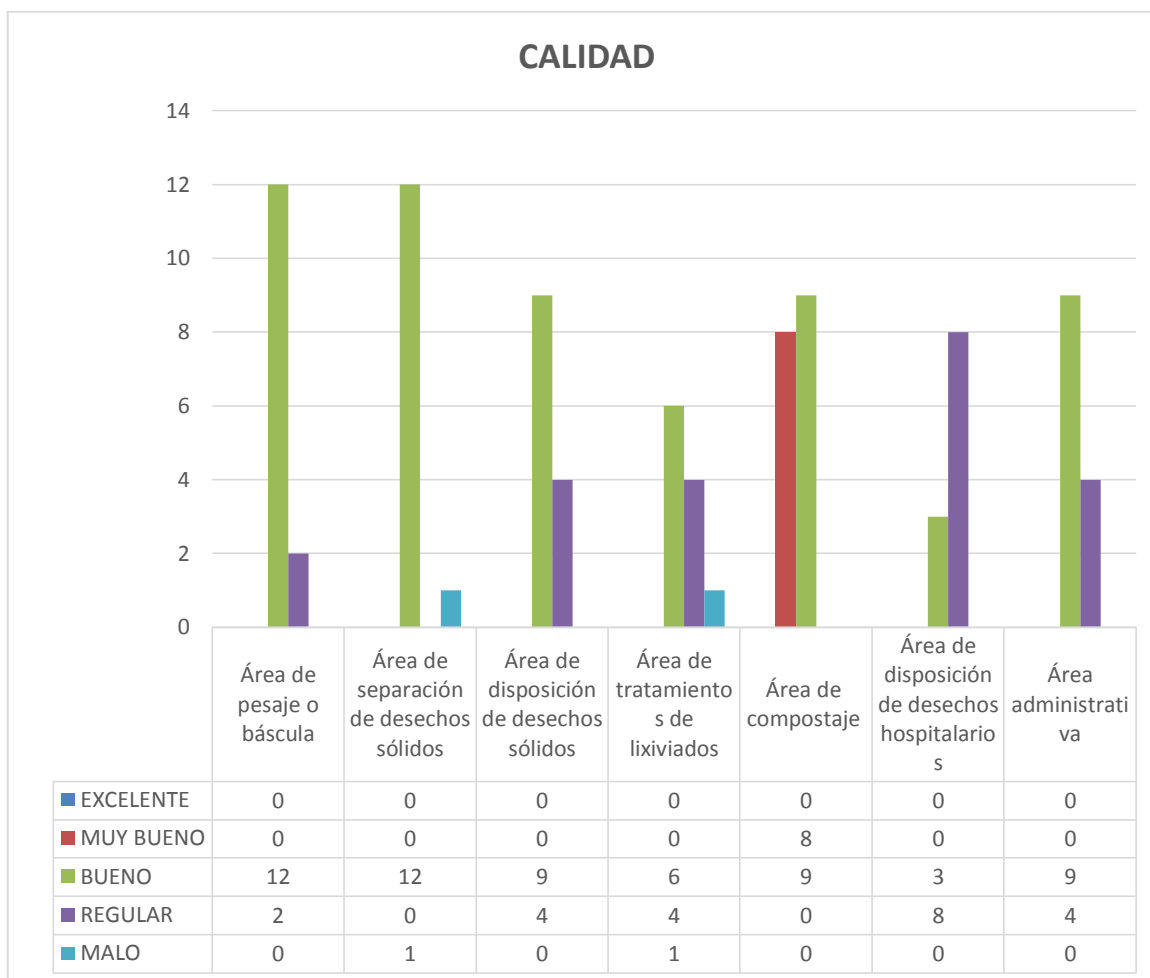


**Figura 18. Dimensión eficiencia**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

La siguiente dimensión evaluada corresponde a la Calidad, que se encuentra relacionada con la eficiencia del empleado en el trabajo, respecto a las áreas de trabajo, la mayoría posee un desempeño bueno, excepto en el área de disposición de desechos hospitalarios dónde se reflejó un desempeño regular en los trabajadores, respecto a los siguientes parámetros: no comete errores en el trabajo, hace uso racional de sus recursos, se muestra respetuoso y amable en el trato, se muestra profesional en el trabajo y no requiere de supervisión frecuente. (Ver figura 19).

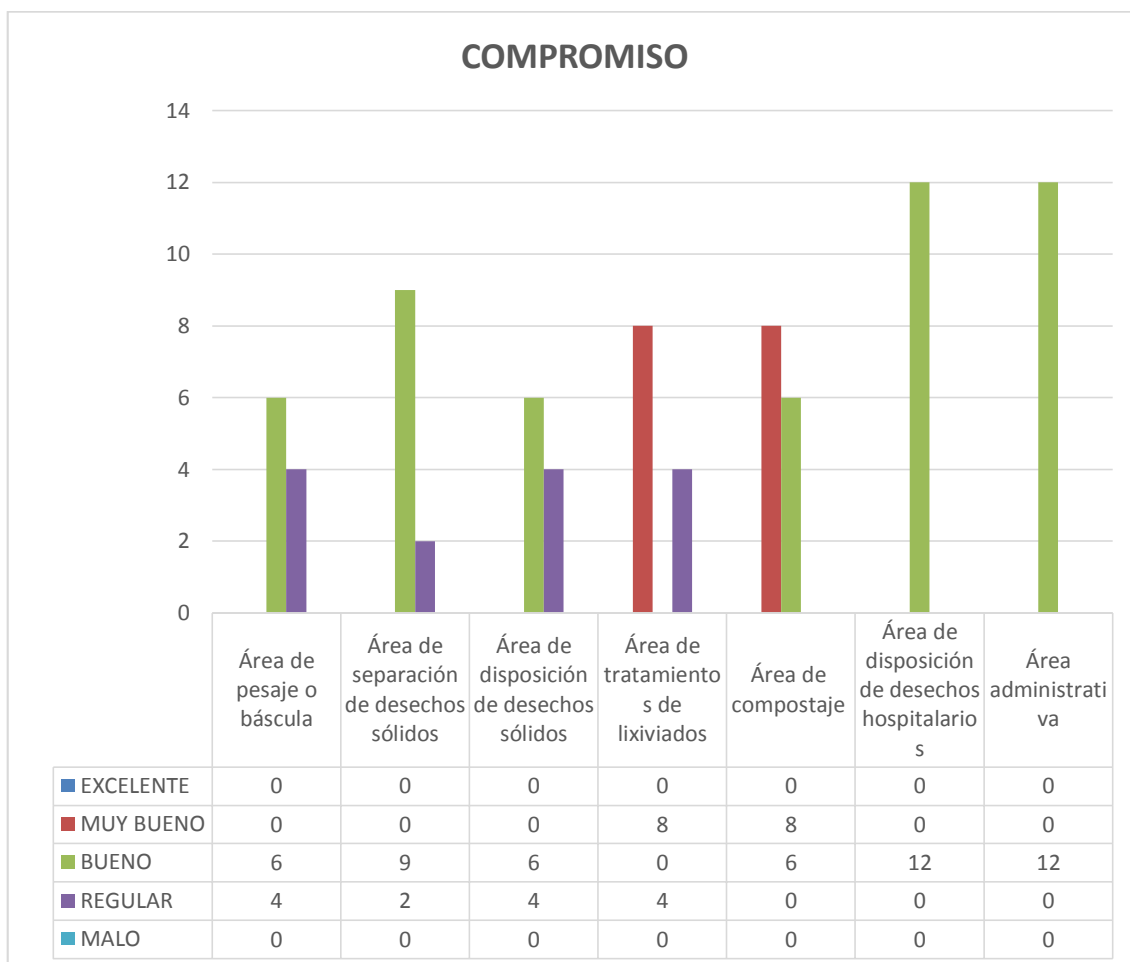


**Figura 19. Dimensión Calidad**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

En la Dimensión compromiso, los trabajadores del Complejo Ambiental tuvieron un desempeño bueno en su mayoría a excepción del área de tratamiento de lixiviados y de compostaje que reportaron un desempeño laboral muy bueno, respecto a los siguientes parámetros: cumplimiento de normas y disposiciones, trabajo en equipo, disposición a trabajar en horarios extras, puntualidad en la asistencia y horarios. (Ver figura 20).

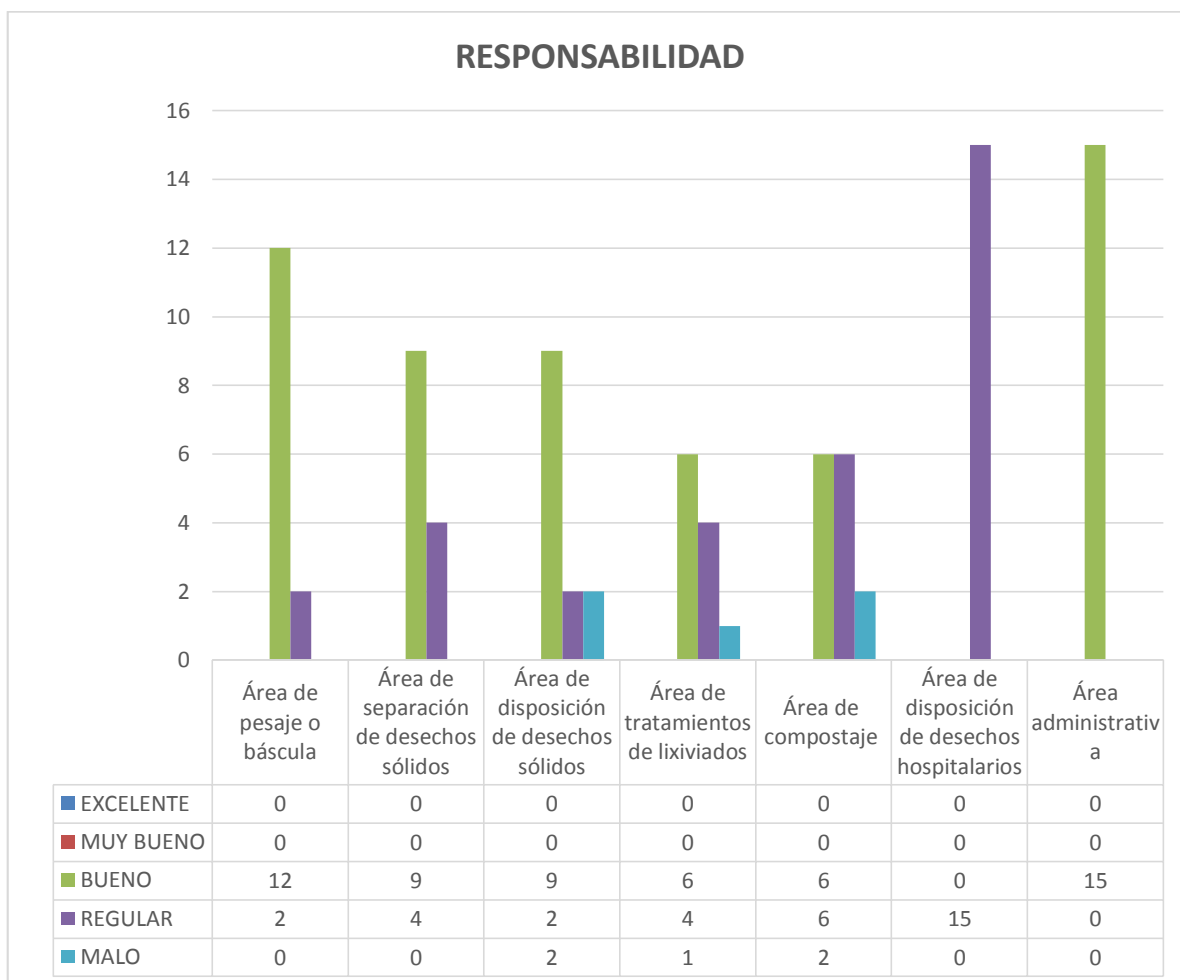


**Figura 20. Dimensión compromiso**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

La siguiente dimensión es la de Responsabilidad, dónde de similar manera los trabajadores del Complejo Ambiental en su mayoría reportaron un desempeño laboral bueno a excepción del Área de disposición de desechos hospitalarios que poseen un desempeño laboral regular, estimación de riesgos y peligros en el trabajo, utilización de equipos de protección personal, cuidado de bienes y equipos asignados, cumplimiento de normativa en seguridad laboral, y cumplimiento de funciones sin estricto control. (Ver figura 21).

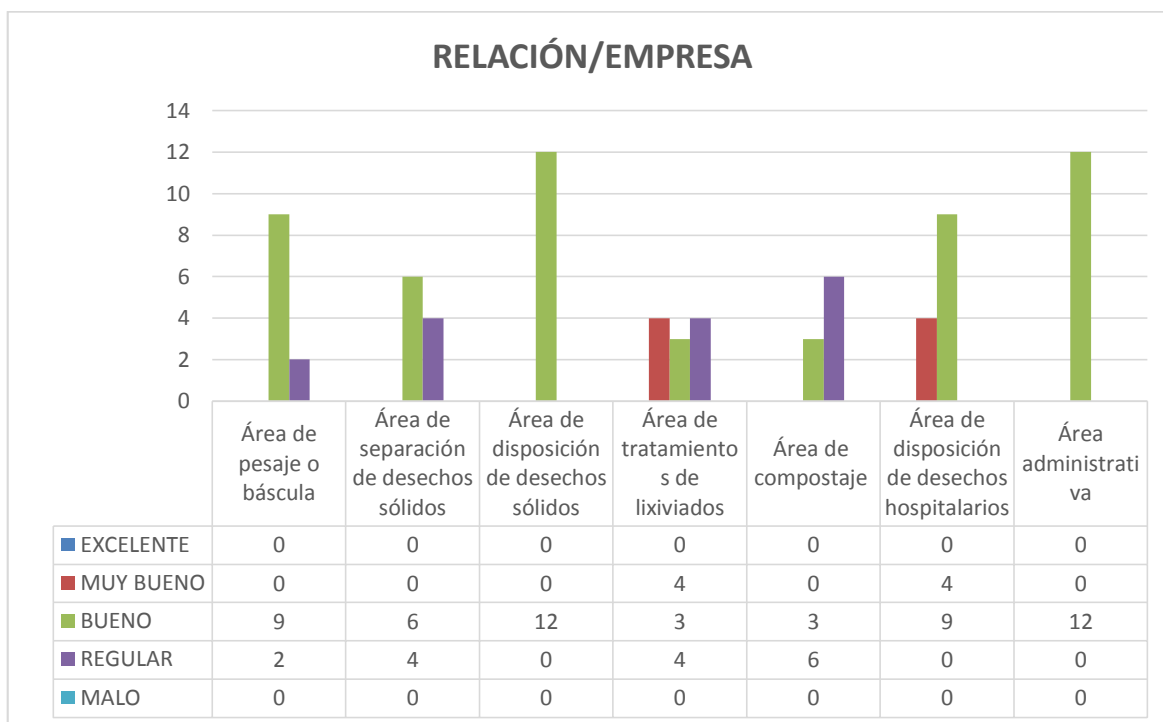


**Figura 21. Dimensión Responsabilidad**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Respecto a la dimensión de la relación/empresa, la evaluación reportó de similar manera que las dimensiones anteriores un desempeño bueno a excepción de compostaje y tratamiento de lixiviados que tienen un desempeño regular; respecto a los siguientes parámetros: respeto y buena relación con compañeros y superiores, reporte de novedades y situaciones de trabajo, apertura de enseñar a los demás y colaboración con la empresa y equipo de trabajo. (Ver figura 22).



**Figura 22. Dimensión relación /empresa**

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### 3.3 Verificación de la hipótesis

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

#### E. Hipótesis:


H1. La evaluación de los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, permitirá diseñar una propuesta de un plan de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva.

H0. El desconocimiento de los efectos provocados por los riesgos psicosociales en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, no permitirá diseñar una propuesta de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva.

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

Tabla 45

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

	<b>Dimensión</b>	<b>Más Desfavorable</b>	<b>Situación Intermedia</b>	<b>Más Favorable</b>	
	PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	85,7	10,7	3,6
		Conflicto de rol	60,7	25	14,3
		Influencia	50	14,3	35,7
		Inseguridad sobre el empleo	50	28,6	21,4
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES					

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Del total de 20 dimensiones evaluadas se identifican riesgos psicológicos significativos en una situación más desfavorable para la salud en 4 dimensiones siendo las siguientes: ritmo de trabajo, conflicto de rol, influencia, e inseguridad sobre el empleo, superan el límite permisible, ocasionando daños a la salud y bajo rendimiento laboral en los trabajadores del complejo ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

Respecto a la evaluación del desempeño laboral; del total de 5 dimensiones y considerando como puntaje aceptable igual o mayor a 75 puntos, se determinó que en todas las áreas de trabajo no existe un rendimiento laboral aceptable puesto que ninguno obtuvo la puntuación requerida; tal como se presenta en la tabla 46.

Tabla 46

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

<b>ÁREA O DEPARTAMENTO</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
Área de pesaje o báscula	67
Área de separación de desechos sólidos	65
Área de disposición de desechos sólidos	70
Área de tratamientos de lixiviados	68
Área de compostaje	62
Área de disposición de desechos hospitalarios	72
Área administrativa	71
<b>TOTAL</b>	<b>67,86</b>

**Fuente:** Informe Preliminar ISTAS 21

**Elaborado por:** Isabel Briceño

### **3.3. Interpretación**

Conforme los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa (H1); es decir la evaluación de los riesgos psicosociales identificados en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, permitirá diseñar una propuesta de un plan de prevención que mejore el ambiente laboral e influya en el rendimiento laboral de forma positiva. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).



## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA**

#### **a. Título de la propuesta**

Diseño de un plan de prevención ante la existencia de factores psicosociales de mayor incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santo Domingo.

#### **b. Empresa**

Gobierno Autónomo Municipal Santo Domingo- Complejo Ambiental

#### **c. Beneficiarios**

- ✓ Directivos
- ✓ Trabajadores

#### **d. Ubicación**

- ✓ Provincia: Santo Domingo de los Tsáchilas
- ✓ Cantón: Santo Domingo
- ✓ Parroquia: Luz de América
- ✓ Sitio: Av. Quevedo Km 24 margen izquierdo

#### **e. Antecedentes**

Posterior a la identificación y evaluación de los factores psicosociales en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, realizada mediante la herramienta SUSESO ISTAS 21 VERSIÓN MEDIA y en función a los resultados obtenidos en cuánto a las exigencias que sobrepasan el 50% de exposición desfavorable para la salud, se presenta la propuesta para plantear medidas preventivas y

correctivas para el control de riesgos psicosociales, mitigando el impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores, según los resultados mostrados anteriormente.

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

Las medidas propuestas fueron diseñadas bajo normas técnicas de prevención y serán ejecutadas bajo la responsabilidad de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional del GAD Municipal Santo Domingo, previo asentimiento del Sr. Alcalde del Cantón.

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

#### **f. Justificación**

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

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

## **g. Objetivos**

### **Objetivo general:**

- ✓ Proponer un plan de prevención sobre los riesgos psicosociales de mayor incidencia en el rendimiento laboral identificados en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, a fin de mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de los mismos.

### **Objetivos específicos:**

- ✓ Diseñar estrategias de intervención en el individuo bajo normas técnicas de prevención a fin de reducir la presencia o exposición de las dimensiones determinadas como desfavorables.
- ✓ Establecer sobre la organización medidas de intervención para reducir, mitigar o evitar la incidencia de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral.
- ✓ Puntualizar medidas de control para reducir la exposición a los riesgos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.
- ✓ Presentar el plan de prevención de riesgos psicosociales como estrategia de sostenibilidad del programa preventivo a la Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del GAD Municipal Santo Domingo.

## **h. Análisis de factibilidad**

La propuesta es factible de ejecutarse por:

- ✓ Mejorar el desempeño laboral
- ✓ Promover la Salud ocupacional
- ✓ Bienestar de los trabajadores
- ✓ Los directivos consideran de importancia la intervención sobre los factores
- ✓ Mejorar la productividad
- ✓ En el caso de ser aprobada la propuesta por la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, se asignará presupuesto para la ejecución.

**i. Estructura de la propuesta**

Tabla 47

*Estructura de la propuesta de intervención de riesgos psicosociales en el Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo.*

<b>FASES</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS DE IMPLEMENTACIÓN</b>
<b>PLANIFICACIÓN</b>	Planificar los talleres acerca de la prevención de Riesgos Psicosociales.	Seleccionar los temas más relevantes a tratar en los talleres y demás actividades. Diseñar material para aplicar en los talleres.	*Material * Humano	*Subdirector de SSO * Psicólogo Laboral *Dirección de TTHH *Dirección de Saneamiento Ambiental	CUARTO TRIMESTRE 2017

---

<b>SOCIALIZACIÓN</b>	Socializar conjuntamente con la dirección de SSO y las dependencias municipales involucradas y conformar el círculo de prevención de los trabajadores.	Convocatoria a los trabajadores del Complejo Ambiental. Presentar las temáticas propuestas al Subdirector de SSO y a la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal de Santo Domingo. Difundir la programación a desarrollarse a los trabajadores y técnicos.	*Material Humano	*	*Subdirector de SSO *Dirección de TTHH *Dirección de Saneamiento Ambiental	CUARTO TRIMESTRE 2017
<b>EJECUCIÓN</b>	Desarrollo de los talleres y medidas preventivas	Reuniones de trabajo con el círculo de prevención, para identificar origen de las exposiciones y medidas preventivas. Reuniones de trabajo para desarrollo de talleres propuestos.	*Material Humano	*	*Subdirector de SSO * Psicólogo Laboral *Dirección de TTHH *Dirección de Saneamiento Ambiental	CUARTO TRIMESTRE 2017

---

---

<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluación de talleres y medidas preventivas	Análisis de fortalezas y debilidades de los talleres ejecutados. Elaborar el instrumento de evaluación. Aplicación del instrumento de evaluación para rendimiento laboral y riesgos psicosociales. Análisis e interpretación de resultados. Entrega de Informe.	*Material Humano	*	*Subdirector de SSO * Psicólogo Laboral *Dirección de TTHH *Dirección de Saneamiento Ambiental	CUARTO TRIMESTRE 2017
-------------------	--	---	------------------	---	---	-----------------------

---

**Fuente:** Investigación propia,  
**Elaborado por:** Isabel Briceño

## **j. Desarrollo de la propuesta**

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

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

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

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

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

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

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

## **1. RITMO DE TRABAJO**

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



Tabla 48

*Programa de Intervención "Dimensión Ritmo de Trabajo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo*

<b>DIMENSIÓN RITMO DE TRABAJO</b>					
<b>Nº</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>FIN</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Evaluación de la carga de trabajo	Valorar el aspecto físico y el aspecto mental de los trabajadores	* Evaluación en campo	3 días	* Subdirector de SSO
2	Planificación y programación en la asignación de tareas	Medición del tiempo y secuencia de las tareas durante la jornada de trabajo	*Elaboración de cronogramas * Verificación de perfiles laborales	2 días	*Técnico Responsable del Complejo Ambiental
3	Implementación de técnicas de relajación, reducción de estrés	Relajar la tensión en situaciones de estrés	*Publicación de afiches no formales relacionados con el estrés laboral, afrontamiento del estrés, técnicas para identificar y controlar el estrés.	Diario	*Subdirector de SSO *Técnico Responsable del Complejo Ambiental
4	Desarrollo de buen estado físico	Fortalecer la resistencia física del individuo ante situaciones de estrés. Mejorar las funciones cardiovascular, respiratoria y metabólica. Desplazar la atención de los problemas psicológicos.	*Actividades de ejercicio como: básquet, fútbol, vóley etc., * Implementación de gimnasia laboral	1 día	* Subdirector de SSO. *Técnico responsable del Complejo Ambiental
5	Programa de Asistencia al empleado	Satisfacción general de los trabajadores con la empresa	*Equilibrio Financiero * Estabilidad legal * Bienestar	2 días	* Psicólogo Laboral *Subdirector de SSO * Médico

---

	Emocional	ocupacional
	*Salud física	
	* Armonía	
	Nutricional	

---

**Fuente:** Investigación propia,  
**Elaborado por:** Isabel Briceño

## 2. CONFLICTO DE ROL

### ✓ *Enriquecer el contenido de trabajo*

Las características que definen la organización del trabajo, tan presentes en la gestión de personal, generan condiciones de trabajo que exponen a los riesgos psicosociales: baja influencia en el trabajo, pocas posibilidades de aplicar y aprender habilidades y conocimientos, bajo sentido del trabajo, bajo reconocimiento, bajo apoyo social y conflicto de rol. Este último mencionado, es uno de los riesgos que presentan mayor exposición y puede causar daños a la salud e incide en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal, según la investigación realizada.

Desde el punto de vista de la prevención, y para combatir estos riesgos en su origen, se trata de poner medios que superen la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño, la parcelación del trabajo (convertido en movimientos repetitivos de corta duración y tareas sin sentido), la estandarización (hay que seguir las instrucciones para realizar cada movimiento, el trabajo está excesivamente pautado) y su concepción individual. La recomposición de procesos y el aumento de la influencia sobre la propia tarea y la del departamento en el que se trabaja son la base de los cambios en este sentido; con ello se logra diseñar tareas de mayor complejidad, más creativas, consiguiendo un enriquecimiento del trabajo y el reconocimiento profesional del trabajador/a. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Con esta finalidad las fórmulas más útiles pueden ser la recomposición de procesos, la rotación entre puestos de distinta complejidad y desarrollar alguna forma de participación directa de los trabajadores y trabajadoras. La investigación ha mostrado que su aplicación implica un enriquecimiento del trabajo y relaciones cooperativas y por ende la eliminación y/o control de las exposiciones psicosociales. Con todo, tenemos evidencia de que las intervenciones respecto al proceso de trabajo que ignoran su impacto en la salud pueden ser

dañinas, ya que, atendiendo a cómo se introducen, pueden conllevar una intensificación del trabajo y la competitividad entre trabajadores. (Hvid, Lund , & Pejtersen , 2008) (Bambra , Egan , Thomas , & Whitehead, 2009).

Entre las formas de afrontamiento de las situaciones de conflicto y/o ambigüedad de rol, destaca la búsqueda de información. Ésta puede ser de gran valor tanto para definir áreas o parcelas de ambigüedad del propio rol, como para obtener criterios que permitan establecer prioridades en los casos de conflicto de rol. La información acerca de lo que se espera de uno (tareas, responsabilidades, deberes, derechos, etc.) puede buscarse dentro de la propia organización, por ejemplo, en las personas con las que se interacciona. También puede buscarse en otras personas que tienen más experiencia en el puesto de trabajo y que desempeñan el mismo rol que uno (McLEAN & Charles, 1974). De hecho, ésta última es una forma de aprendizaje que se sirve de la imitación e instrucción y, con ello, los trabajadores que se incorporan a un puesto pueden configurar su rol al modo en que lo entienden quienes tienen más experiencia en él.

Tabla 49

*Programa de Intervención "Dimensión Conflicto de Rol" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.*

<b>DIMENSIÓN CONFLICTO DE ROL</b>					
<b>Nº</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>FIN</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
		Poner en conocimiento los objetivos y la política general de la empresa	* Reunión informativa * Entrega de afiches	1 día	Dirección de Talento Humano
1	Establecimiento de un sistema de comunicaciones	Socializar los objetivos, las funciones, los derechos y deberes, los procedimientos y las responsabilidades pertenecientes a cada puesto de trabajo.	* Reunión informativa * Entrega de afiches	1 día	Dirección de Talento Humano

---

2	Clima de comunicaciones abierto y ágil	Posibilitar la consulta y solución de cuantas situaciones ambiguas o conflictivas pudieran plantearse	* Reunión informativa	1 día	Técnico responsable Complejo Ambiental	del
---	--	---	-----------------------	-------	--	-----

---

**Fuente:** Investigación propia,  
**Elaborado por:** Isabel Briceño

### 3. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO

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

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

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

Tabla 50

*Programa de Intervención "Inseguridad en el Empleo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.*

<b>DIMENSIÓN INSEGURIDAD EN EL EMPLEO</b>					
<b>Nº</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>FIN</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Enriquecimiento de tareas	Incrementar las oportunidades para aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades.	las *Capacitaciones en temas específicos de acuerdo al puesto de trabajo. *Talleres	2 días	* Dirección de Talento Humano * Dirección de Saneamiento Ambiental
		Garantizar el respeto y el trato justo a las personas.	*Talleres de motivación personal *Dinámicas grupales	1 día	
2	Tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo	Garantizar la equidad y igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.	la Determinación de actitudes, aptitudes y conocimiento de acuerdo al puesto.	2 días	* Psicólogo Laboral * Subdirector de SSO *Dirección de Talento Humano * Dirección de Saneamiento Ambiental
3	Negociación de compensación e información sobre empleos alternativos	Influir en la forma en que los que permanecen en la empresa valoren a la organización y en su percepción de inseguridad.	* Planes de Inducción *Analizar situaciones positivas o negativas	2 días	* Dirección de Talento Humano * Subdirector de SSO
		Incrementar el compromiso y	*Capacitación sobre		

---

		motivación de los que quedan en la organización.	Reglamentos Internos		
4	Políticas participativas	Generar oportunidades reales de promoción, a fin de reconocer el trabajo de calidad.	*Motivación personal (dinámicas grupales)	al	1 día * Dirección de TTHH * Psicólogo Laboral
5	Establecimiento de un sistema de comunicaciones	Transmitir información realista de forma que los trabajadores puedan adaptarse a la situación y así aumentar su sensación de control.	* Talleres *Colocación de murales y afiches * Estudio de casos		1 día * Dirección de TTHH * Psicólogo Laboral

---

**Fuente:** Investigación propia,

**Elaborado por:** Isabel Briceño

#### 4. INFLUENCIA EN EL TRABAJO

##### ✓ Formas de participación directa

Desde el punto de vista de la prevención, es importante promocionar la autonomía de los trabajadores, potenciando su participación efectiva (participación directa) en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las de la sección o departamento. Se trata de establecer mecanismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo. Aunque hay diversas fórmulas individuales, son más convenientes las grupales en tanto que permiten un aumento de las posibilidades de relación social y posibilitan el apoyo y refuerzo en la realización del trabajo. Si se opta por la participación directa consultiva (la dirección consulta a los trabajadores y se reserva la decisión de implementar sus propuestas), los grupos de consulta deben realizarse dentro de la jornada ordinaria, la participación debe ser voluntaria y autogestionada, basada en una formación previa en habilidades relacionales. La implementación de las mejoras

propuestas por los trabajadores no puede suponer un empeoramiento de las condiciones de trabajo, las propuestas deben ser compensadas entre toda la plantilla de forma justa, es decir, pueden convertirse en la base para la promoción de la competitividad interpersonal. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

En relación con la participación directa delegativa, constatamos que los grupos de trabajo semiautónomos son la forma micro-organizativa que más se ajusta al objetivo. Se trata de diseñar el trabajo del grupo sobre la base de recomponer el proceso de producción/servicio. Es necesario alargar y enriquecer tareas, integrar tareas en torno a procesos lo más inteligibles posible para reducir la parcelación y dar sentido al trabajo y descentralizar la toma de decisiones. La dirección otorga a los grupos formalmente constituidos el derecho a tomar decisiones sobre la forma de realizar el trabajo como grupo sin la necesidad de consultar con la dirección, resuelven los problemas técnicos y sociales que se van planteando según las necesidades «internas» (del propio grupo y de otras unidades de la empresa) como «externas» (clientes, proveedores). El grupo de trabajo debe poder negociar los objetivos propuestos y los recursos necesarios para su consecución (el qué), gestionar las tareas límite (relaciones con otras unidades) y tener toda la información necesaria de toda la organización para tomar decisiones. Los grupos tienen discrecionalidad en referencia a la elección de los métodos, planificación del trabajo a corto y medio plazo, calidad, formación, asignación de tareas, organización del tiempo o búsqueda de recursos para resolver los problemas que se plantean. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

La autogestión implica aumentar la complejidad de las tareas, por lo que se necesita más tiempo, y hay que insistir en que «más tiempo» no significa menos productividad, pues esta no depende solo del tiempo invertido. Por otra parte, si los trabajadores tienen que realizar más tareas y decidir (lo que implica mayores posibilidades de desarrollo), es preciso que cuenten con la información y la capacitación suficientes, lo cual incluye los conocimientos y habilidades derivados de la experiencia, nociones teóricas y destrezas sociales. (Fernández, 2001).

Asimismo ha de evitarse que la descentralización de la toma de decisiones y la gestión por objetivos revierta en una mayor incertidumbre derivada de la falta de claridad respecto a quién hace qué o es responsable de qué y una mayor intensificación del trabajo derivada de la falta de reglas para limitar las exigencias. (Hvid, Lund , & Pejtersen , 2008).

A través de cualquiera de las fórmulas planteadas, se incrementa el sentido del trabajo. Esto tiene que ver con la visualización de la contribución de las tareas concretas a la función del trabajo y de la relación que esta función puede tener con nuestros valores. Ante el conflicto de rol, normalmente no hay soluciones fáciles, pero es indudable que aumentar el nivel de influencia de los trabajadores y trabajadoras implicadas en el contenido de su trabajo tenderá a minimizar este tipo de conflictos. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014)

Sea cual sea la fórmula escogida para enriquecer el trabajo, es importante plantear dos medidas de acompañamiento. En primer lugar, hay que planificar la formación necesaria para implementar los cambios tanto a los(as) trabajadores(as) como a los mandos intermedios, y esto requiere tiempo. En segundo lugar, y una vez los cambios estén implementados, es conveniente revisar la estructura salarial. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS, 2014).

Tabla 51

*Programa de Intervención "Dimensión Influencia en el Trabajo" en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.*

<b>DIMENSIÓN INFLUENCIA EN EL TRABAJO</b>					
<b>Nº</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>FIN</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	Participación Efectiva	Autonomía en la realización de la tarea, de la sección o departamento. Establecer mecanismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo.	*Talleres grupales *Capacitación	1 día	*Técnico encargado del Complejo Ambiental
2	Participación directa consultiva	Promoción de la competitividad interpersonal	*Consolidación de grupos consultivos	1 día	*Técnico encargado del Complejo Ambiental



3	Participación directa delegativa	<p>Diseñar el trabajo del grupo sobre la base de recomponer el proceso de producción/servicio.</p> <p>Alargar y enriquecer tareas, integrar tareas en torno a procesos lo más inteligibles posible para reducir la parcelación y dar sentido al trabajo y descentralizar la toma de decisiones.</p> <p>Tomar decisiones sobre la forma de realizar el trabajo como grupo sin la necesidad de consultar con la dirección, resuelven los problemas técnicos y sociales que se van planteando según las necesidades «internas».</p> <p>Gestión por objetivos</p>	*Organización de grupos de trabajo	2 días	*Técnico encargado del Complejo Ambiental
---	----------------------------------	---	------------------------------------	--------	---

**Fuente:** Investigación propia,

**Elaborado por:** Isabel Briceño

Además de las medidas preventivas propuestas, como prioridad se sugiere la creación de los Círculos de Prevención, que según la Metodología COOPQS ISTAS 21, se describe en el Anexo 4.

## CONCLUSIONES

De la evaluación e interpretación de riesgos psicosociales, mediante la utilización de la metodología informática COOPQ ISTAS 21, versión media; aplicada a los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, y en función de los objetivos planteados en esta investigación, se concluye lo siguiente:

- ✓ Mediante la utilización de la matriz de identificación de peligros y riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se identificaron los peligros y riesgos psicosociales en función de las dimensiones anteriormente descritas en el capítulo III de este documento, encontrándose una estimación trivial (T), con el 37%, tolerables (TO), con el 27%, moderado (MO), con el 22%, importante (I), con el 12%, intolerable (IN), con el 2%, determinado la intervención en los peligros moderados, importantes e intolerables destacándose como factores de peligro psicosocial el trabajo nocturno, trabajo monótono, minuciosidad de la tarea, inestabilidad en el empleo.
- ✓ Para la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, se utilizó la metodología informática COOPQ ISTAS 21, versión media; permitiendo sistematizar en 20 dimensiones la organización de las exposiciones en función de la prevalencia, valorando los riesgos significativos en orden descendente respecto a la situación más desfavorable para la salud, encontrándose los siguientes: ritmo de trabajo con el 85,7%, conflicto de rol con el 60,7%, influencia en el trabajo con 50,0% y por último inseguridad sobre el empleo con un 50,0%; los demás de riesgos psicosociales identificados son relevantes pero no es emergente su intervención.
- ✓ En la exigencia ritmo de trabajo se encontró relevante que el 39,3% de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, siempre y muchas veces deben trabajar muy rápido en su puesto de trabajo mientras que el 46,4% respondieron que algunas veces deben trabajar muy rápido en su jornada de trabajo; además el 71,4% de los trabajadores, manifestaron que en gran medida y en buena medida deben mantener un ritmo de trabajo alto para realizar las actividades diarias.

- ✓ En la exigencia conflicto de rol el 39,3% de los trabajadores del Complejo Ambiental manifestaron que en gran y en buena medida realizan cosas que son aceptadas por algunas personas y por otras no. El 32,1% respondieron que en gran medida y en buena medida se les exigen cosas contradictorias en el trabajo, además el 28,6% respondieron que en gran y en buena medida, y otro 28,6% en cierta medida tienen que hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera. Finalmente, el 64,3% respondió que en alguna medida y en ninguna medida tienen que realizar tareas que les parecen innecesarias.
  
- ✓ En la exigencia Influencia en el trabajo el 46,4% en gran y en buena medida tienen influencia sobre el ritmo que trabajan, mientras que el 42,9% en cierta y en ninguna medida tiene influencia en el ritmo de trabajo; además el 46,4% en cierta y en ninguna medida tienen influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo; por otra parte el 32,1% en cierta medida y el 28,6% en alguna y en ninguna medida tienen influencia sobre cómo realizan su trabajo. Finalmente, el 25,0% de los trabajadores en cierta medida y el 46,4% en alguna y en ninguna medida tienen influencia sobre qué hacen en el trabajo.
  
- ✓ En la exigencia inseguridad sobre el empleo; los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, el 46,9% en gran medida y en buena medida se sienten con frecuencia preocupados si les despiden o no les renuevan el contrato; además el 64,3% de los trabajadores en gran y en buena medida se sienten preocupados sobre lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedarán desempleados.
  
- ✓ Respecto a los riesgos psicosociales evaluados e identificados, se determinó que el 50,0% correspondiente a 14 trabajadores expresaron que no poseen movilidad funcional ya que realizan tareas de distintos puesto de trabajo, respecto a la relación laboral el 57,1% correspondiente a 16 trabajadores son temporales, y 42,9% son fijos; en función a la antigüedad, el 32,1% correspondiente a 9 trabajadores tienen entre 1 mes y hasta 6 meses y el mismo porcentaje posee más de seis meses hasta 2 años, además 6 trabajadores extienden su jornada más de 45 horas a la semana, esto indica que su jornada se extiende de lunes a sábado trabajando incluso días festivos, el 78,6%

correspondiente a 22 personas no ascienden de categoría o grupo profesional, la composición del salario revela que el 85,7% correspondiente a 24 personas perciben un salario fijo, los salarios que perciben en su mayoría se refiere a 42,9% correspondiente a 12 personas perciben entre 301 y 450 mientras que el 28,6% correspondiente a 8 personas perciben entre 451 y 600 dólares, la unidad de gestión reporta que la mayor parte de trabajadores se concentra en el área de disposición final de desechos con 12 personas, correspondiente al 42,9% y en lo que refiere a la característica sociodemográfica por sexo se identifican 4 mujeres con el 14,3% y 24 hombres con el 85,7% en consecuencia a estos factores se genera: un ritmo de trabajo elevado, conflicto de rol, dificulta la posibilidad de relación social entre compañeros, falta de influencia en el trabajo y los factores laborales a los que están sometidos por la inseguridad contractual, esto incide directamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

- ✓ Referente al rendimiento laboral, se evaluaron cinco dimensiones: eficiencia, calidad, compromiso, responsabilidad y relación/empresa, donde el resultado final reportó que es bueno con un 67%, seguido del 22% con un desempeño regular, el 8% desempeño laboral muy bueno, 3% malo y el 0% con un desempeño excelente, con un puntaje total de 67,86 lo que indica que no es un rendimiento aceptable.
- ✓ El determinar los riesgos psicosociales, permitió diseñar un plan de prevención partiendo de la organización de un círculo de prevención de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo, posterior a lo indicado se identifican 4 fases: Planificación, Socialización, Ejecución y Evaluación.

### RECOMENDACIONES:

Terminada la investigación de riesgos psicosociales y su efecto en el rendimiento laboral de los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo, se recomienda:

- ✓ Evaluar los factores de riesgos psicosociales al menos cada dos años, tener un plan de acciones de control del mismo.
- ✓ A la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, coordinar permanentemente con la Dirección de Talento Humano las medidas preventivas y correctivas en el sitio dónde se realizó la investigación y en toda la Institución.
- ✓ Disponer de un buzón de información en las instalaciones del Complejo Ambiental, para poder estar en contacto directo con las inquietudes de los trabajadores relacionados con: demandas de trabajo excesivo, ritmo de trabajo impuesto, ambigüedad y conflicto de rol, malas relaciones personales, estilos de dirección y supervisión inadecuados, falta de adaptación al puesto, grandes responsabilidades, inestabilidad en el empleo, realización de tareas peligrosas y poder indagar en el origen de las exposiciones para evitar efectos negativos en la salud y rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Aplicar la propuesta de plan de prevención de riesgos psicosociales presentado a la Institución, para evitar efectos negativos en la salud y rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Establecer medidas informativas del código laboral, orgánico funcional y reglamento interno institucional para dar a conocer derechos y obligaciones de los trabajadores, a fin de mitigar el riesgo de la inseguridad sobre el empleo y a cambios no deseados de condiciones de trabajos aplicando protocolos relacionados a horario y tareas.

- ✓ Implementar programas sobre la influencia que tiene la exposición a riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores para reducir los índices de relación entre ambos y de esa manera dar un seguimiento específico a cada empleado.
- ✓ Realizar evaluaciones del desempeño laboral cada 6 meses, para garantizar el compromiso de los trabajadores con la Institución.
- ✓ Incrementar formas creativas para evaluar al personal constantemente y elevar sus niveles de desempeño por medio de incentivos no económicos los cuales servirán para motivar a los trabajadores.
- ✓ Socializar y difundir la propuesta de intervención de riesgos psicosociales aplicada en el Complejo Ambiental del GAD Municipal de Santo Domingo a todas aquellas empresas que manejan desechos sólidos como un aporte a la comunidad.
- ✓ Mantener un sistema de capacitación constante e incluir actividades recreativas con los trabajadores del Complejo Ambiental, para implementar nuevas técnicas de trabajo y lograr un ambiente laboral más agradable, con ello se conseguirá mejorar el desempeño laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). *Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices. Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes.* -: Journal Management.
- Bernardo Moreno y Carmen Báez. (2012, 02 06). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Retrieved 03 12, 2016, from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). *Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices. Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes.* -: Journal Management.
- Bambra , C., Egan , M., Thomas , S., & Whitehead. (2009). The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. *The psychosocial and health effects of workplace reorganisation.*, 22-25.
- Benavides, F.G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 72.
- Boada, J., De Diego,R.,& Macip,S. (2001). *Cultura Organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales.* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Madrid: sn.
- C. Sandi & CalésJ.M. (2000). *Estrés: consecuencias psicológicas, fisiológicas y clínicas.* Madrid: Sanz y Torres.
- Camps, A. G. (10 de 04 de 2015). *www.copsoq.istas21.net.* Recuperado el 10 de 03 de 2016, de [www.copsoq.istas21.net](http://www.copsoq.istas21.net): <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3938>
- Carrillo, F. R. (2013, 04 14). *“ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA CEDAL S.A.* Retrieved 06 05, 2016, from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1050>
- Chiavenato , I. (2009). *Administración de recursos humanos higiene y seguridad en el trabajo.* Mexico: Mc Graw Hill.


- Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionada con el trabajo- ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Oficina de Publicaciones Óficiales de las Comunidades Europeas*. Luxemburgo.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013, 12 09). *GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Retrieved 03 12, 2016, from [http://172.16.245.1:1813/download-dcyIWg/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://172.16.245.1:1813/download-dcyIWg/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of Euro.
- Fernández, S. (2001). El sabor agridulce de los grupos de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 50-55.
- Ferrie , J., Westerlund , H., Virtanen , M., & Vahtera , J. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scand J Work Environ Health Suppl.*, 98-110.
- García, J. (2011, 07). *LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA Y LA PROFESIÓN*. Retrieved 06 08, 2015, from <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/11628/Garcia,%20S%20-%20Riesgos%20psicosociales%20en%20el%20sector%20de%20la%20constru.pdf?sequence=1>
- Hvid, H., Lund , H., & Pejtersen , J. (2008). Control, flexibility and rhythms. *Scand J Work Environ Health Suppl.*, 83-90.
- INSHT. (2000, 04 30). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Retrieved 05 02, 2016, from [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000, 12 4). *NTP 20: El trabajo emocional: concepto y prevención*. Retrieved 04 20, 2016, from [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_720.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_720.pdf)
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud – ISTAS. (2014, 07 22). *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales: Guía para la intervención*. Retrieved from [www.copsoq.istas21.net](http://www.copsoq.istas21.net)
- Levy, L. (1981). *Preventing work stress*. California: Addison Wesley.



- Martínez Iñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias*. Lima: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- McLEAN, A., & Charles, C. (1974). Occupational stress U.S.A., *Thomas Publisher, 1974.*, 12-13.
- Melian, J. (2010). *Los riesgos psicosociales en la empresa actual*. Barcelona: Alehop.
- Olmos, J. G. (2008, 11 13). *EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES* . Retrieved 02 23, 2016, from [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion\\_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf)
- Scientific summaries paper. (2004). "The way we work and its impact on our health". *Grey Literature*, 10-12.
- Unión general de Trabajadores. (2010, 02 19). *Principales riesgos relacionados con el aspecto Psicosocial*. Retrieved 02 06 , 2016, from <http://www.ugt.es/Publicaciones/psicosocial.pdf>
- Valdez, R. E. (2015). *Valoración de riesgos psicosociales ene los colaboradores de la compañía de transporte de pasajeros en taxis "Contratax s.a" en la Ciudad de Santo DOMingo de los Colorados y su impacto en el rendimiento laboral*. Latacunga: Tesis de Grado.

# ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de Identificación de Riesgos del INSHT aplicada al Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

EVALUACION DE RIESGOS -INSHT																														
EMPRESA:		COMPLEJO AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SANTO DOMINGO																												
ACTIVIDAD		RECEPCIÓN DE DESECHOS SÓLIDOS																												
LOCALIZACIÓN:		SANTO DOMINGO-VÍA QUEVEDO KM 32 MG IZQUIERDO																												
FECHA (DD/MM/YYYY):		23/09/2016																												
EVALUADOR		Ing. Isabel Bricieño																												
CÓDIGO DOCUMENTO:		1212																												
																														
INFORMACIÓN GENERAL					FACTORES DE RIESGO																	CUALIFICACIÓN								
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO	ACTIVIDADES/TAREAS DEL PROCESO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	turnos rotativos	trabajo nocturno	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	monotonía de la tarea	trabajo monótono	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	inadecuada supervisión	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	desmotivación e insatisfacción laboral	desarraigo familiar	agresión o maltrato (palabra y obra)	trato con clientes y usuarios	amenaza delincuencia	manifestaciones psicosomáticas	ESTIMACIÓN DEL RIESGO							
																							RIESGO TRIBAL	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE			
RESAJE O BÁSCULA	CONTROL DE RESAJE	Llegada de camiones recolectores de ECO AMBIENTAL a la plataforma de pesaje para el respectivo control de producto entregado, de fugas de liviados y emisión de olores diarios.	2	0	2	MO	IN	TO	MO	T	MO	I	MO	TO	TO	T	MO	TO	T	MO	MO	T	T	TO	MO	I	IN			
SEPARACIÓN DE DESECHOS SÓLIDOS	SEPARACIÓN DE DESECHOS ORGÁNICOS E INORGÁNICOS	Se retira de una planta semiautomática todo lo orgánico manualmente.	2	1	1	T	T	I	I	T	I	IN	I	T	TO	T	TO	T	T	T	T	MO	T							
DISPOSICIÓN DE DESECHOS SÓLIDOS	DESCARGA DE CAMIONES	Se vacía el contenido de los camiones recolectores de basura en el interior del cubeto.	12	2	10	T	TO	MO	I	TO	T	I	MO	T	MO	TO	TO	T	T	TO	T	TO								
	DISTRIBUCIÓN DE DESECHOS EN EL CUBETO	Los operadores de maquinaria distribuyen los residuos sólidos en el interior del cubeto.				T	T	MO	TO	MO	IN	I	MO	MO	T	TO	TO	T	TO	T	T	T	T	TO						
	COMPACTACIÓN	Los operadores de maquinaria compactan la basura en el interior del cubeto.				T	TO	MO	I	TO	I	I	MO	MO	TO	TO	T	TO	TO	TO	TO	T	T	T	TO					
	COBERTURA	Ingresan volqueteadas de tierra para ser distribuida encima de la basura compactada.				TO	T	I	I	T	I	I	MO	TO	T	T	TO	TO	TO	TO	TO	TO	T	T	T	TO				
TRATAMIENTO DE LIVIADOS	PRETRATAMIENTO DE LIVIADOS	Bombear las sustancias de liviados desde cubeto hasta ediferentes picinas donde se realizan procesos biológicos, aireación, almacenamiento	3	2	3	TO	T	TO	I	MO	I	TO	MO	T	TO	T	T	TO	T	T	T	TO								
	TRATAMIENTO DE LIVIADOS	Bombear los liviados desde el pretratamiento hasta la lanta de tratamiento físico químico, hasta una picina de almacenamiento y después de un sistema de ultrafiltración y permeado es descargada al ambiente y los residuos sólidos se reprocessan.				TO	T	T	I	T	I	MO	MO	MO	TO	TO	MO	T	T	TO	T	TO	T	T						
COMPOSTAJE	TAMIZAJE PESADO Y ENSACADO	Tamizar el compost Se ensaca y pesa el compost manualmente	2	0	2	TO	T	TO	MO	TO	MO	MO	MO	MO	TO	TO	TO	MO	T	MO	T	T								
DISPOSICIÓN DE DESECHOS HORTALANCOS	INSPECCIÓN	Se verifica que no existan anomalías, fugas de liviados y que se cumpla el procedimiento correcto.	2	1	1	T	T	TO	I	I	MO	TO	TO	T	MO	T	T	T	TO	MO	T	MO								
ADMINISTRATIVA	CHÓFRERES	Realizan el transporte de materiales y del personal que labora dentro del Complejo Ambiental, se encuentran a total disposición.	5	0	5	TO	T	MO	MO	TO	I	IN	MO	T	T	T	TO	T	MO	MO	MO	T								
	TECNICOS ENCARGADOS DE SUPERVISIÓN	Se refiere a los técnicos (Análisis) que realizan actividades administrativas y técnicas: informes, supervisión, contratación pública de materiales, logística...				T	T	MO	I	I	I	MO	MO	T	T	T	TO	TO	T	MO	TO	T								

ELABORADO POR: INVESTIGADOR  
Ing. Isabel Bricieño Nabas

REVISADO POR: RESPONSABLE DE SEGURIDAD  
Ing. Daniel Heredia

**ANEXO 2. Cuestionario, según metodología ISTAS 21; aplicado a los trabajadores del Complejo Ambiental del GAD Municipal 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: <b>GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL</b>	Fecha de respuesta: <b>abril 2016</b>
--	---------------------------------------

## 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 **GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL**.

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: **MEDIANTE URNA. El día de recogida será el viernes, 22 de abril de 2016.**

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, SR. VÍCTOR MANUEL QUIROLA MALDONADO (022755009), representantes de los trabajadores/as, ING. DANIEL HEREDIA (022755009), y personal técnico del Servicio de Prevención, ING. VIRMANIA ISABEL BRICEÑO NABAS (0996179873). 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 GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL y tus condiciones de trabajo.

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

- 1 ÁREA DE PESAJE O BÁSCULA
- 2 ÁREA DE DISPOSICIÓN FINAL DE DESECHOS
- 3 ÁREA DE COMPOSTAJE
- 4 ÁREA DE LIXIVIADOS
- 5 ÁREA DE SEPARACIÓN DE DESECHOS
- 6 ÁREA DE DESECHOS HOSPITALARIOS
- 7 ÁREA ADMINISTRATIVA

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

- 1 TÉCNICO
- 2 INSPECTOR
- 3 OPERADOR
- 4 CELADOR O BOMBERO
- 5 AYUDANTE
- 6 CHÓFER

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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

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

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

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

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

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?

- 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 GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?

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

10) Desde que entraste en GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

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

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

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





13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

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

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

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

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

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

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

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



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

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

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para GAD MUNICIPAL-COMPLEJO AMBIENTAL?

- 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 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 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

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



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

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





### ANEXO 3. Cuestionario para la evaluación del desempeño en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.

 <b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b> <b>COMPLEJO AMBIENTAL DEL GAD MUNICIPAL SANTO DOMINGO</b> 					
Número de participantes:	Área:				
Cargo:	Período de evaluación:				
Fecha de evaluación:					
Evaluador:	Cargo:				
<b>MARCAR CON UNA X UN SOLO GRADO EN CADA FACTOR</b>					
FACTOR	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>1.- EFICIENCIA</b>	Conocimientos para desempeñar el puesto.				
	Rendimiento en las tareas asignadas				
	Cumplimiento de objetivos y metas establecidas				
	Facilidad de aprendizaje de nuevas tareas				
	Interés y facilidad por aprender				
	Iniciativa para desarrollo e implementación de soluciones				
	Calidad de trabajo realizado				
<b>TOTAL EFICIENCIA</b>					
<b>2.- CALIDAD</b>	No comete errores en el trabajo				
	Hace uso racional de sus recursos				
	Se muestra respetuoso y amable en el trato				
	Se muestra profesional en el trabajo				
	No requiere de supervisión frecuente				
<b>TOTAL CALIDAD</b>					
<b>3.- COMPROMISO</b>	Cumplimiento de normas y disposiciones				
	Trabajo en equipo				
	Disposición a trabajar en horarios extras				
	Puntualidad en la asistencia y horarios				
<b>TOTAL COMPROMISO</b>					
<b>4.- RESPONSABILIDAD</b>	Estimación de riesgos y peligros en el trabajo				
	Utilización de equipos de protección personal				
	Cuidado de bienes y equipos asignados				
	Cumplimiento de normativa en seguridad laboral				
	Cumplimiento de funciones sin estricto control				
<b>TOTAL RESPONSABILIDAD</b>					
<b>5.- RELACIÓN/EMPRESA</b>	Respeto y buena relación con compañeros y superiores				
	Reporte de novedades y situaciones de trabajo				
	Apertura de enseñar a los demás				
	Colaboración con la empresa y equipo de trabajo				
<b>TOTAL RELACIÓN EMPRESA</b>					
<b>TOTAL DE LA CALIFICACIÓN</b>					
OBSERVACIONES					
<p style="text-align: center;"> <span style="margin-right: 150px;">_____</span> <span style="margin-right: 150px;">_____</span> <span>_____</span>  <b>JEFE INMEDIATO</b> <b>DIRECTOR DE TTHH</b> <b>EVALUADOR</b> </p>					
Excelente 5    Muy bueno 4    Bueno 3    malo 1 Total 100 Se considera aceptable puntaje mayor o igual a 75.					

## **ANEXO 4. Círculo de Prevención propuesto en el Complejo Ambiental del GAD Municipal Santo Domingo.**

### **CÍRCULO DE PREVENCIÓN**

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

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

#### **¿Qué son?**

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

#### **Objetivos:**

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

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

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

### **Composición:**

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

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

En ambos casos:

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

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

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

### **Sesiones:**

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

### **Registro**

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