



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE MECÁNICA

CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL

**“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
PROCESO DE FAENAMIENTO BOVINO DEL CAMAL
MUNICIPAL DE RIOBAMBA”**

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto Técnico

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERO INDUSTRIAL

AUTOR:

CHRISTIAN ANDRES OCHOA UGENIO

Riobamba – Ecuador

2021



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE MECÁNICA

CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL

“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROCESO DE FAENAMIENTO BOVINO DEL CAMAL MUNICIPAL DE RIOBAMBA”

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto Técnico

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERO INDUSTRIAL

AUTOR: CHRISTIAN ANDRES OCHOG UGENIO

DIRECTOR: Ing. JULIO CÉSAR MOYANO ALULEMA

Riobamba – Ecuador

2021

©2021, Christian Andres Ochog Ugenio

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Christian Andres Ochog Ugenio, declaro que el presente trabajo de titulación técnico es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autor asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación; El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 22 de diciembre de 2021



Christian Andres Ochog Ugenio

Cédula de identidad: 010484069-9

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE MECÁNICA

CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL

El tribunal del trabajo de titulación certifica que: El trabajo de Titulación, tipo: Proyecto Técnico, “**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROCESO DE FAENAMIENTO BOVINO DEL CAMAL MUNICIPAL DE RIOBAMBA**”, realizado por el señor: **CHRISTIAN ANDRES OCHOG UGENIO**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del trabajo de titulación, el mismo que cumple con los requerimientos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

| | FIRMA | FECHA |
|--|-------|------------|
| Ing. Juan Carlos Cayán Martínez PRESIDENTE DEL TRIBUNAL | _____ | 2021-12-22 |
| Ing. Julio César Moyano Alulema DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN | _____ | 2021-12-22 |
| Ing. José Francisco Pérez Fiallos MIEMBRO DEL TRIBUNAL | _____ | 2021-12-22 |

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico el presente trabajo de titulación a mi Dios, a mis padres, Pedro Ochog y Gloria Ugenio, quienes con su amor, consejos, firmeza y esfuerzo han sabido apoyarme durante toda mi vida, a mis hermanas y cuñados, Deisy Ugenio y Patricio Cacuango, Jessica Ochog y Daniel Espinoza, Paola Ochog y Gabriela Ochog quienes de forma incondicional han sabido guiarme, apoyarme y motivarme para perseverar y superarme, a mi esposa Tania Pagalo que con su amor y apoyo me brinda la fortaleza para no desmayar y luchar por nuestros sueños y a todo mi entorno familiar, amigos y profesores quienes con sus consejos y sabiduría suman un granito de arena para poder culminar mi formación universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por apoyarme incondicionalmente, a la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente, a los docentes de la carrera de Ingeniería Industrial, en especial al Ing. Julio Moyano y al Ing. José Pérez por brindarme su tiempo y conocimientos para culminar el presente trabajo de titulación, así como también a la Ing. Rosario Jara quien me brindo su apoyo para desarrollar mi trabajo de titulación en las instalaciones del Camal Municipal de Riobamba.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|-------------------------|-------|
| ÍNDICE DE TABLAS..... | XII |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | XIV |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | XV |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | XVII |
| RESUMEN..... | XVIII |
| SUMMARY | XIX |
| INTRODUCCIÓN | 1 |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----------|
| 1. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.1. Antecedentes | 2 |
| 1.2. Planteamiento del problema..... | 2 |
| 1.3. Problema | 3 |
| 1.4. Ubicación del proyecto..... | 3 |
| 1.5. Beneficiarios | 3 |
| 1.5.1. Directos..... | 3 |
| 1.5.2. Indirectos | 4 |
| 1.6. Justificación | 4 |
| 1.7. Objetivos | 4 |
| 1.7.1. Objetivo General..... | 4 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos..... | 5 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----------|
| 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA O FUNDAMENTOS TEÓRICOS..... | 6 |
| 2.1. Marco legal | 6 |
| 2.2. Marco Conceptual..... | 7 |
| 2.2.1. Trabajo..... | 7 |
| 2.2.2. Salud..... | 8 |

| | | |
|----------|--|----|
| 2.2.3. | <i>Empleador.</i> | 8 |
| 2.2.4. | <i>Trabajador.</i> | 8 |
| 2.2.5. | <i>Prevención.</i> | 8 |
| 2.2.6. | <i>Factor de Riesgo.</i> | 8 |
| 2.2.7. | <i>Validez.</i> | 8 |
| 2.2.8. | <i>Fiabilidad.</i> | 8 |
| 2.2.9. | <i>Ausentismo.</i> | 9 |
| 2.2.10. | <i>Presentismo.</i> | 9 |
| 2.2.11. | <i>Carga y ritmo de trabajo.</i> | 9 |
| 2.2.12. | <i>Organización del trabajo.</i> | 9 |
| 2.2.13. | <i>Plan.</i> | 9 |
| 2.2.14. | <i>Proceso.</i> | 9 |
| 2.2.15. | <i>Faenamiento.</i> | 9 |
| 2.2.16. | <i>Estrés.</i> | 9 |
| 2.2.17. | <i>Psicosocial.</i> | 10 |
| 2.3. | Clasificación de los Riesgos Psicosociales. | 10 |
| 2.4. | Estrés Relacionado con el Trabajo | 13 |
| 2.4.1. | <i>Causas del estrés laboral.</i> | 14 |
| 2.4.2. | <i>Efectos del estrés laboral.</i> | 16 |
| 2.4.3. | <i>Modelo demanda-control</i> | 17 |
| 2.4.4. | <i>Modelo demanda-control-apoyo social.</i> | 18 |
| 2.5. | Violencia en el trabajo | 19 |
| 2.5.1. | <i>Causas de la violencia en el trabajo</i> | 19 |
| 2.5.2. | <i>Efectos de la violencia en el trabajo</i> | 20 |
| 2.6. | Metodología de evaluación | 20 |
| 2.6.1. | <i>Censo</i> | 20 |
| 2.6.2. | <i>Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales</i> | 21 |
| 2.6.2.1. | <i>Alcance, población objeto y usuarios</i> | 21 |
| 2.6.2.2. | <i>Diseño del cuestionario.</i> | 21 |
| 2.6.2.3. | <i>Validez y fiabilidad del cuestionario.</i> | 23 |
| 2.6.2. | <i>Herramienta de evaluación CoPsoQ-istas21.</i> | 24 |
| 2.6.2.1. | <i>Dimensiones psicosociales.</i> | 25 |
| 2.6.2.2. | <i>Descripción de las dimensiones.</i> | 26 |
| 2.6.2.3. | <i>Disposición de las preguntas</i> | 27 |
| 2.6.3. | <i>Programa informático CoPsoQ-istas21.</i> | 28 |
| 2.6.3.1. | <i>Datos de la empresa.</i> | 28 |

| | | |
|----------|---|----|
| 2.6.3.2. | <i>Personalización del cuestionario</i> | 28 |
| 2.6.3.3. | <i>Generación del cuestionario</i> | 28 |
| 2.6.3.4. | <i>Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales</i> | 29 |
| 2.6.3.5. | <i>Simbología para interpretación</i> | 29 |

CAPITULO III

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| 3. | MARCO METODOLÓGICO | 30 |
| 3.1. | Tipo de estudio | 30 |
| 3.2. | Tipo de investigación | 30 |
| 3.2.1. | <i>Investigación Bibliográfica</i> | 30 |
| 3.2.2. | <i>Investigación de Campo</i> | 30 |
| 3.2.3. | <i>Investigación Descriptiva</i> | 31 |
| 3.3. | Enfoque de la investigación | 31 |
| 3.3.1. | <i>Enfoque cualitativo</i> | 31 |
| 3.3.2. | <i>Enfoque cuantitativo</i> | 31 |
| 3.4. | Técnicas e instrumentos | 31 |
| 3.4.1. | <i>Técnica</i> | 31 |
| 3.4.2. | <i>Instrumento</i> | 31 |
| 3.5. | Proceso de investigación | 31 |
| 3.5.1. | <i>Diagrama de flujo del proceso de investigación</i> | 33 |
| 3.6. | Diagnóstico y análisis de la situación actual | 34 |
| 3.6.1. | <i>Generalidades de la empresa</i> | 34 |
| 3.6.1.1. | <i>Localización</i> | 34 |
| 3.6.2. | <i>Estructura orgánica del camal municipal de Riobamba</i> | 34 |
| 3.6.3. | <i>Puestos de trabajo</i> | 36 |
| 3.6.4. | <i>Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales</i> | 37 |
| 3.6.5. | <i>Población de estudio</i> | 37 |
| 3.6.6. | <i>Análisis e interpretación de los resultados del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios laborales</i> | 37 |
| 3.6.6.1. | <i>Antigüedad de los operadores en la empresa</i> | 37 |
| 3.6.7. | <i>Carga y ritmo de trabajo</i> | 38 |
| 3.6.8. | <i>Desarrollo de competencias</i> | 39 |
| 3.6.9. | <i>Liderazgo</i> | 39 |
| 3.6.10. | <i>Margen de acción y control</i> | 40 |
| 3.6.11. | <i>Organización del trabajo</i> | 41 |

| | | |
|---------|---|----|
| 3.6.12. | <i>Recuperación</i> | 41 |
| 3.6.13. | <i>Soporte y apoyo</i> | 42 |
| 3.6.14. | <i>Otros puntos importantes</i> | 43 |
| 3.6.15. | <i>Otros puntos importantes: acoso discriminatorio</i> | 43 |
| 3.6.16. | <i>Otros puntos importantes: acoso laboral</i> | 44 |
| 3.6.17. | <i>Otros puntos importantes: acoso sexual</i> | 45 |
| 3.6.18. | <i>Otros puntos importantes: adicción al trabajo</i> | 45 |
| 3.6.19. | <i>Otros puntos importantes: condiciones del trabajo</i> | 46 |
| 3.6.20. | <i>Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)</i> | 47 |
| 3.6.21. | <i>Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional</i> | 47 |
| 3.6.22. | <i>Otros puntos importantes: salud auto percibida</i> | 48 |
| 3.6.23. | <i>Resultado global</i> | 50 |
| 3.7. | <i>Análisis de los resultados</i> | 50 |

CAPITULO IV

| | | |
|---------|---|----|
| 4. | RESULTADOS | 51 |
| 4.1. | Análisis de resultados | 51 |
| 4.1.1. | <i>Ritmo de trabajo</i> | 52 |
| 4.1.2. | <i>Conflicto de rol</i> | 53 |
| 4.1.3. | <i>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo</i> | 54 |
| 4.1.4. | <i>Apoyo social de compañeros</i> | 55 |
| 4.1.5. | <i>Inseguridad sobre el empleo</i> | 56 |
| 4.1.6. | <i>Doble presencia</i> | 57 |
| 4.1.7. | <i>Exigencias emocionales</i> | 58 |
| 4.1.8. | <i>Exigencias de esconder emociones</i> | 59 |
| 4.1.9. | <i>Influencia</i> | 60 |
| 4.1.10. | <i>Claridad de rol</i> | 61 |
| 4.1.11. | <i>Exigencias cuantitativas</i> | 62 |
| 4.1.12. | <i>Previsibilidad</i> | 63 |
| 4.1.13. | <i>Sentimiento de grupo</i> | 64 |
| 4.1.14. | <i>Justicia</i> | 65 |
| 4.1.15. | <i>Sentido del trabajo</i> | 66 |
| 4.1.16. | <i>Posibilidades de desarrollo</i> | 67 |
| 4.1.17. | <i>Reconocimiento</i> | 68 |
| 4.1.18. | <i>Confianza vertical</i> | 69 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2. Análisis de los factores de riesgo psicosocial con niveles altos en los operadores de la línea de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba | 69 |
| 4.2.1. <i>Ritmo de trabajo en los operadores de la línea de faenamiento bovino</i> | 69 |
| 4.2.2. <i>Conflicto de rol en los operadores de la línea de faenamiento bovino.....</i> | 71 |
| 4.2.3. <i>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo en los operadores de la línea de faenamiento bovino</i> | 72 |
| 4.2.4. <i>Apoyo social de compañeros en los operadores de la línea de faenamiento bovino</i> | 74 |
| 4.2.5. <i>Inseguridad sobre el empleo en los operadores de la línea de faenamiento bovino</i> | 75 |
| 4.3. Plan de prevención de riesgos psicosociales en el proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba | 77 |
| 4.3.1. <i>Introducción</i> | 77 |
| 4.3.2. <i>Objetivo General.....</i> | 77 |
| 4.3.3. <i>Objetivos específicos.....</i> | 78 |
| 4.3.4. <i>Ámbito de aplicación.....</i> | 78 |
| 4.3.5. <i>Indicadores de gestión.....</i> | 78 |
| 4.3.6. <i>Medios de verificación</i> | 78 |
| 4.3.7. <i>Responsables</i> | 78 |
| 4.3.8. <i>Tiempo</i> | 78 |
| 4.3.9. <i>Planes de prevención.....</i> | 79 |
| 4.3.10. <i>Ubicación del desarrollo de las actividades.....</i> | 91 |
| CONCLUSIONES..... | 92 |
| RECOMENDACIONES..... | 94 |
| BIBLIOGRAFÍA | |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1-2: Peligros relacionados con el estrés | 14 |
| Tabla 2-2: Efectos del estrés en el individuo y la empresa. | 16 |
| Tabla 3-2: Factores más importantes que causan violencia. | 19 |
| Tabla 4-2: Efectos de la violencia en diferentes niveles. | 20 |
| Tabla 5-2: Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial..... | 21 |
| Tabla 6-2: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial..... | 21 |
| Tabla 7-2: Nivel de riesgo por dimensión..... | 22 |
| Tabla 8-2: Nivel de riesgo general..... | 23 |
| Tabla 9-2: Colores de los niveles de riesgo psicosocial..... | 24 |
| Tabla 10-2: Dimensiones psicosociales según CoPsoQ-istas21 | 25 |
| Tabla 11-2: Disposición de las preguntas | 27 |
| Tabla 12-2: simbología para interpretación | 29 |
| Tabla 1-3: Detalles de localización..... | 34 |
| Tabla 2-3: Número de trabajadores según puestos de trabajo..... | 36 |
| Tabla 3-3: Resumen de los porcentajes de los niveles de riesgo | 49 |
| Tabla 1-4: Factores psicosociales en situación desfavorable para la salud de los operadores de la línea de faenamiento bovino | 52 |
| Tabla 2-4: Porcentaje de nivel de riesgo de ritmo de trabajo por puesto de trabajo | 70 |
| Tabla 3-4: Porcentaje de nivel de riesgo de conflicto de rol por puesto de trabajo | 72 |
| Tabla 4-4: Porcentaje de nivel de riesgo de inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto de trabajo | 73 |
| Tabla 5-4: Porcentaje de nivel de riesgo de apoyo social de compañeros por puesto de trabajo..... | 75 |
| Tabla 6-4: Porcentaje de nivel de riesgo de inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo..... | 76 |
| Tabla 7-4: Plan de prevención referente al desarrollo de competencias | 79 |
| Tabla 8-4: Plan de prevención referente al Margen de acción y control..... | 80 |
| Tabla 9-4: Plan de prevención referente al Soporte y apoyo | 81 |
| Tabla 10-4: Plan de prevención referente al Acoso laboral | 82 |
| Tabla 11-4: Plan de prevención referente a la Adicción al trabajo | 83 |
| Tabla 12-4: Plan de prevención referente a las Condiciones del trabajo | 84 |
| Tabla 13-4: Plan de prevención referente a la Estabilidad laboral y emocional | 85 |
| Tabla 14-4: Plan de prevención referente al Ritmo de trabajo..... | 86 |
| Tabla 15-4: Plan de prevención referente al Conflicto de rol | 87 |
| Tabla 16-4: Plan de prevención referente a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 88 |
| Tabla 17-4: Plan de prevención referente al Apoyo social de compañeros | 89 |

| | |
|---|----|
| Tabla 18-4: Plan de prevención referente a la Inseguridad sobre el empleo..... | 90 |
| Tabla 19-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el acoso laboral..... | 91 |
| Tabla 20-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el ritmo de trabajo | 91 |
| Tabla 21-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el conflicto de rol | 91 |
| Tabla 22-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir la inseguridad sobre las condiciones de trabajo..... | 91 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1-1: Ubicación del Camal Municipal de Riobamba | 3 |
| Figura 1-2: Relación entre el desempeño y la presión | 13 |
| Figura 2-2: Modelo de interacción entre demandas y control | 17 |
| Figura 3-2: Modelo demanda-control-apoyo social..... | 18 |
| Figura 1-3: Diagrama de flujo del proceso de investigación | 33 |
| Figura 1-4: Exposiciones presentes en el Camal Municipal de Riobamba ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable..... | 51 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1-3: Organigrama por procesos de Camal Municipal GADMR | 35 |
| Gráfico 2-3: Porcentaje de los años de antigüedad de los operadores del proceso de faenamiento bovino..... | 37 |
| Gráfico 3-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la carga y ritmo de trabajo | 38 |
| Gráfico 4-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al desarrollo de competencias | 39 |
| Gráfico 5-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al liderazgo | 39 |
| Gráfico 6-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al margen de acción y control | 40 |
| Gráfico 7-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la organización del trabajo..... | 41 |
| Gráfico 8-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la recuperación | 41 |
| Gráfico 9-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al soporte y apoyo | 42 |
| Gráfico 10-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes..... | 43 |
| Gráfico 11-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso discriminatorio | 43 |
| Gráfico 12-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso laboral | 44 |
| Gráfico 13-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso sexual | 45 |
| Gráfico 14-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: adicción al trabajo | 45 |
| Gráfico 15-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: condiciones del trabajo..... | 46 |
| Gráfico 16-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)..... | 47 |
| Gráfico 17-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional..... | 47 |
| Gráfico 18-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: salud auto percibida..... | 48 |
| Gráfico 19-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al resultado global de la evaluación psicosocial..... | 50 |
| Gráfico 1-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Ritmo de trabajo | 52 |
| Gráfico 2-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Conflicto de rol..... | 53 |
| Gráfico 3-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Inseguridad sobre las condiciones de trabajo..... | 54 |
| Gráfico 4-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Apoyo social de compañeros..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Gráfico 5-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Inseguridad sobre el empleo..... | 56 |
| Gráfico 6-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Doble presencia..... | 57 |
| Gráfico 7-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias emocionales | 58 |
| Gráfico 8-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias de esconder emociones | 59 |
| Gráfico 9-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Influencia..... | 60 |
| Gráfico 10-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Claridad de rol..... | 61 |
| Gráfico 11-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias cuantitativas | 62 |
| Gráfico 12-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Previsibilidad..... | 63 |
| Gráfico 13-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Sentimiento de grupo | 64 |
| Gráfico 14-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Justicia..... | 65 |
| Gráfico 15-4: Porcentaje de exposición de Sentido del trabajo | 66 |
| Gráfico 16-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Posibilidades de desarrollo..... | 67 |
| Gráfico 17-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Reconocimiento..... | 68 |
| Gráfico 18-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Confianza vertical | 69 |
| Gráfico 19-4: Ritmo de trabajo por puesto de trabajo..... | 70 |
| Gráfico 20-4: Conflicto de rol por puesto de trabajo | 71 |
| Gráfico 21-4: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto de trabajo..... | 73 |
| Gráfico 22-4: Apoyo social de compañeros por puesto de trabajo | 74 |
| Gráfico 23-4: Inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo | 76 |

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: Instrucciones del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

ANEXO B: Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

ANEXO C: Aplicación del Cuestionario

ANEXO D: Ejemplo de Cuestionario de Evaluación psicosocial en Espacios Laborales completado

ANEXO E: Certificado de aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

ANEXO F: Ejemplo de Cuestionario CoPsoQ-istas21 2 completado

ANEXO G: Informe preliminar del método CoPsoQ-istas21 2

ANEXO H: Temario de la socialización sobre temas relacionados al acoso laboral

ANEXO I: Temario de la socialización sobre derechos laborales

ANEXO J: Temario del taller referente a la empatía

ANEXO K: Etapas para la implementación de pausas activas

ANEXO L: Desarrollo de métodos de trabajo con la herramienta Ciclo de Deming

ANEXO M: Temario de las reuniones sobre el conflicto de rol

ANEXO N: Metodologías de evaluación referente a la seguridad y salud ocupacional

ANEXO Ñ: Temario de la socialización referente a la seguridad y salud ocupacional

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo el diseño de un plan de prevención de riesgos psicosociales en el proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba a fin de prevenir los efectos negativos en la salud de los operadores de dicha área. La identificación de los factores de riesgo psicosocial se realizó con el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, herramienta que pone a disposición el Ministerio de Trabajo del Ecuador, una vez identificada la existencia de factores de riesgos psicosociales, se utilizó el método CoPsoQ-istas21 2 para evaluar los riesgos psicosociales presentes en los operadores. La técnica que se utilizó para la recolección de la información fue el censo ya que se aplicó el cuestionario a toda la población de estudio, los 25 operadores. Como resultado de la aplicación del cuestionario se pudo identificar a nivel general que los operadores se encuentran expuestos en un nivel de riesgo medio, se identificaron 5 factores los cuales son: ritmo de trabajo con un 100% de situación desfavorable; conflicto de rol con un 68% de situación desfavorable; inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 64% de situación desfavorable; apoyo social de compañeros con un 52% de situación desfavorable; inseguridad sobre el empleo con un 52% de situación desfavorable para la salud de los operadores. En base a los resultados tanto de la primera evaluación como de la segunda se desarrolló un plan de prevención con medidas preventivas hacia los factores de riesgo más desfavorables para la salud de los operadores. La implementación del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales es de carácter urgente e imperativo, el cual garantizará que los niveles de riesgo psicosociales disminuyan.

Palabras clave: <PLAN DE PREVENCIÓN> <RIESGOS PSICOSOCIALES>
<FAENAMIENTO BOVINO> <EVALUACIÓN PSICOSOCIAL> <RIOBAMBA (CANTÓN)>



Firmado electrónicamente por:
**HOLGER GERMAN
RAMOS UVIDIA**

0194-DBRA-UPT-2022

2022-02-03

SUMMARY

The objective of this study was to design a plan for the prevention of psychosocial risks in the cattle slaughter process of the Municipal Camal of Riobamba to prevent the negative effects on the health of the operators of that area. The identification of psychosocial risk factors was carried out with the Psychosocial Evaluation Questionnaire in Workspaces, a tool made available by the Ministry of Labor of Ecuador, once the existence of psychosocial risk factors has been identified, the CoPsoQ-istas21 2 method, was used to evaluate the psychosocial risks present in the operators. The technique that was used to collect the information was the census since the questionnaire was applied to the entire study population, the 25 operators. As a result of the application of the questionnaire, it was possible to identify at a general level that operators are exposed at a medium risk level, 5 factors were identified which are: the pace of work with a 100% unfavorable situation; role conflict with 68% of an unfavorable situation; insecurity about working conditions with 64% of the unfavorable situation; social support of colleagues with a 52% unfavorable situation; job insecurity with 52% of the unfavorable situation for the health of operators. Based on the results of both the first and second evaluations, a prevention plan was developed with preventive measures towards the most unfavorable risk factors for the health of the operators. The implementation of the Psychosocial Risk Prevention Plan is urgent and imperative, which will ensure that psychosocial risk levels decrease.

Keywords: <PREVENTION PLAN> <PSYCHOSOCIAL RISKS> <BOVINE SLAUGHTER>
<PSYCHOSOCIAL EVALUATION> <RIOBAMBA (CANTON)>

**ALEXANDRA
ELIZABETH
OROZCO
HERNANDEZ** Firmado
digitalmente por
ALEXANDRA
ELIZABETH
OROZCO
HERNANDEZ
Fecha: 2022.02.04
15:16:39 -05'00'

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son problemas psicológicos y fisiológicos que generan problemas a la salud para aquellas personas que se encuentran en sus lugares de trabajo ya sea por la mala organización o problemas entre los compañeros (*mobbing*) sintiéndose inmersos en un ambiente inarmónico, generando estrés, sensación de cansancio, dolores musculares, problemas gastrointestinales, incluso la muerte.

Por ende, es necesario evaluar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo ya que es donde se presenta con mayor intensidad pudiendo así velar por la vida de los trabajadores y cuidar de los intereses de las empresas, instituciones y organizaciones.

En base a lo mencionado anteriormente es necesario elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales ya sea para prevenir los llamados riesgos psicosociales o actuar frente a la existencia de algunos de ellos.

La prontitud en la interconectividad conjuntamente con el avance tecnológico ha cambiado la forma de laborar en las empresas. En determinados casos se ha minimizado o erradicado los peligros y riesgos más cotidianos, en la otra cara de la moneda surgen nuevos riesgos. En consecuencia, las empresas suman esfuerzos para prevenir los accidentes e incidentes laborales y los riesgos que inciden directamente en la salud. Tras una década de esfuerzos implementando sistemas de seguridad y salud en el trabajo han manifestado que mantener y mejorar los estándares de seguridad y salud es beneficioso para la productividad de las fábricas, instituciones y organismos y para un oficio digno (Organización Internacional del Trabajo, 2012 pág. 11).

Por consiguiente, el Camal Municipal de Riobamba con afán de cumplir la ley y consecuentemente asegurar un ambiente armónico para sus trabajadores que garantice el incremento de la productividad, así como la calidad del servicio de faenamiento bovino y, por último, pero no menos importante cuidar la vida de sus operadores que laboran en el proceso de faenamiento bovino, se pretende elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

A nivel mundial se trata de erradicar los nuevos riesgos psicosociales mediante la prevención e intervención de federaciones sindicales internacionales y acuerdos mundiales a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). No obstante, debido a la modalidad de trabajo por contratos, los trabajadores sienten recelo a la hora de informar sobre las condiciones en las que se encuentran trabajando por miedo a perder el trabajo, provocando así una desaceleración en la solución y prevención de los llamados riesgos psicosociales.

Así como el trabajo es un derecho, la seguridad y la salud en el trabajo también lo es, tal como se indica en el Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador estableciendo que todas las personas deben desarrollar sus actividades laborales en un ambiente armónico que garantice la integridad física y moral de los mismos (Asamblea Constituyente, 2008).

En base al Acuerdo Ministerial 82, el Ministerio de Trabajo en la dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos existe una guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales mediante el cual se determinan diferentes actividades para la prevención de los riesgos psicosociales.

A pesar de los esfuerzos de organismos nacionales y locales de acelerar la prevención de los riesgos tanto en los accidentes como en las enfermedades en los lugares de trabajo no existe una clara mitigación de los mismos, ya sea por la cultura, por el entorno familiar o por la propia idiosincrasia de los ciudadanos activos en el país.

Determinados estudios concurren en que el estrés causado por el trabajo puede llevar a trastornos psicológicos y/o físicos causando ansiedad, agotamiento, depresión y deterioro de la salud, disminuyendo la productividad de la empresa y aumentando gastos por pagos de indemnizaciones por enfermedades laborales comprobadas.

1.2. Planteamiento del problema

Los operarios del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba no cuentan con un plan de prevención de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta que estos riesgos al no ser tratados a tiempo pueden causar severos problemas a la salud de los mismos, a su integridad

física y moral, a la economía e imagen de la empresa, a la calidad de la carne faenada y sobre todo puede ocasionar efectos negativos al pilar fundamental del operador y su familia.

Así mismo la empresa desconoce los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus trabajadores en el proceso de faenamiento bovino, por consiguiente, no han tomado medidas preventivas o correctivas referente a la salud de sus operadores los cuales son el recurso más importante para el correcto funcionamiento de la misma.

1.3. Problema

La falta de un Plan de prevención de Riesgos Psicosociales trae efectos negativos a la productividad de la empresa, la calidad del servicio de faenamiento y la vida de los operadores, causando estrés que puede traducirse en comportamientos violentos, síndrome de burnout, el cual desemboca en disminución de ritmo de trabajo, violencia, la cual daña la imagen de la empresa y la relación entre los compañeros, por último puede ocasionar enfermedades físicas como problemas cardiovasculares, musculo-esqueléticas, gastrointestinales e incluso la muerte.

1.4. Ubicación del proyecto

El siguiente proyecto técnico se realizó en el Camal Municipal de Riobamba en la provincia de Chimborazo ubicada en la Avenida Leopoldo Freire y circunvalación.



Figura 1-1: Ubicación del Camal Municipal de Riobamba

Realizado por: Google Maps.

1.5. Beneficiarios

1.5.1. Directos

Los operadores que realizan las actividades de faenamiento bovino en el Camal Municipal de Riobamba

1.5.2. Indirectos

- El Administrador
- Personal administrativo
- Operadores del proceso de faenamiento porcino y ovino
- Personal de mantenimiento
- Personal de limpieza
- Personal médico
- Clientes externos

1.6. Justificación

En base a la Constitución de la República del Ecuador, al Acuerdo Ministerial 82 y el Ministerio de Trabajo, es de carácter obligatorio salvaguardar la salud y vida de los operadores del proceso de faenamiento bovino, por ende, se pretende la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Evaluar los riesgos psicosociales en los términos de las dimensiones establecidas por el Ministerio de Trabajo es importante para identificar a qué tipo de riesgo psicosocial se encuentran los operadores del Camal Municipal de Riobamba y así mismo conocer el nivel de riesgo en el cual se encuentran aquellos que se identifiquen. Con esta información se podrá elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales, generando así una cultura de prevención de peligros y enfermedades laborales, aplicando medidas correctoras y así garantizar la máxima productividad de la empresa.

Una de las ramas del Ingeniero Industrial es la seguridad y salud laboral, siendo su deber garantizar en este caso que los operadores del proceso de faenamiento bovino padezcan las consecuencias de los riesgos psicosociales, tales como el estrés, síndrome de burnout y demás efectos psíquicos y fisiológicos. Causas que atentan de forma directa con la calidad del servicio que se brinda no solo a la ciudad de Riobamba sino a diferentes provincias del país.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Elaborar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales en el proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba.

1.7.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Identificar riesgos psicosociales en los operadores de la línea de bovinos del Camal Municipal de Riobamba mediante el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales en los operadores del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba con la herramienta CoPsoQ-istas21 2.
- ✓ Analizar los factores de riesgo psicosocial con niveles altos.
- ✓ Elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales en base a los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología CoPsoQ-istas21 2.

CAPÍTULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA O FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Marco legal

En si diferentes organismos hacen referencia a la protección de la salud de los trabajadores considerando también a los emergentes riesgos psicosociales como factor de riesgo, tal como se puede apreciar en el artículo 9 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social considerando como “[...] factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial”(IESS, 2016 pág. 4).

Siendo así considerados a los riesgos psicosociales como un factor de riesgo de enfermedad profesional.

Dentro del Código del Trabajo en su última actualización, el 22 de junio de 2020 en el Art. 410 en referencia a las obligaciones respecto de la prevención de riesgos dice que la responsabilidad de los empleadores es la de asegurar un ambiente de trabajo que minimice o elimine cualquier riesgo para la salud de sus trabajadores (Congreso Nacional, 2020), y al considerarse a los riesgos psicosociales como enfermedades laborales es conveniente evitar las mismas mediante el plan de prevención de riesgos psicosociales que asegure un ambiente armónico para el desenvolvimiento de las actividades laborales.

El Acuerdo Ministerial 174 señala que una de las obligaciones del empleador es la adaptación del ambiente laboral de acuerdo a las habilidades de los trabajadores, así mismo en base a la salud física y mental en la que se encuentren los mismos, considerando aspectos ergonómicos y riesgos psicosociales que pudieran presentarse en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2008 pág. 7).

Teniendo en cuenta a los riesgos psicosociales para generar un ambiente adecuado de trabajo que ayude al empleado a adaptarse de mejor manera al mismo.

Así mismo y más específico, el 16 de junio del 2017 mediante el Acuerdo Ministerial 82 se garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, tal como lo señala en su Art. 9 mencionando que todas las empresas tanto públicas como privadas, las cuales cuenten con más de 10 trabajadores en su nómina deberán implementar de forma imperativa el programa de prevención de riesgos

psicosociales basándose en los formatos establecidos y estableciendo mecanismos que erradiquen la discriminación laboral, fortaleciendo la igualdad de oportunidades en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2017 pág. 5).

Con el fin de dar cumplimiento al Acuerdo ministerial 82, el Ministerio de Trabajo elaboró un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales para la evaluación de los mismos que posteriormente servirán para la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales que ayudará a minimizar la discriminación.

En caso de que el trabajador sufra daño a su integridad física o mental en el lugar de trabajo, el empleador deberá realizar de forma imperativa la indemnización correspondiente en base al Código del Trabajo siempre y cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no haya realizado la indemnización correspondiente (Congreso Nacional, 2020 pág. 12).

En base al Acuerdo Ministerial 398, uno de los temas a tratarse en los programas de prevención de riesgos psicosociales es VIH-SIDA, estableciéndose la promoción que de forma voluntaria, personal y confidencial se realice la prueba de detección de VIH-SIDA, así como fomentar la cultura de prevención del mismo (Chiriboga, 2006 pág. 2).

Mediante el Acuerdo Ministerial 174 se define a los factores de riesgos psicosociales como aquellos que se producen en base a la forma de organización y control de la actividad laboral. También puede añadirse la inestabilidad laboral, el exceso de trabajo, la monotonía, los distintos niveles de salarios y las relaciones entre compañeros y autoridades (Ministerio de Trabajo, 2008).

Al ser el nivel de remuneración un factor influyente para la distorsión del ambiente laboral, se establecen en el Código del Trabajo normas en cuanto a las remuneraciones y sus garantías tales como: la igualdad de remuneración para actividades laborales iguales, sin distinción de características sociodemográficas, personales u otra índole (Congreso Nacional, 2020 pág. 28).

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Trabajo.

Es una actividad o conjunto de actividades por la cual se obtienen productos o servicios a cambio de una remuneración económica.

Para Joan Boada y Pilar Ficapal (2013, p. 17), el trabajo es de carácter ambivalente ya que por un lado nos ofrece bienestar y por otro nos puede causar riesgos irreversibles para la salud.

2.2.2. Salud.

Es un conjunto de características positivas en términos físicos y mentales que ayudan al pleno desenvolvimiento del ser humano.

Según Joan Boada y Pilar Ficapal (2013, p. 16), la salud puede definirse como el equilibrio entre la escala celular y social, ambos con rendimientos eficaces en el individuo.

2.2.3. Empleador.

Es aquella institución o persona natural o jurídica que ejecuta un proyecto o servicio, siendo esta la parte que brinda remuneración económica a cambio de una actividad (Ministerio de Trabajo, 2008 pág. 5).

2.2.4. Trabajador.

Persona que mediante la prestación de una actividad física o mental recibe a cambio un activo.

Según SOLVE (2012, p. 6) el trabajador es reconocido como el principal activo de una empresa.

Dentro del Código del Trabajo (2012, p. 4) se define al trabajador como aquella persona que por cuenta propia realiza un servicio el cual puede ser empleado u obrero.

2.2.5. Prevención.

Es un conjunto de actividades y acciones que se realizan con anterioridad para evitar que suceda aquella situación o efecto a evitar (OMS, 1998 pág. 13).

2.2.6. Factor de Riesgo.

Conjunto de condiciones sociodemográficas, conductas o entornos asociados con el incremento de ocurrencia de una enfermedad o lesión (OMS, 1998 pág. 29).

2.2.7. Validez.

Es aquel parámetro que nos indica si un instrumento mide aquella cosa para lo cual fue destinado (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 19).

2.2.8. Fiabilidad.

Es el nivel de confianza de un instrumento de medida y consecuentemente de sus datos y resultados (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 19).

2.2.9. Ausentismo.

Es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo o entorno laboral, sin tomar en cuenta las vacaciones, huelgas o citas médicas (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 16).

2.2.10. Presentismo.

Presencia del trabajador en su puesto de trabajo o entorno laboral en contraindicación de su estado de salud, es decir, a pesar de estar enfermo o con lesiones asiste al trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 16).

2.2.11. Carga y ritmo de trabajo.

Exigencias mentales y físicas a las que se somete a una persona en su actividad laboral (Ministerio del Trabajo, 2018 pág. 18).

2.2.12. Organización del trabajo.

Conjunto de prácticas, estructuras, delimitaciones y controles en la forma de trabajar, así como las exigencias cualitativas y cuantitativas (Ministerio del Trabajo, 2018 pág.18).

2.2.13. Plan.

Es la determinación de un conjunto de acciones precisas y anticipadas para llevar a cabo una idea, objetivo o fines determinados en el futuro (Juan Ramon, 2011 pág. 4).

2.2.14. Proceso.

Una serie actividades relacionadas que se realizan de forma cronológica con el fin de cumplir un objetivo (ISO 9000, 1999 pág. 7).

2.2.15. Faenamiento.

Es un proceso de forma sanitaria en la que se realiza el acto de matar un animal para la obtención de productos cárnicos y subproductos (EMRAQ, 2015, p. 19).

2.2.16. Estrés.

Es la relación entre las capacidad y conocimientos de una persona y las exigencias y presiones que afronta una persona (Leka, Griffiths y Cox, 2004, p. 4).

2.2.17. Psicosocial.

Son un conjuntos de condiciones en el trabajo que afectan de forma negativa la salud del trabajador, estos pueden ser debido al exceso de trabajo, poco control en sus actividades laborales y falta de apoyo tanto de compañeros como de la parte administrativa («Glossary - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA» [sin fecha]).

2.3. Clasificación de los Riesgos Psicosociales

El Instituto Sindical del trabajo, Ambiente y Salud establece los riesgos psicosociales a través de cuatro dimensiones:

1. Exceso de exigencias psicológicas: Existe cuando el trabajo se lo realiza de forma rápida y sin tiempo para la toma de decisiones, oprimiendo los sentimientos y/u opiniones.
2. Falta de influencia y de desarrollo: Existe cuando no se puede desarrollar las capacidades y potencialidades de la persona en las actividades laborales y cuando no existe libertad para tomar decisiones referentes a nuestro quehacer laboral.
3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: Existe cuando no se tiene la opinión o ayuda de los compañeros o de parte de la dirección, así como la falta de delimitación e información de las actividades.
4. Escasas compensaciones: Surge cuando no se reconoce los esfuerzos del trabajador, causando una percepción de falta de respeto e inseguridad laboral en estos.
5. La doble presencia: Se produce no existe mecanismos para complementar las actividades laborales con las actividades familiares, siendo más notorio la doble presencia en el género femenino («Riesgos psicosociales | ISTAS» [sin fecha]).

Así mismo el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, en el documento Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales establece 8 dimensiones los cuales son:

Carga y ritmo de trabajo: Consiste en una serie de exigencias mentales y físicas que una persona experimenta en su lugar de trabajo debido al exceso del mismo.

Desarrollo de competencias: Facilidades para desarrollar las habilidades, actitudes y aptitudes conforme al contexto laboral.

Liderazgo: Reunir una serie de características sociales y personales con el fin de guiar a su grupo de trabajo para lograr el cumplimiento de objetivos.

Margen de acción y control: Nivel de decisión referente a su puesto de trabajo, entendiéndose esto último como el ritmo, horario y técnicas del trabajo.

Organización del trabajo: Engloba el contexto en cuanto a la forma de trabajar, la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, tareas definidas y comunicación, así como las exigencias físicas y psicológicas.

Recuperación: Espacio temporal fuera del horario de trabajo destinado para el descanso, recreación, vida social y familiar.

Soporte y apoyo social: Conjunto de acciones de terceros que ayudan a sobrellevar problemas laborales y familiares.

Acoso discriminatorio: Comportamiento inadecuado hacia una persona en el lugar de trabajo que altera e imposibilita el flujo normal del trabajo, debido a sus características sociodemográficas e idiosincrasia.

Acoso laboral: Tratamiento psicológico con efectos negativos hacia un individuo o grupo de trabajadores y/o servidores con el fin de oprimir o desestabilizar.

Acoso sexual: Intenciones sexuales hacia un individuo o grupo de individuos sin consentimiento de estos últimos.

Adicción al trabajo: Necesidad de trabajar más de lo necesario, evitando tiempo para sí mismo y su familia, a diferencia de las otras adicciones esta se premia.

Condiciones del trabajo: Son un conjunto de factores que pueden causar efectos negativos a la salud de trabajadores y servidores en su entorno laboral.

Doble presencia (laboral-familiar): Exigencias incompatibles entre la vida laboral y familiar.

Estabilidad laboral y emocional: Sensación de inestabilidad laboral unido al desagrado del trabajo y escasez de motivación laboral.

Salud auto percibida: Percepción del trabajador y servidor en cuanto a su estado de salud física y mental relacionado a su trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 19).

Estableciéndose dos clasificaciones de las dimensiones de los riesgos psicosociales por parte del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y el Ministerio de Trabajo de Ecuador, entidades con prestigio a nivel internacional y nacional respectivamente en temas relacionados con seguridad y salud laboral.

La norma NTP 443 establece los siguientes factores de riesgo psicosocial carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales, detallados a continuación:

Carga mental: Se refiere al nivel de exigencia mental que debe realizar un individual en la realización de sus actividades laborales, este factor evalúa la carga mental a raíz de los siguientes indicadores:

- Las exigencias de tiempo, tanto para la realización de una tarea como para la recuperación de retrasos.
- Esfuerzo de concentración, en el cual debe analizar su actuar frente a posibles incidentes o accidentes.
- Fatiga percibida, consecuencia de exceso de trabajo.
- El nivel de complejidad de una tarea y toda la información que ésta requiere para su correcta realización.
- La sensación subjetiva que percibe el individuo de dificultad de la tarea.

Autonomía temporal: Se refiere circunspección dada al trabajador sobre el manejo de su tiempo laboral y de descansos, se le pregunta al trabajador sobre la libertad de elección en cuanto al ritmo de trabajo y distribución de los tiempos de descanso.

Contenido del trabajo: Existe cuando el trabajo reúne una serie de condiciones que ayudan al desarrollo de las capacidades del trabajador, este factor ayuda a determinar una serie de características del trabajo como: Monotonía, tareas con sentido, motivación al realizar la tarea, si es rutinario o no.

Supervisión-participación: Nos indica el grado de libertad para la toma de decisiones respecto al desarrollo de actividades laborales, evaluando si existe participación respecto al trabajo.

Definición de rol: Este factor toma en cuenta los problemas que surgen de la designación de responsabilidades a los trabajadores considerando dos aspectos:

- La falta de comprensión del rol: Se da cuando la información sobre el rol es ambigua y precaria.
- La conflictividad del rol: Surge cuando las obligaciones de los diferentes trabajos están contrapuestos a los objetivos del rol, asimismo cuando no se quiere cumplir con las decisiones del rol.

Interés por el trabajador: Este factor hace referencia al grado de preocupación que existe desde la dirección hacia el trabajador analizando dos escenarios:

- Preocupación personal y a largo plazo: cuando se garantiza la estabilidad laboral y se brinda el apoyo e información en temas que le conciernen para desarrollar su carrera profesional.
- Preocupación instrumental y a corto plazo: Cuando no existe estabilidad laboral ni formación e información.

Relaciones personales: Este factor analiza las relaciones personales y comunicación entre los compañeros, la calidad de esas relaciones y se valoran las relaciones en el grupo de trabajo (Nacional y Trabajo, [sin fecha]).

2.4. Estrés Relacionado con el Trabajo

Este fenómeno es aquel que ocurre cuando intervienen diferentes factores tales como la presión, las exigencias, las capacidades personales, la actitud y aptitud del individuo y como se relacionan entre las mismas, ya que, si existe demasiada presión y exigencias, el individuo tiende bajar el rendimiento, por otro lado, si no existe algo de presión y exigencia de igual manera el individuo se relaja y no rinde en el trabajo, esto puede verse de mejor manera en la figura 1-2.

El estrés que se ocasiona en el trabajo surge cuando el individuo no puede hacer frente a las exigencias de su actividad debido a la falta de capacidad o conocimiento produciendo alteraciones en su sistema nervioso, pudiéndose notar en su bajo rendimiento, alto nivel de ritmo cardíaco, respiración acelerada y sudoración.

Así mismo se producen respuestas emocionales a la falta de capacidad ante las exigencias, tales como la ansiedad, depresión, tristeza, rabia, incluso miedo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).



Figura 1-2: Relación entre el desempeño y la presión

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2012

Se puede observar que el mejor desempeño existe cuando hay una presión media en el trabajador provocando motivación y un adecuado aprendizaje. Los niveles de presión medio depende también de la idiosincrasia, capacidades y conocimientos de la persona.

2.4.1. Causas del estrés laboral

Por lo general las causas que generan el estrés se deben a los cambios drásticos debido a la globalización, ya que, este ha traído consigo el avance de la tecnología, nuevas formas de organización, mayores exigencias, mayor competencia y por ende la inseguridad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

En ocasiones también puede corresponder a como se haya definido el trabajo y sus limitaciones, tales como sus puestos, nivel de decisión, etc. Así mismo la forma de gestionar la organización del trabajo.

Tabla 1-2: Peligros relacionados con el estrés

| Características del trabajo | | Contexto laboral | |
|-----------------------------|--|---|---|
| Características del puesto | <ul style="list-style-type: none"> • Tareas monótonas, aburridas y triviales • Falta de variedad • Tareas desagradables • Tareas que producen aversión | Perspectivas profesionales, estatus y salario | <ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad laboral • Falta de perspectivas de promoción profesional • Promoción excesiva o insuficiente • Actividad poco valorada socialmente • Remuneración por trabajo a destajo • Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros • Exceso o carencia de capacidades para el puesto |
| Volumen y ritmo de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Exceso o escasez de trabajo • Trabajos con | Papel en la entidad | <ul style="list-style-type: none"> • Papel indefinido • Funciones contrapuestas dentro del mismo |

| | | | |
|-------------------------|--|---|--|
| | plazos muy estrictos | | <p>puesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener a cargo a otras personas • Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas |
| Horario de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Horarios de trabajos estrictos e inflexibles • Jornadas de trabajos muy largas o fuera del horario normal • Horarios de trabajo imprevisibles • Sistemas de turnos mal concebidos | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo • Malas relaciones con los compañeros • Intimidación acoso y violencia • Trabajo aislado o en solitario • Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas |
| Participación y control | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de participación en la toma de decisiones • Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral) | Cultura institucional | <ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Liderazgo inadecuado • Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad |
| | | Relación entre la vida familiar y la vida laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar • Falta de apoyo en |

| | |
|--|--|
| | el trabajo con respecto a los problemas familiares <ul style="list-style-type: none"> Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales |
|--|--|

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2012.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.4.2. *Efectos del estrés laboral*

El estrés laboral puede afectar de forma diferente a distintas personas causando por lo general comportamientos inadecuados dentro de la empresa, deteriorando el ambiente laboral y disminuyendo la productividad de las empresas (Leka, Griffiths y Cox, 2004).

Por ende, trae consigo efectos negativos tanto al individuo como a la empresa.

Tabla 2-2: Efectos del estrés en el individuo y la empresa.

| Al individuo | A la empresa |
|---|--|
| Estar cada vez más angustiado e irritable | Aumento del absentismo |
| Ser incapaz de relajarse o concentrarse | Menor dedicación al trabajo |
| Tener dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones | Aumento de la rotación del personal |
| Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este | Deterioro del rendimiento y la productividad |
| Sentirse cansado, deprimido e intranquilo | Aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes |
| Tener dificultades para dormir | Aumento de las quejas de usuarios y clientes |
| Sufrir problemas físicos graves: <ul style="list-style-type: none"> Cardiopatías Trastornos digestivos Aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza Trastornos músculo-esqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores) | Efectos negativos en el reclutamiento de personal |
| | Aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés |
| | Deterioro de la imagen institucional tanto entre sus |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2012.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.4.3. *Modelo demanda-control*

En el año 1979 Robert Karasek formula el modelo demanda-control en el cual se pueden observar cuatro situaciones conforme a los factores de demanda, ésta relacionada con las altas exigencias y el control relacionada al proceso de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

El control tiene dos vertientes, la oportunidad de desarrollo en el trabajo tanto en conocimiento, habilidades y jerárquicamente por un lado y la autonomía para tomar decisiones en el proceso de trabajo por otro lado (Chiang Vega, Gómez Fuentealba y Sigoña Igor, 2013).

El nivel de demanda se da en base al nivel de producción de la empresa pudiendo elevarse la demanda ya sea por el ritmo y la rapidez del trabajo, necesidad de concentración, órdenes contradictorias e interrupciones (Mansilla, 2010).

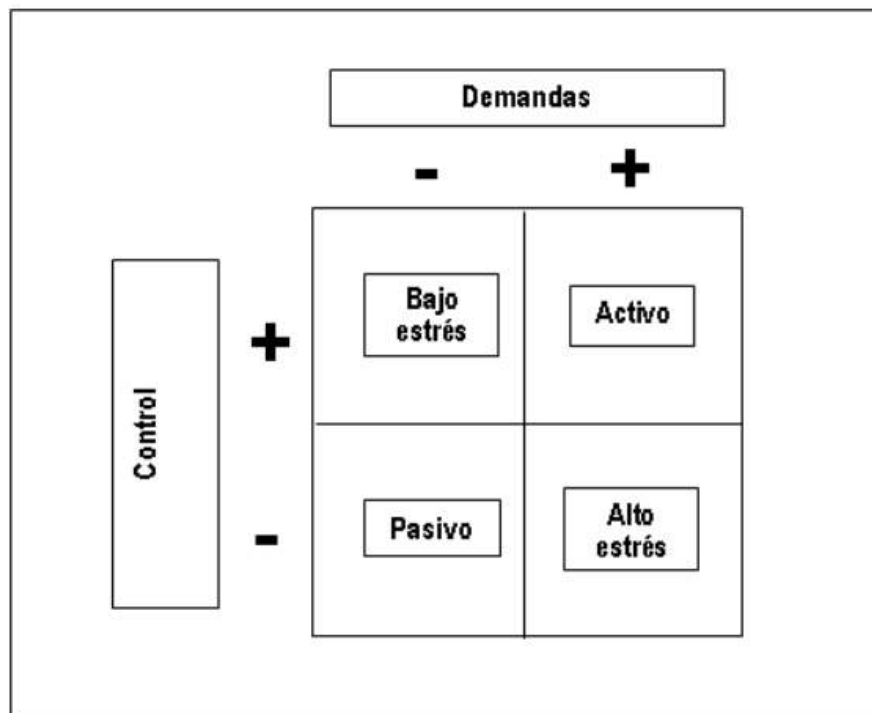


Figura 2-2: Modelo de interacción entre demandas y control

Fuente: Mansilla, 2010

En la figura 2-2 se pueden observar cuatro escenarios los cuales son:

Alto control baja demanda: En este escenario el individuo no siente estrés ya que es una situación relajada provocando desmotivación.

Alto control alta demanda: En este escenario el individuo se siente motivado y activo para realizar su trabajo.

Bajo control baja demanda: En este escenario el individuo se siente totalmente desmotivado.

Bajo control alta demanda: En este escenario el individuo tiene alto riesgo de estrés ya que, tiene poco control de las decisiones del proceso en una situación exigente (OIT, 2012, p. 37-38).

2.4.4. *Modelo demanda-control-apoyo social*

Johnson & Hall (1988) incluyeron otro factor al modelo de Robert Karasek, el apoyo social (ver figura 3-2), siendo este el factor regulador del estrés, si existe elevado apoyo social, ya sea, de jefes, subordinados o compañeros, el estrés disminuye y si por el contrario no existe apoyo social el estrés aumenta (Mansilla, 2010).

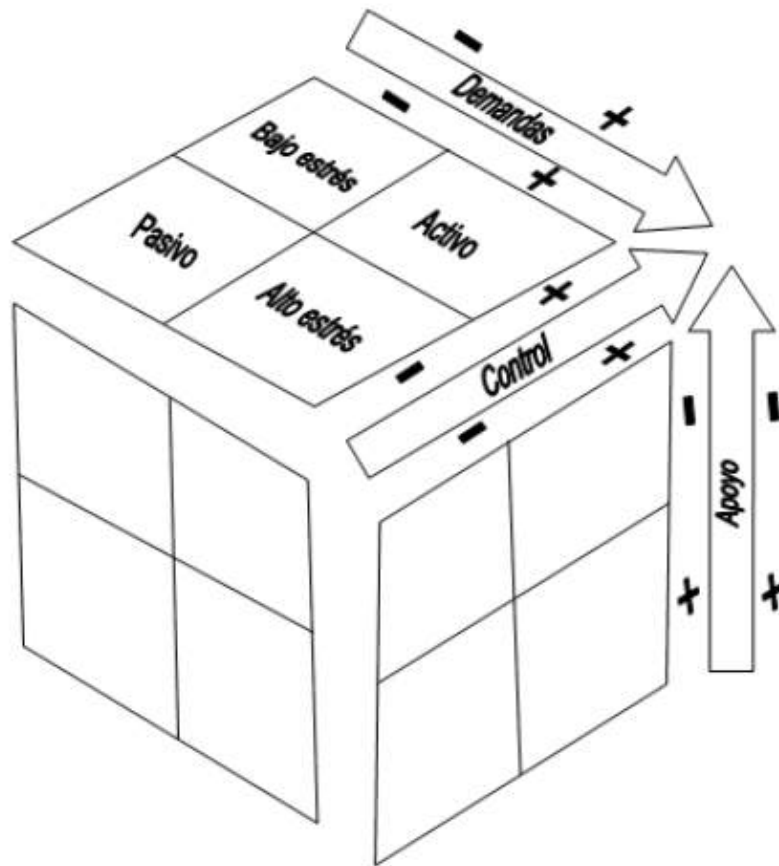


Figura 3-2: Modelo demanda-control-apoyo social

Fuente: Mansilla, 2010

2.5. Violencia en el trabajo

Anteriormente la violencia en el trabajo era considerada algo habitual y natural en el ambiente laboral, no obstante, debido al efecto negativo en el individuo y en la empresa ha tomado gran importancia.

La violencia en el trabajo es considerada como una acción fuera de lo razonable que atenta contra la integridad de otra persona afectado de forma física, verbal o moralmente en el ejercicio de su actividad laboral.

Tanto jefes como trabajador consideran importante la erradicación de la violencia en el lugar de trabajo ya que esto genera problemas de salud en el caso del trabajador y costos por ausentismo o pagos por indemnización en el caso de las empresas.

La presencia de violencia en el trabajo puede desencadenar el uso de drogas, abuso de alcohol y tabaco, afectando al individuo, entorno familiar y laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

2.5.1. Causas de la violencia en el trabajo

Los orígenes de la violencia se considera que se encuentra arraigados en la conducta de los humanos sirviendo como mecanismo de adaptación para el instinto de supervivencia. Aunque en la actualidad estos comportamientos no se encuentran presentes de forma aleatoria en la humanidad ni de forma homogénea en una sociedad (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

La presencia de violencia depende de un conjunto de factores que al interactuar generan la misma, siendo estos factores que determinan la personalidad e idiosincrasia del individuo violento.

Tabla 3-2: Factores más importantes que causan violencia.

| Factor | Descripción |
|--|--|
| El desarrollo en la infancia y la influencia de la familia | En el transcurso de aprendizaje del niño, este absorbe información en base al ejemplo aprendiendo comportamiento agresivos o pacíficos. |
| Factores culturales | En base a las experiencias vividas o la idiosincrasia, siendo las creencias, la pobreza, la desigualdad, desigualdad de género, entre otras las más importantes. |
| Factores de personalidad | Puede deberse a la tendencia de sus comportamientos en el pasado, falta de empatía e impulsividad. |
| Abuso de sustancias | Debido a la incapacidad para controlar los impulsos de adicción, los efectos farmacológicos, la violencia asociada con el tráfico y comercialización de las |

| | |
|-----------------------------|---|
| | mismas. |
| Factores biológicos | Puede deberse a trastornos en cuanto a disfunciones del sistema nervioso autónomo derivando en comportamientos psicópatas, alteraciones de las hormonas como la testosterona. |
| Enfermedades mentales | Por lo general aquellos que padecen de esquizofrenia paranoide |
| Influencia de los medios | Investigaciones defienden una relación bidireccional en ver violencia en televisión, videos o cines. |
| Los compañeros y la escuela | La influencia de la compañía de personas agresivas o violentas. |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2012

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.5.2. *Efectos de la violencia en el trabajo*

Este fenómeno afecta de forma negativa tanto al individuo como a la empresa, a más de eso también afecta de forma significativa a la comunidad.

Tabla 4-2: Efectos de la violencia en diferentes niveles.

| A nivel individual | A nivel del lugar de trabajo | A nivel comunitario |
|---|--|--|
| Suele generar baja autoestima, ira, desmotivación, depresión, entre otros síntomas. En caso de no solucionarlo a tiempo pueden desencadenarse en enfermedades físicas, trastornos psicológicos y el abuso de diferentes drogas. | Alteración en las relaciones interpersonales, en la organización y el ambiente en general de trabajo. El ausentismo, rotación, accidentes y costos indirectos por la reducción de la productividad, bajo rendimiento y deterioro de la calidad del producto. | Incurren en gastos médicos y rehabilitación para las víctimas, prestaciones por desempleo, a más de eso los costos por discapacidad e invalidez. |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2012

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.6. Metodología de evaluación

2.6.1. *Censo*

Se utilizará al censo como técnica de levantamiento de información, ya que, se pretende consultar a la población de estudio (Kelmansky, 2009), en este caso, los 25 operadores del proceso de faenamiento bovino.

2.6.2. *Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales*

La elección de la metodología de evaluación, así como de sus técnicas dependerá del problema que se quiera medir, existiendo múltiples cuestionarios de evaluación psicosocial tanto de carácter genérico como de carácter específico.

En respuesta al Acuerdo Ministerial 82, el Ministerio de Trabajo elaboró un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en colaboración de profesionales en seguridad y salud en el trabajo y riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018a).

Este cuestionario analiza 16 diferentes factores (dimensiones) psicosociales que nos ayudan a graficarnos el escenario real de forma general de los riesgos psicosociales presentes en los operadores del proceso de faenamiento bovino

2.6.2.1. *Alcance, población objeto y usuarios*

El cuestionario está dirigido a personas naturales o jurídicas, empresas públicas o privadas, instituciones e instancias públicas en las cuales laboren 10 trabajadores y/o servidores (Ministerio del Trabajo, 2018a).

2.6.2.2. *Diseño del cuestionario*

En base a un proceso de revisión bibliográfica por parte del Ministerio de Trabajo en conjunto con profesionales, instituciones, empresas y universidades, se realizó el cuestionario con un vocabulario sencillo y conciso. Las opciones de respuesta se expresaron en una escala de Likert la cual se puede observar en la tabla 5-2.

Tabla 5-2: Opciones de respuesta del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

| Opción de respuesta | Puntuación |
|--------------------------|------------|
| Completamente de acuerdo | 4 |
| Parcialmente de acuerdo | 3 |
| Poco de acuerdo | 2 |
| En desacuerdo | 1 |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

El cuestionario cuenta con 58 ítems agrupados en 8 dimensiones tal como se puede ver en la tabla 6-2.

Tabla 6-2: Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

| Dimensión | Número total de ítems | Número de ítem en el cuestionario |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Carga y ritmo de trabajo | 4 | 1, 2, 3, 4 |
| Desarrollo de competencias | 4 | 5, 6, 7, 8 |

| | | |
|---|----|------------------------|
| Liderazgo | 6 | 9, 10, 11, 12, 13, 14 |
| Margen de acción y control | 4 | 15, 16, 17, 18 |
| Organización del trabajo | 6 | 19, 20, 21, 22, 23, 24 |
| Recuperación | 5 | 25, 26, 27, 28, 29 |
| Soporte y apoyo | 5 | 30, 31, 32, 33, 34 |
| Otros puntos importantes: | 24 | 35 al 58 |
| Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio | 4 | 35, 38, 53, 56 |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | 2 | 41, 50 |
| Otros puntos importantes: Acoso sexual | 2 | 43, 48 |
| Otros puntos importantes: Adicción al trabajo | 5 | 36, 45, 51, 55 y 57 |
| Otros puntos importantes: condiciones del trabajo | 2 | 40, 47 |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar) | 2 | 46, 49 |
| Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional | 5 | 37, 39, 42, 52, 54 |
| Otros puntos importantes: Salud auto percibida | 2 | 44, 58 |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

A más de las dimensiones mencionadas en la tabla anterior existen otros apartados, como Datos Generales en los cuales se les pide rellenar con la fecha, lugar y datos sociodemográficos, así mismo con las instrucciones para completar el cuestionario. Cabe recalcar que el cuestionario garantiza el anonimato de los encuestados (Ministerio del Trabajo, 2018a).

Para conocer el nivel de riesgo de las dimensiones mencionadas, se suman las puntuaciones de los ítems y se compara con la tabla 7-2.

Tabla 7-2: Nivel de riesgo por dimensión

| Dimensión | Riesgo Bajo | Riesgo Medio | Riesgo Alto |
|----------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| Carga y ritmo de trabajo | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Desarrollo de competencias | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Liderazgo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Margen de acción y control | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |
| Organización del trabajo | 18 a 24 | 12 a 17 | 6 a 11 |
| Recuperación | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Soporte y apoyo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes: | 73 a 96 | 49 a 72 | 24 a 48 |
| Otros puntos importantes: | 13 a 16 | 8 a 12 | 4 a 7 |

| | | | |
|--|---------|---------|-------|
| Acoso discriminatorio | | | |
| Otros puntos importantes: Acoso laboral | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Acoso sexual | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Adicción al trabajo | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes: condiciones del trabajo | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral - familiar) | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |
| Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional | 16 a 20 | 10 a 15 | 5 a 9 |
| Otros puntos importantes: Salud auto percibida | 7 a 8 | 5 a 6 | 2 a 4 |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

Con la tabla anterior se puede establecer el nivel de riesgo por cada dimensión, aun así, hay como determinar el nivel de riesgo general con la tabla 8-2.

Tabla 8-2: Nivel de riesgo general

| Nivel de Riesgo | Calificación | Descripción |
|-----------------|--------------|--|
| Alto | 58 a 116 | El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia. |
| Medio | 117 a 174 | El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia. |
| Bajo | 175 a 232 | El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

Para la respectiva comparación se debe sumar la puntuación obtenida por cada dimensión para obtener el nivel de riesgo general.

2.6.2.3. Validez y fiabilidad del cuestionario

El cuestionario fue aplicado a 385 empresas con más de 10 trabajadores mediante un muestreo aleatorio.

El número total de participantes fueron 4346 trabajadores/servidores, este muestreo probabilístico, no proporcional y representativa con un nivel de confianza del 95% fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, donde se utilizaron el coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson para determinar la fiabilidad y validez respectivamente del cuestionario.

Ambos resultados obtuvieron un nivel alto de validez y fiabilidad (Ministerio del Trabajo, 2018a).

Para facilitar de forma visual el nivel de riesgo de las dimensiones evaluadas en los operadores del proceso de faenamiento bovino a continuación se presenta la semaforización del nivel de riesgo.

Tabla 9-2: Colores de los niveles de riesgo psicosocial

| Nivel de riesgo | Color | Descripción |
|-----------------|-------|---|
| Riesgo bajo | | El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud. |
| Riesgo medio | | El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, puede causar efectos negativos a las mismas en un mediano plazo si no se aplican medidas periódicas. |
| Riesgo alto | | El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y salud, los niveles de peligro son intolerables y pueden perjudicar la salud de forma inmediata. |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.6.2. *Herramienta de evaluación CoPsoQ-istas21*

Es un instrumento que nos ayuda a identificar los riesgos psicosociales, este se encuentra orientado a la prevención, ayudándonos en el diseño de medidas preventivas que controlan o minimizan los niveles de los factores de riesgo (Moncada et al., 2014).

Esta herramienta se encuentra en dos versiones, la versión 1 para empresas con un número de trabajadores menores a 25 y la versión 2 para empresas que cuentan con 25 trabajadores o más, ambas versiones son gratuitas, siempre y cuando se garanticen las siguientes condiciones:

Finalidad preventiva: Debe utilizarse para prevenir, eliminar o minimizar los riesgos psicosociales alcanzando así una mejor calidad de vida.

Participación: Se deberá utilizarse en mutuo acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y los trabajadores, comprometiéndose ambas partes.

Anonimato y confidencialidad: Debe garantizarse el anonimato y la reserva de los datos obtenidos mediante la aplicación de la metodología.

No modificación: No se podrá modificar las preguntas excepto en los ítems que sirven para adaptar el cuestionario a la empresa.

Acuerdo de implementación del método: El documento resultante de la aplicación del método será expuesto a los trabajadores (Moncada et al., 2014).

2.6.2.1. Dimensiones psicosociales

A continuación, se presenta 20 dimensiones que tiene conceptos diferenciados y al mismo tiempo medibles pero que se agrupan en los siguientes grandes grupos:

- Exigencias psicológicas
- Conflicto trabajo-familia
- Control sobre el trabajo
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Compensaciones
- Capital social (Moncada et al., 2014)

Tabla 10-2: Dimensiones psicosociales según CoPsoQ-istas21

| Grandes grupos | Dimensiones psicosociales |
|---------------------------------------|--|
| Exigencias psicológicas en el trabajo | Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones |
| Conflicto trabajo-familia | Doble presencia |
| Control sobre el trabajo | Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo |
| Apoyo social y calidad de liderazgo | Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo |

| | |
|----------------------------|---|
| | Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol |
| Compensaciones del trabajo | Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo |
| Capital social | Justicia Confianza vertical |

Fuente: Moncada et al., 2014

2.6.2.2. Descripción de las dimensiones

Exigencias Cuantitativas: Son un conjunto de exigencias psicológicas causadas por el exceso de trabajo, aumentan de nivel cuando las exigencias son mayores a las capacidades del trabajador.

Ritmo de trabajo: Se refiere a la demanda psicológica debido al rigor del trabajo, es decir cuando el tiempo para dicha tarea supera la capacidad del trabajador o servidor.

Exigencias emocionales: Son aquellas obligaciones que nos indican la no intervención en las emociones que surgen de las relaciones sociales.

Exigencia de esconder emociones: Son obligaciones para ignorar los comportamientos y sentimientos de los demás evitando expresar nuestras emociones respecto a lo mencionado anteriormente.

Doble presencia: Son aquellas exigencias que se dan a la misma vez tanto a nivel laboral como familiar.

Influencia: Es el espacio que se tiene para decidir cómo realizar las actividades y que actividades realizar.

Posibilidades de desarrollo: Conjunto de oportunidades que surgen a la hora de realizar las actividades laborales permitiendo aplicar conocimientos, desarrollar conocimiento y adquirir nuevos conocimientos.

Sentido del trabajo: Valoración de la actividad en cuanto al sentido de la misma, es decir si agrega valor o no al producto o servicio en sí.

Apoyo social de los compañeros: Recibir la ayuda justa y cuando se necesita por parte de los compañeros y compañeras de trabajo para poder realizar la actividad de forma correcta.

Apoyo social de superiores: Recibir la ayuda justa y cuando se necesita por parte de los superiores para poder realizar la actividad de forma correcta.

Calidad de liderazgo: Cuando existe calidad de gestión de talento humano por parte de los jefes inmediatos.

Sentimiento de grupo: Es la sensación de pertenecer a un grupo con el cual trabajamos diariamente.

Previsibilidad: Consiste en obtener la información suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y a posibles cambios del mismo.

Claridad de rol: Es la información precisa sobre la definición de las tareas, metas, margen de decisión y recursos en el trabajo.

Conflicto de rol: Son las obligaciones contrapuestas en el lugar de trabajo, estas pueden ser de carácter personal o ético.

Reconocimiento: Es cuando se reconoce de forma justa por el trabajo que realiza, viene dada por parte de la dirección.

Inseguridad sobre el empleo: Es la preocupación por la incertidumbre sobre la permanencia en el trabajo.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Es la preocupación sobre los cambios en las condiciones de trabajo.

Justicia: Es el nivel en que los trabajadores son tratados en el lugar de trabajo.

Confianza vertical: Es la certeza de que tanto la dirección y los trabajadores actúen de forma lógica, coherente y competente en el ambiente laboral (Moncada et al., 2014).

2.6.2.3. Disposición de las preguntas

Una vez que sabemos que el método CoPsoQ-istas21 agrupa en 6 grandes conjuntos a las 20 dimensiones con las que trabaja, a continuación, se puede observar el total de número de preguntas y como se encuentran dispuestas en el cuestionario.

Tabla 11-2: Disposición de las preguntas

| | | | |
|-------|-----|---------------------------------|----|
| Total | 609 | Condiciones de empleo y trabajo | 25 |
|-------|-----|---------------------------------|----|

| | | | |
|--|--|-------------------------------------|----|
| | | Exposición a factores psicosociales | 69 |
| | | Salud y bienestar personal | 15 |

Fuente: Moncada et al., 2014

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

2.6.3. Programa informático CoPsoQ-istas21

El programa informático nos ayuda a personalizar el cuestionario acorde al contexto de la empresa objeto de estudio, tabulación y análisis de los datos obtenidos tras la aplicación del cuestionario y la generación de un informe preliminar que nos indica como actuar frente a los riesgos identificados, mediante medidas preventivas (Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014).

2.6.3.1. Datos de la empresa

Para poder ingresar los datos generales de una empresa se necesita crear un ‘Nuevo Fichero’, el cual contendrá el nombre de la empresa, responsables de la aplicación del método, fechas de aplicación y recepción del cuestionario (Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014).

2.6.3.2. Personalización del cuestionario.

Existen diferentes apartados que nos permiten modificar el cuestionario para acomodarlo a la realidad de la empresa, los apartados son los siguientes:

- Instrucciones
- Sociodemográficos
- Departamentos
- Puestos
- Antigüedad
- Relación laboral
- Horario (Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014)

Estos apartados son modificables de acuerdo a la realidad de la empresa que está siendo evaluada.

2.6.3.3. Generación del cuestionario

Una vez se ingresan los datos característicos de la empresa, y se hayan modificado los apartados que garantizan la adaptación a la empresa, se genera automáticamente el cuestionario en formato pdf (Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014).

2.6.3.4. Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales

Una vez se cuente con los cuestionarios, los datos serán ingresados al programa informático CoPsoQ-istas21, este nos devolverá un informe preliminar con el análisis de los datos que se introdujeron al programa (Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014).

2.6.3.5. Simbología para interpretación

El programa aplica una simbología visual para identificar los riesgos psicosociales con diferentes colores. Para los factores psicosociales más desfavorables se utiliza el rojo, para los factores psicosociales en situaciones intermedias se utiliza el amarillo y para los factores psicosociales en situaciones más favorables se utiliza el verde.

Tabla 12-2: simbología para interpretación

| Interpretación | Color |
|----------------------|----------|
| Más desfavorable | Rojo |
| Situación intermedia | Amarillo |
| Más favorable | Verde |

Fuente: Vidal Fabuel y Pérez de León, 2014

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

El siguiente proyecto técnico es de tipo descriptivo, se realizó en el Camal Municipal de Riobamba en el área de faenamiento bovino, en el cual se ejecutó un diagnóstico de la situación actual en los operadores de dicha área, con el propósito de realizar un plan de prevención de riesgos psicosociales, iniciando con el levantamiento de información mediante el censo como técnica y aplicando el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales dispuesto por el Ministerio de Trabajo como instrumento.

3.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo no experimental, ya que, no se alteraron ninguno de los factores que posteriormente se analizan, se utilizó el diseño transeccional descriptivo, ya que los datos se recolectaron en un solo momento en un único tiempo, es decir se analizaron las dimensiones en un momento dado, esto se realizó en dos ocasiones, ya que, en un análisis inicial se utiliza el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales, un método genérico y para la elaboración del plan, se utilizó el método CoPsoQ-istas²¹ 2 un método más específico.

3.2.1. Investigación Bibliográfica

Mediante esta investigación se recurre a fuentes tales como libros, artículos científicos, revistas científicas y documentos de libre acceso facilitados por el Ministerio de Trabajo, los cuales nos sirvieron como guía, base teórica, base legal y base metodológica para el correcto desarrollo del presente proyecto.

3.2.2. Investigación de Campo

A través de esta investigación se obtiene información directa, ya que, es necesario ir al Camal Municipal de Riobamba lugar donde se encuentran los operadores del proceso de faenamiento bovino siendo estos la población de estudio, garantizando así que la información sea real y los resultados sean confiables.

3.2.3. Investigación Descriptiva

En base al censo se logra describir si existe control para la toma de decisiones sobre su trabajo, las habilidades y capacidades de los operadores del proceso de faenamiento bovino a fin de identificar posibles riesgos psicosociales.

3.3. Enfoque de la investigación

3.3.1. Enfoque cualitativo

Al tratarse de riesgos psicosociales es necesario analizarlo desde un enfoque cualitativo en base a la percepción de los operadores de la línea de bovinos, a fin de transformar esa percepción a un enfoque cuantitativo mediante la escala de Likert.

3.3.2. Enfoque cuantitativo

Una vez obtenidas las respuestas de los operadores de la línea de bovinos en la escala de Likert, el enfoque se tornó a cuantitativo pudiendo establecer niveles de riesgo de las dimensiones que se establecen en el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnica

Para el presente trabajo se utilizó el censo como técnica de recolección de datos, ya que, la información se obtendrá de forma directa de la población de estudio, es decir de los 25 operadores del proceso de faenamiento bovino.

3.4.2. Instrumento

Con el fin de recolectar la información para el presente trabajo técnico se utilizó como instrumento de identificación al Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales elaborado por el Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador, este cuestionario cuenta con la fiabilidad y validez necesarios para dicho fin. Para efectos de comprobación y evaluación específica se utilizó la herramienta CoPsoQ-istas21 2 que cuenta con prestigio internacional.

3.5. Proceso de investigación

A continuación, se describen las actividades que son necesarias para dar cumplimiento a los objetivos establecidos anteriormente. Estas actividades se plasmarán de forma secuencial mediante un diagrama de flujo del proceso de investigación.

El proceso de investigación inicia con la recolección de información respecto a los riesgos psicosociales desde definiciones, pasando por el marco legal hasta llegar a la metodología de evaluación de los riesgos psicosociales que padecen los operadores del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba.

A continuación, se realiza una reunión con el personal administrativo para obtener el permiso y apoyo a fin de aplicar el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales y la herramienta CoPsoQ-istas21 2.

Más adelante se aplica el cuestionario a los operadores del proceso de faenamiento bovino con la finalidad de conocer la situación inicial de los operadores de la línea de faenamiento bovino, para posteriormente aplicar el método CoPsoQ-istas21 2.

Después de conocer que efectivamente los operadores presentan riesgos psicosociales, se aplica el método CoPsoQ-istas21 2.

Seguido se evalúa y analizan los niveles de situación desfavorable, intermedia y favorables para la salud de los operadores, estos nos interesan para poder finalmente diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, en el cual se plasmarán medidas preventivas para aquellos factores de riesgo que presenten igual o más del 50% de situación desfavorable para la salud de los operadores de la línea de faenamiento bovino.

3.5.1. Diagrama de flujo del proceso de investigación

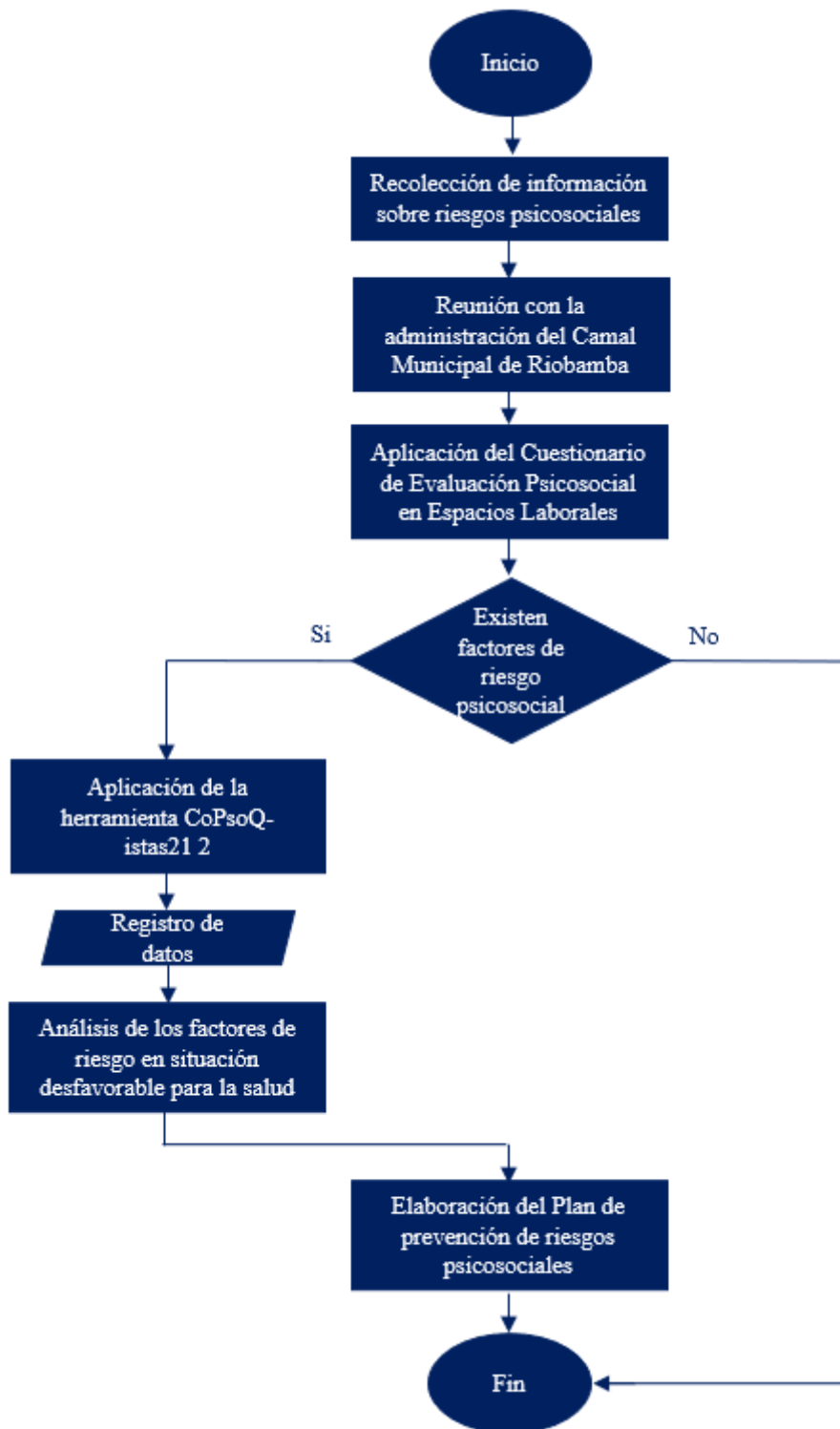


Figura 1-3: Diagrama de flujo del proceso de investigación

Realizado por: Christian Ochog, 2021.

3.6. Diagnóstico y análisis de la situación actual

3.6.1. Generalidades de la empresa

El Camal Municipal de Riobamba es un subproceso de la Dirección de Gestión de Servicio Municipales del GAD Riobamba la cual ofrece a la ciudadanía el servicio de faenamiento («Dirección de Gestión de Servicios Municipales - Municipio Riobamba» [sin fecha]).

Existen tres líneas de faenamiento, las cuales son:

- Línea de faenamiento bovino.
- Línea de faenamiento porcina.
 - Quemados y chamuscados
- Línea de faenamiento ovina.

3.6.1.1. Localización

El Camal Municipal de Riobamba se localiza en la provincia de Chimborazo, en la ciudad de Riobamba en las calles Av Leopoldo Freire y circunvalación.

Tabla 1-3: Detalles de localización

| | |
|---------------|-------------------------------------|
| Nombre | Camal Municipal de Riobamba |
| Dirección | Av Leopoldo Freire y circunvalación |
| Código postal | 060150 |
| Ciudad | Riobamba |
| Provincia | Chimborazo |
| Teléfono | <u>(03) 262-6332</u> |

Fuente: Camal Municipal de Riobamba, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

3.6.2. Estructura orgánica del camal municipal de Riobamba

El conocimiento de la estructura orgánica del Camal Municipal de Riobamba es de relevancia en el presente trabajo de titulación, ya que nos indica cuales son los niveles de la empresa y su organización, lo cual influye a la hora de resolver problemas.

También nos ayuda a visualizar el potencial de relación entre los elementos administrativos y operativas dentro de la empresa, con la finalidad de conocer el flujo de información y comunicación entre los mismos.

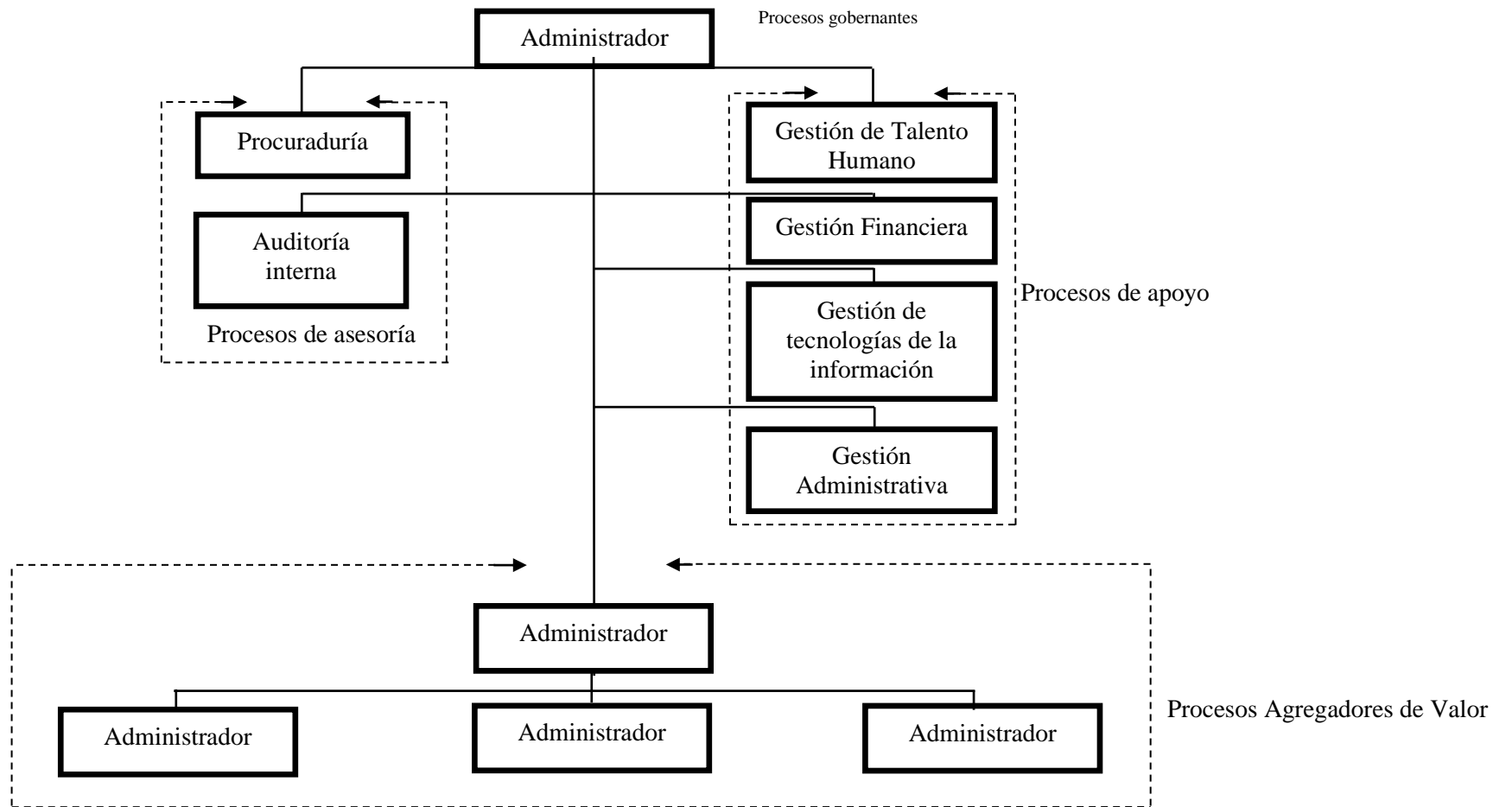


Gráfico 1-3: Organigrama por procesos de Camal Municipal GADMR

Realizado por: GADMR.

3.6.3. Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo que se detallan a continuación nos sirven para conocer el número de operarios que realizan sus actividades laborales en el área de faenamiento bovino, la descripción de los mismos es realizado con forme al flujo del proceso de faenamiento.

Tabla 2-3: Número de trabajadores según puestos de trabajo

| N.º | PUESTO |
|-----|---|
| 1 | Recepción (MVZ) |
| 2 | Corralero |
| 3 | Arreador |
| 4 | Aturdido |
| 5 | Izado |
| 6 | Exanguinado, degollado y corte de miembros delanteros |
| 7 | Corte de pata trasera y abertura de cuero |
| 8 | Entrega de cabezas y patas |
| 9 | Puesto de transferencia 1, corte de pata trasera faltante y abertura de cuero |
| 10 | Pre descuerado, parte trasera |
| 11 | Pre descuerado, parte frontal |
| 12 | Pre descuerado, zona de pecho |
| 13 | Descuerado |
| 14 | Descuerado |
| 15 | Corte de pecho y extracción de vísceras |
| 16 | Entrega de vísceras |
| 17 | Control de sanidad de vísceras |
| 18 | Lavado de vísceras y rumen |
| 19 | Lavado de vísceras y rumen |
| 20 | Lavado de vísceras y rumen |
| 21 | Lavado de vísceras y rumen |
| 22 | Lavado de vísceras y rumen |
| 23 | Corte de canales |
| 24 | Lavado de canales |
| 25 | Sobrestante |

Fuente: Camal Municipal de Riobamba, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

3.6.4. *Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales*

A fin de conocer los riesgos psicosociales a los cuales se exponen diariamente los operadores del proceso de faenamiento bovino se aplicó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales (Ver ANEXO C), el cual consta de 58 preguntas, los mismos que se encuentran divididos en 8 dimensiones. La última dimensión (otros puntos importantes) cuenta con 8 apartados adicionales que se consideran en el presente estudio (Ver ANEXO B).

3.6.5. *Población de estudio*

El proceso de faenamiento bovino cuenta con 25 operadores, estos se encuentran distribuidos en los diferentes puestos que demanda el faenamiento de bovinos, desde la recepción del bovino hasta el lavado de canales, pasando por todas las actividades propias del mencionado proceso.

3.6.6. *Análisis e interpretación de los resultados del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios laborales*

La antigüedad de los encuestados en la empresa es importante para entender si existe mayor vulnerabilidad a los riesgos psicosociales, por ende, a continuación, se presenta el porcentaje de antigüedad de los operadores del proceso de faenamiento bovino:

3.6.6.1. *Antigüedad de los operadores en la empresa*

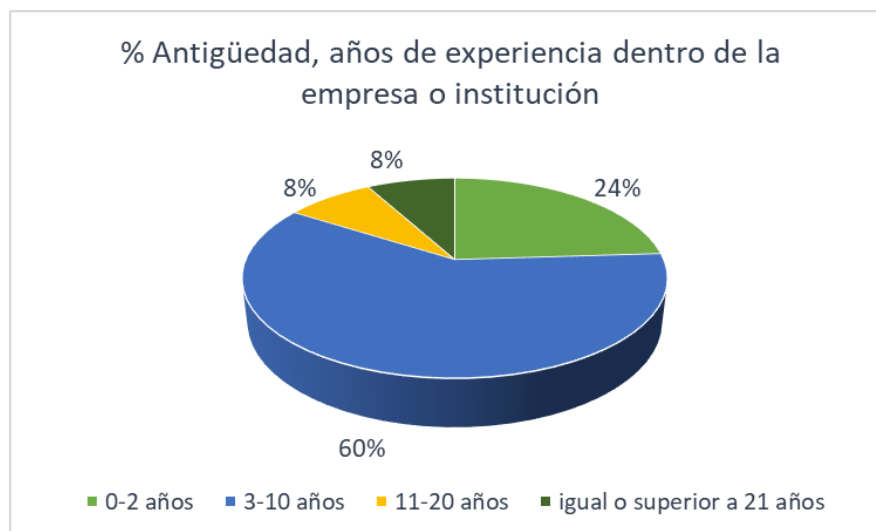


Gráfico 2-3: Porcentaje de los años de antigüedad de los operadores del proceso de faenamiento bovino

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a la antigüedad de los operadores, se puede apreciar en el diagrama circular que el 24% de los operadores tiene una antigüedad en la empresa de 0-2 años, un 60% con una antigüedad de 3-10 años en la empresa, un 8% de los operadores con una antigüedad de 11-20 años en la empresa y un 8% de los operadores con una antigüedad igual o superior a 21 años en la empresa, es decir, más de la mitad de los operadores que participaron en el cuestionario tienen una antigüedad en la empresa de entre 3 a 10 años.

3.6.7. Carga y ritmo de trabajo

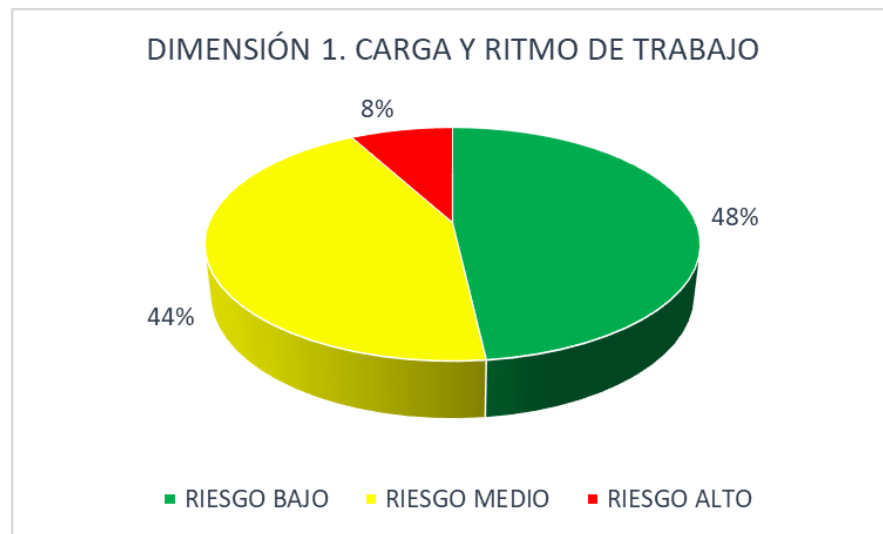


Gráfico 3-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la carga y ritmo de trabajo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a la carga y ritmo de trabajo, se puede apreciar en el diagrama de pastel que el 48% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 44% en un nivel de riesgo medio y un 8% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente bajo de riesgo referente a la carga y ritmo de trabajo.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino no se encuentran sometidos a exigencias mentales y/o físicas en sus puestos de trabajo, entendiendo que las actividades laborales las realizan dentro de las exigencias mentales y/o físicas aceptables para dichos operadores.

3.6.8. *Desarrollo de competencias*

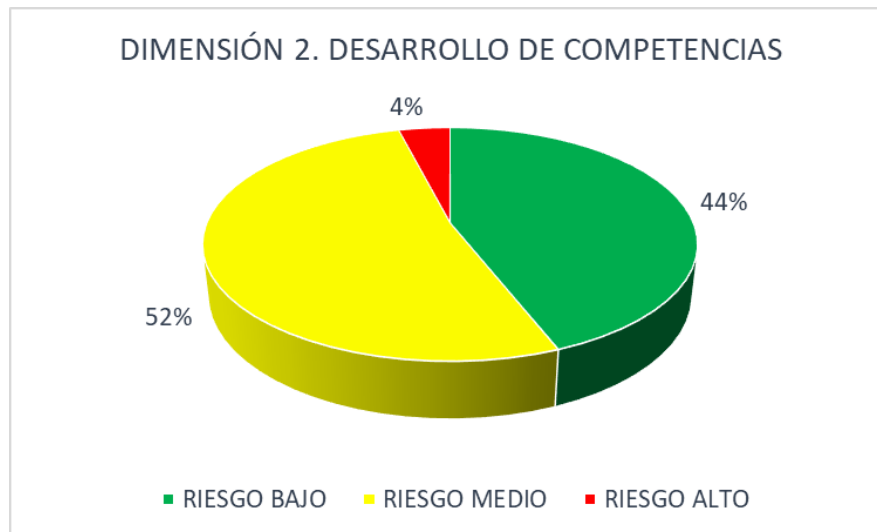


Gráfico 4-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al desarrollo de competencias

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente al desarrollo de competencias, se puede apreciar en el diagrama circular que el 44% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 52% en un nivel de riesgo medio y un 4% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente al desarrollo de competencias.

3.6.9. *Liderazgo*

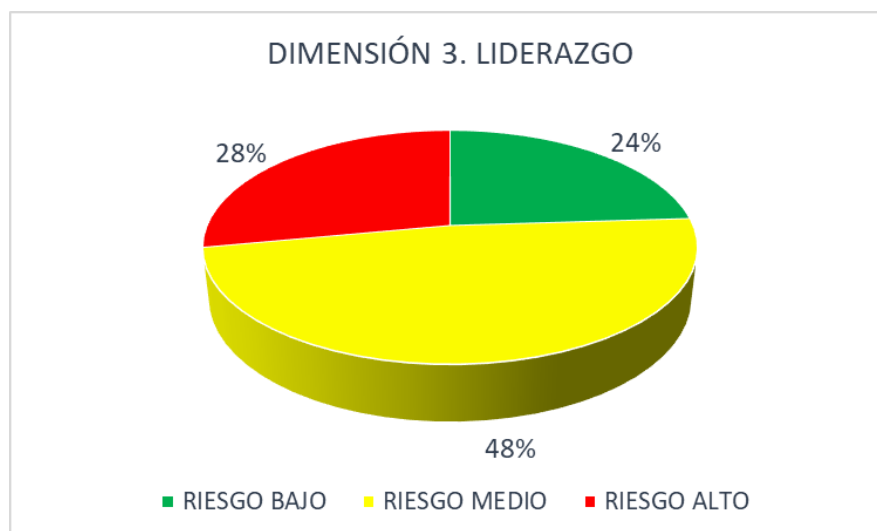


Gráfico 5-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al liderazgo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente al liderazgo, se puede apreciar en el diagrama circular que el 24% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 48% en un nivel de riesgo medio y un 28% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente al liderazgo.

3.6.10. Margen de acción y control

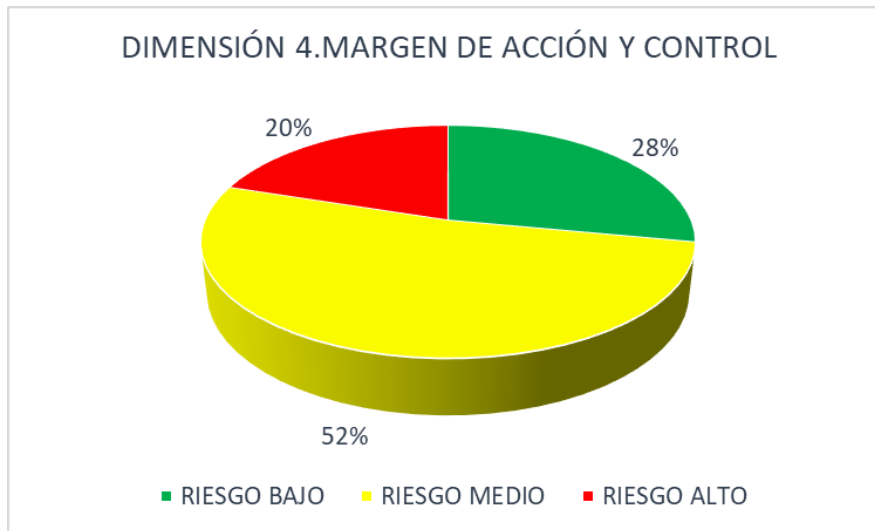


Gráfico 6-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al margen de acción y control

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente al margen de acción y control, se puede apreciar en el diagrama circular que el 28% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 52% en un nivel de riesgo medio y un 20% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente al margen de acción y control.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino tienen moderado nivel de decisión en sus puestos de trabajo, entendiendo esto como horario de trabajo, ritmo del mismo o técnicas.

3.6.11. Organización del trabajo

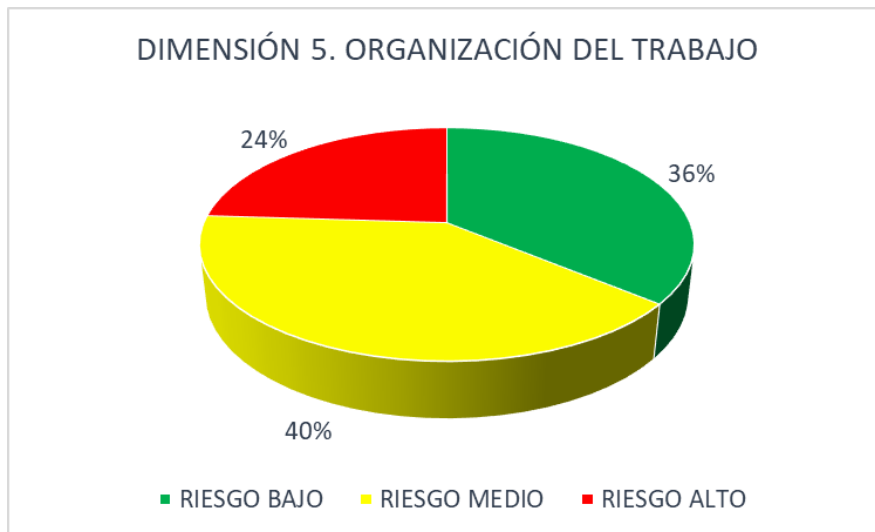


Gráfico 7-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la organización del trabajo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a la organización del trabajo, se puede apreciar en el diagrama circular que el 36% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 40% en un nivel de riesgo medio y un 24% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a la organización del trabajo.

3.6.12. Recuperación

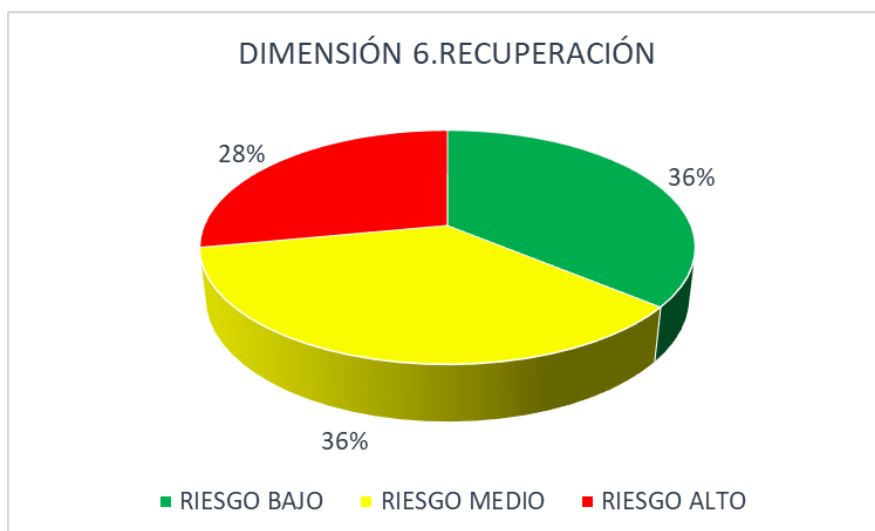


Gráfico 8-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a la recuperación

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a la recuperación, se puede apreciar en el diagrama circular que el 36% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 36% en un nivel de riesgo medio y un 28% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a la organización del trabajo.

3.6.13. Soporte y apoyo

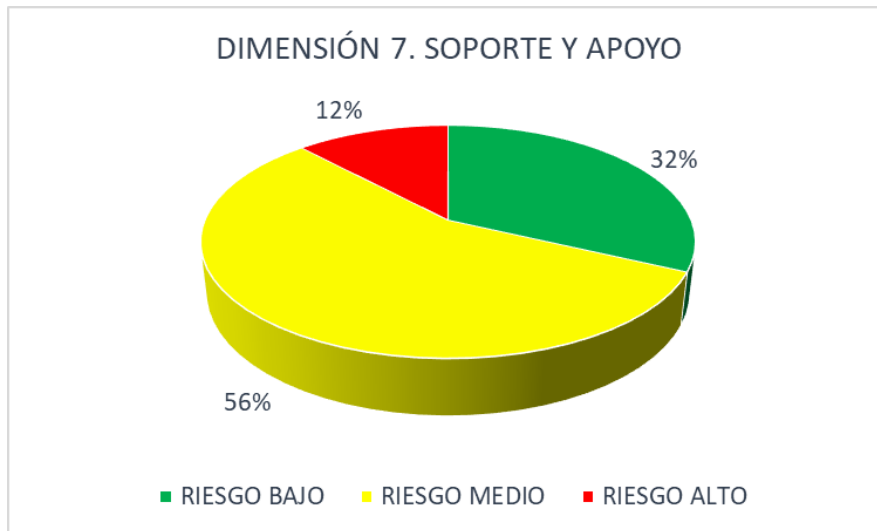


Gráfico 9-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al soporte y apoyo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente al soporte y apoyo, se puede apreciar en el diagrama circular que el 32% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 56% en un nivel de riesgo medio y un 12% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente al soporte y apoyo.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino cuentan con un nivel medio de apoyo por parte de terceros para sobrellevar problemas que se generan dentro de la institución o fuera de ella.

3.6.14. Otros puntos importantes

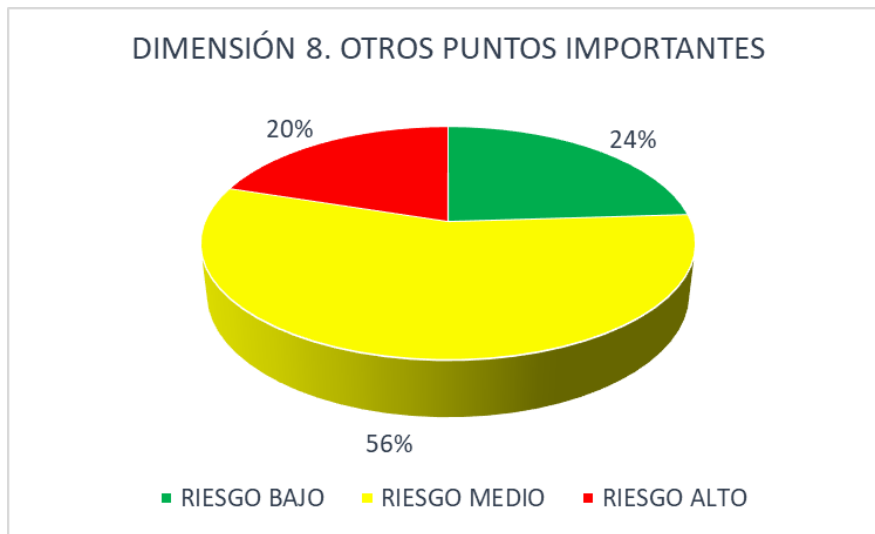


Gráfico 10-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes, se puede apreciar en el diagrama circular que el 24% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 56% en un nivel de riesgo medio y un 20% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a otros puntos importantes.

3.6.15. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio

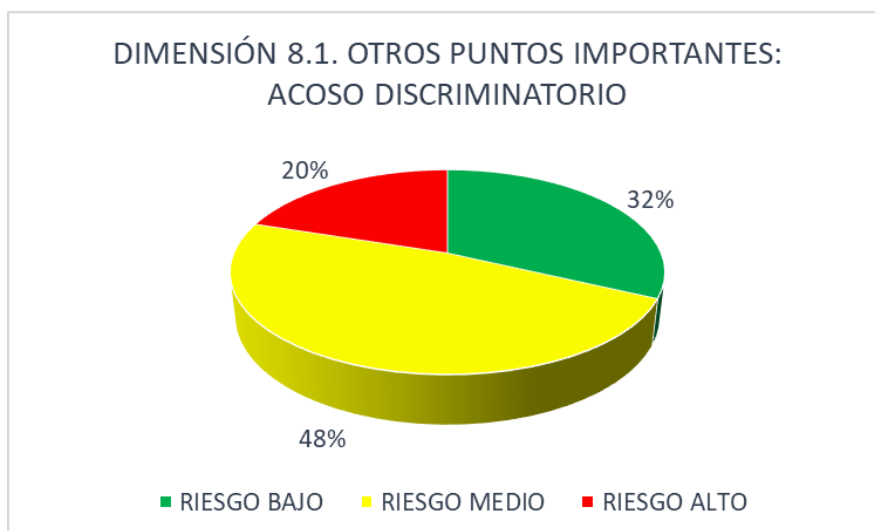


Gráfico 11-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso discriminatorio

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que el acoso discriminatorio, el 32% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 48% en un nivel de riesgo medio y un 20% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso discriminatorio.

3.6.16. Otros puntos importantes: acoso laboral

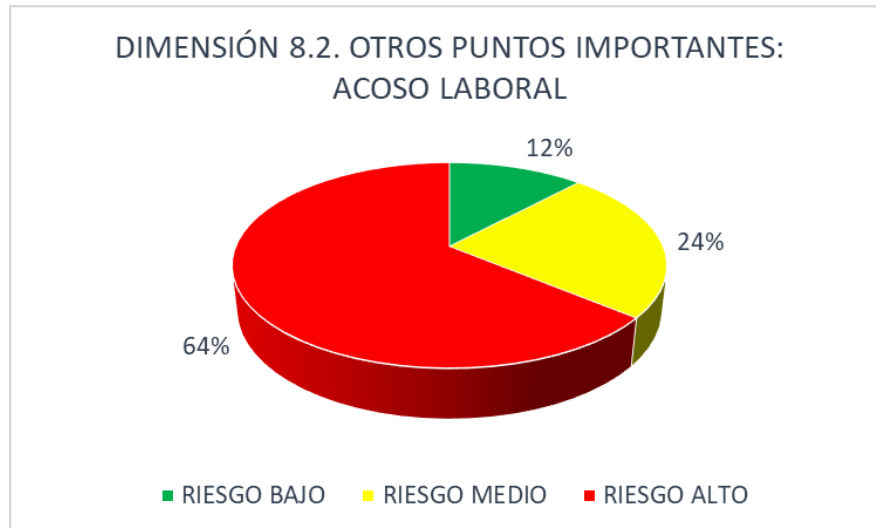


Gráfico 12-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso laboral

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que el acoso laboral, el 12% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 24% en un nivel de riesgo medio y un 64% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente alto de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso laboral.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino se encuentran con tratos psicológicos que generan efectos negativos hacia estos con el fin de desestabilizarlos.

3.6.17. Otros puntos importantes: acoso sexual

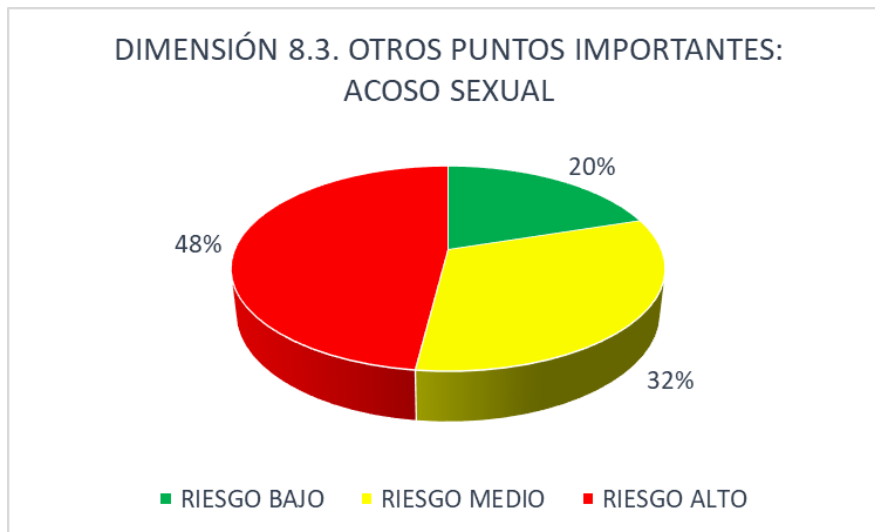


Gráfico 13-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso sexual

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que el acoso sexual, el 20% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 32% en un nivel de riesgo medio y un 48% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente alto de riesgo referente a otros puntos importantes: acoso sexual.

3.6.18. Otros puntos importantes: adicción al trabajo

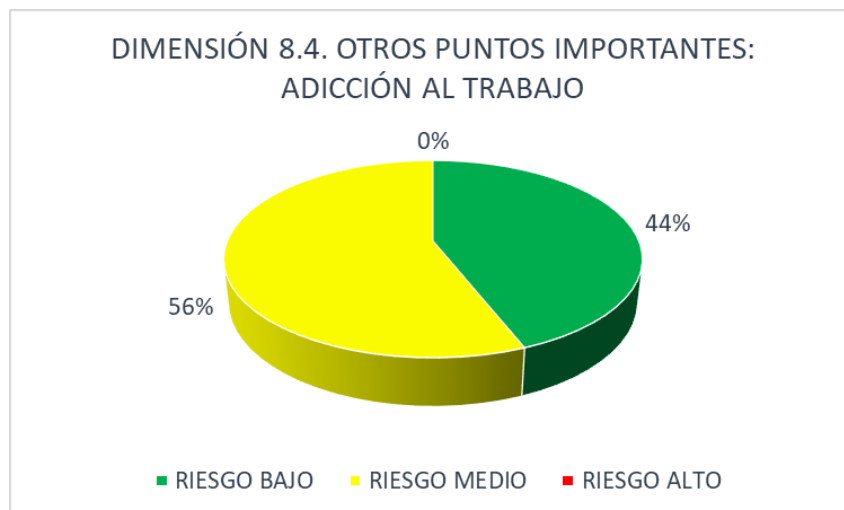


Gráfico 14-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: adicción al trabajo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que la adicción al trabajo, el 44% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 56% en un nivel de riesgo medio y 0% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente bajo de riesgo referente a otros puntos importantes: adicción al trabajo.

3.6.19. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo

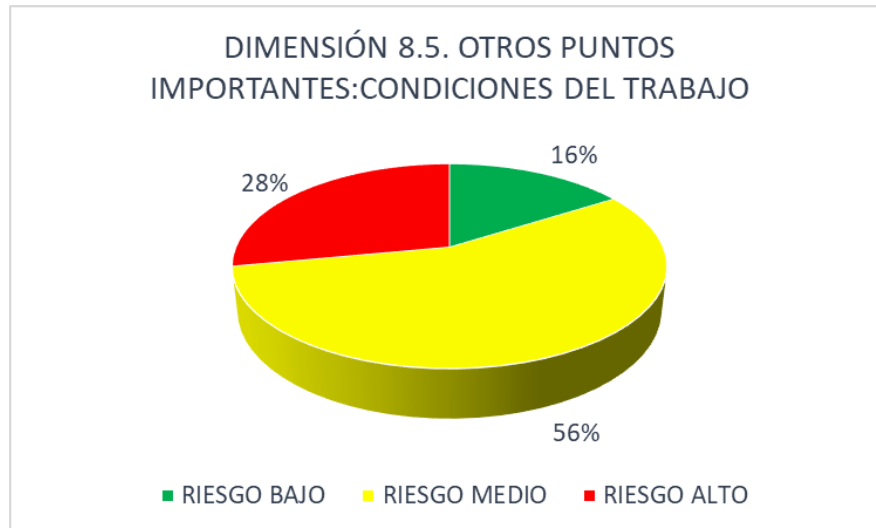


Gráfico 15-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: condiciones del trabajo

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que las condiciones del trabajo, el 16% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 56% en un nivel de riesgo medio y 28% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a otros puntos importantes: condiciones del trabajo.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino se encuentran sometidos en un nivel de riesgo medio a un conjunto de factores que ponen en riesgo su salud de los operadores en base a su percepción.

3.6.20. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)

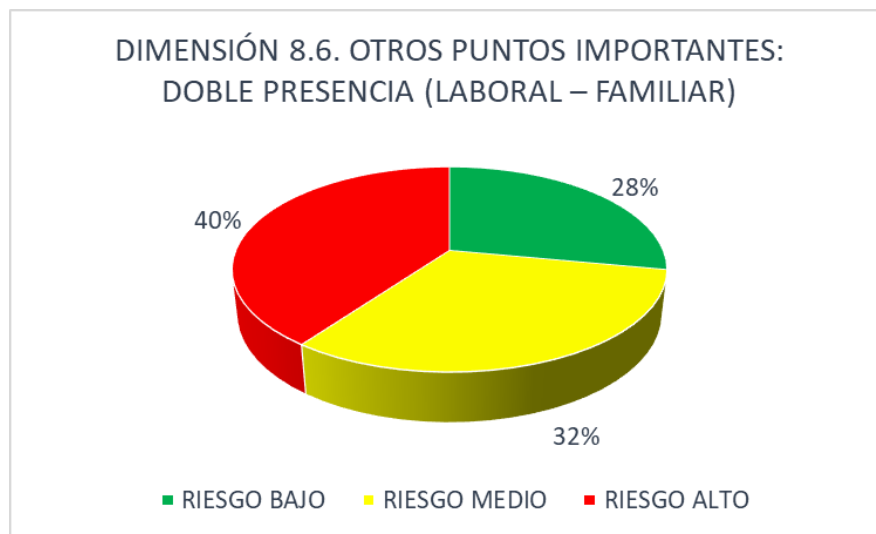


Gráfico 16-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que la doble presencia (laboral-familiar), el 28% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 32% en un nivel de riesgo medio y 40% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente alto de riesgo referente a otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar).

3.6.21. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional

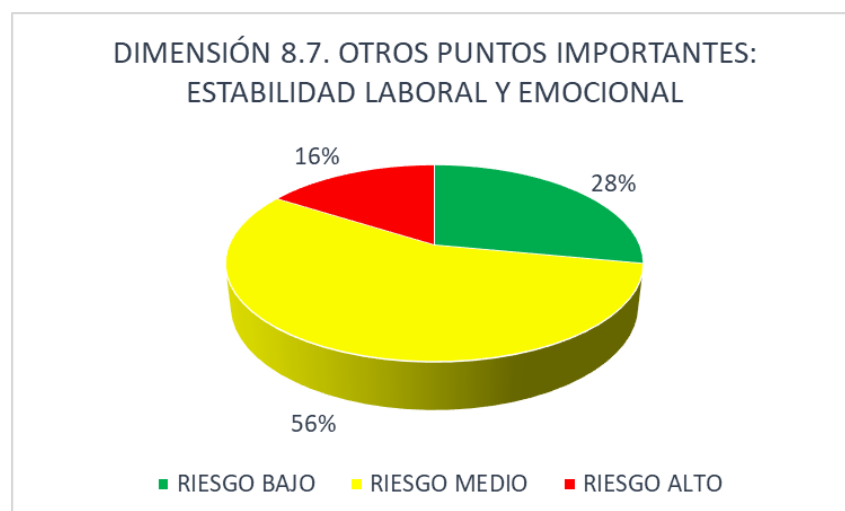


Gráfico 17-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que la estabilidad laboral y emocional, el 28% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 56% en un nivel de riesgo medio y 16% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente a otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional.

3.6.22. Otros puntos importantes: salud auto percibida

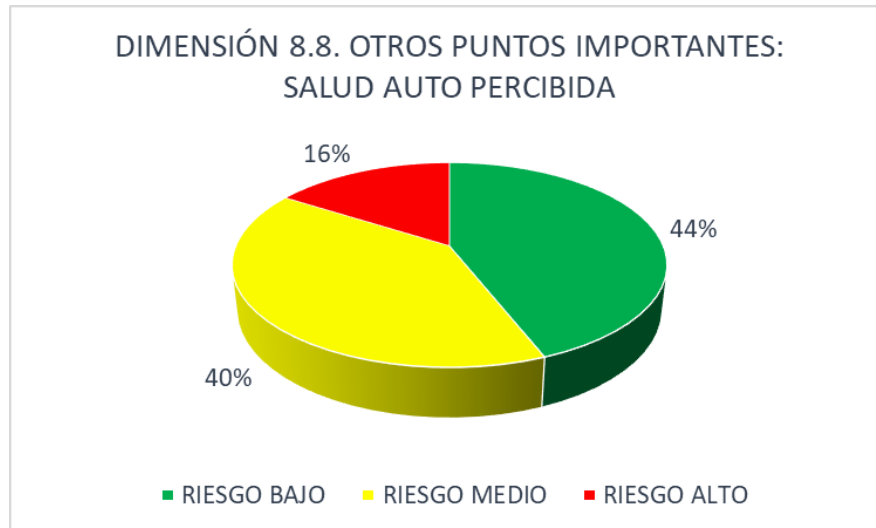


Gráfico 18-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente a otros puntos importantes: salud auto percibida

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a otros puntos importantes se puede apreciar en el diagrama circular que la salud auto percibida, el 44% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 40% en un nivel de riesgo medio y 16% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente bajo de riesgo referente a otros puntos importantes: salud auto percibida.

Lo que sugiere en primera instancia es que los operadores del proceso de faenamiento bovino tienen una percepción positiva tanto física como mental en relación a su actividad laboral.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los porcentajes de los diferentes factores de riesgo psicosocial evaluados en los operadores del proceso de faenamiento bovino.

Tabla 3-3: Resumen de los porcentajes de los niveles de riesgo

| DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO | RIESGO BAJO | RIESGO MEDIO | RIESGO ALTO |
|---|-------------|--------------|-------------|
| DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO | 48% | 44% | 8% |
| DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS | 44% | 52% | 4% |
| DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO | 24% | 48% | 28% |
| DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | 28% | 52% | 20% |
| DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 36% | 40% | 24% |
| DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN | 36% | 36% | 28% |
| DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO | 32% | 56% | 12% |
| DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES | 24% | 56% | 20% |
| DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO | 32% | 48% | 20% |
| DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL | 12% | 24% | 64% |
| DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL | 20% | 32% | 48% |
| DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO | 44% | 56% | 0% |
| DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO | 16% | 56% | 28% |
| DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR) | 28% | 32% | 40% |
| DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL | 28% | 56% | 16% |
| DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA | 44% | 40% | 16% |

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021

3.6.23. Resultado global

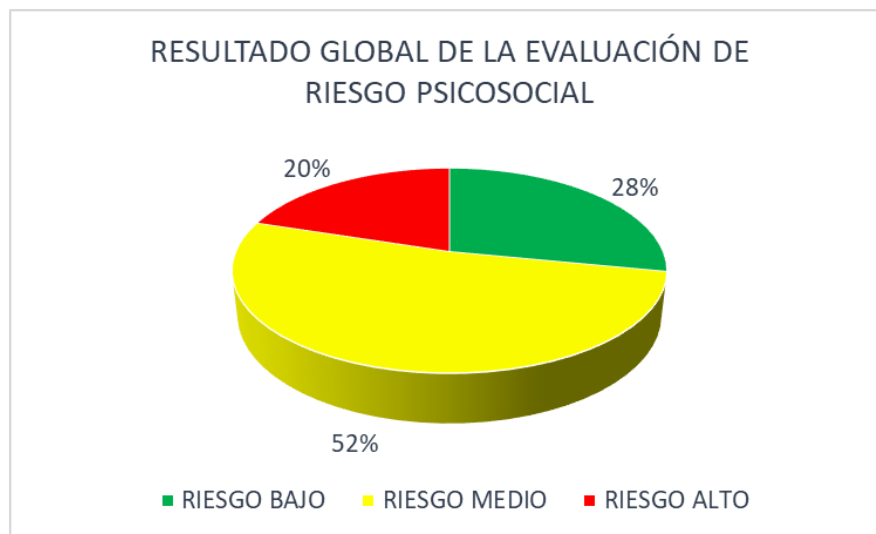


Gráfico 19-3: Porcentaje de nivel de riesgo referente al resultado global de la evaluación psicosocial

Realizado por: Christian Ochog 2021

Análisis

Referente a los resultados globales de la evaluación de riesgo psicosocial, los cuales se obtuvieron tras ingresar los datos en la herramienta de tabulación dispuesto por el Ministerio de Trabajo. Tal como se ve en el diagrama circular, el 28% de los encuestados se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 52% en un nivel de riesgo medio y 20% con un nivel de riesgo alto, es decir, más de la mitad de los operadores se encuentran con un nivel considerablemente medio de riesgo referente al riesgo psicosocial en el Camal Municipal de Riobamba.

3.7. Análisis de los resultados

A nivel general los operadores del proceso de faenamiento bovino se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial medio con un 52%, lo cual nos indica que efectivamente los operadores de la línea de faenamiento bovino presentan factores de riesgo psicosociales que son perjudiciales para su salud.

Los factores de riesgo con potencial moderado para causar daño a la salud son: Desarrollo de competencias, Margen de acción y control, Soporte y apoyo, Adicción al trabajo, Condiciones del trabajo y Estabilidad laboral y emocional.

A fin de conocer a profundidad y elaborar un plan de prevención de riesgos psicosociales en la medida y acorde a la realidad de los operadores se aplicará la herramienta CoPsoQ-istas21 2, cuyo análisis de los resultados se mostrarán en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tras aplicar el Cuestionario CoPsoQ-istas21 2 (Ver ANEXO F), el cual es personalizado y acorde a la realidad del Camal Municipal de Riobamba y más aún ajustado al contexto de los 25 operadores de la línea de faenamiento bovino, se obtuvieron factores de riesgo desfavorables en color rojo, factores de incidencia a la salud de nivel intermedio con color amarillo y factores psicosociales favorables con color verde tal como se puede observar en la figura 1-4.

| | Dimensión | Más Desfavorable | Situación Intermedia | Más favorable | |
|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|---------------|----|
| MÁS PROBLEMÁTICAS | Ritmo de trabajo | 100 | 0 | 0 | |
| | Conflicto de rol | 68 | 20 | 12 | |
| | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 64 | 32 | 4 | |
| | Apoyo social de compañeros | 52 | 12 | 36 | |
| | Inseguridad sobre el empleo | 52 | 28 | 20 | |
| | Doble presencia | 48 | 36 | 16 | |
| | Apoyo social de superiores | 48 | 16 | 36 | |
| | Exigencias emocionales | 36 | 32 | 32 | |
| | Exigencias de esconder emociones | 36 | 48 | 16 | |
| | Influencia | 36 | 16 | 48 | |
| | Claridad de rol | 36 | 20 | 44 | |
| | Calidad de liderazgo | 36 | 36 | 28 | |
| | Exigencias cuantitativas | 32 | 40 | 28 | |
| | Previsibilidad | 32 | 36 | 32 | |
| | Sentimiento de grupo | 20 | 28 | 52 | |
| | Justicia | 20 | 20 | 60 | |
| | Sentido del trabajo | 4.2 | 8.3 | 87.5 | |
| | MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES | Posibilidades de desarrollo | 0 | 20 | 80 |
| | | Reconocimiento | 0 | 12 | 88 |
| | Confianza vertical | 0 | 8 | 92 | |

Figura 1-4: Exposiciones presentes en el Camal Municipal de Riobamba ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

En base a los resultados obtenidos en el informe preliminar (Ver ANEXO G), se establecerán medidas preventivas para los factores en situación desfavorable para salud de los operadores de la línea de faenamiento bovino resumiéndose estos en la tabla 1-4.

Tabla 1-4: Factores psicosociales en situación desfavorable para la salud de los operadores de la línea de faenamiento bovino

| Dimensión | Más desfavorable (%) |
|--|----------------------|
| Ritmo de trabajo | 100 |
| Conflicto de rol | 68 |
| Inseguridad sobre las condiciones de trabajo | 64 |
| Apoyo social de compañeros | 52 |
| Inseguridad sobre el empleo | 52 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.1.1. Ritmo de trabajo

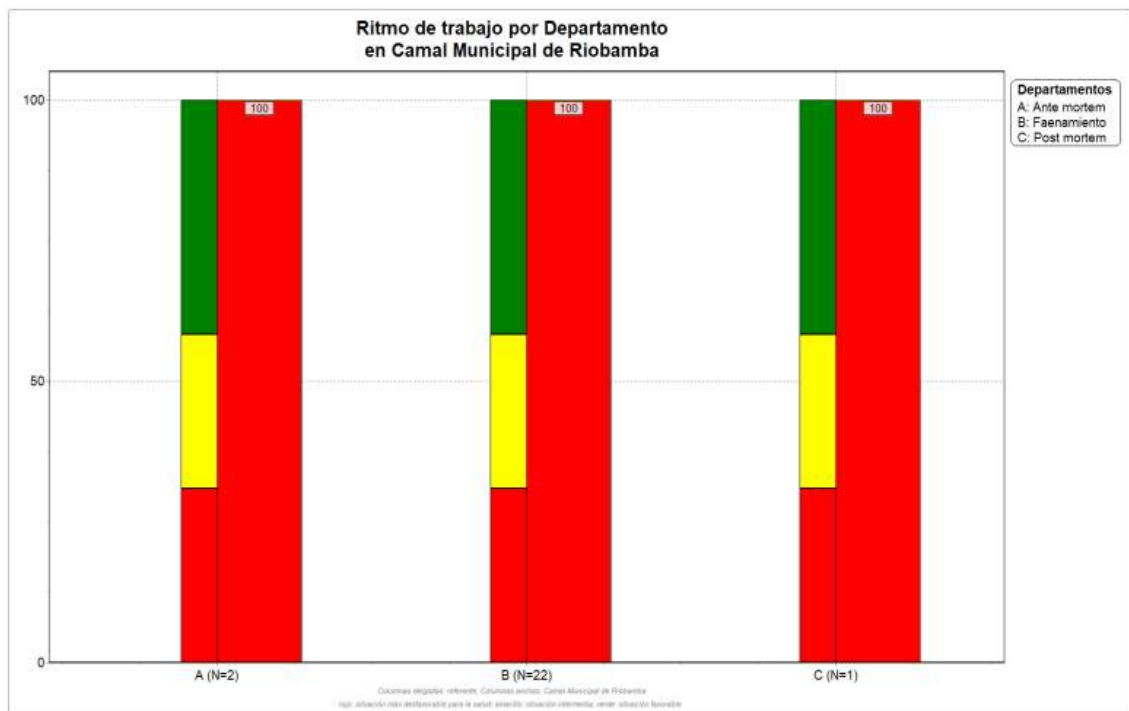


Gráfico 1-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Ritmo de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Para realizar el análisis en los gráficos de aquí en adelante es importante tener en cuenta que las barras a tomar en cuenta en el gráfico son las que se encuentran en la derecha (más gruesa) ya que la barra en la izquierda (más delgada) nos indica la situación que puede tomar en base a su coloración, ya sea este verde para una situación favorable, amarillo para una situación intermedia y rojo para una situación desfavorable.

Análisis: En la sección Ante mortem el 100% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la

salud, en la sección de faenamiento el 100% se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente al Ritmo de trabajo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino si se encuentran sometidos a exigencias metales y físicas en sus puestos de trabajo, desde el ante mortem pasando por la sección de faenamiento y finalizando en la sección post mortem.

4.1.2. Conflicto de rol

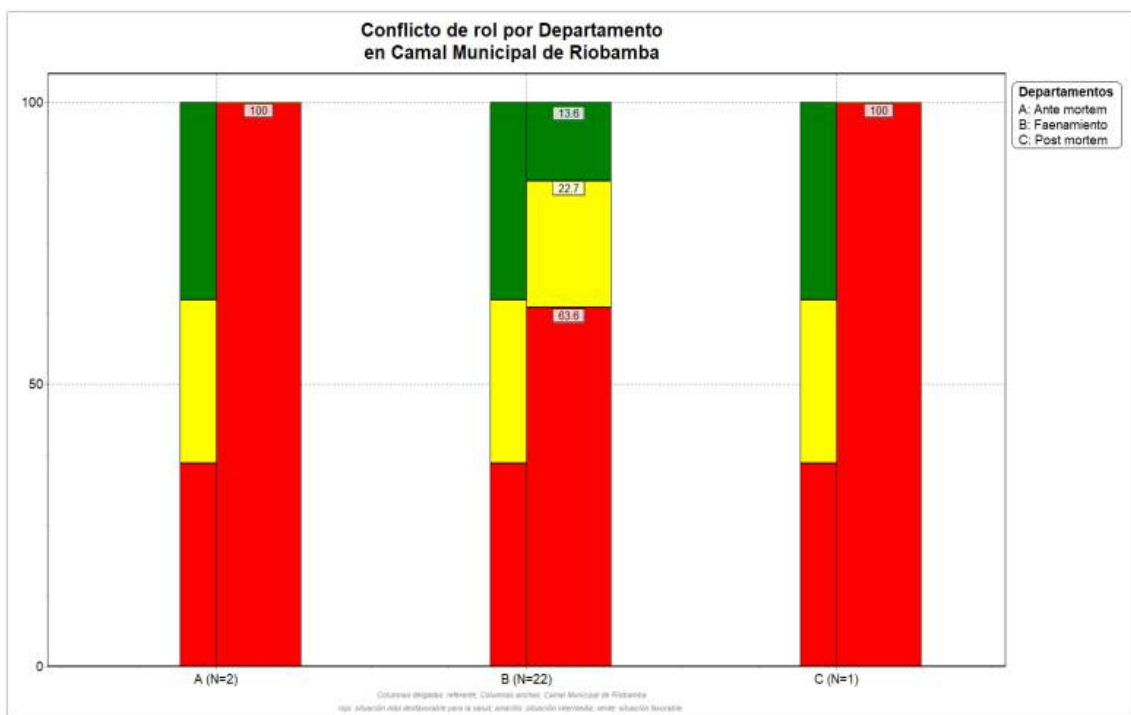


Gráfico 2-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Conflicto de rol

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 100% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 63.6% se encuentra en una situación desfavorable, el 22.7% en una situación intermedia y el 13.6% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente al Conflicto de rol.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tiene conflicto de rol en las secciones ante y post mortem disminuyendo moderadamente en la sección de faenamiento.

4.1.3. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

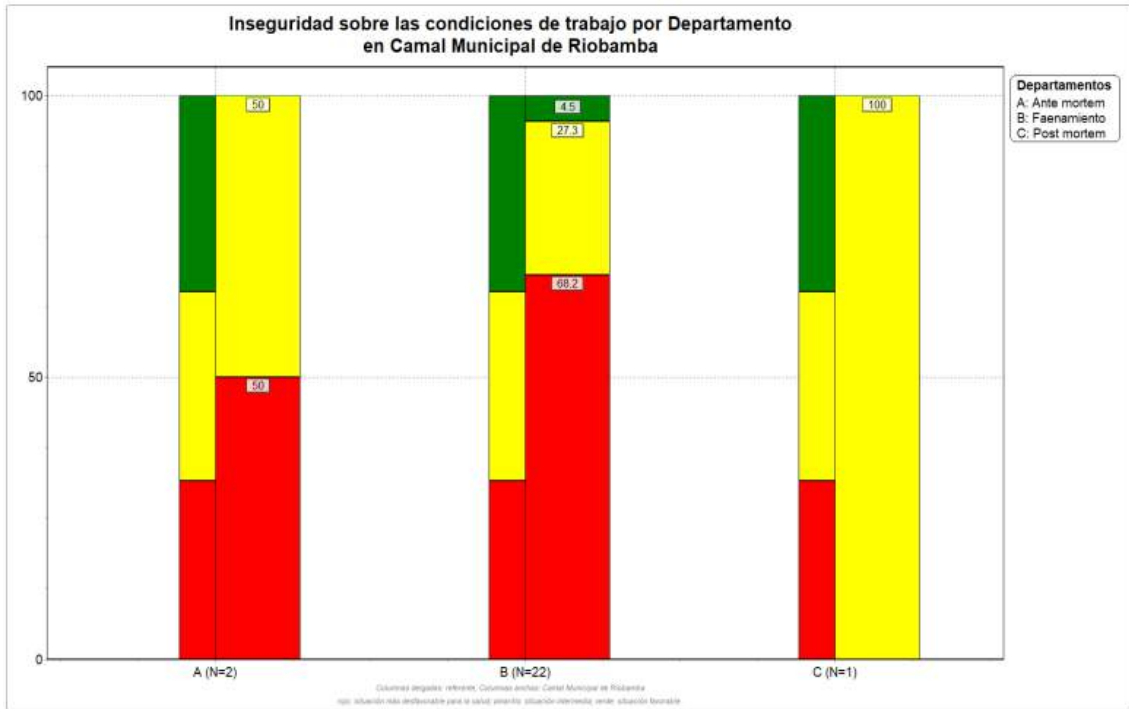


Gráfico 3-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 68.2% se encuentra en una situación desfavorable, el 27.3% en una situación intermedia y el 4.5% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 100% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tiene la percepción de inseguridad con respecto a las condiciones de trabajo en las secciones ante mortem y faenamiento, mientras que en la sección post mortem no tiene sensación de inseguridad con respecto a las condiciones del trabajo.

4.1.4. Apoyo social de compañeros

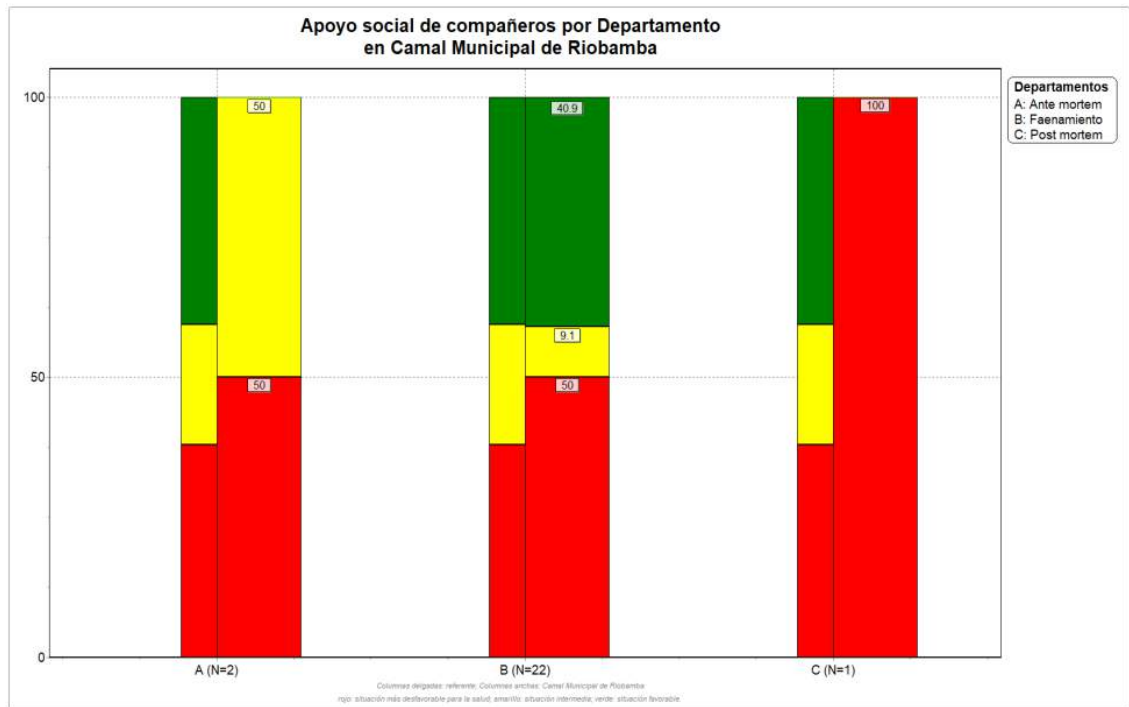


Gráfico 4-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Apoyo social de compañeros

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 50% se encuentra en una situación desfavorable, el 9.1% en una situación intermedia y el 40.9% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente al Apoyo social de compañeros.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino carecen de apoyo social entre compañeros en la sección post mortem a diferencia de la sección ante mortem y faenamiento que se disminuye hasta el 50% de sensación de falta de apoyo social entre compañeros.

4.1.5. Inseguridad sobre el empleo

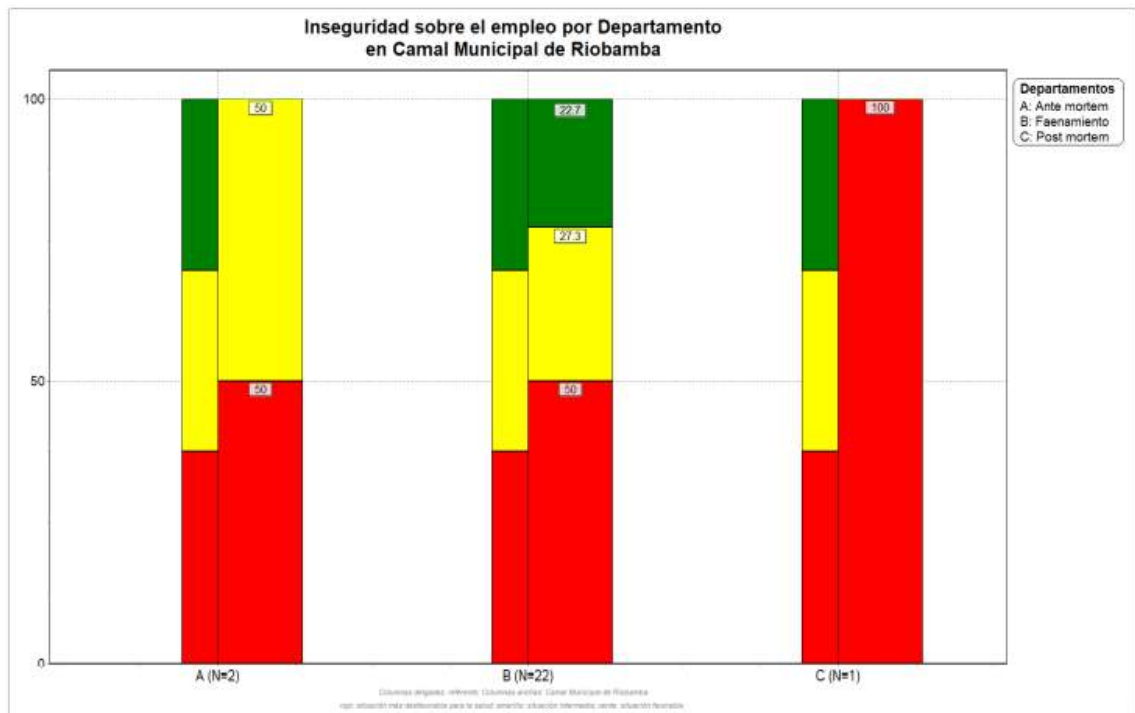


Gráfico 5-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Inseguridad sobre el empleo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 50% se encuentra en una situación desfavorable, el 27.3% en una situación intermedia y el 22.7% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tiene inseguridad sobre el empleo en la sección post mortem a diferencia de la sección ante mortem y faenamiento que se disminuye hasta el 50% de sensación de inseguridad sobre el empleo.

Tras este análisis podemos enfocar nuestros esfuerzos en la sección post mortem ya que es el que mayor sensación de inseguridad en el empleo presenta.

4.1.6. Doble presencia

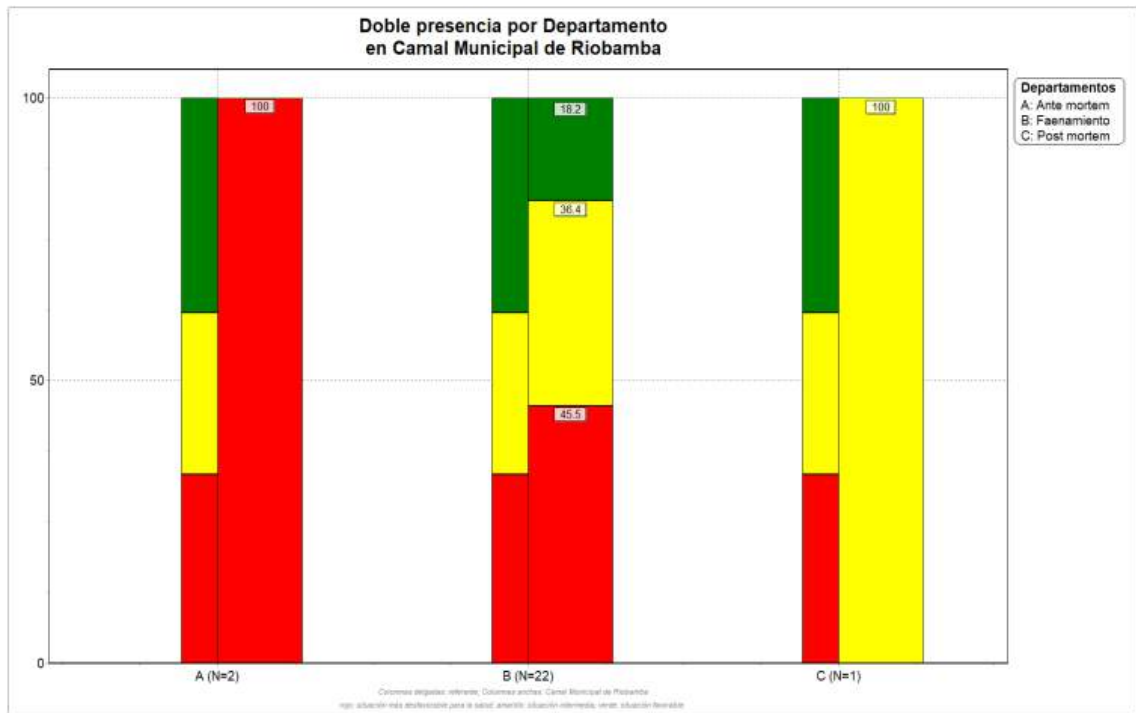


Gráfico 6-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Doble presencia

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 100% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 45.5% se encuentra en una situación desfavorable, el 36.4% en una situación intermedia y el 18.2% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 100% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino presentan exigencias tanto de la vida laboral como de la familiar sobre todo en la sección ante mortem, moderándose en las secciones de faenamiento y post mortem.

Una vez identificada la sección que presenta esta situación desfavorable podremos enfocar nuestros esfuerzos en mitigar la doble presencia dicha sección.

4.1.7. Exigencias emocionales

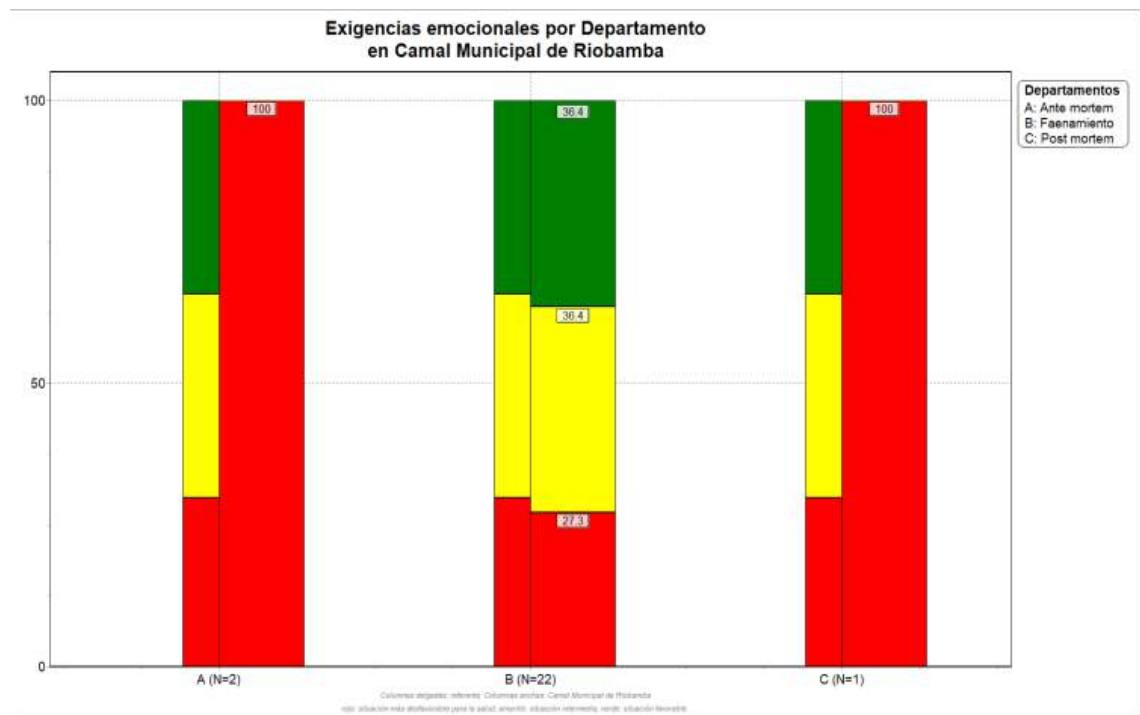


Gráfico 7-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias emocionales

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 100% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 27.3% se encuentra en una situación desfavorable, el 36.4% en una situación intermedia y el 36.4% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino presentan altos niveles de exigencias emocionales en las secciones ante mortem y post mortem, moderándose en la sección de faenamiento.

Una vez identificadas las secciones que presentan esta situación desfavorable podremos enfocar nuestros esfuerzos en minimizar los niveles de exigencias emocionales.

4.1.8. Exigencias de esconder emociones

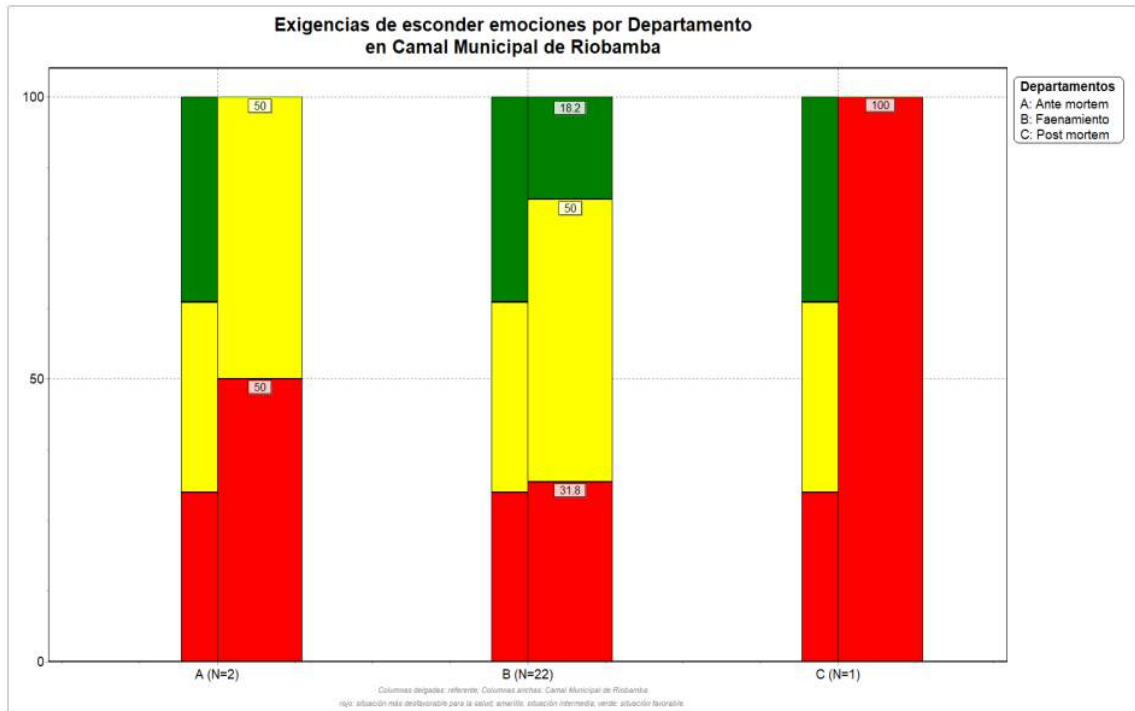


Gráfico 8-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias de esconder emociones

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 31.8% se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 18.2% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 100% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino presentan exigencias de esconder las emociones de la sección post mortem y moderándose a la mitad en la sección ante mortem siendo menos notable en la sección de faenamiento.

Tras conocer la sección que se encuentra con mayor exigencia de esconder las emociones se podrán destinar mayores esfuerzos en minimizar los niveles de dicho factor desfavorable.

4.1.9. *Influencia*

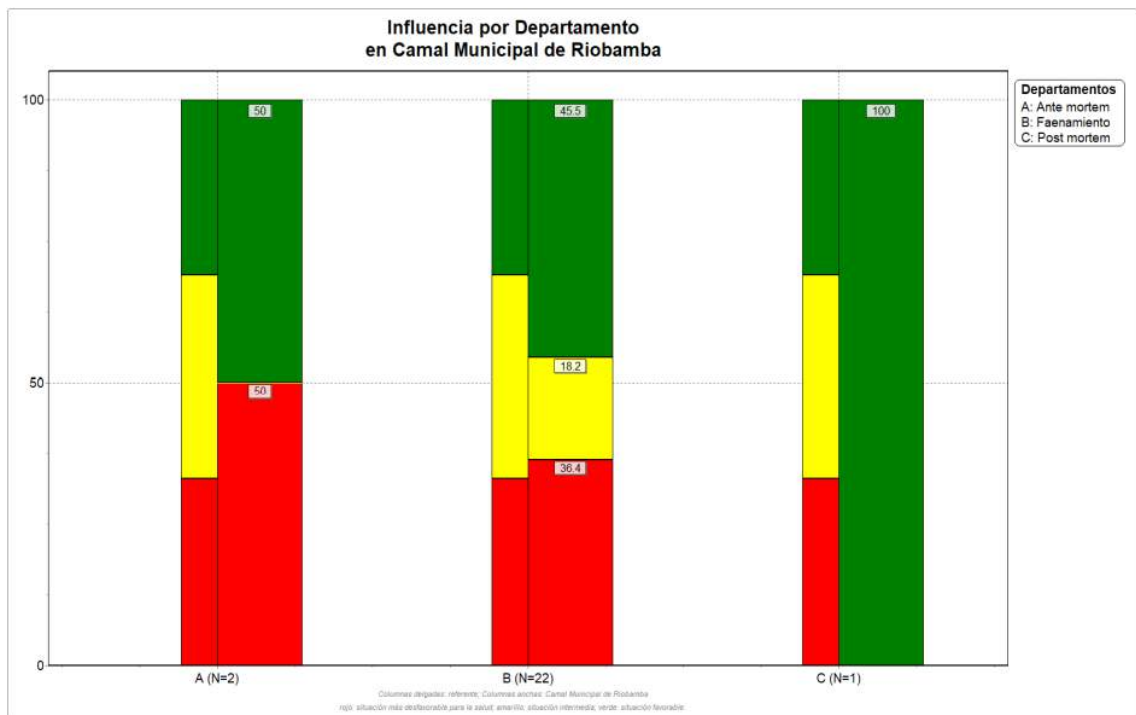


Gráfico 9-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Influenza

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 50% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 36.4% se encuentra en una situación desfavorable, el 18.2% en una situación intermedia y el 45.5% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tiene buenos niveles de decisión en cuando al modo de realizar sus tareas sobre todo en la sección post mortem y un poco menos en la sección ante mortem y faenamiento

Tras el análisis se podrá enfocar los esfuerzos en cuanto a este factor en las secciones ante mortem y faenamiento.

4.1.10. Claridad de rol

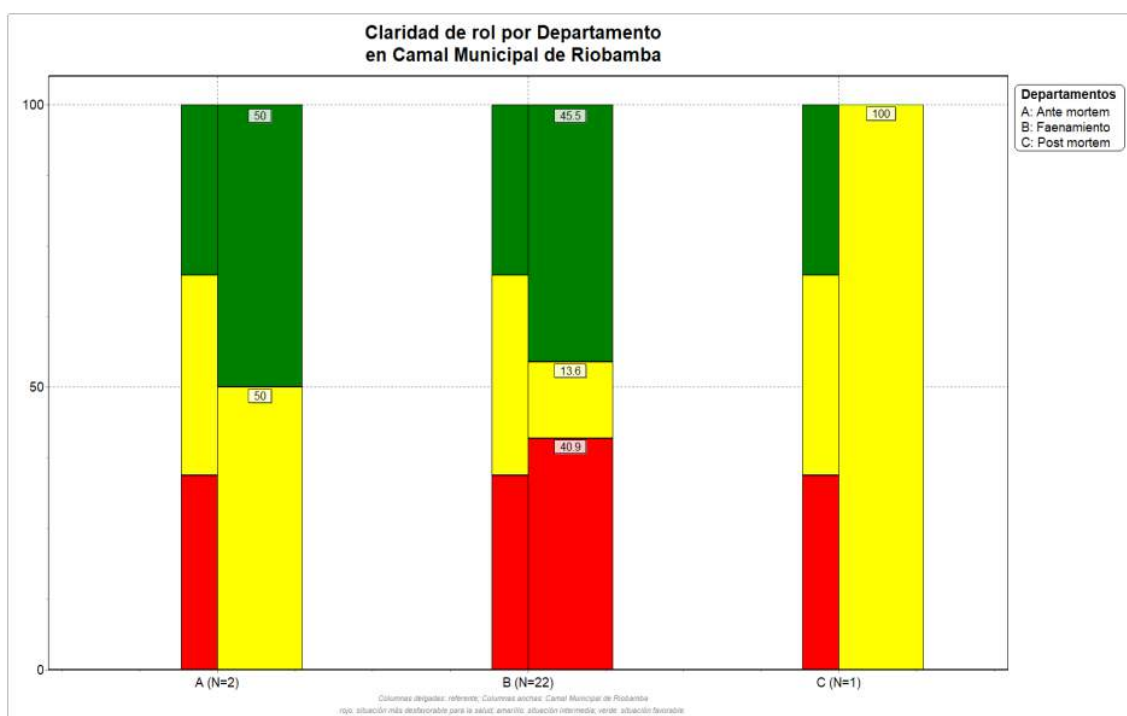


Gráfico 10-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Claridad de rol

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 50% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 40.9% se encuentra en una situación desfavorable, el 13.6% en una situación intermedia y el 45.5% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 100% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tienden a tener claridad del rol, es decir conocen las tareas que deben realizar y el margen de decisión con el que cuentan referente a su puesto de trabajo, en la sección de faenamiento existe un 40.9% de falta de claridad de rol.

Se deberán tomar acciones que ayuden a esclarecer las tareas que deber realizar cada uno sobre todo en la sección de faenamiento.

4.1.11. Exigencias cuantitativas

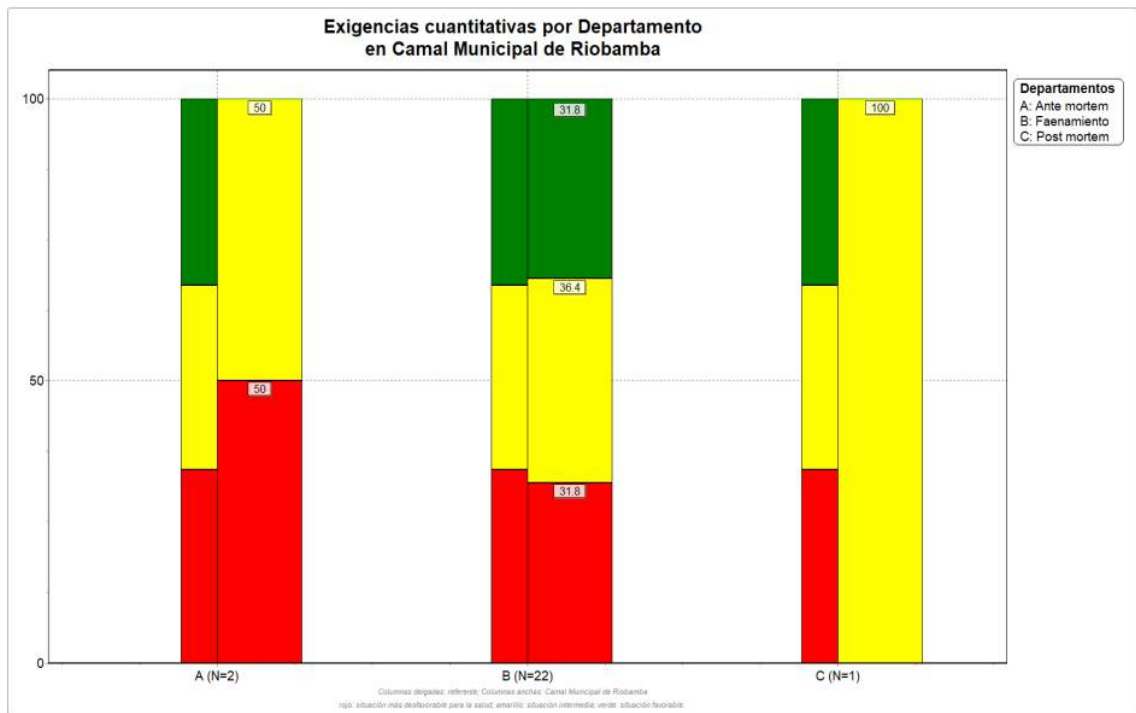


Gráfico 11-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Exigencias cuantitativas

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 31.8% se encuentra en una situación desfavorable, el 36.4% en una situación intermedia y el 31.8% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 100% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino existen exigencias que superan las capacidades de los operadores, sobre todo en la sección de ante mortem, también existen exigencias cuantitativas con menos intensidad en la sección de faenamiento.

4.1.12. Previsibilidad

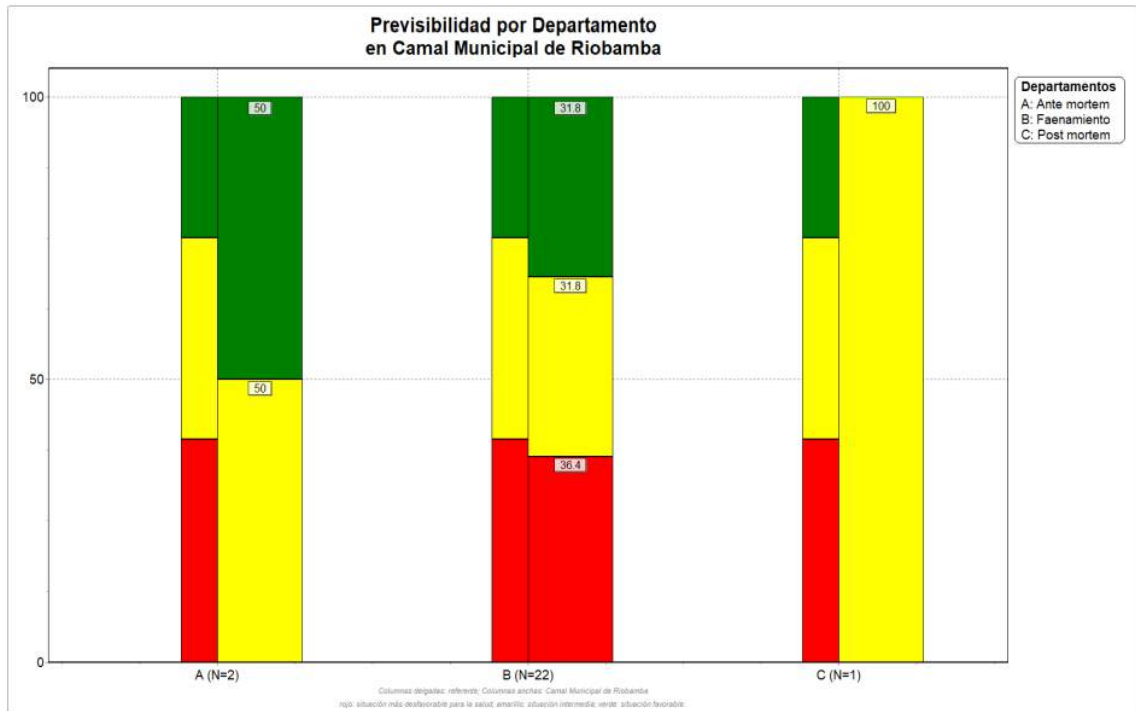


Gráfico 12-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Previsibilidad

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 50% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 36.4% se encuentra en una situación desfavorable, el 31.8% en una situación intermedia y el 31.8% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 100% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino en la sección de faenamiento tienen un 36.4% de falta de previsibilidad, es decir no obtienen la información necesaria y a tiempo para realizar correctamente su trabajo.

Esto podría ocasionar estrés en los operadores de dicha sección causando falta de productividad y reduciendo la calidad de los productos cárnicos.

4.1.13. Sentimiento de grupo

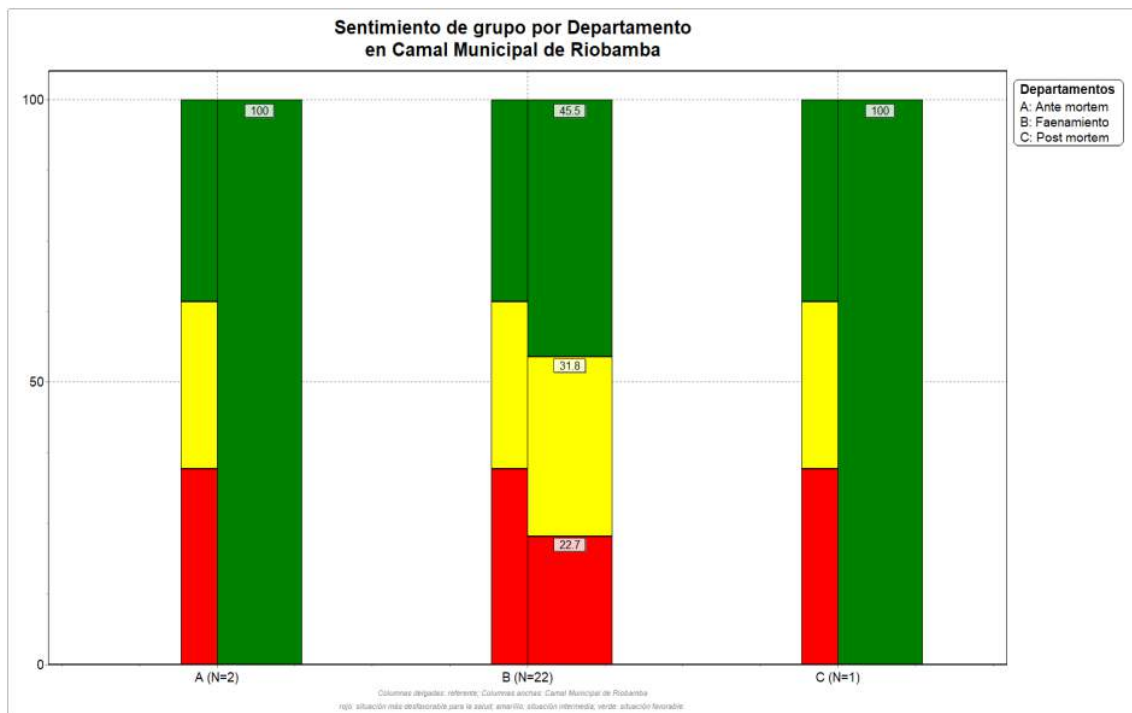


Gráfico 13-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Sentimiento de grupo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 22.7% se encuentra en una situación desfavorable, el 31.8% en una situación intermedia y el 45.5% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino si tiene la sensación de pertenecer a un grupo, en la sección de faenamiento existe un 22.7% que tiene la percepción de no pertenecer a ningún grupo.

Al tener un 22.7% de operadores en la sección de faenamiento que tengan la sensación de no pertenecer a un grupo puede ocasionar falta de cooperación entre los compañeros.

4.1.14. Justicia

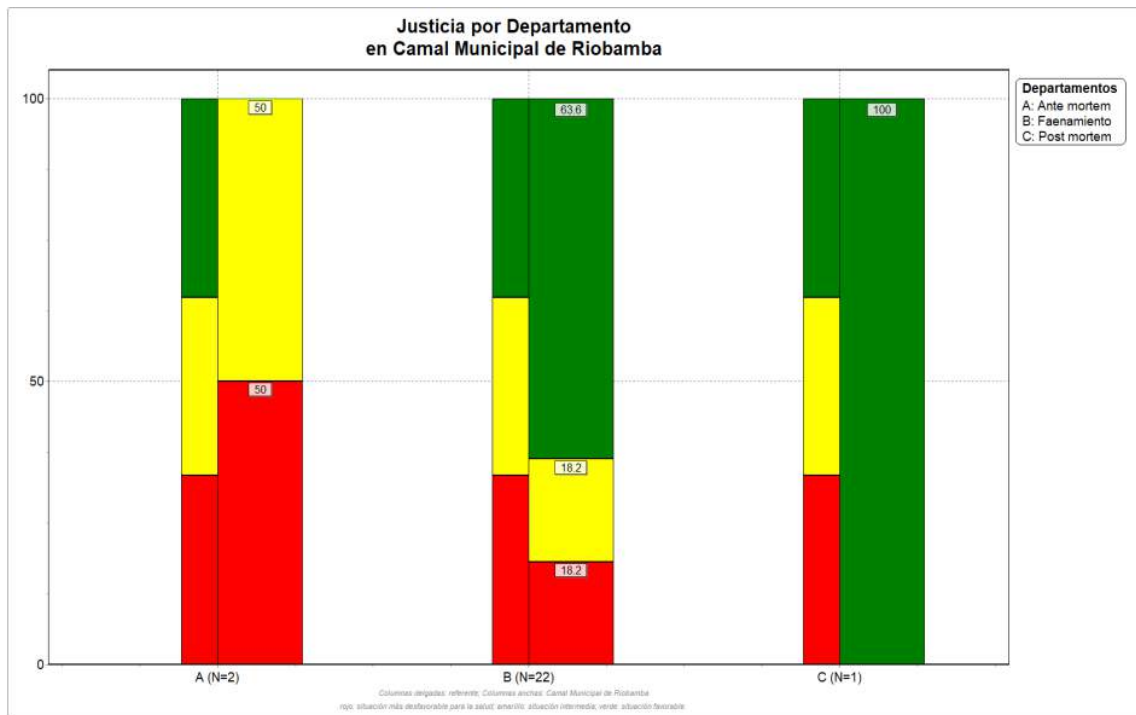


Gráfico 14-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Justicia

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 50% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 50% en una situación intermedia y el 0% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 18.2% se encuentra en una situación desfavorable, el 18.2% en una situación intermedia y el 63.6% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Inseguridad sobre el empleo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino en la sección ante mortem tiene la sensación de falta de justicia en un 50%, así mismo en la sección de faenamiento un 18.2% dice que no existe igual trato hacia ellos por parte de la administración.

Esta percepción por parte de los operadores puede traer conflictos entre los compañeros y dañar el ambiente laboral.

4.1.15. Sentido del trabajo

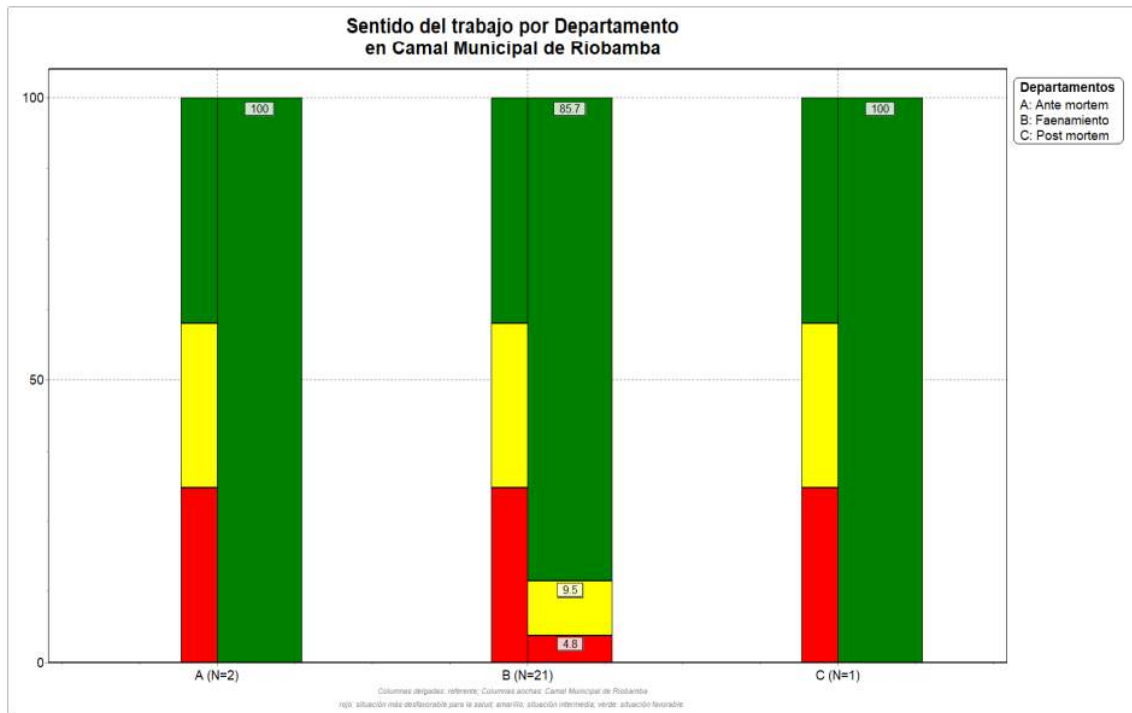


Gráfico 15-4: Porcentaje de exposición de Sentido del trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 4.8% se encuentra en una situación desfavorable, el 9.5% en una situación intermedia y el 85.7% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente al Sentido del trabajo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino afirman que las actividades que realizan si agregan valor al servicio de faenamiento, es decir tiene sentido realizar dichas actividades.

4.1.16. Posibilidades de desarrollo

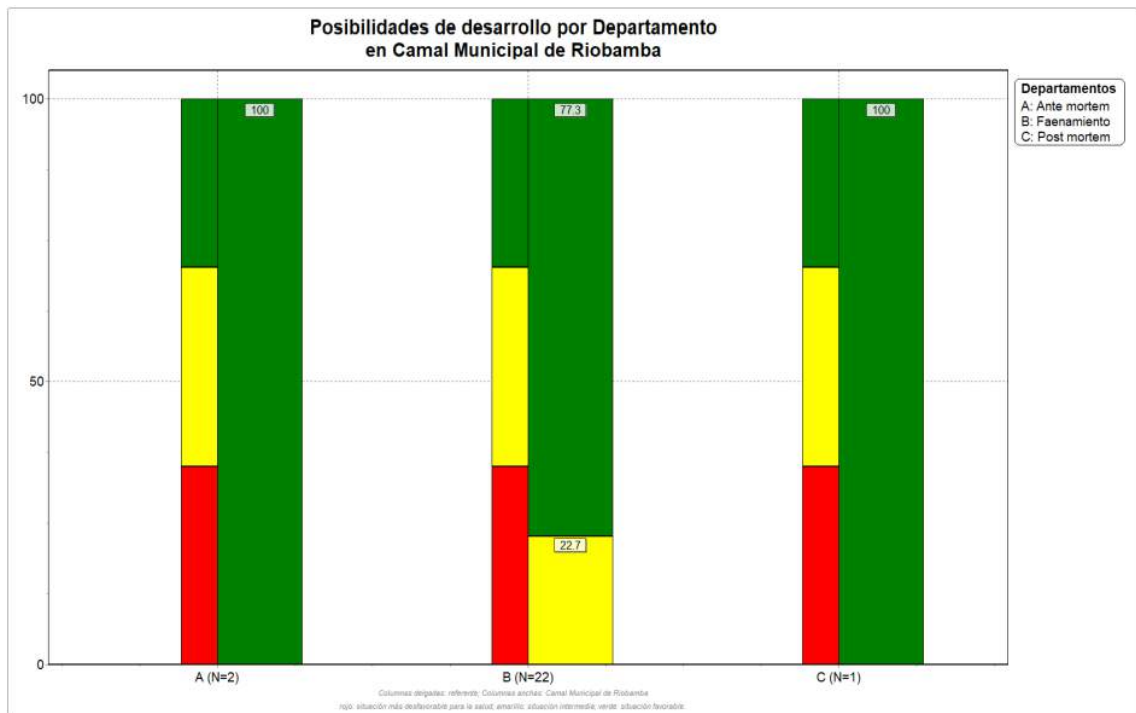


Gráfico 16-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Posibilidades de desarrollo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 0% se encuentra en una situación desfavorable, el 22.7% en una situación intermedia y el 77.3% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente a Posibilidades de desarrollo.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino tiene la sensación de que existen las condiciones para que puedan desarrollar sus habilidades, aplicar conocimiento y adquirir nuevos conocimientos.

4.1.17. Reconocimiento

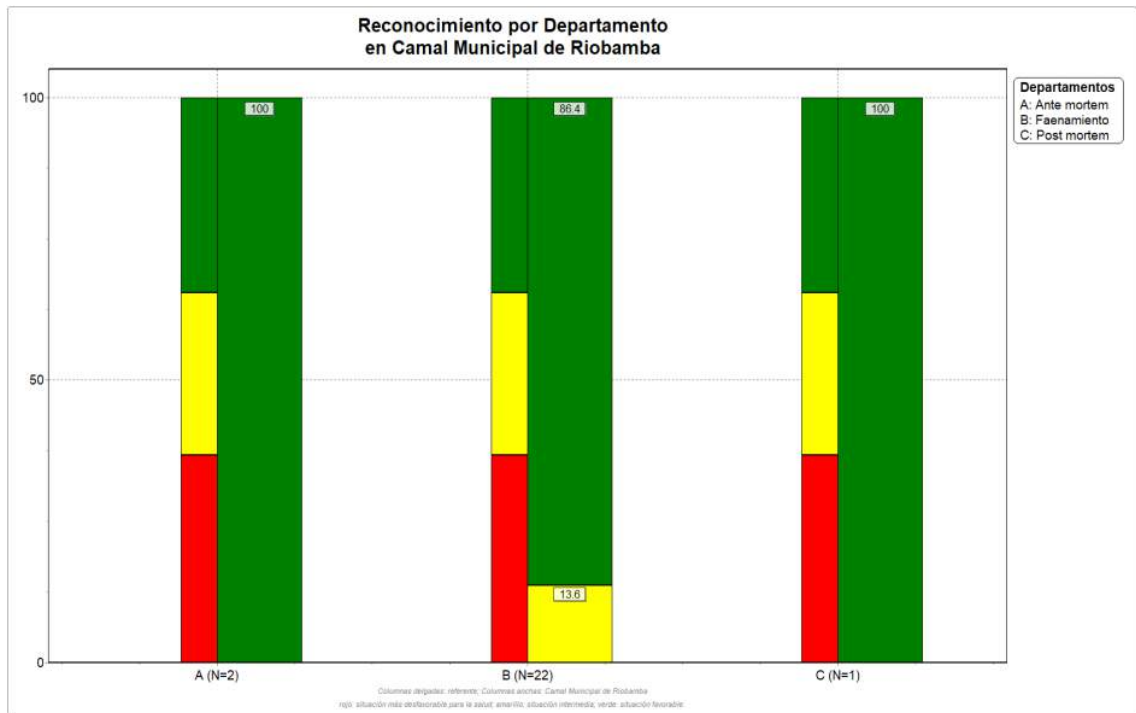


Gráfico 17-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Reconocimiento

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 0% se encuentra en una situación desfavorable, el 13.6% en una situación intermedia y el 86.4% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente al Reconocimiento.

En un análisis más profundo podemos determinar mediante el método CoPsoQ-istas21 2 que los operadores del proceso de faenamiento bovino afirman que existe el reconocimiento de forma justa en base al trabajo que realizan por parte de la administración.

4.1.18. *Confianza vertical*

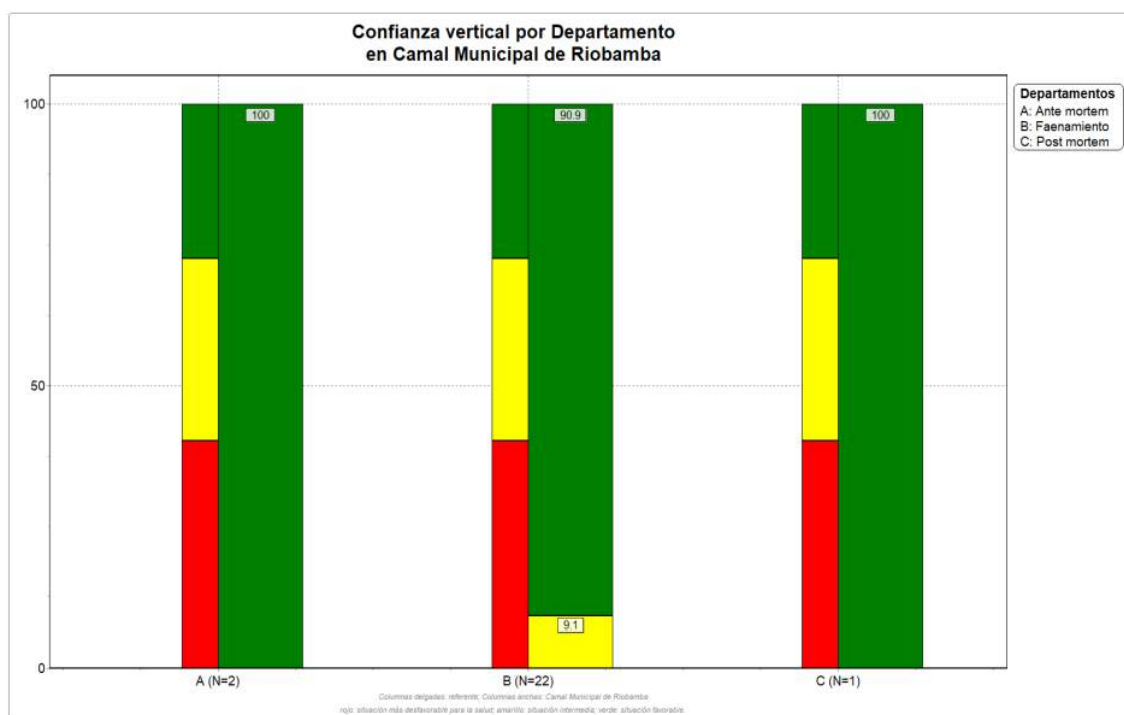


Gráfico 18-4: Porcentaje de exposición por departamentos de Confianza vertical

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En la sección Ante mortem el 0% de los operadores se encuentra en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, en la sección de faenamiento el 0% se encuentra en una situación desfavorable, el 9.1% en una situación intermedia y el 90.9% en una situación favorable para la salud y en la sección post mortem el 0% en una situación desfavorable, el 0% en una situación intermedia y el 100% en una situación favorable para la salud, todos referente a la Confianza vertical.

4.2. **Análisis de los factores de riesgo psicosocial con niveles altos en los operadores de la línea de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba**

A continuación, se analizarán los factores de riesgo con niveles que superan el 50% en situaciones desfavorables para la salud de los operadores, con la finalidad de realizar un plan de prevención con las medidas preventivas idóneas.

4.2.1. **Ritmo de trabajo en los operadores de la línea de faenamiento bovino**

El exceso de exigencias psicológicas con respecto a la intensidad del trabajo puede darse debido a la ausencia de personal, a la incorrecta medición de los tiempos o una mala planificación. Otro

factor que puede generar una intensidad alta de trabajo puede ser debido a la ineficiencia de las herramientas, materiales o proceso de faenamiento.

Todo esto puede generar un alargamiento de la jornada laboral recayendo su incidencia en el tiempo para su familia o para sí mismo.

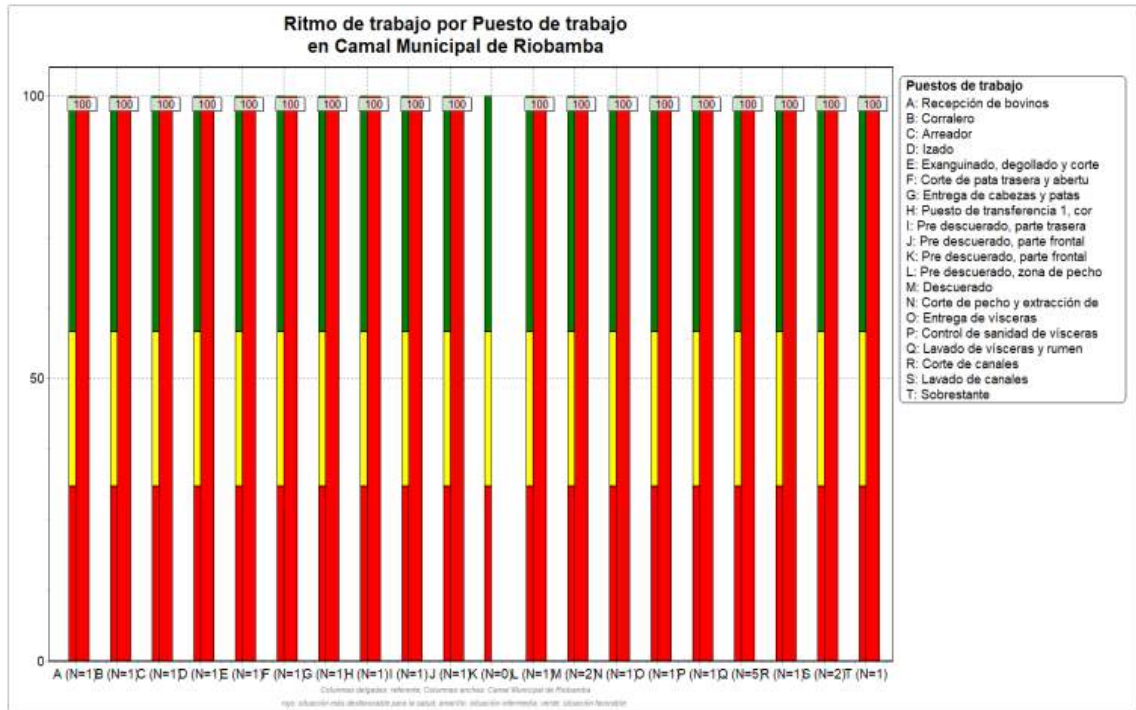


Gráfico 19-4: Ritmo de trabajo por puesto de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En el diagrama de barras anterior se puede observar que todos los puestos de trabajo, es decir el 100% de los puestos se encuentran expuesto a una situación desfavorable para la salud de los operadores de la línea de bovinos.

Tabla 2-4: Porcentaje de nivel de riesgo de ritmo de trabajo por puesto de trabajo

| N.º | Puesto de trabajo | Nivel de exposición (%) | | |
|-----|----------------------------------|-------------------------|------------|-----------|
| | | Desfavorable | Intermedio | Favorable |
| 1 | Recepción de bovinos | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Corralero | 100 | 0 | 0 |
| 3 | Arreador | 100 | 0 | 0 |
| 4 | Izado | 100 | 0 | 0 |
| 5 | Exanguinado, degollado y corte | 100 | 0 | 0 |
| 6 | Corte de pata trasera y abertura | 100 | 0 | 0 |
| 7 | Entrega de cabezas y patas | 100 | 0 | 0 |
| 8 | Puesto de transferencia 1 | 100 | 0 | 0 |
| 9 | Pre descuerado pata trasera | 100 | 0 | 0 |

| | | | | |
|----|---|-----|---|---|
| 10 | Pre descuerado parte frontal | 100 | 0 | 0 |
| 11 | Pre descuerado zona de pecho | 100 | 0 | 0 |
| 12 | Descuerado | 100 | 0 | 0 |
| 13 | Corte de pecho y extracción de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 14 | Entrega de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 15 | Control de sanidad de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 16 | Lavado de vísceras y rumen | 100 | 0 | 0 |
| 17 | Corte de canales | 100 | 0 | 0 |
| 18 | Lavado de canales | 100 | 0 | 0 |
| 19 | Sobrestante | 100 | 0 | 0 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.2.2. Conflicto de rol en los operadores de la línea de faenamiento bovino

El posible origen de este factor surge cuando debe realizar cierta tarea la cual el operador no desea realizarla ya sea por motivos éticos o están fuera de sus obligaciones.

Esto puede deberse también a la falta de conocimiento de la tarea asignada por ende el operador se rehúsa a realizar tareas que no conoce en su totalidad.

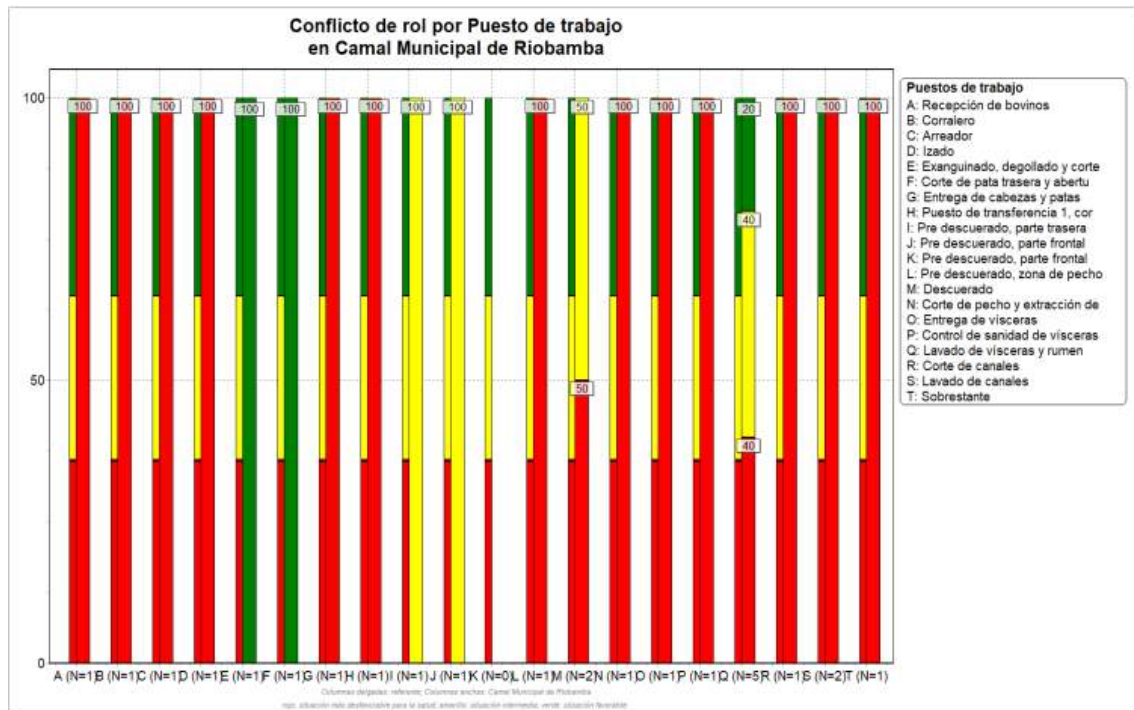


Gráfico 20-4: Conflicto de rol por puesto de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En el diagrama de barras anterior se puede observar que el 68% de los operadores en sus respectivos puestos, se encuentran expuesto a una situación desfavorable para la salud.

Tabla 3-4: Porcentaje de nivel de riesgo de conflicto de rol por puesto de trabajo

| N.º | Puesto de trabajo | Nivel de exposición (%) | | |
|-----|---|-------------------------|------------|-----------|
| | | Desfavorable | Intermedio | Favorable |
| 1 | Recepción de bovinos | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Corralero | 100 | 0 | 0 |
| 3 | Arreador | 100 | 0 | 0 |
| 4 | Izado | 100 | 0 | 0 |
| 5 | Exanguinado, degollado y corte | 0 | 0 | 100 |
| 6 | Corte de pata trasera y abertura | 0 | 0 | 100 |
| 7 | Entrega de cabezas y patas | 100 | 0 | 0 |
| 8 | Puesto de transferencia 1 | 100 | 0 | 0 |
| 9 | Pre descuerado pata trasera | 0 | 100 | 0 |
| 10 | Pre descuerado parte frontal | 0 | 100 | 0 |
| 11 | Pre descuerado zona de pecho | 100 | 0 | 0 |
| 12 | Descuerado | 50 | 50 | 0 |
| 13 | Corte de pecho y extracción de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 14 | Entrega de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 15 | Control de sanidad de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 16 | Lavado de vísceras y rumen | 40 | 40 | 20 |
| 17 | Corte de canales | 100 | 0 | 0 |
| 18 | Lavado de canales | 100 | 0 | 0 |
| 19 | Sobrestante | 100 | 0 | 0 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.2.3. *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo en los operadores de la línea de faenamiento bovino*

Surge cuando las condiciones de trabajo que son valiosas para el operador pueden cambiar a peor. Cuando existen cambios salariales, de jornada laboral o puesto de trabajo de forma arbitraria.

Esto se hace más prevaleciente cuando en el entorno externo cambian las condiciones laborales.

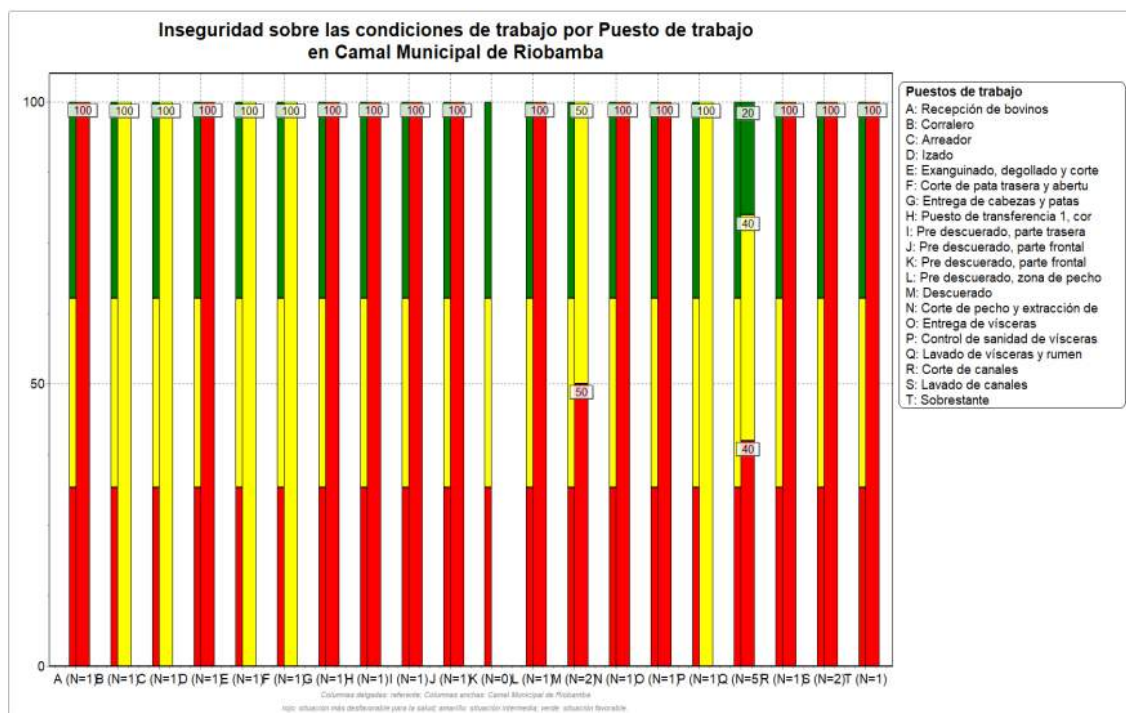


Gráfico 21-4: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En el diagrama de barras anterior se puede observar que el 64% de los operadores en sus respectivos puestos, se encuentran expuesto a una situación desfavorable para la salud.

Tabla 4-4: Porcentaje de nivel de riesgo de inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto de trabajo

| N.º | Puesto de trabajo | Nivel de exposición (%) | | |
|-----|---|-------------------------|------------|-----------|
| | | Desfavorable | Intermedio | Favorable |
| 1 | Recepción de bovinos | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Corralero | 0 | 100 | 0 |
| 3 | Arreador | 0 | 100 | 0 |
| 4 | Izado | 100 | 0 | 0 |
| 5 | Exanguinado, degollado y corte | 0 | 100 | 0 |
| 6 | Corte de pata trasera y abertura | 0 | 100 | 0 |
| 7 | Entrega de cabezas y patas | 100 | 0 | 0 |
| 8 | Puesto de transferencia 1 | 100 | 0 | 0 |
| 9 | Pre descuerado pata trasera | 100 | 0 | 0 |
| 10 | Pre descuerado parte frontal | 100 | 0 | 0 |
| 11 | Pre descuerado zona de pecho | 100 | 0 | 0 |
| 12 | Descuerado | 50 | 50 | 0 |
| 13 | Corte de pecho y extracción de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 14 | Entrega de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 15 | Control de sanidad de vísceras | 0 | 100 | 0 |

| | | | | |
|----|----------------------------|-----|----|----|
| 16 | Lavado de vísceras y rumen | 40 | 40 | 20 |
| 17 | Corte de canales | 100 | 0 | 0 |
| 18 | Lavado de canales | 100 | 0 | 0 |
| 19 | Sobrestante | 100 | 0 | 0 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.2.4. Apoyo social de compañeros en los operadores de la línea de faenamiento bovino

El origen de este factor puede ser por la falta de empatía en los operadores de la línea de bovinos, también por la mala gestión de las tareas que dificulta la cooperación entre compañeros.

Otro factor que puede ocasionar la falta de apoyo entre compañeros puede ser el exceso de competitividad individual ya sea por incentivos o por terminar la jornada laboral rápidamente.

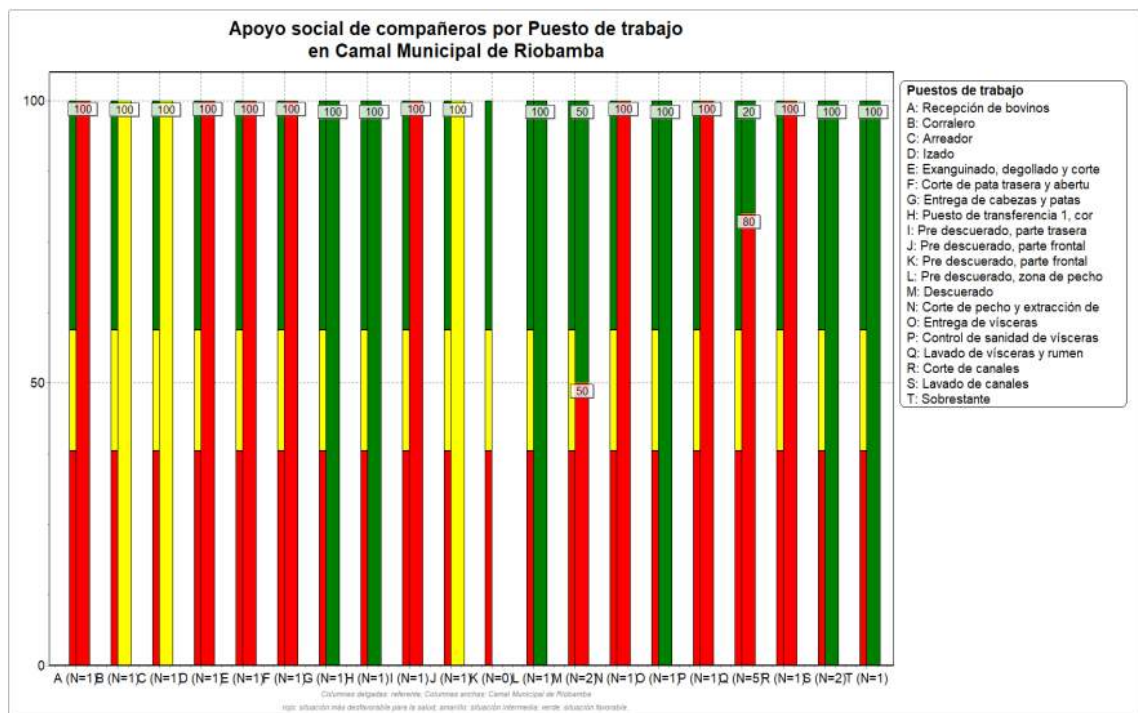


Gráfico 22-4: Apoyo social de compañeros por puesto de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En el diagrama de barras anterior se puede observar que el 52% de los operadores en sus respectivos puestos, se encuentran expuesto a una situación desfavorable para la salud.

Tabla 5-4: Porcentaje de nivel de riesgo de apoyo social de compañeros por puesto de trabajo

| N.º | Puesto de trabajo | Nivel de exposición (%) | | |
|------|---|-------------------------|------------|-----------|
| | | Desfavorable | Intermedio | Favorable |
| 1 | Recepción de bovinos | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Corralero | 0 | 100 | 0 |
| 3 | Arreador | 0 | 100 | 0 |
| 4 | Izado | 100 | 0 | 0 |
| 5 | Exanguinado, degollado y corte | 100 | 0 | 0 |
| 6 | Corte de pata trasera y abertura | 100 | 0 | 0 |
| 7 | Entrega de cabezas y patas | 0 | 0 | 100 |
| 8 | Puesto de transferencia 1 | 0 | 0 | 100 |
| 9 | Pre descuerado pata trasera | 100 | 0 | 0 |
| 10 | Pre descuerado parte frontal | 0 | 100 | 0 |
| 11 | Pre descuerado zona de pecho | 0 | 0 | 100 |
| 12 | Descuerado | 50 | 0 | 50 |
| 5013 | Corte de pecho y extracción de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 14 | Entrega de vísceras | 0 | 0 | 100 |
| 15 | Control de sanidad de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 16 | Lavado de vísceras y rumen | 80 | 0 | 20 |
| 17 | Corte de canales | 100 | 0 | 0 |
| 18 | Lavado de canales | 0 | 0 | 100 |
| 19 | Sobrestante | 0 | 0 | 100 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.2.5. *Inseguridad sobre el empleo en los operadores de la línea de faenamiento bovino*

Cuando las ofertas laborales son escasas y añadido a esto se cuenta con un contrato temporal genera incertidumbre sobre la permanencia en el empleo.

Depende también de las cargas familiares que el operador tenga, ya que recae sobre el la responsabilidad de cuidarlas y darles las necesidades básicas de alimentación, vestimenta, vivienda, entre otras cosas. Si el operador perdiera su empleo no tendría la posibilidad de cubrir esas necesidades a sus familiares, por ende, a partir de aquí es donde nace también la inseguridad sobre la permanencia en el empleo.

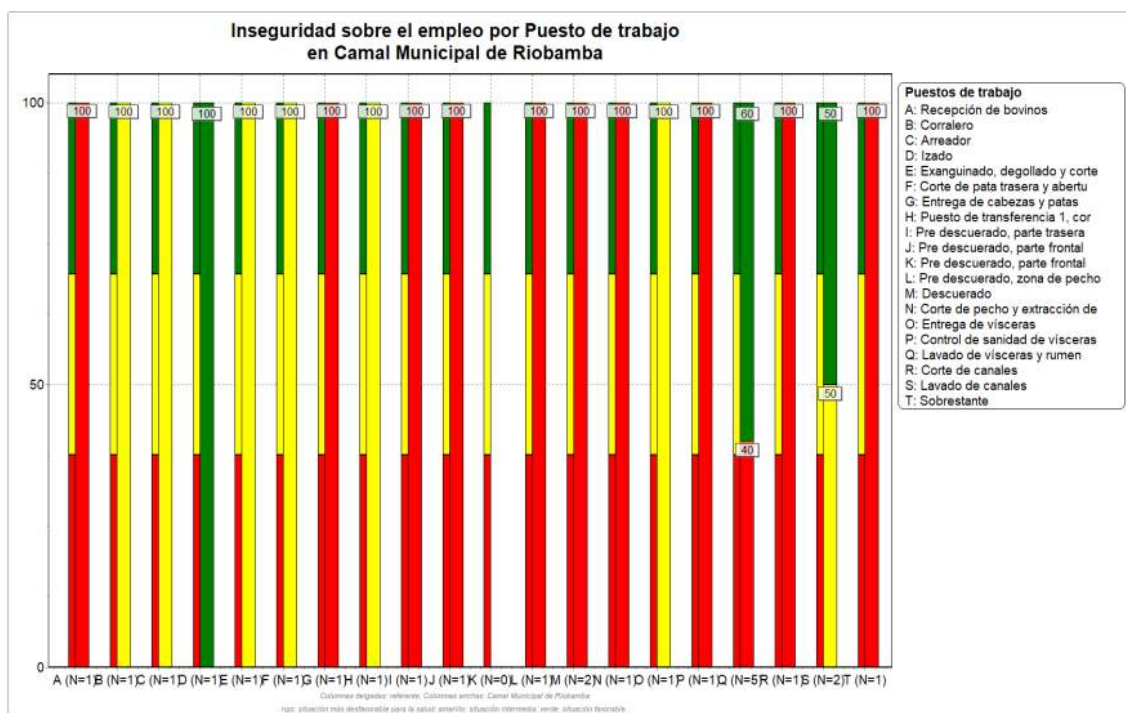


Gráfico 23-4: Inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021

Análisis: En el diagrama de barras anterior se puede observar que el 52% de los operadores en sus respectivos puestos, se encuentran expuesto a una situación desfavorable para la salud.

Tabla 6-4: Porcentaje de nivel de riesgo de inseguridad sobre el empleo por puesto de trabajo

| N.º | Puesto de trabajo | Nivel de exposición (%) | | |
|------|---|-------------------------|------------|-----------|
| | | Desfavorable | Intermedio | Favorable |
| 1 | Recepción de bovinos | 100 | 0 | 0 |
| 2 | Corralero | 0 | 100 | 0 |
| 3 | Arreador | 0 | 100 | 0 |
| 4 | Izado | 0 | 0 | 100 |
| 5 | Exanguinado, degollado y corte | 0 | 100 | 0 |
| 6 | Corte de pata trasera y abertura | 0 | 100 | 0 |
| 7 | Entrega de cabezas y patas | 100 | 0 | 0 |
| 8 | Puesto de transferencia 1 | 0 | 100 | 0 |
| 9 | Pre descuerado pata trasera | 100 | 0 | 0 |
| 10 | Pre descuerado parte frontal | 100 | 0 | 0 |
| 11 | Pre descuerado zona de pecho | 100 | 0 | 0 |
| 12 | Descuerado | 100 | 0 | 0 |
| 5013 | Corte de pecho y extracción de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 14 | Entrega de vísceras | 0 | 100 | 0 |
| 15 | Control de sanidad de vísceras | 100 | 0 | 0 |
| 16 | Lavado de vísceras y rumen | 40 | 0 | 60 |

| | | | | |
|----|-------------------|-----|----|----|
| 17 | Corte de canales | 100 | 0 | 0 |
| 18 | Lavado de canales | 0 | 50 | 50 |
| 19 | Sobrestante | 100 | 0 | 0 |

Fuente: CoPsoQ-istas21 2, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.3. Plan de prevención de riesgos psicosociales en el proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba

4.3.1. Introducción

El Camal Municipal de Riobamba, a fin de dar cumplimiento en lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo en su Acuerdo Ministerial 82 colabora en el presente trabajo, brindando las facilidades para la detección de riesgos psicosociales que tengan niveles altos de situaciones desfavorables para la salud de sus operadores, de la línea de faenamiento bovino, permitiendo la aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en Espacios Laborales y el método CoPsoQ-istas21 2.

La subdirección del GADMR Camal cuenta con 25 operadores en el área de faenamiento bovino, este número de trabajadores es variable, ya que, dependiendo de la demanda de productos cárnicos de bovino el número de operadores aumenta o disminuye, al ser un número de trabajadores superior a 10 es aceptable la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales y al ser un número de operadores de 25 es correcto utilizar la versión 2 del método CoPsoQ-istas21

La elaboración del presente plan de prevención de riesgos psicosociales se da en base a los riesgos identificados en la empresa, que cuenta con medidas preventivas que ayudan a minimizar los niveles de riesgo para los factores identificados, cuenta también con indicadores de gestión que ayudan a visualizar si efectivamente se pretenden alcanzar los objetivos, así mismo cuenta con medios de verificación que ayudan a evidenciar que las actividades se están llevando a cabo.

4.3.2. Objetivo General

Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales presentes en los operadores del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba.

4.3.3. *Objetivos específicos*

- Implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y/o servidores del Camal Municipal de Riobamba.
- Aplicar las actividades correctivas a fin de minimizar los factores psicosociales con nivel de riesgo alto.
- Aplicar las actividades preventivas a fin de minimizar los factores psicosociales con nivel de riesgo medio.
- Medir mediante los indicadores el rendimiento de las actividades correctivas y preventivas.

4.3.4. *Ámbito de aplicación*

El plan de prevención de riesgos psicosociales deberá ser implementado en los operadores del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba.

4.3.5. *Indicadores de gestión*

Para medir el desempeño de las actividades preventivas y correctivas es necesario la aplicación de indicadores de gestión, siendo una ratio acorde a lo que se quiere medir, controlar y mejorar. Los indicadores son personalizados por ende estos se encuentran en las matrices correspondientes y acorde a la actividad propuesta.

4.3.6. *Medios de verificación*

Para verificar el cumplimiento por parte de los operadores se establecerán mecanismos que evidencien la participación, estos pueden ser, listado de participantes con su respectiva firma, cuestionario de evaluación, material informativo, e informe de resultados.

4.3.7. *Responsables*

Los profesionales especializados en el área de las actividades planteadas o que tengan relación con las mismas.

4.3.8. *Tiempo*

El espacio de tiempo que se tomará en cuenta para la verificación de las actividades planteadas en cada una de las matrices será trimestral.

4.3.9. Planes de prevención

Tabla 7-4: Plan de prevención referente al desarrollo de competencias

| Dimensión: | DESARROLLO DE COMPETENCIAS | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 52% |
|--|---|---|--|---|---|
| Objetivo: | Maximizar el desarrollo de competencias en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Facilidades para desarrollar las habilidades, actitudes y aptitudes conforme al contexto laboral | Realizar capacitaciones sobre el manejo correcto de los instrumentos y máquinas-herramientas que se utilizan en el proceso de faenamiento bovino. | ((Número de capacitaciones realizadas)/(Número de capacitaciones programadas))*100 | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Material informativo - Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina del personal operativo - Máquinas y herramientas |
| | Formación de equipos multidisciplinares que trabajen bajo objetivos y metas | ((Número de equipos que cumplieron con los objetivos)/(Número de equipos planificados))*100 | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina de los operadores - Programa de metas y objetivos - Materiales de oficina |
| | Rotación de puestos de trabajo | ((Rotación de puestos realizados)/(Rotación de puestos planificados))*100 | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados | - Humanos - Material de oficina - Nómina del personal operativo |
| | Realización de talleres referente a las habilidades blandas | ((Número de talleres realizados)/(Número de talleres planificados))*100 | Director de talento humano | - Informe de resultados - Cuestionario de evaluación - Registro de asistencia - Material informativo | - Humanos - Nómina de los operadores - Material de la oficina - Programa del taller |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 8-4: Plan de prevención referente al Margen de acción y control

| | | | | | |
|---|--|---|----------------------------|---|---|
| Dimensión: | MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 52% |
| Objetivo: | Maximizar el nivel de margen de acción y control en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Nivel de decisión referente a su puesto de trabajo, entendiéndose esto último como el ritmo, horario y técnicas del trabajo | Reuniones periódicas de forma colectiva entre los operadores del proceso de faenamiento bovino y la dirección | ((Número de reuniones realizadas)/(Número de reuniones programadas))*100 | Director de Talento Humano | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina del personal operativo |
| | Determinación periódica de un representante por cada 10 operadores del proceso de faenamiento bovino | ((Número de representantes que asumen su rol)/(Número de representantes asignados))*100 | Director de Talento Humano | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina del personal operativo |
| | Desarrollar métodos de trabajo desde la dirección en conjunto con el representante de los operadores | ((Métodos de trabajo aplicados)/(Métodos de trabajo desarrollados))*100 | Análista de calidad | - Informe de resultados | - Humanos - Material de oficina - Nómina del personal operativo |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 9-4: Plan de prevención referente al Soporte y apoyo

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| Dimensión: | SOPORTE Y APOYO | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 56% |
| Objetivo: | Maximizar el nivel de soporte y apoyo en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planeadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Conjunto de acciones de terceros que ayudan a sobrellevar problemas laborales y familiares | Realizar talleres de afrontamiento de problemas | ((Número de talleres realizados)/(Número de talleres programados))*100 | Director de Talento Humano | - Informe de resultados - Registro de asistencia -Cuestionarios de evaluación | - Humanos - Materiales de oficina -Nómina del personal operativo -Programa del taller |
| | Realizar dinámicas que fortalezcan la empatía | ((Número de participantes en las dinámicas)/(Número total de operadores))*100 | Fisioterapeuta | - Informe de resultados -Registro de participación | -Humanos - Nomina del personal operativo -Programa de las dinámicas |
| | Realizar charlas motivacionales de ambito laboral,familiar y personal | ((Número de charlas realizadas)/(Número de charlas programadas))*100 | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 10-4: Plan de prevención referente al Acoso laboral

| Dimensión: | ACOSO LABORAL | Nivel de riesgo: | Alto | Porcentaje: | 64% |
|--|---|--|-----------------------|---|---|
| Objetivo: | Minimizar el nivel de acoso laboral en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Tratamiento psicológico con efectos negativos hacia un individuo o grupo de trabajadores y/o servidores con el fin de oprimir o desestabilizar | Socialización sobre temas relacionados al acoso laboral. | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones planificadas))*100 | Administrador | - Informe de resultados - Registro de asistencia -Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina del personal operativo - Programa de las socializaciones |
| | Socialización sobre los derechos laborales | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones planificadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados -Registro de asistencia -Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina de los operadores - Programa de las socializaciones |
| | Creación de un buzón para denuncias anónimas | ((Número de denuncias)/(Número total de personal operativo del proceso de faenamiento bovino))*100 | Jefe de mantenimiento | - Informe de resultados | - Herramientas de trazado y corte de metal -Metal -Soldadora -Humanos -Elementos de fijación -Económicos |
| | Realización de talleres referente a la empatía | ((Número de talleres realizados)/(Número de talleres planificados))*100 | Médico ocupacional | -Informe de resultados -Cuestionario de evaluación -Registro de asistencia -Material informativo | -Humanos -Nómina de los operadores -Materiales de oficina -Programa del taller |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 11-4: Plan de prevención referente a la Adicción al trabajo

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------|--|---|
| Dimensión: | ADICCIÓN AL TRABAJO | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 56% |
| Objetivo: | Minimizar el nivel de adicción al trabajo en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Necesidad de trabajar más de lo necesario, evitando tiempo para si mismo y su familia, a diferencia de las otras adicciones esta se premia | Concientización sobre los efectos negativos de la adicción al trabajo | $((\text{Número de socializaciones realizadas})/(\text{Número de socializaciones programadas})) * 100$ | Médico ocupacional | - Informe de resultados - Registro de asistencia -Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina de los operadores |
| | Realización de talleres referente al manejo de las emociones | $((\text{Número de talleres realizados})/(\text{Número de talleres programados})) * 100$ | Médico ocupacional | - Informe de resultados -Cuestionario de evaluación -Registro de asistencia | - Humanos - Nómina de los operadores -Programa de taller - Material de oficina |
| | Implementación de pausas activas | $((\text{Tiempo de pausas activas})/(\text{Tiempo total de la jornada laboral})) * 100$ | Análista de calidad | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina de los operadores -Programa de las pausas activas -Cronómetro |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 12-4: Plan de prevención referente a las Condiciones del trabajo

| | | | | | |
|---|--|--|---------------------|---|---|
| Dimensión: | CONDICIONES DEL TRABAJO | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 58% |
| Objetivo: | Mejorar las condiciones del trabajo referente a los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la aplicación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Son un conjunto de factores que pueden causar efectos negativos a la salud de trabajadores y servidores en su entorno laboral | Evaluación del contexto laboral referente a la seguridad y salud | ((Número de evaluaciones realizadas)/(Número de evaluaciones programadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados - Plan de acción | - Humanos - Material de oficina - Elementos de medición (ruido, temperatura, humedad, cuestionarios, etc) |
| | Fomentar la comunicación entre compañeros y hacia la dirección | ((Tiempo utilizado para la comunicación entre compañeros y hacia la dirección)/(Tiempo total establecido para la comunicación entre compañeros y hacia la dirección)*100 | Administrador | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina de los operadores - Cronómetro |
| | Socializar la necesidad de cumplir con las normativas establecidas referente a la seguridad y salud | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones programadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Cuestionario de evaluación - Material informativo | - Humanos - Material de oficina - Nómina de los operadores |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 13-4: Plan de prevención referente a la Estabilidad laboral y emocional

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|
| Dimensión: | ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL | Nivel de riesgo: | Medio | Porcentaje: | 55% |
| Objetivo: | Maximizar el nivel de estabilidad laboral y emocional en los operadores del proceso de faenamiento bovino, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Sensación de inestabilidad laboral unido al desagrado del trabajo y escasez de motivación laboral | Realización de talleres referente al manejo de las emociones | ((Número talleres realizados)/(Número de talleres programados))*100 | Médico ocupacional | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Material informativo - Cuestionario de evaluación | - Humanos - Materiales de oficina - Nómina de los operadores - Programa de los talleres |
| | Establecer un nivel de exigencia medio en sus actividades laborales | ((Número de acciones con fines de exigencia)/(Número de acciones totales con fines de exigencia))*100 | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados | - Humanos - Materiales de oficina - Nómina de los operadores |
| | Realización de charlas motivacionales | ((Número charlas realizadas)/(Número de charlas programadas))*100 | Administrador | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Material de oficina - Nómina de los operadores |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 14-4: Plan de prevención referente al Ritmo de trabajo

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| Dimensión: | RITMO DE TRABAJO | Nivel de riesgo: | Desfavorable | Porcentaje: | 100% |
| Objetivo: | Minimizar los niveles de exposición referente al ritmo de trabajo | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Consiste en una serie de exigencias mentales y físicas que una persona experimenta en su lugar de trabajo debido al exceso del mismo | Reuniones periodicas con representantes de la administración, para establecer metas y objetivos en cuanto al ritmo de trabajo. | $((\text{Número de reuniones realizadas})/(\text{Número de reuniones programadas})) * 100$ | Técnico encargado del faenamiento bovino | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina del personal operativo |
| | Implementación de pausas activas | $((\text{Tiempo de las pausas activas})/(\text{Tiempo total de la jornada laboral})) * 100$ | Analista de calidad | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina de los operadores - Programa de las pausas activas - Cronómetro |
| | Desarrollar métodos de trabajo desde la dirección en conjunto con el representate de los operadores | $((\text{Métodos de trabajo aplicados})/(\text{Métodos de trabajo desarrollados})) * 100$ | Analista de calidad | - Informe de resultados | - Humanos - Material de oficina - Nómina del personal operativo |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 15-4: Plan de prevención referente al Conflicto de rol

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| Dimensión: | CONFLICTO DE ROL | Nivel de riesgo: | Desfavorable | Porcentaje: | 68% |
| Objetivo: | Minimizar los niveles de exposición referente al conflicto de rol | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Conjunto de obligaciones contrapuestas que se presentan en el trabajo | Reuniones periódicas de forma colectiva entre los operadores del proceso de faenamiento bovino y la dirección | ((Número de actividades realizadas)/(Número de actividades programadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina del personal operativo |
| | Planificación de actividades para los operadores de la línea de bovinos | ((Número de actividades realizadas)/(Número de actividades programadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados - Cronograma de actividades | - Humanos - Nómina del personal operativo - Materiales de oficina |
| | Socialización periódica sobre las actividades planteadas | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones planificadas))*100 | Técnico encargado de la línea de bovinos | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina del personal operativo |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 16-4: Plan de prevención referente a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

| | | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|---|---|
| Dimensión: | INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO | Nivel de riesgo: | Alto | Porcentaje: | 64% |
| Objetivo: | Minimizar los niveles de inseguridad sobre las condiciones de trabajo, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Preocupación referente a las condiciones futuras del trabajo y sus posibles cambios | Evaluaciones periódicas del contexto laboral referente a la seguridad y salud | $((\text{Número de evaluaciones realizadas})/(\text{Número de evaluaciones programadas})) * 100$ | Encargado de seguridad y salud | - Informe de resultados - Plan de acción | - Humanos - Material de oficina - Elementos de medición (ruido, temperatura, humedad, cuestionarios, etc) |
| | Fomentar la comunicación entre compañeros y hacia la dirección | $((\text{Tiempo utilizado para la comunicación entre compañeros y hacia la dirección})/(\text{Tiempo total establecido para la comunicación entre compañeros y hacia la dirección})) * 100$ | Representante de la administración | - Informe de resultados | - Humanos - Nómina de los operadores - Cronómetro |
| | Socializar la necesidad de cumplir con las normativas establecidas referente a la seguridad y salud | $((\text{Número de socializaciones realizadas})/(\text{Número de socializaciones programadas})) * 100$ | Analista de calidad | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Cuestionario de evaluación - Material informativo | - Humanos - Material de oficina - Nómina de los operadores |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 17-4: Plan de prevención referente al Apoyo social de compañeros

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|
| Dimensión: | APOYO SOCIAL DE COMPAÑEROS | Nivel de riesgo: | Alto | Porcentaje: | 52% |
| Objetivo: | Maximizar los niveles de apoyo social de compañeros, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Recibir la ayuda justa por parte de los/las compañeros/as cuando se necesite | Realización de talleres referente a la empatía | ((Número de talleres realizados)/(Número de talleres planificados))*100 | Médico ocupacional | - Informe de resultados - Cuestionario de evaluación - Registro de asistencia - Material informativo | - Humanos - Nómina de los operadores - Materiales de oficina - Programa del taller |
| | Socialización sobre la importancia del compañerismo | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones planificadas))*100 | Analista de calidad | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina de los operadores - Programa de las socializaciones |
| | Realización de dinámicas que fomenten el compañerismo | ((Número de dinámicas realizadas)/(Número total de dinámicas planificadas))*100 | Técnico encargado de la línea de bovinos | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina de los operadores |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 18-4: Plan de prevención referente a la Inseguridad sobre el empleo

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------|---|--|
| Dimensión: | INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO | Nivel de riesgo: | Alto | Porcentaje: | 52% |
| Objetivo: | Minimizar los niveles de inseguridad sobre el empleo, mediante la implementación de las actividades planteadas | | | | |
| Lugar: | Instalaciones del Camal Municipal de Riobamba | | | | |
| Descripción | Actividades | Indicador (%) | Responsable | Medios de verificación | Recursos |
| Preocupación por la incertidumbre sobre la permanencia en el trabajo | Realización de charlas motivacionales | ((Número charlas realizadas)/(Número de charlas programadas))*100 | Administrador | - Informe de resultados - Registro de asistencia | - Humanos - Materiales de oficina - Nómina de los operadores - Programa de los talleres |
| | Realización de talleres referente al manejo de las emociones | ((Número talleres realizados)/(Número de talleres programados))*100 | Médico ocupacional | - Informe de resultados - Cuestionario de evaluación - Registro de asistencia | - Humanos - Nómina de los operadores - Materiales de oficina - Programa del taller |
| | Socialización sobre los derechos laborales | ((Número de socializaciones realizadas)/(Número de socializaciones programadas))*100 | Director de talento humano | - Informe de resultados - Registro de asistencia - Cuestionario de evaluación | - Humanos - Nómina de los operadores - Programa de las socializaciones |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

4.3.10. Ubicación del desarrollo de las actividades

Tabla 19-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el acoso laboral

| N.º | Actividad | Desarrollo |
|-----|---|------------|
| 1 | Socialización sobre temas relacionados al acoso laboral | ANEXO H |
| 2 | Socialización sobre derechos laborales | ANEXO I |
| 3 | Realización de talleres referente a la empatía | ANEXO J |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 20-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el ritmo de trabajo

| N.º | Actividad | Desarrollo |
|-----|--|------------|
| 1 | Implementación de pausas activas | ANEXO K |
| 2 | Desarrollar métodos de trabajo desde la dirección en conjunto con el representante de los operadores | ANEXO L |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 21-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir el conflicto de rol

| N.º | Actividad | Desarrollo |
|-----|---|------------|
| 1 | Reuniones periódicas de forma colectiva entre los operadores del proceso de faenamiento bovino y la dirección | ANEXO M |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Tabla 22-4: Ubicación del desarrollo de las actividades para prevenir la inseguridad sobre las condiciones de trabajo

| N.º | Actividad | Desarrollo |
|-----|---|------------|
| 1 | Evaluaciones periódicas del contexto laboral referente a la seguridad y salud | ANEXO N |
| 2 | Socializar la necesidad de cumplir con las normas establecidas referente a la seguridad y salud | ANEXO Ñ |

Fuente: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

Realizado por: Ochog Ugenio, Christian, 2021.

CONCLUSIONES

- Se identificaron riesgos psicosociales en los operadores de la línea de bovinos del Camal Municipal de Riobamba mediante el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales los cuales son: Desarrollo de competencias con 52% de nivel de riesgo medio para la salud, Margen de acción y control con 52% de nivel de riesgo medio para la salud, Soporte y apoyo con 56% de nivel de riesgo medio para la salud, Acoso laboral con 64% de nivel de riesgo alto para la salud, Adicción al trabajo con 56% de nivel de riesgo medio para la salud, Condiciones del trabajo con 56% de nivel de riesgo medio para la salud y Estabilidad laboral y emocional con 56% de nivel de riesgo medio para la salud.
- Se evaluaron los riesgos psicosociales en los operadores del proceso de faenamiento bovino del Camal Municipal de Riobamba con la herramienta CoPsoQ-istas21 2, obteniendo los siguientes resultados: Ritmo de trabajo con un 100% de situación desfavorable, 0% con situación intermedia y 0% con situación favorable para la salud, Conflicto de rol con un 68% de situación desfavorable, 20% con situación intermedia y 12% con situación favorable para la salud, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 64% de situación desfavorable, 32% con situación intermedia y 4% con situación favorable para la salud, Apoyo social de compañeros con un 52% de situación desfavorable, 12% con situación intermedia y 36% con situación favorable para la salud, Inseguridad sobre el empleo con un 52% de situación desfavorable, 28% con situación intermedia y 20% con situación favorable para la salud, Doble presencia con un 48% de situación desfavorable, 36% con situación intermedia y 16% con situación favorable para la salud, Apoyo social de superiores con un 48% de situación desfavorable, 16% con situación intermedia y 36% con situación favorable para la salud, Exigencias emocionales con un 36% de situación desfavorable, 32% con situación intermedia y 32% con situación favorable para la salud, Exigencias de esconder emociones con un 36% de situación desfavorable, 48% con situación intermedia y 16% con situación favorable para la salud, Influencia con un 36% de situación desfavorable, 16% con situación intermedia y 48% con situación favorable para la salud, Claridad de rol con un 36% de situación desfavorable, 20% con situación intermedia y 44% con situación favorable para la salud, Calidad de liderazgo con un 36% de situación desfavorable, 36% con situación intermedia y 28% con situación favorable para la salud, Exigencias cuantitativas con un 32% de situación desfavorable, 40% con situación intermedia y 28% con situación favorable para la salud,

Previsibilidad con un 32% de situación desfavorable, 36% con situación intermedia y 32% con situación favorable para la salud, Sentimiento de grupo con un 20% de situación desfavorable, 28% con situación intermedia y 52% con situación favorable para la salud, Justicia con un 20% de situación desfavorable, 20% con situación intermedia y 60% con situación favorable para la salud, Sentido del trabajo con un 4.2% de situación desfavorable, 8.3% con situación intermedia y 87.5% con situación favorable para la salud, Posibilidades de desarrollo con un 0% de situación desfavorable, 20% con situación intermedia y 80% con situación favorable para la salud, Reconocimiento con un 0% de situación desfavorable, 12% con situación intermedia y 88% con situación favorable para la salud, Confianza vertical con un 0% de situación desfavorable, 8% con situación intermedia y 92% con situación favorable para la salud.

- Se analizaron los factores de riesgo psicosocial con niveles altos los cuales fueron: Ritmo de trabajo con un 100% de operadores en situación desfavorable, Conflicto de rol con un 68% de operadores en situación desfavorable, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo con un 64% de operadores en situación desfavorable, Apoyo social de compañeros con un 52% de operadores en situación desfavorable, Inseguridad sobre el empleo con un 52% de operadores en situación desfavorable para la salud de los operadores.
- Se elaboró un plan de prevención de riesgos psicosociales en base a los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales dispuesto por el Ministerio de Trabajo y de la metodología CoPsoQ-istas21 2 para aquellos factores psicosociales que tengan más del 50% de situaciones desfavorables para la salud de los operadores, este cuenta con medidas preventivas, indicadores de gestión, medios de verificación y recursos.

RECOMENDACIONES

- Los participantes del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales deberán tener una socialización previa a la aplicación del cuestionario para recalcar la importancia de rellenar correctamente el cuestionario, así mismo tener en cuenta a los 7 factores de riesgo psicosociales identificados para futuras investigaciones en el Camal Municipal de Riobamba.
- Aplicar las medidas preventivas referente a los factores de riesgo psicosocial con situación desfavorable para la salud de los operadores con la finalidad de mitigar los efectos negativos en la salud de los mismos.
- Utilizar el presente trabajo como base para futuras investigaciones, implementaciones y/o expansiones del mismo, ya sea para las diferentes áreas del Camal Municipal de Riobamba u otras empresas que presten servicios de faenamiento tanto públicas como privadas.
- Contratar personal especializado en salud laboral para la implementación, coordinación y planificación de las medidas preventivas.
- Implementar el plan de prevención de riesgos psicosociales con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los operadores y maximizar el rendimiento de los mismos, generando una cultura de prevención y salud.

BIBLIOGRAFÍA

CHIANG VEGA, M., GÓMEZ FUENTEALBA, N. y SIGOÑA IGOR, M., *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores*, vol. 21, no. 2, 2013, pp. 111-128. ISSN 1315-0138.

CHIRIBOGA, G., 2006. *Prohibido terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA.* [en línea], pp. 1-2. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-398.-PROHIBIDO-TERMINACIÓN-DE-RELACIÓN-LABORAL-A-PERSONAS-CON-VIH-SIDA.pdf?x42051>.

CONGRESO NACIONAL. CÓDIGO DEL TRABAJO. , no. 167, 2020, pp. 1-163.

Dirección de Gestión de Servicios Municipales - Municipio Riobamba. [en línea], [sin fecha]. [Consulta: 27 agosto 2021]. Disponible en: <https://www.gadmriobamba.gob.ec/index.php/alcaldia/278-direccion-de-servicios-municipales>.

EMRAQ. *Plan Estratégico Emraq Ep 2015 -2019* [en línea]. 2015. S.l.: s.n. Disponible en: http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/planes/Plan_Estrategico_2015_2019.pdf.

Glossary - Salud y seguridad en el trabajo - EU-OSHA. [en línea], [sin fecha]. [Consulta: 17 agosto 2021]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders/glossary#glossary-R>.

IESS. *Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.* 2016. S.l.: s.n.

ISO 9000. *Norma Internacional ISO 9000. Iso* [en línea], vol. 2000, pp. 34. Disponible en: <https://www.iso.org/popular-standards.html>.

JUAN RAMON, P.B. La planeación y control de la producción. *Consejo Nacional de Poblacion* [en línea], vol. 1, no. 1, 2011, pp. q-36. Disponible en: <http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/208/6/images/LaPlaneacionDemograficaEnMexico.pdf>.

KELMANSKY, D. *ESTADÍSTICA PARA TODOS.* S.l.: s.n., 2009, ISBN 9789500007139.

LEKA, S., GRIFFITHS, A. y COX, T. *La organización del trabajo y el estrés.* S.l.: s.n., 2004, ISBN 9243590472.

MANSILLA, F., *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica. Psicología Laboral* [en línea], 2010, pp. 1-260. Disponible en:

<http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107044/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>.

MINISTERIO DE TRABAJO. *Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas.* [en línea], 2008, pp. 1-46. Disponible en: www.lexis.com.ec.

MINISTERIO DE TRABAJO. *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial 16 (16 de junio del 2017)* [en línea], 2017, pp. 6. Disponible en: www.lexis.com.ec.

MINISTERIO DEL TRABAJO. DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo*, vol. 1, 2018a, pp. 29.

MINISTERIO DEL TRABAJO. DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales.*, 2018b, pp. 1-21.

MONCADA, S., LLORENS, C., ANDRÉS, R., MORENO, N. y MOLINERO, E. *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*, vol. 21, no. version media, 2014, pp. 245.

NACIONAL, C. y TRABAJO, D.E.C.D.E. *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.* S.l.: s.n, [sin fecha].

OMS. *Promoción de la Salud Glosario.* 1998. S.l.: s.n.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo* [en línea]. S.l.: s.n. 2012, ISBN 9789223250294. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf.

Riesgos psicosociales | ISTAS. [en línea]. [Consulta: 17 agosto 2021]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>, [sin fecha].

VIDAL FABUEL, M.D. y PÉREZ DE LEÓN, J.S. *MANUAL DE USO DEL PROGRAMA INFORMÁTICO CoPsoQ istas21.*, 2014, pp. 65.

ANEXOS

ANEXO A: Instrucciones del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los items del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO B: Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales

| DATOS GENERALES | | | | | |
|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| ID | Ítem | | | | |
| A | Fecha: | | | | |
| B | Provincia: | | | | |
| C | Ciudad: | | | | |
| D | Área de trabajo: | Administrativa: | | Operativa: | |
| E | Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) : | Ninguno | | Técnico / Tecnológico | |
| | | Educación básica | | Tercer nivel | |
| | | Educación media | | Cuarto nivel | |
| | | Bachillerato | | Otro | |
| F | Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: | 0-2 años | | 11-20 años | |
| | | 3-10 años | | Igual o superior a 21 | |
| G | Edad del trabajador o servidor: | 16-24 años | | 44-52 años | |
| | | 25-34 años | | Igual o superior a 53 | |
| | | 35-43 años | | | |
| H | Auto-identificación étnica: | Indígena | | Afro - ecuatoriano: | |
| | | Mestizo/a: | | Blanco/a: | |
| | | Montubio/a: | | Otro: | |
| I | Género del trabajador o servidor: | Masculino: | | Femenino: | |
| CARGA Y RITMO DE TRABAJO | | | | | |
| NR | Ítem | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 1 | Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). | | | | |
| 2 | Decido el ritmo de trabajo en mis actividades. | | | | |
| 3 | Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés. | | | | |
| 4 | Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral. | | | | |
| Suma de puntos de la dimensión | | | | | Puntos |
| DESARROLLO DE COMPETENCIAS | | | | | |
| NR | Ítem | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 5 | Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado | | | | |
| 6 | En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo | | | | |
| 7 | En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas | | | | |
| 8 | En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| LIDERAZGO | | | | | |
| NR | Ítem | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 9 | En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos. | | | | |
| 10 | Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo | | | | |
| 11 | Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades | | | | |
| 12 | Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar | | | | |
| 13 | Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo | | | | |
| 14 | Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos. | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Ítem | | | | |
| 15 | En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión | | | | |
| 16 | Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas | | | | |
| 17 | Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones | | | | |
| 18 | Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Ítem | | | | |
| 19 | Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión | | | | |
| 20 | En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores | | | | |
| 21 | En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas | | | | |
| 22 | En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos | | | | |
| 23 | Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables | | | | |
| 24 | Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| RECUPERACIÓN | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Ítem | | | | |
| 25 | Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades | | | | |
| 26 | En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. | | | | |
| 27 | En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo | | | | |
| 28 | Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales | | | | |
| 29 | Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| SOPORTE Y APOYO | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---------------------------------------|---|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Ítem | | | | |
| 30 | El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas | | | | |
| 31 | En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas | | | | |
| 32 | En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad | | | | |
| 33 | En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero | | | | |
| 34 | En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| OTROS PUNTOS IMPORTANTES | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|---------------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Ítem | | | | |
| 35 | En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan | | | | |
| 36 | Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo | | | | |
| 37 | En mi trabajo existe un buen ambiente laboral | | | | |
| 38 | Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades | | | | |
| 39 | En mi trabajo me siento aceptado y valorado | | | | |
| 40 | Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad | | | | |
| 41 | Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. | | | | |
| 42 | Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. | | | | |
| 43 | En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral | | | | |
| 44 | Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental | | | | |
| 45 | Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando | | | | |
| 46 | Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo | | | | |
| 47 | Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | | | | |
| 48 | Mi trabajo esta libre de acoso sexual | | | | |
| 49 | En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales | | | | |
| 50 | Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. | | | | |
| 51 | Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. | | | | |
| 52 | Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución | | | | |
| 53 | En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. | | | | |
| 54 | Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. | | | | |
| 55 | Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo | | | | |
| 56 | En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral | | | | |
| 57 | Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) | | | | |
| 58 | Considero que me encuentro física y mentalmente saludable | | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |
| OBSERVACIONES Y COMENTARIOS | | | | | |
| 59 | | | | | |

ANEXO C: Aplicación del Cuestionario



ANEXO D: Ejemplo de Cuestionario de Evaluación psicosocial en Espacios Laborales completado

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

UNESCO

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

| ID | Item | | | | |
|----|---|--|--|-----------------------|-------------------------------------|
| A | Fecha: 2021-07-07 | | | | |
| B | Provincia: Cuzco | | | | |
| C | Ciudad: Rosambo | | | | |
| D | Área de trabajo: Canal - Operativo | Administrativa: | | Operativa: | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Ninguno | | Técnico / Tecnológico | |
| E | Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción): | Educación básica | | Tercer nivel | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Educación media | | Cuarto nivel | |
| | | Bachillerato | | Otro | |
| F | Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución: | 0-2 años <input checked="" type="checkbox"/> | | 11-20 años | |
| | | 3-10 años | | Igual o superior a 21 | |
| G | Edad del trabajador o servidor: | 16-24 años <input checked="" type="checkbox"/> | | 44-52 años | |
| | | 25-34 años | | Igual o superior a 53 | |
| | | 35-43 años | | | |
| H | Auto-identificación étnica: | Indígena | | Afro - ecuatoriano: | |
| | | Mestizo/a: <input checked="" type="checkbox"/> | | Bianco/a: | |
| | | Montubio/a: | | Otro: | |
| I | Género del trabajador o servidor: | Masculino: <input checked="" type="checkbox"/> | | Femenino: | |

CARGA Y RITMO DE TRABAJO

| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes). | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 2 | Decido el ritmo de trabajo en mis actividades. | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3 | Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés. | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 4 | Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral. | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Suma de puntos de la dimensión | | | | | Puntos |

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 5 | Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado | | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 6 | En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 7 | En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas | | | | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8 | En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | | 0 | | Puntos |

| LIDERAZGO | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | | | | |
| 9 | En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos. | | | | ✓ |
| 10 | Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo | | | | ✓ |
| 11 | Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades | | | | ✓ |
| 12 | Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar | | | | ✓ |
| 13 | Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo | | | | ✓ |
| 14 | Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos. | | | | ✓ |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | | | | |
| 15 | En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión | | | ✓ | |
| 16 | Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas | ✓ | | | |
| 17 | Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas limites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones | | | | ✓ |
| 18 | Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo | | | | ✓ |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | | | | |
| 19 | Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión | | | | ✓ |
| 20 | En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores | | | | ✓ |
| 21 | En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas | | | ✓ | |
| 22 | En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos | | | | ✓ |
| 23 | Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables | | | | ✓ |
| 24 | Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo | ✓ | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| RECUPERACIÓN | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | | | | |
| 25 | Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades | | | ✓ | |
| 26 | En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía. | | | ✓ | |
| 27 | En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo | | ✓ | | |
| 28 | Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales | | | | ✓ |
| 29 | Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo | | | | ✓ |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| SOPORTE Y APOYO | | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | | | | |
| 30 | El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas | | | | ✓ |
| 31 | En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas | | | | ✓ |
| 32 | En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad | | ✓ | | |
| 33 | En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero | | | ✓ | |
| 34 | En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación | ✓ | | | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

| OTROS PUNTOS IMPORTANTES | | | | | |
|--------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| NR | Item | Completamente de Acuerdo (4) | Parcialmente de Acuerdo (3) | Poco de acuerdo (2) | En desacuerdo (1) |
| 35 | En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan | | | | ✓ |
| 36 | Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo | | ✓ | | |
| 37 | En mi trabajo existe un buen ambiente laboral | | | | ✓ |
| 38 | Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades | | | | ✓ |
| 39 | En mi trabajo me siento aceptado y valorado | | | | ✓ |
| 40 | Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad | | | | ✓ |
| 41 | Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño. | | | | ✓ |
| 42 | Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo. | | | | ✓ |
| 43 | En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral | | | | ✓ |
| 44 | Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental | | | | ✓ |
| 45 | Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando | | | | ✓ |
| 46 | Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo | ✓ | | | |
| 47 | Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | ✓ | | | |
| 48 | Mi trabajo esta libre de acoso sexual | | | ✓ | |
| 49 | En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales | | ✓ | | |
| 50 | Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona. | | | | ✓ |
| 51 | Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal. | | ✓ | | |
| 52 | Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución | | | | ✓ |
| 53 | En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. | | ✓ | | |
| 54 | Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación. | | | | ✓ |
| 55 | Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo | | | ✓ | |
| 56 | En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral | | | | ✓ |
| 57 | Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros) | ✓ | | | |
| 58 | Considero que me encuentro física y mentalmente saludable | | | ✓ | |
| Suma de puntos de la Dimensión | | 0 | | | Puntos |

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

58 Se debería ver más por la integridad de los trabajadores, así como dejar la preparación de los jefes y técnicos a los trabajadores.

ANEXO E: Certificado de aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales



Municipio de
Riobamba

Dirección de Gestión
de Servicios Municipales

CERTIFICADO

Ing. Williams Luzuriaga, **GESTOR DE PROCESOS DE FAENADO** certifica:

Que el señor Christian Andres Ochog Ugenio, con Cédula de Ciudadanía NO. 0104840699, estudiante de la carrera de Ingeniería Industrial de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, aplicó el "Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios Laborales" al personal operativo de la línea de bovinos como parte del trabajo de titulación.


Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Riobamba, 07 de julio de 2021




Ing. Williams Luzuriaga
GESTOR DE PROCESOS DE FAENADO

ANEXO F: Ejemplo de Cuestionario CoPsoQ-istas21 2 completado


 **CoPsoQ**
istas21
versión 2

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

| | |
|---|--|
| Empresa: Camal Municipal de Riobamba | Fecha de respuesta: septiembre 2021 |
|---|--|

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

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



INSTRUCCIONES

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

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

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

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

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: **Presencial**. El día de recogida será el **viernes, 03 de septiembre de 2021**.

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, Williams Luziuraga, representantes de los trabajadores/as, Rosario Jara, y personal técnico del Servicio de Prevención, Rosario Jara. 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

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Camal Municipal de Riobamba y tus condiciones de trabajo.

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

- 2 Ante mortem
- 3 Faenamiento
- 4 Post mortem

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

- 1 Recepción de bovinos
- 2 Corralero
- 3 Arreador
- 4 Izado
- 5 Exanguinado, degollado y corte de miembros delanteros
- 6 Corte de pata trasera y abertura de cuero
- 7 Entrega de cabezas y patas
- 8 Puesto de transferencia 1, corte de pata trasera faltante y abertura de cuero
- 9 Pre descuerado, parte trasera
- 10 Pre descuerado, parte frontal
- 11 Pre descuerado, parte frontal
- 12 Pre descuerado, zona de pecho
- 13 Descuerado
- 14 Corte de pecho y extracción de vísceras
- 15 Entrega de vísceras
- 16 Control de sanidad de vísceras
- 17 Lavado de vísceras y rumen
- 18 Corte de canales
- 19 Lavado de canales
- 20 Sobrestante

3) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

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

4) 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

5) ¿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

6) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Camal Municipal de Riobamba?

- 1 De 0 a 2 años
- 2 Entre 3 años a 5 años
- 3 Entre 6 años a 10 años
- 4 Más de 10 años

7) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Camal Municipal de Riobamba?

- 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

8) Desde que entraste en Camal Municipal de Riobamba ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

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

9) 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

10) 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

11) ¿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

12) ¿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

13) 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

14) ¿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

15) ¿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

16) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Camal Municipal de Riobamba?

- 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

17) 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

18) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

19) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

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

20) 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

21) Tu salario es:

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

22) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 5 |
| j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 2 | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

23) 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 checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) tus tareas tienen sentido? | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 traten? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

24) 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) tu trabajo tiene objetivos claros? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

25) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

26) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

27) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | <input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

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

28) En general ¿dirías que tu salud es?

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

29) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) has estado cansado/a? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) has estado irritable? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) has estado estresado/a? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

30) 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 |
| e) te has sentido feliz? | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 |

31) ¿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!



VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN Camal Municipal de Riobamba

Informe generado por: Rosario Jara en fecha: 04 de septiembre de 2021

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



4. RESULTADOS EN Camal Municipal de Riobamba

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Camal Municipal de Riobamba ha sido del 100.0% (contestaron 25 trabajadores/as de los 25 a los que se les suministró el cuestionario).

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

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

| Unidad de análisis | Tasa de respuesta para cada categoría |
|------------------------|--|
| Puesto de trabajo | Recepción de bovinos 0.0% [N=1] (*) |
| | Corralero 0.0% [N=1] (*) |
| | Arreador 0.0% [N=1] (*) |
| | Izado 0.0% [N=1] (*) |
| | Exanguinado, degollado y corte de miembros delanteros 0.0% [N=1] (*) |
| | Corte de pata trasera y apertura de cuero 0.0% [N=1] (*) |
| | Entrega de cabezas y patas 0.0% [N=1] (*) |
| | Puesto de transferencia 1, corte de pata trasera faltante y apertura de cuero 0.0% [N=1] (*) |
| | Pre descuerado, parte trasera 0.0% [N=1] (*) |
| | Pre descuerado, parte frontal 0.0% [N=1] (*) |
| | Pre descuerado, parte frontal 0.0% [N=0] (*) |
| | Pre descuerado, zona de pecho 0.0% [N=1] (*) |
| | Descuerado 0.0% [N=2] (*) |
| | Corte de pecho y extracción de vísceras 0.0% [N=1] (*) |
| | Entrega de vísceras 0.0% [N=1] (*) |
| | Control de sanidad de vísceras 0.0% [N=1] (*) |
| | Lavado de vísceras y rumen 0.0% [N=5] (*) |
| | Corte de canales 0.0% [N=1] (*) |
| | Lavado de canales 0.0% [N=2] (*) |
| | Sobrestante 0.0% [N=1] (*) |
| Departamento o sección | Ante mortem 0.0% [N=2] (*) |
| | Faenamiento 0.0% [N=22] (*) |
| | Post mortem 0.0% [N=1] (*) |

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

CÓMO CONTINUAR:

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



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

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

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

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Camal Municipal de Riobamba (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**.

Tabla 2: Puesto de trabajo

| Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción. | N | % |
|---|-----------|-------|
| Recepción de bovinos | 1 | 4.0% |
| Corralero | 1 | 4.0% |
| Arreador | 1 | 4.0% |
| Izado | 1 | 4.0% |
| Exanguinado, degollado y corte de miembros delanteros | 1 | 4.0% |
| Corte de pata trasera y abertura de cuero | 1 | 4.0% |
| Entrega de cabezas y patas | 1 | 4.0% |
| Puesto de transferencia 1, corte de pata trasera faltante y abertura de cuero | 1 | 4.0% |
| Pre descuerado, parte trasera | 1 | 4.0% |
| Pre descuerado, parte frontal | 1 | 4.0% |
| Pre descuerado, parte frontal | 0 | 0.0% |
| Pre descuerado, zona de pecho | 1 | 4.0% |
| Descuerado | 2 | 8.0% |
| Corte de pecho y extracción de vísceras | 1 | 4.0% |
| Entrega de vísceras | 1 | 4.0% |
| Control de sanidad de vísceras | 1 | 4.0% |
| Lavado de vísceras y rumen | 5 | 20.0% |
| Corte de canales | 1 | 4.0% |
| Lavado de canales | 2 | 8.0% |
| Sobrestante | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 3: Departamento/Sección

| Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción. | N | % |
|---|-----------|-------|
| Ante mortem | 2 | 8.0% |
| Faenamiento | 22 | 88.0% |
| Post mortem | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

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

Tabla 4: Movilidad funcional

| ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Generalmente no | 2 | 8.0% |
| Sí, generalmente de nivel superior | 11 | 44.0% |
| Sí, generalmente de nivel inferior | 1 | 4.0% |
| Sí, generalmente del mismo nivel | 5 | 20.0% |
| Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel | 3 | 12.0% |
| No lo sé | 3 | 12.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 5: Participación directa consultiva

| ¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 9 | 36.0% |
| Algunas veces | 8 | 32.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 8 | 32.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 6: Relación laboral

| ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Camal Municipal de Riobamba? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...) | 24 | 96.0% |
| Soy fijo discontinuo | 1 | 4.0% |
| 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.) | 0 | 0.0% |
| 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 | |
| Total | 25 | |

Tabla 7: Antigüedad

| ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Camal Municipal de Riobamba? | N | % |
|--|-----------|-------|
| De 0 a 2 años | 4 | 16.0% |
| Entre 3 años a 5 años | 7 | 28.0% |
| Entre 6 años a 10 años | 7 | 28.0% |
| Más de 10 años | 7 | 28.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 8: Horas semanales

| ¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Camal Municipal de Riobamba? | N | % |
|--|-----------|-------|
| 30 horas o menos | 0 | 0.0% |
| De 31 a 35 horas | 0 | 0.0% |
| De 36 a 40 horas | 18 | 72.0% |
| De 41 a 45 horas | 3 | 12.0% |
| Más de 45 horas | 4 | 16.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 9: Horario

| ¿Cuál es tu horario de trabajo? | N | % |
|---------------------------------------|-----------|-------|
| Jornada partida (mañana y tarde) | 22 | 88.0% |
| Turno fijo de mañana | 2 | 8.0% |
| Turno fijo de tarde | 0 | 0.0% |
| Turno fijo de noche | 0 | 0.0% |
| Turnos rotatorios excepto el de noche | 1 | 4.0% |
| Turnos rotatorios con el de noche | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tablas 10, 11 y 12. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 10:

| ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida? | N | % |
|--|-----------|-------|
| No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida | 20 | 80.0% |
| Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos | 1 | 4.0% |
| Tengo hasta 30 minutos de margen | 3 | 12.0% |
| Tengo más de media hora y hasta una hora de margen | 1 | 4.0% |
| Tengo más de una hora de margen | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 11:

| ¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 2 | 8.0% |
| Algunas veces | 7 | 28.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 16 | 64.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 12:

| ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 2 | 8.0% |
| Algunas veces | 10 | 40.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 13 | 52.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tablas 13 y 14. Días laborables

Tabla 13:

| ¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas? | N | % |
|--|-----------|-------|
| Ninguno | 3 | 12.0% |
| Alguno excepcionalmente | 1 | 4.0% |
| Un sábado al mes | 0 | 0.0% |
| Dos sábados | 1 | 4.0% |
| Tres ó más sábados al mes | 20 | 80.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 14:

| ¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Ninguno | 21 | 84.0% |
| Alguno excepcionalmente | 3 | 12.0% |
| Un domingo al mes | 0 | 0.0% |
| Dos domingos | 0 | 0.0% |
| Tres ó más domingos al mes | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tablas 15 y 16. Exigencias de disponibilidad

Tabla 15:

| ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar? | N | % |
|--|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 2 | 8.0% |
| Algunas veces | 9 | 36.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 14 | 56.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 16:

| ¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora? | N | % |
|--|-----------|-------|
| Ninguno | 12 | 48.0% |
| Algún día excepcionalmente | 9 | 36.0% |
| De 1 a 5 días al mes | 3 | 12.0% |
| De 6 a 10 días al mes | 0 | 0.0% |
| 11 o más días al mes | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 17: Trabajo doméstico-familiar

| ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? | N | % |
|---|-----------|-------|
| Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas | 9 | 36.0% |
| Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas | 6 | 24.0% |
| Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas | 8 | 32.0% |
| Sólo hago tareas muy puntuales | 1 | 4.0% |
| No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

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

Tabla 18:

| En tu departamento o sección falta personal | N | % |
|---|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 5 | 20.0% |
| Algunas veces | 9 | 36.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 11 | 44.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 19:

| La planificación es realista | N | % |
|------------------------------|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 16 | 64.0% |
| Algunas veces | 4 | 16.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 5 | 20.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 20:

| La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | N | % |
|--|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 18 | 72.0% |
| Algunas veces | 6 | 24.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 21: Salario

| ¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? | N | % |
|--|-----------|-------|
| 300 euros o menos | 12 | 48.0% |
| Entre 301 y 450 euros | 3 | 12.0% |
| Entre 451 y 600 euros | 8 | 32.0% |
| Entre 601 y 750 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 751 y 900 euros | 2 | 8.0% |
| Entre 901 y 1.200 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.201 y 1.500 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.501 y 1.800 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.801 y 2.100 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.101 y 2.400 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.401 y 2.700 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.701 y 3.000 euros | 0 | 0.0% |
| Más de 3.000 euros | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 22: Composición del salario

| Tu salario es: | N | % |
|---------------------------------------|-----------|--------|
| Fijo | 25 | 100.0% |
| Una parte fija y otra variable | 0 | 0.0% |
| Todo variable (a destajo, a comisión) | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 20:

| La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente | N | % |
|--|-----------|-------|
| Siempre + Muchas veces | 18 | 72.0% |
| Algunas veces | 6 | 24.0% |
| Sólo alguna vez + Nunca | 1 | 4.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 21: Salario

| ¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? | N | % |
|--|-----------|-------|
| 300 euros o menos | 12 | 48.0% |
| Entre 301 y 450 euros | 3 | 12.0% |
| Entre 451 y 600 euros | 8 | 32.0% |
| Entre 601 y 750 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 751 y 900 euros | 2 | 8.0% |
| Entre 901 y 1.200 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.201 y 1.500 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.501 y 1.800 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 1.801 y 2.100 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.101 y 2.400 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.401 y 2.700 euros | 0 | 0.0% |
| Entre 2.701 y 3.000 euros | 0 | 0.0% |
| Más de 3.000 euros | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

Tabla 22: Composición del salario

| Tu salario es: | N | % |
|---------------------------------------|-----------|--------|
| Fijo | 25 | 100.0% |
| Una parte fija y otra variable | 0 | 0.0% |
| Todo variable (a destajo, a comisión) | 0 | 0.0% |
| No contesta | 0 | |
| Total | 25 | |

ANEXO H: Temario de la socialización sobre temas relacionados al acoso laboral

| Socialización sobre temas relacionados al acoso laboral | | |
|--|--|---|
| Temas | Características de un acosador | Personalidad irritable y agresiva |
| | | Bajo autocontrol |
| | | Ausencia de empatía |
| | | Conductas violentas |
| | | Rendimiento laboral bajo |
| | Características de una víctima | Baja autoestima |
| | | Introvertido |
| | | Dificultades para relacionarse |
| | | Ansiedad |
| | | sumisos |
| | Señales que indican acoso laboral | Aislamiento de la víctima |
| | | Trato diferente |
| | | Presión sobre la víctima |
| | | Descalificación |
| | | Limitación del progreso |
| | Efectos del acoso laboral en la salud mental | Falta de sueño |
| | | Angustia |
| | | Ansiedad |
| | | Irritabilidad |
| | | Apatía |
| | Efectos del acoso laboral en el ambiente profesional | Disminución de la calidad del producto o servicio |
| | | Disminución de la productividad |
| | | Disminución de comunicación |
| | | Aumento de niveles de violencia |
| Disminución de rendimiento | | |
| Efectos del acoso laboral en el entorno familiar | Disminución de comunicación | |
| | Aumento de niveles de violencia | |
| | Aumento de conflictos familiares | |
| | Preocupación familiar | |
| | Aislamiento de la víctima | |

ANEXO I: Temario de la socialización sobre derechos laborales

| Socialización sobre los derechos laborales | |
|---|--|
| Temas | Código del trabajo |
| | CVN 149 Empleo y condiciones de trabajo |
| | AM 82 Normativa erradicación de la discriminación en el ambito laboral |
| | AM 398 Prohibido terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA |
| | Desición 584. Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo |
| | CVN 148 Protección de los trabajadores contra riesgos profesionales |
| | |

ANEXO J: Temario del taller referente a la empatía

| Realización de talleres referente a la empatía | | |
|--|--|--------------------------|
| Temas | ¿Qué es la empatía? | |
| | Características de las personas empáticas | |
| | Importancias de una buena comunicación para la empatía | |
| | Aprender a escuchar | |
| | Obstáculos que dificultan el desarrollo de la empatía | |
| | Dinámicas de la empatía | El compañero desconocido |
| | | El jardinero |
| El ovillo | | |
| El cuento de las emociones | | |
| Collage | | |

| |
|---|
| El compañero desconocido |
| Objetivo: Tener la capacidad de entender a los demás, sus emociones y sentimientos, así como sus conductas |
| Materiales: Papel y lápiz |
| Desarrollo: El Encargado de realizar la actividad designara a cada operador un compañero, se tomarán 5 minutos para observar al compañero que le designaron, su comportamiento, cualidad, etc. Una vez terminado ese tiempo cada operador deberá escribirle una carta al compañero que le designaron detallando lo que le pareció de él, luego cada uno leerá su carta en voz alta, finalmente intercambiarán opiniones acerca de su carta. |
| El jardinero |
| Objetivo: Reconocer los sentimientos de los demás, aprender a respetar el turno y tener pertenencia de grupo |
| Materiales: Un objeto que represente una herramienta de jardinería y una venda para los ojos |
| Desarrollo: Los operadores se colocarán frente a frente con una distancia de 2 metros simulando los árboles de una avenida, uno de los compañeros se colocará en el extremo de la avenida y el objeto de jardinería en el otro. El compañero tendrá que atravesar la avenida con los ojos vendados hasta alcanzar el objeto de jardinería. esto lo realizarán todos los compañeros, finalmente intercambiarán comentarios. |
| El ovillo |
| Objetivo: Reconocer sentimientos y emociones ajenos, respetar los turnos y tener pertenencia a un grupo |
| Materiales: Un ovillo de lana |
| Desarrollo: Todos los participantes deberán sentarse formando un círculo, uno de los compañeros lanzará a otro el ovillo sin soltar la punta inicial, al mismo tiempo debe mencionar algo positivo de la persona a la que lanzó el ovillo y así sucesivamente hasta haber pasado el ovillo por todos los compañeros, finalmente se realizaron comentarios |
| El cuento de las emociones |
| Objetivo: Comprender la conducta de los demás, y entender las emociones y sentimientos ajenos |
| Materiales: Ninguno |
| Desarrollo: Se elegirá a un compañero que voluntariamente quiera contar el cuento, los demás debe permanecer atentos, ya que se les realizará preguntas al final. CUENTO: El cumpleaños de Sara Érase una vez dos hermanitos, Sara y Pedro, que se querían mucho y pasaban todo el día juntos. Sara tenía tres años y Pedro, cuatro. Se acercaba el cumpleaños de Sara y entre todos empezaron a preparar una gran fiesta para celebrarlo. Los padres de Sara y Pedro prepararon invitaciones para los amiguitos de Sara. Iban a ir muchos niños porque Sara era muy simpática y agradable con todo el mundo y tenía muchos amigos: todos los niños de su clase y todos los vecinos de su edad. Todo el mundo ayudaba en algo para la fiesta y Pedro empezaba a estar un poco cansado porque no se hablaba de otra cosa durante todo el día y no le hacían mucho caso a él. Además, esa no era su fiesta. El día del cumpleaños de Sara, sus padres se levantaron temprano para decorar toda la casa. Había un gran cartel que ponía «Muchas felicidades, Sara». Cuando llegó la hora de levantarse, los padres de Pedro y Sara fueron a la habitación de Sara para despertarla y felicitarla. Sara estaba contentísima, porque además le habían llevado un gran regalo envuelto en un papel de muchos colores y con una gran cinta roja alrededor. Lo desenvolvió con cuidado: ¡Era un oso de peluche enorme! Estaba muy alegre y no paraba de dar las gracias a sus padres por ese regalo tan bonito. Sara preguntó por Pedro, que se tenía que haber despertado con todo el ruido, pero no había ido a felicitarla todavía. Así era, Pedro lo estaba escuchando todo, pero él también quería regalos y no le apetecía ir a darle a Sara el suyo, pero fueron sus padres a despertarlo y a decirle que debía ir a felicitar a su hermana. Así lo hizo, pero Sara, aunque no dijo nada, se dio cuenta de |

que no lo hacía de corazón como solía hacerlo. Desayunaron todos juntos, aunque Pedro no estaba alegre como solía estar el resto de las mañanas.

Se fueron al colegio, todo el mundo felicitaba a Sara y en su clase le cantaron «Cumpleaños feliz». Después de las clases, a la salida del colegio, todos los compañeros de Sara la acompañaron a su casa. Poco tiempo después fueron llegando todos sus vecinos. Fue una fiesta genial, pero Pedro estaba enfadado porque nadie le hacía caso. Todo el mundo estaba pendiente de Sara, le daban muchos regalos y estaba tan contenta y ocupada con todos sus amigos, que no le hacía caso. Estaba tan enfadado que se fue a otra habitación. Pero Sara sí que estaba pendiente de su hermano y se puso muy triste de verle enfadado con ella. Ya no le importaban los regalos ni la tarta con las velas, ni las canciones ni nada, porque ella quería mucho a su hermanito y él estaba enfadado con ella. Entonces decidió ir a hablar con él. Al principio, Pedro hacía como si no la escuchara, pero en realidad estaba muy contento de que Sara hubiera ido a hablar con él. Sara le dijo que no se enfadara que le daba todo lo que le habían regalado con tal de que estuviera él contento. En ese momento, Pedro se dio cuenta de lo buena que era su hermanita y de lo que le quería. Él no tenía ningún motivo para enfadarse, era el cumpleaños de su hermana y tenían que estar todos contentos por ella. Así que le pidió disculpas por su comportamiento y se fueron los dos juntos con el resto de sus amigos para apagar las velas de la tarta.

Collage

Objetivo: Tener la capacidad de decir "NO", reconocer sentimientos ajenos y tomar decisiones en grupo

Materiales: 4 cartulinas, 1 barra de pegamento, 1 rotulador y una revista que no sirva

Desarrollo: Se divide el grupo en tres subgrupos de igual participantes los subgrupos tienen 5 minutos para realizar un collage que represente un tema previamente mencionado. Una vez terminado se colocarán a la vista de todos y tendrán que darle una valoración y un comentario.

ANEXO K: Etapas para la implementación de pausas activas

| Implementación de pausas activas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|--|-----------------------------|----|------------------------|----|------------------------------|--|----------------|----|-------|----|-----------|----|-------|----|--|------------|
| Etapas | <p>Determinación de número de observaciones de tiempo por puesto de trabajo mediante la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{N * (z)^2 * p * q}{N * E^2 + z^2 * p * q}$ <p style="text-align: right;"> N= Población universo Z= Nivel de confianza p = Probabilidad a favor q = Probabilidad en contra e = error de estimación n= Tamaño de la muestra </p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>Determinación de las condiciones de trabajo en la línea de bovinos</p> <table border="1" style="float: right; margin-left: auto;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Suplementos constantes</td> </tr> <tr> <td>Suplementos por necesidades</td> <td style="text-align: right;">5%</td> </tr> <tr> <td>Suplementos por fatiga</td> <td style="text-align: right;">4%</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Suplementos variables</td> </tr> <tr> <td>Trabajo de pie</td> <td style="text-align: right;">2%</td> </tr> <tr> <td>Ruido</td> <td style="text-align: right;">2%</td> </tr> <tr> <td>Monotonía</td> <td style="text-align: right;">4%</td> </tr> <tr> <td>Tedio</td> <td style="text-align: right;">2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right; background-color: yellow;">19%</td> </tr> </table> | Suplementos constantes | | Suplementos por necesidades | 5% | Suplementos por fatiga | 4% | Suplementos variables | | Trabajo de pie | 2% | Ruido | 2% | Monotonía | 4% | Tedio | 2% | | 19% |
| | Suplementos constantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Suplementos por necesidades | 5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Suplementos por fatiga | 4% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Suplementos variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo de pie | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ruido | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Monotonía | 4% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tedio | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 19% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Se determina el ritmo de trabajo promedio por puesto de trabajo:</p> <p style="text-align: center;">100%</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Se multiplica el ritmo de trabajo por el tiempo total del proceso en minutos y se obtiene el tiempo suplementario para realizar pausas activas</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Se implementan las pausas activas al final del faenamiento añadiendolo al tiempo que tengan para comer</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO L: Desarrollo de métodos de trabajo con la herramienta Ciclo de Deming

| Desarrollar metodos de trabajo desde la dirección en conjunto con el representante de los operadores | | |
|--|-----------|--|
| Método (Ciclo de Deming) | Planear | Se planificarán los nuevos procedimientos que podrían mejorar la productividad sin afectar la salud de los operadores |
| | Hacer | Se llevarán a cabo los nuevo procedimientos en la línea de faenamiento bovino |
| | Verificar | Se verificarán con Indicadores clave de desempeño u otras herramientas que nos ayuden a comprobar si efectivamente se da una mejora del meétodo de trabajo |
| | Actuar | Actuar en base a la verificación de los nuevos procedimientos, cambiandolos si no cumple con las expectativas y mejorndolos si cumple con las expectativas |

ANEXO M: Temario de las reuniones sobre el conflicto de rol

| Reuniones periódicas de forma colectiva entre los operadores del proceso de faenamiento bovino y la dirección | |
|--|---|
| Temas | Definición de puestos de trabajo |
| | Definición del rol del trabajador por puesto de trabajo |
| | NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol |
| | Planificación de los puestos de trabajo |

ANEXO N: Metodologías de evaluación referente a la seguridad y salud ocupacional

| Evaluaciones periódicas del contexto laboral referente a la seguridad y salud | |
|---|--|
| Metodologías | Decreto ejecutivo 2393 |
| | NTP 330 |
| | OSHAS 18001 |
| | Lista de chequeo de seguridad y salud para empresas con más de 10 trabajadores |

ANEXO Ñ: Temario de la socialización referente a la seguridad y salud ocupacional

| Socializar la necesidad de cumplir con las normas establecidas referente a la seguridad y salud | |
|--|---|
| Temas | Decreto ejecutivo 2393 |
| | NTP 330 |
| | Importancias de la seguridad y salud ocupacional |
| | Hábitos saludables y seguros |
| | Autocuidado |
| | Efectos que generan la falta de cumplimiento de las normas de seguridad y salud |
| | Equipos de protección individual para cada puesto de trabajo |