

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO

HUMANO

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES
LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO”**

Autor:

MARÍA DE LOS ANGELES OCHOA

Director del proyecto:

ING. MARCELO RUSSO MSc.

Como requisito para obtención del título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD

Quito, 07 de marzo del 2017

**IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE
HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO**

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, MARÍA DE LOS ANGELES OCHOA, con cédula de identidad No. 010381745-8, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

María de los Angeles Ochoa

C.I.: 0103817458

**IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE
HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO**

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“Identificación de diferencias de Riesgos Psicosociales laborales
de hombres y mujeres en el Sector Petrolero”**

Realizado por:

MARÍA DE LOS ANGELES OCHOA BRIONES

como Requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha sido dirigido por el profesor

ING. MARCELO RUSSO MSc.

quien considera que constituye un trabajo original de su
autor

ING. MARCELO RUSSO MSc.

DIRECTOR

**IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE
HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO**

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

ING. RUBEN VASCONEZ MSc.

ING. OSCAR TAPIA MSc.

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador

Ing. Rubén Vasconez MSc.

Ing. Oscar Tapia MSc.

Quito, 7 de marzo de 2018

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

DEDICATORIA

Cansada de volar,
sin esperanza y con mis sueños rotos,
llegaste a mi vida,
devolviéndome el aliento,
obligándome a que lo intente una vez más,
este trabajo es para ti mi niña,
mi mayor logro, mi significado de felicidad.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Internacional SEK por la oportunidad de haberme permitido ser parte de sus aulas y a cada uno de sus profesores que, con sus aciertos, no sólo me transmitieron conocimiento, porque la pasión, el amor por lo que hacemos día a día nos permite ser mejores y un especial agradecimiento a Diego Donoso que sin su direccionamiento hacia nuevos horizontes profesionales, nada de esto hubiera sido posible.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	iii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....	iv
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 El Problema de Investigación.....	1
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1.1 Diagnóstico.....	1
1.1.2 Objetivo General.....	11
1.1.3 Objetivo Específicos.....	11
1.1.4 Justificaciones.....	11
1.2. Marco Teórico.....	13
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	13

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica	13
1.2.1 Hipótesis	13
1.2.1 Identificación y caracterización de variables	13
CAPÍTULO II.....	38
MÉTODO.....	38
2.1 Tipo de estudio	38
2.2 Modalidad de investigación	38
2.3 Método	38
2.4 Población y muestra.	39
2.5 Selección de los instrumentos de la investigación.	40
2.5.1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales SUCESO-ISTAS 21	40
CAPITULO III	41
RESULTADOS.....	41
3.1 Presentación y análisis de resultados	41
3.1.1 Análisis de la Evaluación por pregunta.	41
3.1.2 Análisis de la Evaluación a nivel Organizacional.....	65
3.1.3 Análisis de la Evaluación Organizacional por sexo.....	66
3.2 Aplicación práctica.	69
CAPITULO IV	74
DISCUSIÓN	76
4.1 Conclusiones.....	76
4.2 Recomendaciones.....	78

**IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE
HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS81
ANEXOS84

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elasticidad del empleo y crecimiento del PIB	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo.	6
Tabla 3 Estructura de la PEA Sector Económico.	8
Tabla 4 Factores psicosociales de Riesgo o Estrés.	144
Tabla 5 Dimensiones del Cuestionario SUCESO/ISTAS21.	21
Tabla 6 Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario SUCESO/ISTAS21.	233
Tabla 7 Categoría de Puntajes por terciles.	365
Tabla 8 Total de trabajadores por Sexo Empresa de Servicios Petroleros.	39
Tabla 9 Trabajadores Operativos por Sexo en la Empresa de Servicios Petroleros.	390
Tabla 10 Distribución de la población operativa por sexo.	411
Tabla 11 Características socio-laborales de la población de estudio.	422
Tabla 12 Estado de Salud de la Población Trabajadora.	433
Tabla 13 Estado de Salud Específica de la Población Trabajadora.	433
Tabla 14 Como se han sentido los trabajadores de HLL.	444
Tabla 15 Problemas de Personal de HLL.	455
Tabla 16 Condiciones Laborales en HLL.	476
Tabla 17 Condiciones de las Jornadas Laborales en HLL.	488
Tabla 18 Condiciones de los Horarios Laborales en HLL.	49
Tabla 19 Condiciones Económicas y Licencias en HLL.	49
Tabla 20 Exigencias Laborales y Vida Familiar.	511
Tabla 21 Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone.	532
Tabla 22 Características del trabajo del personal de HLL.	543
Tabla 23 Autonomía del trabajador.	565
Tabla 24 Contenido del Trabajo, Posibilidad de Desarrollo e Integración en la Empresa.	576
Tabla 25 Posibles cambios en el trabajo.	58
Tabla 26 Definición de las tareas y los Conflictos que puedan suponer para la realización del trabajo.	59
Tabla 27 Ayuda o Apoyo en el trabajo.	621
Tabla 28 Relación con compañeros y/o compañeras de trabajo.	632
Tabla 29 Relación con jefes o supervisores directos en el Trabajo.	632
Tabla 30 Reconocimiento en el Trabajo.	643
Tabla 31 Evaluación de las Dimensiones a nivel Organizacional.	654
Tabla 32 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Masculino.	665
Tabla 33 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Femenino.	687

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 34 Exigencias Psicológicas.	68
Tabla 35 Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.	69
Tabla 36 Plan de Acción en la Dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo.	69
Tabla 37 Plan de Acción en la Dimensión de Compensación.	710
Tabla 38 Plan de Acción en la Dimensión de Doble Presencia.	710
Tabla 39 Programa de Incentivos y Reajustes Salariales.	721
Tabla 40 Programa de Comunicación y Capacitación.	732

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015.....	2
Figura 2 Situación en el empleo por sexo, 2015	2
Figura 3 Tiempo diario dedicado por las personas empleadas al trabajo no remunerado, por sexo, en 23 países y territorios	3
Figura 4 América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo	5
Figura 5 América Latina Tasa de participación laboral por sexo	6
Figura 6 América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo.....	7
Figura 7 Categoría Ocupacional: composición por sexo	9
Figura 8 Brecha de género en el ingreso medio laboral Según el nivel de Instrucción. ..	9
Figura 9 Carga Global de Trabajo.....	10
Figura 10 Los factores psicosociales en el trabajo.....	13
Figura 11 Esquema de los 7 pasos de la metodología para su aplicación.....	26
Figura 12 Evaluación de las Dimensiones a nivel Organizacional	65
Figura 13 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Masculino.	67
Figura 14 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Femenino.	68

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

RESUMEN

Algunos autores citan que los Riesgos Psicosociales difieren de hombres a mujeres, siendo estas últimas más vulnerables y que las medidas de prevención deberían ser tratadas por sexo, con la finalidad de que la intervención tenga un mayor impacto al mitigar o establecer las medidas de control del riesgo.

El presente trabajo trata, mediante el uso de la metodología SUCESO/ISTAS21, de identificar los riesgos presentes en una empresa del sector petrolero ubicada en la Amazonía ecuatoriana, en la que el área de operaciones se encuentra marcada tanto por el sexo masculino como el sexo femenino que laboran en las locaciones petroleras; y realizar una comparación, para establecer el nivel de diferencia existente, mismo que dio resultados positivos, en la que se establece que el sexo femenino presenta un nivel de riesgo mayor en las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades y Doble Presencia que el sexo masculino y en las dimensiones de Exigencias Psicológicas el nivel de riesgo es superior en los hombre, sin embargo se determinó que los valores no son tan significativos, para establecer medidas de intervención diferenciadas, pero se estableció una propuesta de un plan de acción para mitigar y controlar el riesgo presente a nivel organizacional, grupal e individual.

Las diferencias de riesgos psicosociales entre hombres y mujeres en un mundo laboral en que aún existen prejuicios en cuánto a sueldos o cargos jerárquicos que los siguen representando hombres en su gran mayoría, este trabajo pretende ser un referente para próximas investigaciones para establecer estas diferencias con muestras más representativas.

Palabras clave:

Factor Psicosocial, Industria Petrolera, Evaluación de Riesgo Psicosocial, Diferencia de riesgos Psicosociales por sexo.

CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1 El Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema.

1.1.1.1 Diagnóstico.

Uno de los problemas que enfrentan muchas regiones en el mundo, es la situación que enfrentan las mujeres, teniendo mayor probabilidad de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, siendo menor su participación en la fuerza laboral, en comparación con los hombres, a pesar del esfuerzo incesante de la igualdad de género que quedo consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en la que se lograron avances mínimos, así como en la cuarta conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995, en Beijing, en la que los gobiernos del mundo acordaron incorporar la perspectiva de género como estrategia para lograr igualdad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, la desigualdad por sexo persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.

Según datos de la OIT y su cometido en no discriminación e igualdad de género entre 1995 y 2015 decreció del 52,4% al 49,6% en lo que respecta a la participación de las mujeres en la fuerza laboral, en cuánto a los hombres las cifras fluctuaron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. (OIT, Organización Interacional del Trabajo, 2017).

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

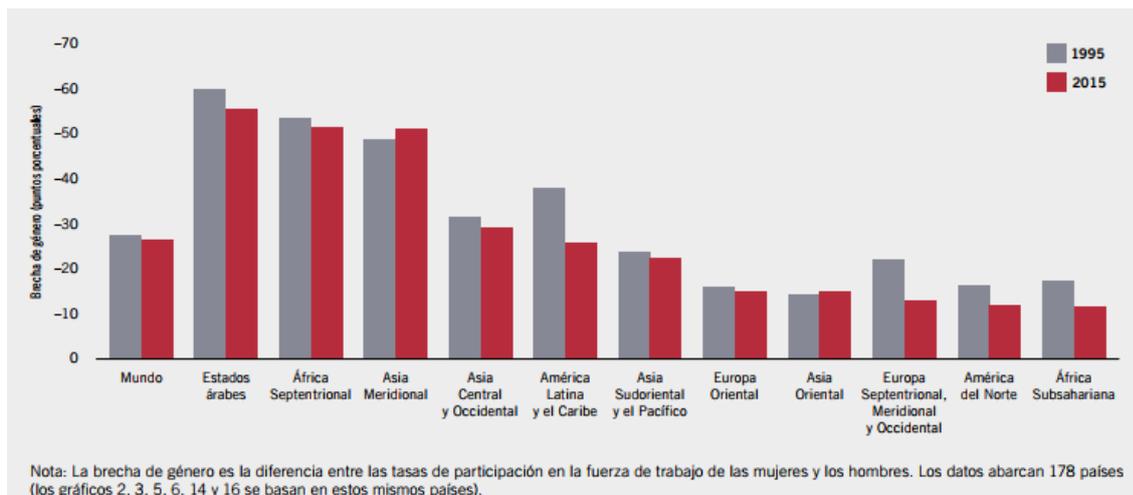


Figura 1 Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT, Modelos econométricos de tendencias, noviembre 2015.

Si bien es cierto, muchas de las mujeres aún tienen un alto índice de representación en trabajos familiares, pero cabe mencionar que con el pasar del tiempo se han venido dando cambios en beneficio del sexo femenino que se ve representando en una disminución de este tipo de trabajos de 17,0 puntos porcentuales en los últimos 20 años. (Figura 2), (OIT, Organización Interacional del Trabajo, 2017).

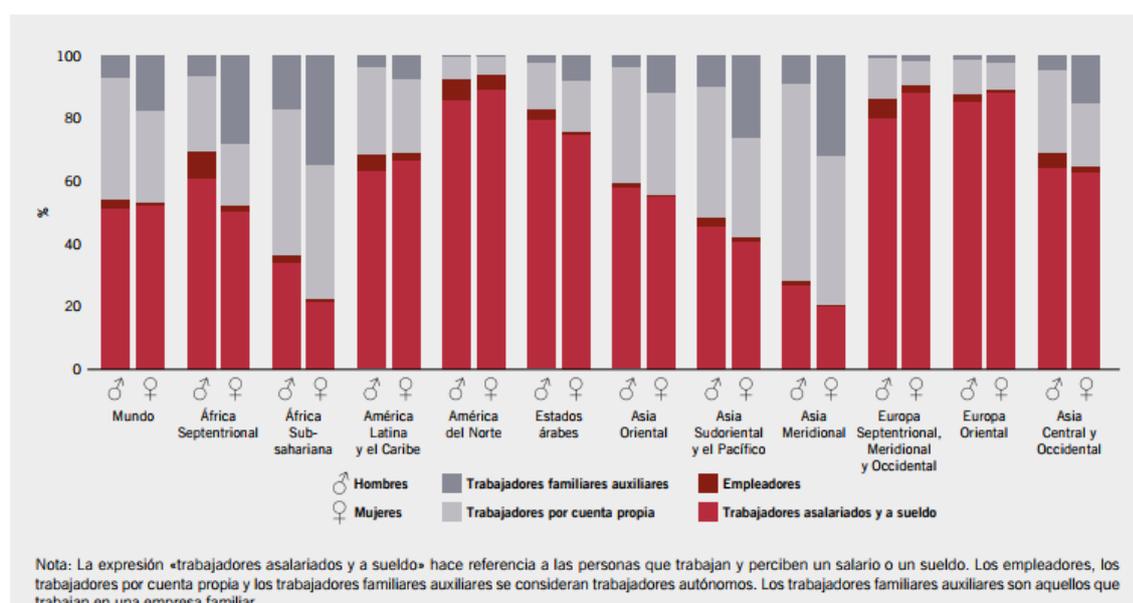


Figura 2 Situación en el empleo por sexo, 2015

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, Modelos econométricos de tendencias, noviembre de 2015

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En todo el mundo, las mujeres asumen la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Por ello, al considerar todas las actividades, remuneradas o no remuneradas, las jornadas de trabajo de las mujeres resultan más largas que las de los hombres.

Con el pasar de los años, el tiempo que tanto hombres como mujeres dedican al trabajo no remunerado ha ido disminuyendo, sin embargo, cabe destacar que es debido a la reducción de tiempo dedicado a las tareas domésticas por parte de las mujeres y no a la dedicada al cuidado de sus hijos. (OIT, Organización Interacional del Trabajo, 2017).

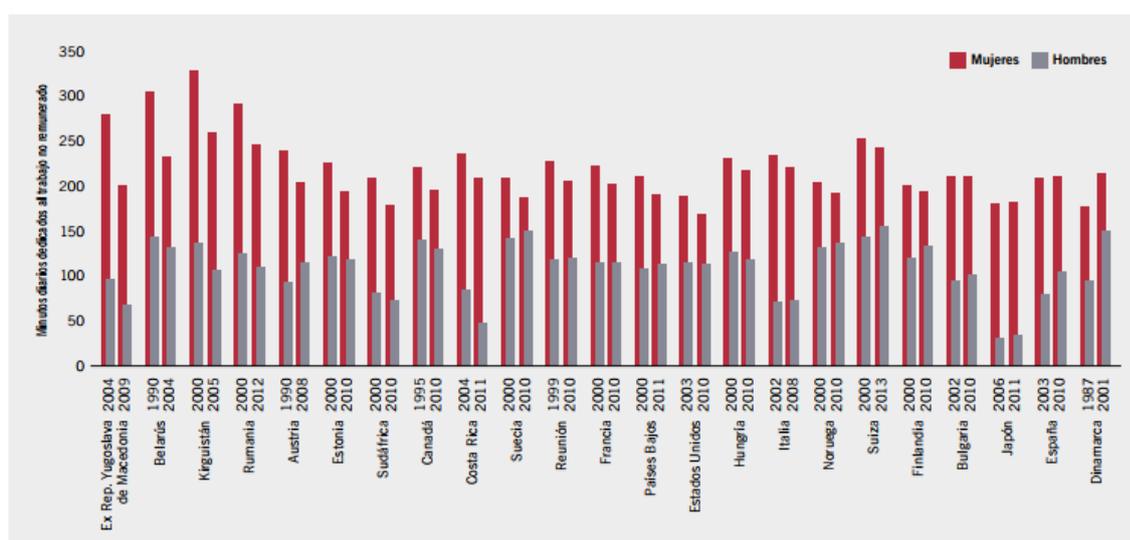


Figura 3 Tiempo diario dedicado por las personas empleadas al trabajo no remunerado, por sexo, en 23 países y territorios

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de las Naciones Unidas (2015)

Las tasas de empleo de las mujeres en toda la Unión Europea van entre el 40% y el 75%, pero la media de la Unión Europea es del 75,8% para los hombres y del 62,5% para las mujeres (2009).

Cabe mencionar que las mujeres trabajan a tiempo parcial más que los hombres en empleos y sectores menos valorados.

Un mercado laboral dividido por género, y las implicaciones de lograr un balance entre la vida familiar y el trabajo, la infravaloración de las habilidades femeninas y el trabajo son algunas de las causas complejas de la persistente brecha salarial de género. Las mujeres en la

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

UE ganan un promedio de 16% menos que los hombres por cada hora trabajada. (OIT, Organización Interacional del Trabajo, 2017).

A pesar de que el empleo femenino continúa siendo más sensible al crecimiento comparado con el empleo masculino, lo es en menor medida que hace diez años en términos absolutos y con respecto a los hombres. (Tabla 1). (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Tabla 1 Elasticidad del empleo y crecimiento del PIB

América Latina: elasticidad del empleo y crecimiento del PIB				
Varios períodos:	1991-2010	1991-1997	1998-2006	2007-2012
Mujeres	0,95	0,87	0,81	0,6
Hombres	0,54	0,46	0,51	0,4
Mujeres/hombres	1,76	1,89	1,59	1,5
Crecimiento del PIB	3,86%	4,47%	3,30%	4,24%

Fuente: OIT con base en datos combinados de CEPALSTAT, WDI y OIT. 16 países de América Latina

WEF, Foro Económico Mundial, señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo relevante y que alrededor de 118 años, tardará en ser igualitaria tanto para hombres como mujeres.

Países como Estados Unidos mantiene una brecha salarial del 64%, es decir una diferencia de casi dos tercios de lo que ganan los hombres, siendo significativa la diferencia, por un trabajo de similares condiciones.

El Foro Económico Mundial, mide las brechas por medio de sondeos hechos a los directores ejecutivos alrededor del mundo sobre el salario de sus empleados, encontrando que no hay un país en el que los hombres y mujeres ganen lo mismo por hacer el mismo trabajo.

Existen casos más críticos como Francia que las mujeres perciben la mitad del sueldo de un hombre o países como Brasil, Angola, que el porcentaje es inferior a lo que ocurre en Francia.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres se incorporaron a la fuerza laboral, en la última década, siendo más de 100 millones que son participes del trabajo, existen varios factores que conllevan este avance, como son el de aportar económicamente a la vida familiar para cubrir las necesidades básicas, así también como un aumento en las familias en las que la mujer se desempeña como jefe de hogar, pero también han incidido otros factores como el retardo de la maternidad y una disminución de la tasa de fecundidad. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2017).

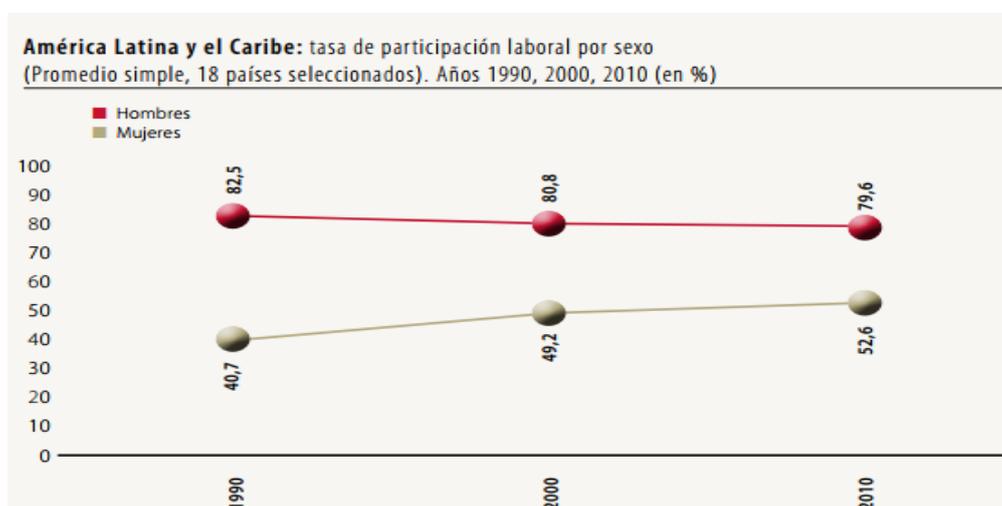


Figura 4 América Latina y el Caribe: tasa de participación laboral por sexo

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.
Elaboración: OIT.

Notas: (1) la tasa de participación se refiere al cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicado por cien.
(2) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (total urbano 1990-2000-2010); datos nacionales para Bolivia (Estado Plurinacional de) (1989-2000-2007), Brasil (1990-2001-2009), Chile (1990-2000-2009), Colombia (1991-2002-2010), Costa Rica (1990-2000-2010), Ecuador (1990-2000-2010), El Salvador (1990-2001-2010), Honduras (1990-2001-2010), México (1990-2000-2010), Panamá (1991-2001-2010), Paraguay (1990-2001-2010), Perú (1990-2001-2010), República Dominicana (1990-2002-2010), Uruguay (1990-2000-2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (1990-2000-2010).

En América y el Caribe, la expansión de la tasa de escolaridad también ha facilitado su acceso a mejores ocupaciones, mientras que los cambios culturales han contribuido a elevar la conciencia de sus derechos como ciudadanas y sobre los nuevos roles que desean asumir. La tasa de participación laboral femenina regional aumentó cerca de tres puntos porcentuales en

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

la última década (de 49,2% en 2000 a 52,6% en 2010), mientras que la de los hombres cayó un punto porcentual (de 80,8% en 2000 a 79,6% en 2010). A pesar de esta disminución, la brecha de la participación laboral entre los hombres y las mujeres continúa siendo elevada. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2017).

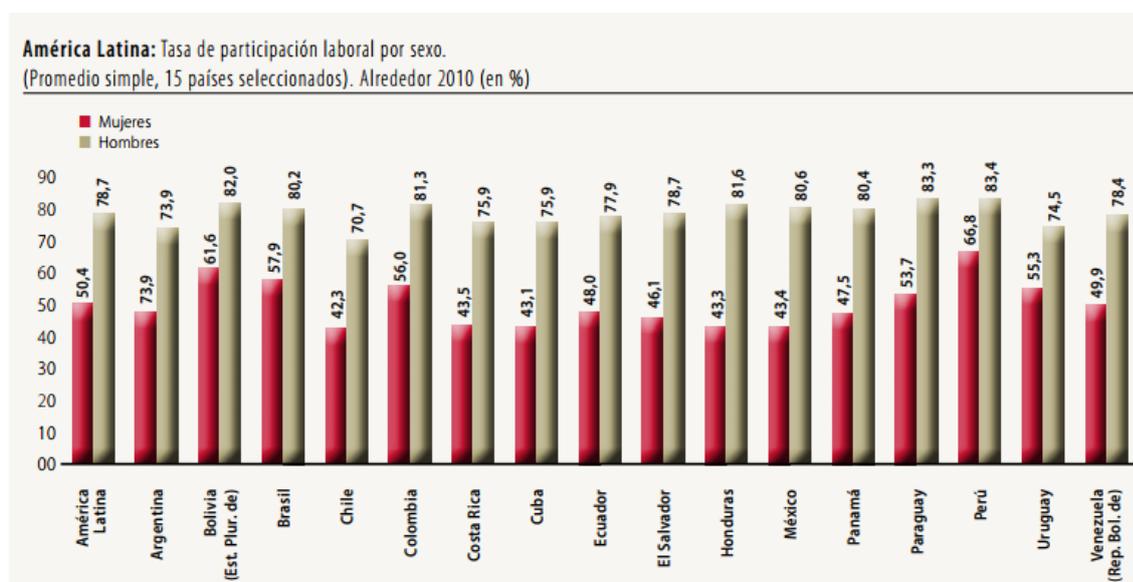


Figura 5 América Latina Tasa de participación laboral por sexo

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT

En América Latina y el Caribe en el año 2000 y 2010 se evidencia que las mujeres tienen mayor participación en el sector terciario, dedicado a el comercio, transporte, almacenamiento, comunicaciones, establecimientos financieros, servicios y actividades no especificadas, desarrollándose más en estas áreas, sin embargo, en el año 2010 se evidencia además un crecimiento tanto en el sector primario como secundario. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2017).

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 2 América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo.

Ramas de actividad económica		Año 2000			Año 2010		
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sector primario	Agricultura y pesca	19,5	13,4	23,7	16,7	10,7	20,9
	Minería	0,3	0,0	0,4	0,5	0,1	0,7
Sector secundario	Industria manufacturera	14,9	13,1	15,9	13,8	12,6	14,7
	Electricidad, gas y agua	0,4	0,01	0,5	0,6	0,3	0,9
	Construcción	6,7	0,5	10,7	7,4	0,6	12,3
Sector terciario	Comercio	18,6	21,7	16,2	21,8	25,6	19,1
	Transporte, almacenamiento comunicaciones	5,0	1,1	7,4	5,9	2,0	8,6
	Establecimiento financieros	2,0	1,6	2,1	5,9	5,7	6,0
	Servicios comunales, sociales y personales	32	47,7	22,3	27,2	42,3	16,7
	Actividades no especificadas	0,8	0,8	0,8	0,2	0,1	0,2
TOTAL		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fuente: CEPAL, Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países.

Las mujeres representan 63,8% del total de ocupados en los servicios comunitarios, sociales y personales y prácticamente la mitad (48,3%) de los ocupados en el comercio. En el resto de los sectores no tienen mayor participación, siendo más representada por hombres como la construcción, transporte, electricidad, gas, minería y agua. De los 22,5 millones de nuevos puestos de trabajo creados en la década y ocupados por mujeres, 86% se concentró en el sector terciario, 12% en el sector secundario y solo 4% en el sector primario. Entre los hombres, estos valores son, respectivamente, 63%, 30% y 95%. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2017).

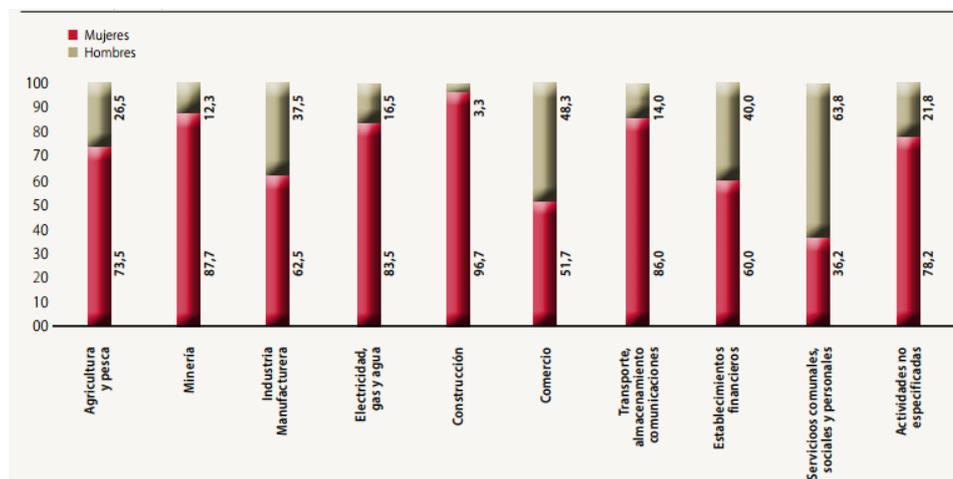


Figura 6 América Latina y el Caribe: población ocupada urbana según rama de actividad económica y sexo.

Fuente: CEPAL, Tabulaciones especiales a partir de las encuestas de hogares de los países. Elaboración: OIT.

Notas: (1) Se incluyen datos de los siguientes países: Argentina (2010), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2007), Brasil (2009), Chile (2009), Colombia (2010), Costa Rica (2010), Ecuador (2010), El Salvador (2010), Honduras (2010), México (2010), Panamá (2010), Paraguay (2010), Perú (2010), República Dominicana (2002), Uruguay (2010) y Venezuela (República Bolivariana de) (2010)

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En Ecuador, en lo que concierne al mercado laboral, la población femenina aumentó súbitamente en un 80%, teniendo mayor auge entre los años 2001 y 2010, dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), (INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017), al presente, el sexo femenino desempeña funciones y profesiones que tenían mayor participación masculina, como es el caso del sector petrolero.

A pesar de este esfuerzo de la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral, es innegable evidenciar en los trabajos en los que se destaca el sexo femenino y en los que los hombres continúan teniendo una mayor participación.

Como se puede observar en la tabla 3, las mujeres tienen mayor participación en los Servicios como son: comercio, manufactura y servicios financieros, otros servicios (doméstico, servicios sociales y de salud, enseñanza), existiendo aún patrones que identifican claramente los sectores representados por el género masculino, así como en el análisis de la categoría ocupacional en la figura 8, que identifica claramente las condiciones diferenciales por sexo, siendo las mujeres representadas por el empleo doméstico y trabajos familiares no remunerados, en los ítems de asalariado privado y patrón, se evidencia mayoritariamente predominio del sexo masculino. (Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, 2017).

Tabla 2 Estructura de la PEA Sector Económico.

	Hombres	Mujeres
	%	%
Agropecuaria	10,74	3,96
Industrial	28,1	12,17
Servicios	59,66	79,04
No especificados	1,51	4,82

Fuente: INEC Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, Módulo Empleo, Noviembre 2006

Elaboración: Unidad de Análisis e Información (SIISE) CONAMU, SIMUJERES 2008

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

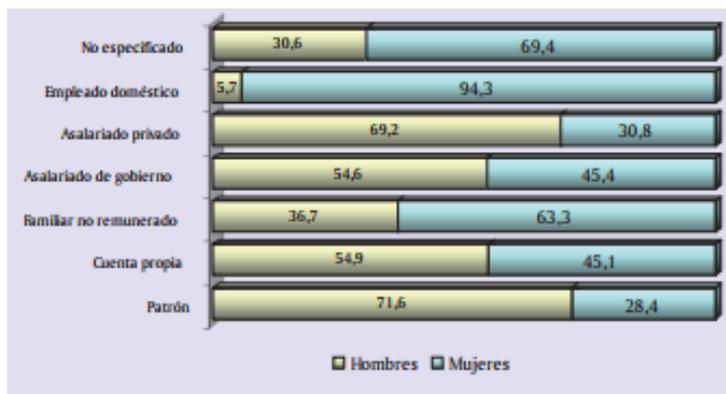


Figura 7 Categoría Ocupacional: composición por sexo

Fuente: INEC Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, Módulo Empleo, noviembre 2006

Elaboración: Unidad de Análisis e Información (SIISE) CONAMU, SIMUJERES 2008

Otro de los temas importantes a citar es el tema salarial, en el que el principio básico es salario igual por un trabajo de igual valor, esto refiere a una retribución económica de iguales condiciones tanto a hombres como mujeres por el mismo trabajo, siendo una consigna que reconoce que el sexo femenino aún percibe ingresos inferiores, en el Ecuador existe una brecha en la que el ingreso de la mujeres representa un 78% del de los hombres, es decir por cada 100 dólares que recibe un hombre como ingreso laboral, las mujeres perciben 78 dólares, así también el nivel de instrucción, no determina un sueldo equitativo entre hombres y mujeres. (Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, 2017).

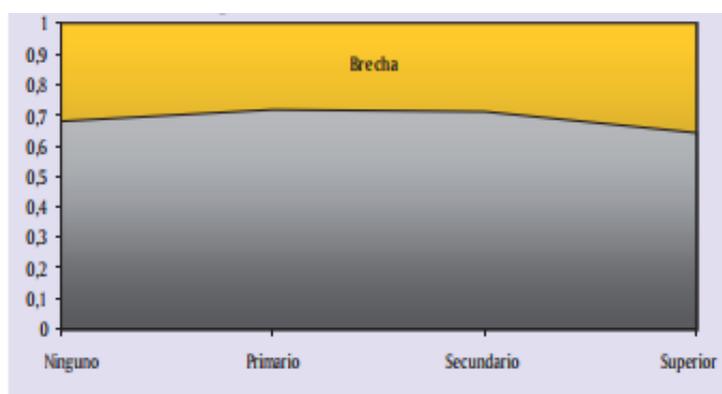


Figura 8 Brecha de género en el ingreso medio laboral Según el nivel de Instrucción.

Fuente: INEC Sistema Integrado de Encuestas de Hogares, Módulo Empleo, Noviembre 2006

Elaboración: Unidad de Análisis e Información (SIISE) CONAMU, SIMUJERES 2008

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En base a la EUT 2005 en el Ecuador, las mujeres trabajan un promedio de 18 horas a la semana más que los hombres, realizando un trabajo doméstico. (Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, 2017).

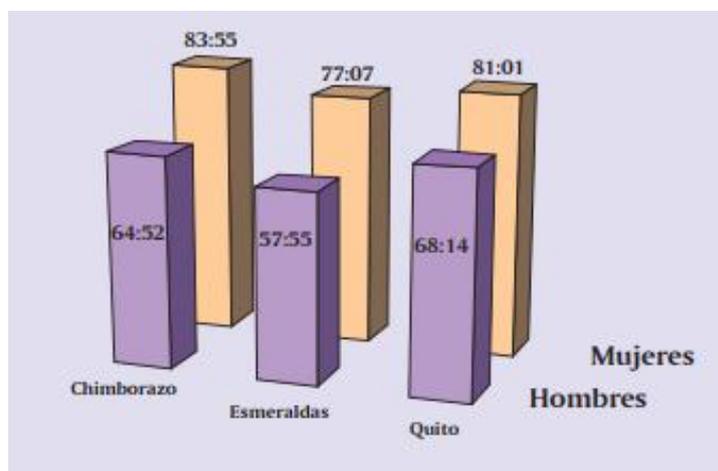


Figura 9 Carga Global de Trabajo

Fuente y Elaboración: CONAMU-INEC-UNIFEM-OPS/OMS-Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Encuesta del Uso del Tiempo en Ecuador 2005, Serie Información Estratégica II, 2006.

En base al análisis previo, podemos identificar que las mujeres que han logrado ingresar en la fuerza laboral, más aún aquellas que han ingresado en los sectores dominados principalmente por el sexo masculino, como es el sector petrolero en las que han accedido principalmente a plazas administrativas y ahora último a operativas, en las que la mujer tiene un rol significativo, es importante definir los factores psicosociales a los cuáles se encuentran expuestas y si difieren de los hombres, para ello hay que citar que son los factores psicosociales, riesgos psicosociales y sus efectos en los trabajadores.

1.1.1.2 Pronóstico.

Las mujeres y su participación en el ámbito laboral son mayormente vulnerables a presentar riesgos psicosociales como son el estrés laboral, burnout o síndrome de estar quemado, violencia en el trabajo y acoso laboral y los efectos que estos conllevan a nivel físico como son trastornos funcionales, a nivel psicológico ansiedad, impotencia, baja

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

autoestima, problemas para concentrarse, cuadros depresivos, adicciones, a nivel Social, afecta sus relaciones familiares, agresividad, a nivel organizacional, altos índices de absentismo, aumento de la siniestralidad, disminución de la producción. (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC, 2013).

Mediante la detección de la existencia del Factor Psicosocial, se pretende determinar si estos se pueden asociar a las actividades si difieren por sexo, del masculino al femenino, siendo este diagnóstico un determinante para una adecuada gestión de prevención y medidas de control a realizar en la Organización.

1.1.2 Objetivo General.

Evaluar los factores de riesgo psicosociales en una empresa del sector petrolero, dedicada a brindar servicios de Spooler & Banda en las locaciones hidrocarburíferas, en la Región Amazónica, mediante la metodología SUCESO/ISTAS21 para determinar los riesgos prevalentes y las diferencias existentes entre hombres y mujeres del área operativa.

1.1.3 Objetivo Específicos.

- Identificar los riesgos psicosociales laborales presentes en los trabajadores del área operativa de Herrera Llori Cía. Ltda.
- Establecer y comparar los riesgos psicosociales existentes entre hombres y mujeres de la empresa de estudio.
- Proponer un plan de intervención que establezca los controles en base a los resultados obtenidos, que permitan mitigar y controlar el riesgo psicosocial existente.

1.1.4 Justificaciones.

Habiéndose indicado la existencia del problema de la desigualdad por sexo en el ámbito laboral. El presente trabajo busca determinar los factores de Riesgo Psicosociales a los cuáles se encuentran expuestos los trabajadores y si difieren de hombres y mujeres, en concordancia

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

con la normativa legal y requerimientos necesarios para su aplicación de acuerdo a la Constitución Política del Ecuador en el art. 331 que expresa: se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008).

En la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en el capítulo III Art. 11 Literal b, se manifiesta que es necesario identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos. (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004).

Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Art. 1 Literal b) (Secretaría General de la Comunidad Andina, 2005).

- Gestión Técnica
- Identificación de Factores de Riesgo
- Evaluación de los Factores de Riesgo
- Control de los Factores de Riesgo
- Seguimiento de Medidas de Control

Registro Oficial No. 16, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral, que señala como cumplimiento obligatorio a todas las empresas con un número igual o superior de 10 trabajadores deben contar con un programa de Riesgo Psicosocial, información que debe ser subida a la página del Ministerio como parte del cumplimiento obligatorio tanto para empresas públicas y privadas. (Ministro de Trabajo, 2017).

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

La falta de conocimiento de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y la falta de gestión sobre dicho tema dentro de la organización ha desencadenado una falta de gestión de los controles enfocados a la prevención en este tema.

1.2. Marco Teórico

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

1.2.1.1 Concepto de los factores psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 1986).

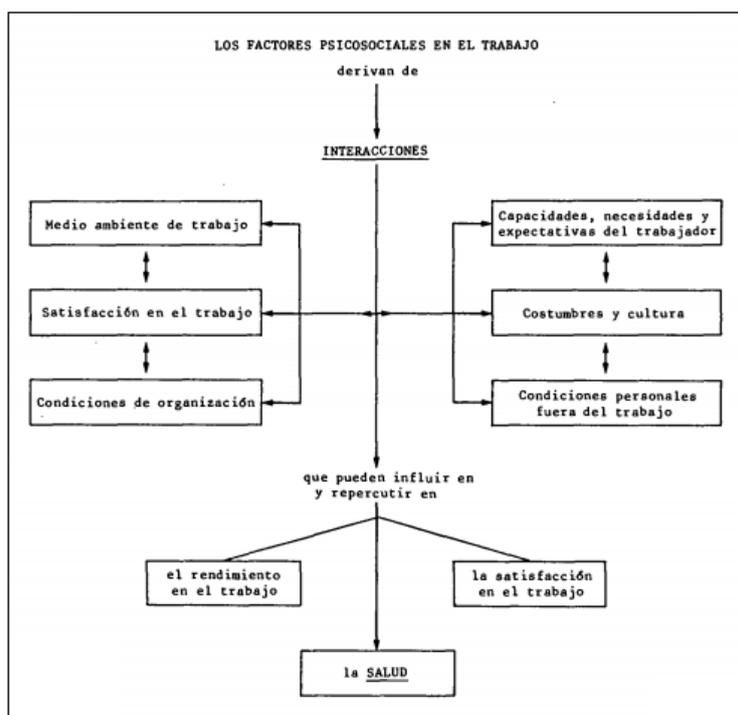


Figura 2 Los factores psicosociales en el trabajo.

Fuente: Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Informe del Comité OIT-OMS

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

1.2.1.1.1 Factores Psicosociales

Hacen referencia a condiciones presentes en la organización, siendo aquellos factores que se derivan cómo se lleva a cabo la gestión en la empresa.

En este primer nivel no se refiere a los riesgos que estos factores puedan representar para la salud de los trabajadores, sino que son componentes psicosociales de la organización, no son riesgos laborales en sí y pueden dar lugar a respuestas positivas y adaptativas en los trabajadores. Por tanto, no puede decirse que sean ni negativos ni positivos. (Floría, 2013).

1.2.1.1.2 Factores Psicosociales de riesgo o estresores

Cuando los factores psicosociales de la organización no son adecuadas y como consecuencia, pueden provocar respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o estresores. Por tanto, podemos afirmar que se trata de factores de la organización que pueden representar riesgo de afectar negativamente a la salud. (Floría, 2013).

Tabla 3 Factores psicosociales de Riesgo o Estrés.

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

Fuente: Cox y Griffiths 1996

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

1.2.1.1.3 Riesgos Psicosociales

Tratan de situaciones o estados del organismo reales con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

Los riesgos psicosociales están asociados a respuestas de estrés que además del estrés propiamente dicho, también pueden ser respuestas de estrés agudo como el acoso laboral, o de estrés crónico como el burnout.

Puesto que la relación entre la organización del trabajo y la salud no tan evidente como la que existe en otros factores de riesgo laboral (ruido y la pérdida de audición), se tiende a considerar que los daños de la salud debidos a los riesgos psicosociales son, más bien, consecuencia de fallos propios de la personalidad del individuo que un problema de organización. Sin embargo, se trata de riesgos reales que deben tener el mismo tratamiento que el resto de riesgos laborales. (Floría, 2013).

Los Riesgos Psicosociales laborales puede afectar tanto física como psicológicamente al/los trabajadores, es importante mencionar que no todas las personas perciben o actúan a determinados factores de la misma manera, haciendo referencia a los siguientes:

De cierta manera los riesgos psicosociales han sensibilizado a la población debido a sus considerables efectos que pueden llevar en algunos casos a traumas importantes, incluso al suicidio, siendo el acoso y la violencia laboral los más citados y referidos. Sin embargo, aun reconociendo que su tasa ha podido aumentar y que las consecuencias que suelen derivarse de ellos son realmente considerables, no se debe restar importancia y preocupación por los factores psicosociales de riesgo, existiendo entre estos y los riesgos psicosociales una relación de facilitación.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el escenario para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y al acoso, es decir que la prevención debe iniciar en los niveles de factores psicosociales de riesgo. (Moreno, 2011).

1.2.1.2 Principales Riesgos Psicosociales

a. El estrés

El estrés es definido como un patrón de reacciones que se produce cuando los trabajadores encuentran demandas de trabajo que no corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades y que cuestionan su capacidad para hacerles frente.

Hay dos tipos de estrés, cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador y cuando el trabajador se ve expuesto a eventos críticos; ocasionando un estado de agotamiento del organismo que dificulta las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona, como riesgo psicosocial representa un estado de deterioro del funcionamiento teniendo un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

El estrés es capaz de producir enfermedades de dos vías: estados afectivos negativos (ansiedad, depresión), así como respuestas de afrontamiento que pueden llevar a conductas de riesgo (como fumar, ingerir alcohol) y a respuestas biológicas hormonales. (Villalobos, 2004).

b. Violencia

La OIT define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo, que pudiese tener un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación. Siendo sus

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

consecuencias sobre la calidad de vida laboral amplias y abarca repercusiones sobre la salud del trabajador de manera física como mental. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

c. Acoso Laboral o Mobbing

Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito de dañarla, siendo una conducta no deseada por el trabajador que atente contra su dignidad, así como crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

d. Acoso Sexual

Son conductas que no tienen nada que ver con el flirteo ni con los idilios amorosos de libre consentimiento, son actos, gestos de connotación sexual, palabras que van en contra de la voluntad de una persona atentando contra su dignidad, su integridad física o psíquica, o poniendo en peligro su empleo.

Considerando acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

e. Inseguridad Contractual

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

La inseguridad laboral genera una preocupación, miedo por parte del trabajador acerca de su permanencia en el trabajo y una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. Considerando que un trabajo precario es aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración.

La inseguridad laboral de los trabajadores depende de la percepción de la solvencia de la propia organización empresarial. Este tipo de preocupación y sus consecuencias tiene consecuencias tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

f. Burnout o Desgaste profesional

El desgaste profesional es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.

El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

g. Otros riesgos psicosociales

Los constantes cambios en el mercado económico, financiero y laboral están generando que en las empresas se pueda dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales; así como las nuevas tecnologías, productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, estamos en un mundo cambiante que hacen más posible la aparición de nuevos riesgos psicosociales.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Conflicto familia-trabajo

Es importante mencionarlo porque el conflicto familia-trabajo tienen un rol imperativo en la vida del trabajador, así como es, en el que mayor tiempo se invierte, así que sus interacciones tienen un valor crítico central.

- Emocional

El control de las emociones forma parte importante del trabajo emocional, siendo el autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

1.2.1.3 Herrera Llori Cía. Ltda.

HLL, es una empresa ecuatoriana constituida en el año 2010, al momento cuenta con 71 trabajadores, siendo mayoritaria la participación masculina que la femenina, sin embargo, una de sus particularidades es que, dentro del personal operativo, se encuentra mujeres.

Los servicios que brinda la Organización son:

- Instalación de cable electro sumergible.
- Recuperación de cable electro sumergible.
- Instalación y Recuperación de capilar externo.
- Instalación y Desinstalación de protectores.
- Instalación y desinstalación de bandas.
- Reparación de cable.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

1.2.1.4 El Cuestionario SUCESO/ISTAS 21

Una forma de identificar y medir de manera cuantitativa el Riesgo Psicosocial, es mediante instrumentos que nos permitan evaluar el riesgo, que se entrega a los trabajadores, permitiéndonos la evaluación detectar si está presente el riesgo, así como las medidas de control.

Basándose en el principio que los trabajadores conocen de manera personal lo que ocurre en su entorno laboral y las afecciones directamente relacionadas de éste a su salud e integridad física y mental.

La Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, validaron el Cuestionario SUCESO/ISTAS21, entre los años 2007 y 2009, siendo un instrumento que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016)

1.2.1.4.1 Versiones del Cuestionario

Existen dos versiones del Cuestionario la Versión Breve que contiene 20 preguntas y la Versión Completa a aplicar en el presente trabajo, que está dividida en una sección general y una sección específica de preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en las 20 sub dimensiones y 5 dimensiones del Cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis.

El Cuestionario debe aplicarse a los trabajadores de un mismo lugar o su equivalente a centro de trabajo, incluyendo a los trabajadores temporales.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Una tasa de respuesta se considera representativa cuando logra un 60% o más de participación de los trabajadores y será mejor cuanto esté más cercana al 100%. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

1.2.1.4.2 Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

El Cuestionario SUCESO/ISTAS21 Versión Completa tiene 5 dimensiones.

Tabla 4 Dimensiones del Cuestionario SUCESO/ISTAS21.

Dimensiones	Descripción
Exigencias Psicológicas	Tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo.
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo.
Apoyo Social en la empresa	Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo.
Compensaciones	Retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo.
Doble Presencia	Preocupación por asuntos domésticos que interfiere en la realización del trabajo.

Fuente: Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Cada dimensión se divide en Subdimensiones, teniendo un total de 20, mismas que se detallan a continuación: (Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile)

a. Exigencias Psicológicas

- Exigencias psicológicas cuantitativas: Se refiere al volumen o cantidad de trabajo y el tiempo que disponen para su ejecución.
- Exigencias psicológicas cognitivas: Trata acerca de la toma de decisiones, en lo que refiere a nuevas ideas, memorizar, manejar conocimientos.
- Exigencias psicológicas sensoriales: Exigencias laborales en relación con los sentidos.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Exigencias psicológicas emocionales: Hace relación a la capacidad para entender el entorno en el que se desarrolla otras personas que tienen sus emociones y sentimientos que pueden ser transferidos.
- Exigencias psicológicas de esconder emociones: Refiere a comportamientos y opiniones negativas que la persona esconde al público.

b. Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

- Influencia: Margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.).
- Control sobre los tiempos de trabajo: Refiere al control de los tiempos si estos están bajo disposición del trabajador.
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo: Si el trabajo brinda oportunidades que la persona se desarrolle, incremente sus habilidades y conocimientos
- Sentido del trabajo: Que el trabajo que se realiza puede estar relacionado con valores u otros.
- Integración en la empresa: Se encuentra relacionado con el ítem anterior, se concentra en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.

c. Dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

- Claridad de rol: Es la definición del puesto de trabajo. Si el papel a desempeñar no está bien definido.
- Conflicto de rol: Hace relación a exigencias contradictorias presentes en lo laboral y que conllevan a un conflicto ya sea profesional o ético.
- Calidad de liderazgo: La importancia del liderazgo y su calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, que estos se encuentre motivados y tenga bienestar laboral.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Calidad de la relación con superiores: En cuánto a los superiores que estos brinden ayuda necesaria y oportuna, así como información fehaciente y permanente.
- Calidad de la relación con los compañeros de trabajo: Mantener buenas relaciones interpersonales, recibiendo ayuda de los compañeros siendo parte de un grupo integral.

d. Dimensión compensaciones

- Estima: Componente de la dimensión de compensaciones del trabajo, integrante del modelo «esfuerzo-recompensa».
- Inseguridad respecto del contrato de trabajo: Estabilidad a nivel laboral, salarial así como posibilidad de crecer dentro de la organización.
- Inseguridad respecto de las características del trabajo: Estabilidad en el lugar de trabajo, horarios y tareas que se realiza.

e. Dimensión doble presencia

- Preocupación por tareas domésticas: Corresponde a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador.
- Carga por tareas domésticas: (ACHS, Asociación Chilena de Seguridad, 2017).

Tabla 5 Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario SUCESO/ISTAS21.

Nº	Dimensión	Subdimensiones
1	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias sensoriales Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones
2	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia Control sobre el tiempo de trabajo Posibilidad de desarrollo en el trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa
3	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

		Calidad de la relación con superiores Calidad de la relación con compañeros de trabajo
Tabla 6 (Cont.)		
4	Compensaciones	Estima Inseguridad respecto del contrato de trabajo Inseguridad respecto de las características del trabajo
5	Doble Presencia	Preocupación por tareas domésticas Carga por tareas domésticas

*Fuente: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21
Elaborado Autor*

1.2.1.4.3 Características de la versión completa del Cuestionario

El Cuestionario SUCESO/ISTAS21 versión completa, está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional.

Está formada por una serie de preguntas, siendo enfocadas sobre salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo, así como preguntas específicas de riesgo psicosocial, agrupadas en 5 dimensiones.

Consta de dos secciones separadas, pero que integran el mismo instrumento.

Estas son:

a. Sección General

La sección general establece preguntas de datos personales como edad, sexo, así como preguntas sobre la salud y bienestar personal, y otras relacionadas con las condiciones del trabajo y del empleo.

En esta sección algunas preguntas pueden eliminarse con la única finalidad de mantener el anonimato de los trabajadores, en el caso que alguna de ellas, establezca una relación directa hacia un determinado trabajador. (Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile).

Ninguna pregunta pueda ser utilizada para identificar a los trabajadores y vulnerar el principio de anonimato. (Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile).

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

b. Sección Específica

Esta es la parte del Cuestionario que mide riesgo psicosocial. Contiene 91 preguntas que abarcan 5 dimensiones las que a su vez están integradas por 20 sub dimensiones, cada una de las cuales tiene asociada una o más preguntas.

Salvo las tres preguntas que permiten segmentar el lugar de trabajo ninguna pregunta puede ser suprimida ni modificada.

Del total de 91 preguntas, 87 corresponden a las dimensiones psicosociales del ISTAS 21 (CoPsoQ), y las 4 restantes a las dimensiones de doble presencia incluidas en la versión española; siendo el resultado de validación y adaptación a la población trabajadora chilena. Las primeras 87 preguntas mencionadas se agrupan en 18 dimensiones psicosociales equivalentes, pero no idénticas a su original; más 2 dimensiones derivadas de la dimensión doble presencia.

En la versión chilena algunas de las dimensiones del original se agrupan de a dos dando origen a una sola nueva dimensión y otras se dividen dando origen a 2 nuevas dimensiones. (Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile).

1.2.1.4.4 Metodología de aplicación del Cuestionario

Para la aplicación del Cuestionario SUCESO/ISTAS21 Versión Completa, se requiere la participación voluntaria de los trabajadores, el respeto por los derechos de quienes responden, la confidencialidad de los datos y la garantía de anonimato.

Siendo necesarias que se cumplan estas condiciones para consolidar la confianza con los trabajadores que tendrán acceso al cuestionario, teniendo la garantía que sus respuestas serán bien utilizadas y podrán participar con mayor fiabilidad.

La metodología de aplicación tiene siete pasos. Estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. En el siguiente esquema se pueden observar las etapas de la aplicación.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

La participación garantiza que el proceso de medición y posterior intervención se fundamente en forma sólida y tenga resultados observables, la interacción entre el conocimiento científico-técnico y el que surge de la experiencia de los agentes la que finalmente permitirá utilizar los antecedentes recogidos durante el proceso en forma óptima, diseñando medidas que se encuentren adecuadas a la realidad de la empresa, facilitando la toma de decisiones y la ejecución de las medidas propuestas. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).



Figura 3 Esquema de los 7 pasos de la metodología para su aplicación.

Fuente: Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21

Una de las características del método SUCESO/ISTAS21, es la participación, garantizando que una vez concluida la medición exista una intervención favorable, diseñando medidas que se encuentren adecuadas a la realidad de la organización, facilitando así, la toma de decisiones y la ejecución de las medidas propuestas, garantizando la interacción entre conocimiento técnico-científico y conocimiento de la experiencia. (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

I. Comité de Aplicación

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Siendo uno de los principales puntos a considerar, se debe constituir un comité, que debe estar constituido con un mínimo de cuatro integrantes y un máximo de 10, debiendo estar compuesto por los siguientes miembros:

- Representante de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Representante del sindicato (si lo hubiese, caso contrario debe ser elegido por los trabajadores)
- Representante del área de RR.HH
- Representante de Prevención de Riesgos

Dentro de sus funciones podemos citar:

- Llevar el cronograma
- Convocar a reuniones
- Llevar actas y registros de acuerdos tomados
- Llevar un control interno
- Resguardar las condiciones de anonimato y confidencialidad
- Analizar y discutir los resultados
- Informar los resultados, asegurar y monitorear la intervención
- Brindar seguimiento

(Superintendencia de Seguridad Social, 2016)

II. Difusión y sociabilización

El comité de aplicación es el responsable de la difusión y sociabilización, para ello es muy importante que todos los miembros sean capacitados para que estos puedan responder cualquier duda o consulta que se diera en torno a los trabajadores.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Sensibilizando a los trabajadores para lograr su participación, pues está es voluntaria y para que sea representativa lograr el 60% mínimo de participación.

III. Aplicación del Cuestionario

El Comité de Aplicación determinara la forma de aplicación si es impresa o digital, velando siempre por el anonimato y confidencialidad, así mismo definirá el tiempo en el cuál se va a llevar la aplicación de los cuestionarios que no debe superar los 30 días.

IV. Presentación y análisis de los resultados

Con los puntajes obtenidos y la prevalencia de riesgo (el “semáforo”), estos resultados deben ser dados a conocer a los trabajadores de la empresa (semáforo general del lugar de trabajo) y por las unidades de análisis previamente definidas. Durante el análisis de los resultados en ningún caso se podrán realizar acciones que puedan llevar a deducir la identificación de los participantes.

La forma material y el tipo de datos que se pondrán a disposición de los trabajadores serán definidos por el Comité de Aplicación.

A. Cálculo e interpretación de las puntuaciones

El cuestionario tiene una parte general y otra parte específica. Cada una tiene una manera algo diferente de calcularse, pero finalmente ambas partes confluyen en una escala de 0 a 100 puntos, lo que facilita su comparación.

En la sección II, las preguntas N° 3, 4 y 5 miden salud y bienestar personal. Cada pregunta tiene opciones de respuesta en una escala de tipo Likert con una puntuación que va de 0 a 4,

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

donde un mayor puntaje significa mayor bienestar. El resultado se puede considerar como un promedio de estas tres preguntas (con sus sub-preguntas) que son 14, por lo que el puntaje máximo total es $14 \times 4 = 56$ puntos. Este puntaje debe transformarse a una escala de 0 a 100 puntos, por lo tanto: $((\sum \text{Item} / 56) \times 100)$.

La pregunta N° 6, mide síntomas de estrés y por eso es bueno considerarla aparte. En este caso el mayor puntaje indica mayor estrés. El cálculo, sin embargo, es el mismo. Son 12 sub-preguntas con un total de 48 puntos. El cálculo de puntaje en este ítem, llevado a escala de 0 a 100 puntos es, por lo tanto: $((\sum \text{Item} / 48) \times 100)$.

La sección III, que comprende las preguntas 7 a 23, es un registro de las condiciones de empleo y trabajo (jornada, sueldo, licencias, etc.) y proporcionan una especie de radiografía de la empresa o institución. Deben registrarse y medirse como cualquier característica que se quiera medir, por ejemplo, en porcentaje. Las secciones IV y V evalúan el riesgo psicosocial. Todas las preguntas de estas secciones tienen respuestas en una escala de tipo Likert con puntuación de 0 a 4 puntos, donde el mayor puntaje indica mayor riesgo. Cada dimensión debe calcularse por separado porque así proporciona una mejor visión del estado de riesgo de la institución o empresa. Cada dimensión tiene un diferente número de preguntas, por lo que varía el total de puntos sobre el que se calcula el promedio. Este puntaje finalmente se transforma a porcentajes o puntajes en una escala de 0 a 100.

B. Cálculo en el interior de cada sub-dimensión:

Se calcula sumando los puntajes para cada pregunta y luego se pondera por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión, para luego multiplicarlo por 100: Entonces:

a) De la Dimensión Exigencias Psicológicas

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Cuantitativas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 28) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 28) * 100)$.

- Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Cognitivas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (8 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 32) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 32) * 100)$

- Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Emocionales”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 8) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 8) * 100)$

- Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 8) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 8) * 100)$.

- Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Sensoriales”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 16) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 16) * 100)$.

b) De la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

- Sub-dimensión “Influencia en el Trabajo”:

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 28) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 28) * 100)$

- Sub-dimensión “Posibilidades de Desarrollo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 28) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 28) * 100)$

- Sub-dimensión “Control sobre tiempo de Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 16) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 16) * 100)$

- Sub-dimensión “Sentido del Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (3 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 12) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem } i / 12) * 100)$

- Sub-dimensión “Integración en la Empresa”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 16) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem } i / 16) * 100)$

c) De la Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

- Sub-dimensión “Claridad del Rol”:

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 16) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 16) * 100)$

- Sub-dimensión “Conflicto del Rol”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 20) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 20) * 100)$

- Sub-dimensión “Calidad de Liderazgo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (6 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 24) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 24) * 100)$

- Sub-dimensión “Calidad de la Relación con Superiores”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 20) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 20) * 100)$

- Sub-dimensión “Calidad de la Relación con Compañeros de Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (6 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 24) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 24) * 100)$

d) De la Dimensión Compensaciones

- Sub-dimensión “Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo”:

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 20) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 20) * 100)$

- Sub-dimensión “Inseguridad Respecto a las Características del Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (3 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 12) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 12) * 100)$.

- Sub-dimensión “Estima”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 20) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem } i / 20) * 100)$.

e) Dimensión Doble Presencia

- Sub-dimensión “Preocupación por Tareas Domésticas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 8) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 8) * 100)$.

- Sub-dimensión “Carga de Tareas Domésticas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx. = 8) y multiplicándolo por 100: $((\sum \text{Ítem} / 8) * 100)$.

C. Para el cálculo de las Dimensiones:

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

El puntaje de las 5 grandes dimensiones se calcula como un promedio de los puntajes obtenidos en cada una de las sub-dimensiones que la componen. De esta forma, se le otorga un peso similar a los diferentes factores dentro de cada dimensión y se elimina el efecto que produce el que cada sub-dimensión tenga un número diferente de preguntas. Entonces:

a) De la Dimensión Exigencias Psicológicas

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5: $(\sum \text{Subdimensión} / 5)$.

b) De la Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5: $(\sum \text{Subdimensión} / 5)$.

c) De la Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5: $(\sum \text{Subdimensión} / 5)$.

d) De la Dimensión Compensaciones

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 3: $(\sum \text{Subdimensión} / 3)$.

e) De la Dimensión Doble Presencia

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 2: $(\sum \text{Subdimensión} / 2)$.

D. Interpretación de las puntuaciones

Categorías de puntajes por terciles

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

De acuerdo al resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles (corresponde a un tercio de las observaciones en el trabajo de validación) para cada una de las dimensiones y sub-dimensiones. Este trabajo permitió establecer los valores de norma en Chile, con los que se pueden comparar los que se obtengan en la empresa o institución que se esté evaluando, y clasifica en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 7 Categoría de Puntajes por terciles.

	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0-46,33	46,34-59,64	59,65-100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0-28,56	28,57-42,85	42,86-100
Exigencias psicológicas cognitivas	0-59,37	59,38-78,12	78,13-100
Exigencias psicológicas emocionales	0-24,99	25,00-49,99	50,00-100
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0-12,50	12,51-49,99	50,00-100
Exigencias psicológicas sensoriales	0-74,99	75,00-93,74	93,75-100
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	0-28,09	28,10-42,14	42,15-100
Influencia	0-39,28	39,29-57,12	57,13-100
Control sobre el tiempo de trabajo	0-24,99	25,00-50,00	50,01-100
Posibilidad de desarrollo en el	0-17,84	17,85-35,69	35,70-100
Sentido del trabajo	0	0,01-16,66	16,67-100
Integración en la empresa	0-24,99	25,00-56,24	56,25-100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0-19,25	19,26-32,58	32,59-100
Claridad del rol	0	0,0-18,74	18,75-100
Conflicto de rol	0-14,99	15,00-35,00	35,01-100
Calidad de liderazgo	0-20,82	20,83-41,67	41,68-100
Calidad de relaciones con superiores	0-19,99	20,00-35,00	35,01-100
Calidad de la relación con compañeros de trabajo	0-12,49	12,50-29,77	29,78-100
Compensaciones	0-21,66	21,67-42,78	42,79-100
Estima	0-19,99	20,00-35,00	35,01-100
Inseguridad respecto al contrato de	0-20,00	20,01-49,99	50,00-100
Inseguridad respecto a las características del trabajo	0-8,32	8,33-41,66	41,67-100
Doble presencia	0-18,75	18,76-37,50	37,51-100
Preocupación por tareas domésticas	0-12,50	12,51-37,50	37,51-100
Carga de tareas domésticas	0-12,50	12,51-37,50	37,51-100

Fuente: Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, SUCESO/ISTAS21, Manual de Uso, Versión Completa

Finalmente, al implementar la encuesta en lugares de trabajo y decidir las unidades de análisis al interior de cada lugar de trabajo o institución se debe tener en cuenta que, de acuerdo a criterios estadísticos, se requiere un mínimo de 25 cuestionarios para cada una de las unidades escogidas. Si no se obtiene un mínimo de 25 respuestas para cada categoría de

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

análisis, la fiabilidad estadística de sus resultados no está garantizada. Si no se cumple con este mínimo de resultados, el análisis se deberá completar utilizando otras herramientas estadísticas adaptadas a poblaciones pequeñas o utilizando técnicas cualitativas como entrevistas o focus groups. Además, este número mínimo de cuestionarios permite preservar el anonimato en la aplicación. (Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile).

V. Diseño y aplicación de las medidas de intervención

El objetivo final de la metodología aplicada es desarrollar las medidas preventivas para el control o eliminación del riesgo detectado. Los controles pueden dirigirse de manera específica a:

- Reducir las exigencias psicológicas en el trabajo.
- Brindar formación en habilidades no autoritarias de supervisión.
- Aumentar la oportunidad de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Aumentar el control de los trabajadores sobre los tiempos de trabajo (horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, vacaciones).
- Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar.
- Potenciar la participación en las decisiones relacionadas con las tareas concretas (métodos, secuencias de trabajo).
- Facilitar el apoyo entre trabajadores.
- Mejorar la definición de puestos de trabajo.
- Disminuir la competencia entre trabajadores.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Eliminar la discriminación (sexo, edad, etnia). (Superintendencia de Seguridad Social, 2016).

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

La Perspectiva teórica que se va a adoptar en el presente estudio es el que propone autores como Cifre y Salanova en su trabajo de investigación, Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?; en el que exponen el potencial de los riesgos psicosociales que difieren entre hombres y mujeres.

En el que se hace mención que algunos estudios han demostrado que las mujeres señalan más condiciones psicosociales negativas como son una mayor sobrecarga laboral, discriminación, estereotipos, aislamiento social, acerca del conflicto familia-trabajo; incrementando la probabilidad de desarrollar Trastornos Cardio-Vasculares. Así también que las mujeres presentan mayor afrontamiento al estrés laboral que los hombres, como es el caso que son más comunicativas.

El estudio demostró estadísticamente que hombres y mujeres perciben de manera significativa diferentes demandas y falta de recursos en el trabajo. (Crifre Eva, 2011)

1.2.3 Hipótesis

Mediante el presente trabajo de investigación, con la aplicación del Cuestionario SUCESO/ISTAS21, se pretende establecer que existe diferencias de factores de riesgos asociados al sexo de los trabajadores de la empresa HERRERA LLORI CÍA. LTDA., que el sexo masculino difiere del sexo femenino y que la intervención para ambos sexos debe ser diferenciada para la mitigación y/o control del riesgo, en el caso de establecer riesgos presentes.

1.2.4 Identificación y Caracterización de las Variables

Variable Dependiente: Riesgos Psicosociales.

Variable Independiente: Factores de Riesgos Psicosociales.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Tipo de estudio

El presente trabajo es explicativo, puesto que pretende determinar si existe una diferencia de riesgo psicosocial asociada al sexo de los trabajadores operativos del sector petrolero.

2.2 Modalidad de investigación

Documental: Como material de soporte para el levantamiento de información y desarrollo de las medidas preventivas, se utilizará el cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, SUCESO-ISTAS 21 Versión Completa, para la evaluación de riesgos psicosociales en los trabajadores operativos de la empresa del sector petrolero, enfocado a brindar servicios.

De campo: La información será levantada in situ (en campo) directamente aplicando la evaluación a los trabajadores operativos de la empresa en estudio.

Proyecto de Desarrollo: Se determinará un orden de desarrollo de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, mediante la identificación, evaluación, comparación de los factores por sexo y determinar las medidas de control o intervención.

2.3 Método

El trabajo se desarrollará mediante un proceso Hipotético – Deductivo, en base a su fundamento

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

2.4 Población y muestra.

La población que participa dentro de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, son todos los trabajadores que se desempeñan en el área operativa, es decir las actividades propias de su trabajo las realizan dentro de los yacimientos petroleros, los cuáles están compuestos tanto por personal de sexo masculino como femenino, siendo más preponderante el primero en mención.

Tabla 8 Total de trabajadores por Sexo Empresa de Servicios Petroleros.

	TRABAJADORES	CANTIDAD
Personal de HERRERA LLORI CÍA. LTDA.	Femenino	30
	Masculino	41
	TOTAL	71

Fuente: Autor)

Tabla 9 Trabajadores Operativos por Sexo en la Empresa de Servicios Petroleros.

	TRABAJADORES	CANTIDAD
Personal Operativo de HERRERA LLORI CÍA. LTDA.	Femenino	23
	Masculino	32
	TOTAL	55

Fuente: Autor

En la segunda fase del proyecto se realizará una comparación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores por sexo, para determinar si existe una diferencia significativa de hombres a mujeres y conociendo estos determinantes aplicar las medidas de control.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

2.5 Selección de los instrumentos de la investigación.

Para el levantamiento de la información se aplicará el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO-ISTAS 21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) versión completa, a través de la aplicación informática de Excel, siendo importante destacar que es una herramienta con fines de prevención, fiscalización e investigación para realizar evaluación de Riesgo Psicosocial para empresas mayores de 25 trabajadores.

2.5.1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales SUCESO-ISTAS 21

Este cuestionario sirve para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, consta de dos partes siendo integrales de la evaluación.

a. Sección General

En la que se desarrolla preguntas con datos personales, salud y bienestar y preguntas relacionadas a las condiciones laborales.

b. Sección Específica

En la que se desarrolla 5 dimensiones y cada una con sus Sub dimensiones.

Para ello se pondrá a disposición de los trabajadores el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUCESO-ISTAS 21, destacando su participación y confidencialidad en el proceso, para alcanzar los objetivos planteados en el presente estudio, el mismo debe ser completado, previo a una sensibilización, motivación e información sobre las características del cuestionario y lo que se pretende alcanzar con los resultados, así mismo se revisará cada una de las preguntas en el caso que se les vaya presentando dudas o comentarios.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Para el desarrollo del siguiente trabajo se realizó el Cuestionario SUCESOS/ISTAS21 versión completa a los trabajadores operativos de HERRERA LLORI CÍA. LTDA., quién en colaboración con los cargos medios de la Organización, fue llevado a cabo con estricta confidencialidad, para asegurar la confiabilidad depositada por parte de los trabajadores.

Los mismos han sido divididos por sexo, para identificar las diferencias en cada una de las respuestas del personal.

3.1.1 Análisis de la Evaluación por pregunta.

a. Sexo (Pregunta 1)

En la siguiente tabla se muestra la distribución por sexo dentro de la empresa analizada, sobresaliendo en cantidad, el sexo masculino que el femenino, como se observa en la tabla N° 9, que señala que el 58% está compuesto por hombres y con un índice menor del 42% por mujeres en el área operativa de la empresa.

Tabla 10 Distribución de la población operativa por sexo.

Distribución de la población por sexo		
Sexo	Número	Porcentaje
Masculino	23	42%
Femenino	32	58%
Total	55	100%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

b. Características Socio-Laborales. (Preguntas 2, 3 y 4)

En la siguiente tabla se muestra los datos generales de la población de estudio que hacen relación a las características socio-laborales dentro de la empresa analizada.

Tabla 11 Características socio-laborales de la población de estudio.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
Grupos de edad		
18 - 22	15%	23%
23 - 26	18%	27%
27 - 30	31%	33%
31 - 35	19%	17%
36 - 40	7%	0%
Más de 41	10%	0%
Estado Civil		
Soltero	43%	68%
Casado	35%	23%
Unión Libre	22%	9%
Nivel de Estudio		
Ninguno	0%	0%
Primaria Finalizada	35%	18%
Secundaria Finalizada	65%	82%
Tercer/ Cuarto Nivel Finalizado	0%	0%

Fuente: Auto

En la que determina que los rangos de edad en la población de estudio masculina, se encuentra representada en su mayoría entre las edades que van desde los 27 a los 30 años, con un 36%, seguido por trabajadores de 31 a 35 años de edad, que representan un 19% y en un 18% las edades comprendidas entre 23 y 26 años; en el caso femenino, se evidencia que el rango de edad mayoritario es de 27 a 30 años, seguido muy de cerca por trabajadoras de 23 a 26 años con un 27% y un 23% edades comprendidas entre los 18 a 22 años.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En estado civil de los trabajadores objetos de estudio, señala que existe mayor preponderancia de solteros, los hombres con un 43% y las mujeres con un número superior del 68%.

El nivel de estudio señala que el 65% de los trabajadores de sexo masculino han terminado el bachillerato, contra un 82% de la población femenina, que se encuentra en el mismo nivel de estudio, evidenciando que no existen trabajadores que hayan culminado el tercer nivel.

c. Estado de salud (Pregunta 5, 6)

En las siguientes tablas se muestra los datos relacionados a la salud de la población de estudio que hacen relación, tanto de manera general como específica.

Tabla 12 Estado de Salud de la Población Trabajadora.

CARACTERÍSTICAS	Excelente		Muy Buena		Buena		Regular		Mala	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
En general diría Ud. que su salud es	22%	13%	59%	78%	19%	9%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Autor

A continuación se puede evidenciar que el 78% de las mujeres contra el 59% de los hombres consideran muy bueno, su estado de salud.

Tabla 13 Estado de Salud Específica de la Población Trabajadora.

CARACTERÍSTICAS	Totalmente cierto		Casi siempre cierta		No sé		Casi siempre falsa		Totalmente falsa	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
Me enfermo con más facilidad que otras personas	16%	0%	44%	30%	31%	52%	6%	18%	3%	0%
Estoy tan saludable como cualquier persona	3%	35%	81%	48%	9%	17%	3%	0%	4%	0%
Creo que mi salud va a empeorar	9%	14%	25%	30%	47%	30%	19%	26%	0%	0%
Mi salud es excelente	22%	13%	59%	78%	19%	9%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la tabla 13, se cuestiona sobre si se enferma el trabajador con más facilidad que otras personas a lo que el 52% de las mujeres respondió que no saben, a diferencia de los hombres que un 44% menciona que casi siempre es cierto esta afirmación; a la pregunta de si esta tan saludable como cualquier persona el 81% de los hombres y el 48% de las mujeres señalaron que casi siempre cierta; a la pregunta si cree que su salud va a empeorar el 47% de los hombres y 30% de las mujeres contestaron que no saben, así como otro 30% de mujeres señalaron que es casi siempre cierta; al preguntar si considera si salud es excelente el 78% de las mujeres y el 59% de los hombres contestaron que casi siempre cierta.

d. Como se han Sentido (Pregunta 7)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a como se han sentido los trabajadores operativos de la empresa, en las últimas 4 semanas, en este campo se analiza el estado emocional y comportamental de los trabajadores de sexo masculino y femenino.

Tabla 14 Como se han sentido los trabajadores de HLL.

CARACTERISTICAS	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Sólo alguna vez		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
¿Estuvo muy nervioso?	6%	9%	38%	30%	28%	26%	22%	26%	6%	9%
¿Estuvo muy decaído/o que nada lo anima?	0%	0%	0%	0%	25%	13%	44%	65%	31%	22%
¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?	19%	39%	66%	52%	12%	9%	3%	0%	0%	0%
¿Se sintió desanimada/o y triste?	0%	0%	9%	4%	19%	5%	59%	61%	13%	30%
¿Se sintió una persona feliz?	9%	5%	47%	39%	41%	30%	3%	26%	0%	0%
¿Se sintió muy animosa/o?	12%	17%	63%	48%	25%	35%	0%	0%	0%	0%
¿Se sintió con mucha energía?	3%	4%	69%	83%	25%	13%	3%	0%	0%	0%
¿Se sintió agotada/o?	0%	0%	0%	0%	13%	4%	59%	44%	28%	52%
¿Se sintió cansada/o?	12%	0%	38%	0%	50%	24%	0%	67%	0%	9%

Fuente: Autor

La tabla 14, cuestiona preguntas como si el trabajador ha estado muy nervioso a lo que el 38% de los hombres y el 30% de las mujeres señalan que muchas veces; a la pregunta si ha estado muy decaído o que nada la anima, las mujeres en un 65% y los hombres en un 44% respondieron que sólo alguna vez; se sintió tranquilo o calmado un 66% de los hombres y un

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

52% de las mujeres contestaron sentirse así muchas veces; se sintió desanimado o triste, las mujeres en un 61% y los hombres con un 59% señalaron que sólo alguna vez; a la pregunta si se sintió una persona feliz un 47% de los hombres y un 39% de las mujeres señalaron que muchas veces; se sintió muy animoso el 63% de los hombres a un 48% de las mujeres señalaron que muchas veces; si se sintió con mucha energía el 83% de las mujeres y el 69% de los hombres contestaron que muchas veces; si se sintió agotado el 59% de los hombres contestaron que sólo alguna vez a diferencia del 52% de las mujeres que señalo que nunca; si se sintió cansado el 67% de las mujeres señalo que solo alguna vez, y el 50% de los hombres señalo que algunas veces.

e. Problemas de los trabajadores (Pregunta 8)

En la siguiente tabla, se muestra los datos relacionados a los problemas de los trabajadores operativos de la empresa, en las últimas 4 semanas, que se derivan de ciertos comportamientos emocionales y condiciones de salud de los trabajadores masculinos y femeninos.

Tabla 15 Problemas de Personal de HLL.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Sólo alguna vez		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
No he tenido ánimos para estar con gente	0%	0%	16%	4%	25%	5%	16%	30%	43%	61%
No he podido dormir bien	3%	0%	19%	0%	16%	17%	56%	61%	6%	22%
He estado irritable	0%	0%	0%	0%	28%	13%	53%	57%	19%	30%
Me he sentido agobiado/a	0%	0%	0%	0%	19%	4%	56%	74%	25%	22%
¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?	0%	0%	0%	0%	3%	4%	9%	13%	88%	83%
¿Le ha faltado el aire?	0%	0%	0%	0%	3%	5%	6%	17%	91%	78%
¿Ha sentido tensión en los músculos?	0%	0%	0%	0%	3%	13%	41%	48%	56%	39%
¿Ha tenido dolor de cabeza?	0%	0%	0%	0%	12%	4%	66%	61%	22%	35%
¿Ha tenido problemas para concentrarse?	0%	0%	3%	9%	6%	0%	38%	65%	53%	26%
¿Le ha costado tomar decisiones?	0%	0%	3%	0%	28%	26%	53%	57%	16%	17%
¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?	0%	0%	0%	0%	3%	4%	50%	57%	47%	39%
¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?	0%	0%	0%	4%	10%	9%	34%	30%	56%	57%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la tabla 15 se observa que los trabajadores al preguntarles si no han tenido ánimos para estar con gente el 61% de las mujeres y el 43% de los hombres señalan que nunca han presentado esta condición; el 61% de las mujeres contra el 56% de los hombres mencionan que solo alguna vez no han podido dormir bien; el 57% de las mujeres contra el 53% de los hombres, solo alguna vez han estado irritables; el 74% de las mujeres contra el 56% de los hombres se han sentido solo alguna vez agobiados; el 88% de los hombres y el 83% de las mujeres señalan que nunca han sentido opresión o dolor en el pecho; el 91% de los hombres y el 78% de los hombres menciona que nunca han sentido que les ha faltado el aire; el 56% de los hombres mencionan que nunca contra el 48% de las mujeres que mencionan sólo algunas veces han sentido tensión en los músculos; el 66% de los hombres y el 61% de las mujeres mencionan que sólo alguna vez han tenido dolor de cabeza; el 65% de las mujeres menciona que sólo alguna vez a diferencia de un 53% de los hombres que señalan que nunca han tenido problemas para concentrarse; el 57% de las mujeres y el 53% de los hombres señalan que sólo alguna vez les ha costado tomar decisiones; el 57% de las mujeres y el 50% de los hombres menciona que sólo alguna vez han tenido dificultades para acordarse de las cosas; el 57% de las mujeres y el 56% de los hombres señalan que nunca han tenido dificultades para pensar de forma clara.

f. Condiciones laborales en el Trabajo (Pregunta de la 9 a la 25))

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados al trabajo que desarrollan en la empresa y las condiciones a las que se encuentran sujetos.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 16 Condiciones Laborales en HLL.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿En qué sección o departamento trabaja usted?		
Operaciones	58%	42%
En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?		
Si	6%	22%
No	94%	78%
En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?		
Si	6%	9%
No	94%	91%

Tabla 17 (Cont.)

¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría profesional que tiene reconocida en el sueldo?		
Si	9%	28%
No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo	91%	72%
No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo	0%	0%
No lo sé	0%	0%
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?		
De 0 hasta 6 meses	3%	13%
Más de 6 meses y hasta 2 años	72%	48%
Más de 2 años y hasta 5 años	25%	39%
Más de 5 años y hasta de 10 años	0%	0%
Más de 10 años	0%	0%
Considerando el tiempo que lleva en esta empresa, ¿ha recibido algún ascenso?		
No	78%	83%
Si	22%	17%

Fuente: Autor

En la tabla 16, señala que todos los trabajadores objeto de estudio, pertenecen al área operativa, conformada por un 58% de hombres y un 42% de mujeres.

Al preguntarles si en el último año han trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo el 94% de los hombres y el 78% de las mujeres señalaron que no.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Así como el 94% de hombres contra un 91% de mujeres señalan que no han tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo.

Un 91% de hombres contra un 72% de mujeres consideran que el trabajo que realizan dentro de la organización, está por encima del sueldo que perciben.

Un 72% de hombres contra un 48% de mujeres señalan que el tiempo de permanencia en la empresa varía de más de 6 meses hasta 2 años, al preguntarles si han recibido algún ascenso el 83% de las mujeres y el 78% de los hombres contestaron que no.

Tabla 17 Condiciones de las Jornadas Laborales en HLL.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
Su jornada de trabajo es:		
a tiempo parcial	3%	4%
a tiempo completo	91%	91%
no sujeto a cumplimiento de horario	6%	5%
Su horario de trabajo es de:		
horario diurno (mañana y tarde)	31%	22%
turno fijo de mañana	0%	0%
turno fijo de tarde	3%	0%
turno fijo de noche	13%	0%
turnos rotatorios	53%	78%
Su jornada laboral es:		
de lunes a viernes	0%	9%
de lunes a sábado	10%	0%
sólo fines de semana o festivos	10%	0%
de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos	42%	30%
semana corrida, incluyendo domingo y festivos	38%	61%
Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?		
no me cambian de horario ni de días de trabajo	0%	0%
usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes	0%	13%
habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida	0%	13%
habitualmente me lo comunican de un día para otro	78%	61%
habitualmente me lo comunican en el mismo día	22%	13%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la tabla 17 señala que el 91% tanto de hombres como mujeres señalan que trabajan a tiempo completo, así como el 78% de mujeres contra un 53% de hombres mencionan que tienen turnos rotativos, el 61% de las mujeres señalan su jornada laboral es a semana corrida, incluyendo domingo y días festivos, al 42% de los hombres que mencionan que trabajan de lunes a viernes y a veces sábado y domingo y festivos; el 78% de las hombres contra un 61% de las mujeres, señalan que habitualmente se le comunican los cambios de horarios.

Tabla 18 Condiciones de los Horarios Laborales en HLL.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:		
40	25%	28%
45	32%	36%
50	35%	29%
Más de 50	8%	7%
Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas, señale cuál fue la razón (si anotó más de 45 horas, marque la alternativa 0)		
la semana pasada trabajé 45 horas o más	75%	72%
trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	0%	0%
tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)	16%	10%
he estado de vacaciones, enfermo o con permiso	5%	8%
otros motivos	4%	10%

Fuente: Autor

El 36% de los trabajadores femeninos señalan que trabajan 45 horas semanales, a un 35% de los hombres que señalan que trabajan 50 horas a la semana, sin embargo, el 75% de los hombres señaló que trabajo 45 horas o más a un 72% de las mujeres.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 19 Condiciones Económicas y Licencias en HLL.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?		
tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta	89%	93%
tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata	0%	0%
trabajo por faenas o proyectos	11%	7%
estoy contratado por una empresa externa	0%	0%
tengo contrato a honorarios	0%	0%
soy estudiante en práctica	0%	0%
no tengo contrato	0%	0%

Tabla 19 (Cont.)

Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?		
\$364.00 o menos	0%	4%
entre \$365.00 y \$500.00	18%	30%
entre \$501.00 y \$800.00	53%	40%
entre \$801.00 y \$1000.00	16%	17%
más de \$1000.00	13%	9%
Su sueldo es		
fijo	3%	0%
sueldo base más comisiones o variable	97%	100%
sólo variable	0%	0%
En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica?		
No he estado con licencia por enfermedad en el último año	81%	65%
Aproximadamente, he estado _____ días de licencia por enfermedad en el último año	19%	35%
En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente		
No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año	78%	65%
Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año	22%	35%

Fuente: Autor

El 93% de las mujeres y el 89% de los hombres, señalan que tienen un tipo de relación laboral de contrato indefinido o de planta, en cuanto al sueldo el 53% de los hombres y el 40% de las mujeres señalan que su sueldo oscila 500.00 y 800.00 dólares, así como los

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

hombres señalan que el 97% y el 100% de las mujeres que tienen un sueldo base más comisiones o variables.

Al consultarles sobre si en los últimos 12 meses cuántos días aproximadamente han estado con licencia médica, el 81% de los hombres y el 65% de las mujeres señalan que no han estado con licencia por enfermedad, el 78% de los hombres y el 65% de las mujeres, señalan que no han tenido licencia por enfermedad en el último año;

g. Exigencias Laborales y de la vida familiar del trabajador (Pregunta 26)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las exigencias laborales y de la vida familiar de los trabajadores.

Tabla 180 Exigencias Laborales y Vida Familiar.

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)		
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0%	0%
Sólo hago tareas puntuales	56%	13%
Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar	31%	17%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas del hogar	9%	53%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar	4%	17%
Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?		
Nunca	22%	0%
Sólo alguna vez	53%	0%
Algunas veces	22%	39%
Muchas veces	0%	43%
Siempre	3%	18%
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?		
Nunca	31%	0%
Sólo alguna vez	34%	9%
Algunas veces	16%	13%
Muchas veces	13%	35%
Siempre	6%	43%

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

Nunca	19%	9%
Sólo alguna vez	41%	9%
Algunas veces	34%	17%
Muchas veces	6%	30%
Siempre	0%	35%

Fuente: Autor

En cuanto al trabajo familiar y/o doméstico el 56% de los hombres señalan que realizan tareas puntuales a diferencia del 53% de las mujeres que señalan que hacen aproximadamente la mitad de las tareas del hogar; el 53% de los hombres señalan que sólo alguna vez las tareas domésticas se quedan sin hacer, a diferencia de un 43% de las mujeres que señalan que muchas veces las tareas se quedan sin hacer, en su ausencia; el 43% de las mujeres señalan que siempre piensan en las exigencias domésticas y familiares a diferencia de los hombres el 34% señala que piensa sólo alguna vez; un 35% de las mujeres señalan que siempre hay situaciones en las que deberían estar en el trabajo y en la casa a la vez (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelo entre otros) en cambio el 41% de los hombres señalan que solo alguna vez tienen este tipo de situaciones.

h. Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone (Pregunta 27)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo, la relación entre la cantidad de trabajo que tiene el trabajador y el tiempo del que dispone para este.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 191 Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo que dispone.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	3%	0%	4%	8%	25%	0%	34%	57%	34%	35%
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	0%	4%	3%	0%	13%	13%	28%	48%	56%	35%
¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	41%	52%	38%	48%	12%	0%	6%	0%	3%	0%
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	0%	0%	0%	4%	6%	0%	25%	26%	69%	70%
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	38%	13%	34%	78%	16%	0%	9%	4%	3%	5%
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	53%	65%	25%	17%	22%	18%	0%	0%	0%	0%
¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	0%	9%	6%	0%	9%	0%	22%	57%	63%	34%

Fuente: Autor

El 57% de las mujeres señala que sólo pocas veces tienen que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo, a diferencia del 34% de los hombres que señalan que sólo unas pocas veces y un número igual señala que nunca; el 56% de los hombres señalan que nunca la distribución de trabajo es irregular y provoca que se le acumule el trabajo a diferencia del 48% de las mujeres que señala que sólo unas pocas veces se da esta condición; el 48% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces y el 41% de los hombres que siempre, disponen del tiempo para tener al día su trabajo; el 70% de las mujeres y el 69% de los hombres señalan que nunca se retrasan en la entrega de su trabajo; el 78% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces pueden hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, a diferencia de los hombres con un 38% que señala que siempre; el 65% de las mujeres y un 53% de los hombres señalan siempre tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo; el 63% de los hombres señalan que nunca tienen que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo y el 57% de las mujeres afirman que tan sólo unas pocas veces.

i. Características del trabajo. (Pregunta 28)

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo, sobre algunas características propias del trabajo.

Tabla 202 Características del trabajo del personal de HLL.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRE S (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	44%	13%	16%	39%	25%	30%	9%	13%	6%	5%
En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	0%	0%	0%	0%	22%	0%	38%	48%	40%	52%
¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	0%	0%	0%	4%	0%	9%	48%	9%	52%	78%
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	0%	0%	3%	4%	3%	9%	38%	39%	56%	48%
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	3%	4%	6%	4%	22%	5%	66%	78%	3%	9%
¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	3%	0%	3%	9%	25%	13%	56%	61%	13%	17%
El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones?	53%	30%	34%	70%	4%	0%	6%	0%	3%	0%
En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	16%	61%	78%	39%	6%	0%	0%	0%	0%	0%
¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	22%	39%	31%	57%	41%	4%	6%	0%	0%	0%
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	66%	35%	31%	65%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	3%	0%	3%	0%	22%	0%	63%	70%	9%	30%
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	6%	0%	31%	18%	41%	30%	22%	39%	0%	13%
¿Su trabajo requiere mucha concentración?	6%	5%	34%	17%	38%	52%	22%	26%	0%	0%

Tabla 212 (Cont.)

¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	44%	35%	53%	30%	0%	26%	0%	9%	3%	0%
¿Su trabajo requiere atención constante?	0%	0%	3%	14%	50%	43%	34%	43%	13%	0%
¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	4%	9%	22%	0%	6%	26%	59%	65%	9%	0%

Fuente: Autor

El 44% de los hombres señalaron que siempre deben controlar o estar atentos a muchas situaciones a las veces, a diferencia de un 39% de las mujeres que señalan que la mayoría de las veces; El 52% de las mujeres señala que nunca deben memorizar muchas cosas, y el 48% de los hombres señala que sólo unas pocas veces; el 78% de las mujeres y el 52% de los hombres señalan que en su trabajo nunca se requiere que sean capaces de proponer nuevas ideas; el 56% de los hombres y el 48% de las mujeres señalan que nunca en su trabajo deben

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

tomar decisiones de forma rápida; el 78% de las mujeres y el 66% de los hombres señalan que sólo unas pocas veces en el trabajo, deben tomar decisiones difíciles; el 61% de las mujeres y el 56% de los hombres señalan que sólo unas pocas veces, deben tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo; el 70% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces su trabajo tiene repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones, a diferencia de los hombres que un 53% señala que siempre se da esta condición; el 78% de los hombres señalan que la mayoría de las veces, a un 61% de las mujeres que señalan que siempre, en su trabajo deben manejar muchos conocimientos; el 41% de los hombres señalan que algunas veces a diferencia de las mujeres que un 57% señala que la mayoría de las veces, hay en el trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional; el 66% de los hombres señalan que siempre a un 65% de las mujeres que señalan la mayoría de las veces, consideran que el trabajo les produce desgaste emocional; el 70% de las mujeres y el 63% de los hombres señalan que sólo unas pocas veces en el trabajo, deben guardar sus opiniones y no expresarlas; el 41% de los hombres señala que algunas veces a diferencia de las mujeres que un 39% señala que sólo unas pocas veces en el trabajo deben guardarse sus emociones y no expresarlas; el 52% de las mujeres y el 38% de los hombres, señalan que algunas veces en el trabajo requieren mucha concentración; el 53% de los hombres señalan que la mayoría de las veces a diferencia de las mujeres que un 35% señala que siempre en su trabajo requieren mirar con detalle; el 50% de los hombres y un 43% de las mujeres señalan que algunas veces el trabajo requiere atención constante; el 65% de las mujeres y el 59% de los hombres sólo unas pocas veces su trabajo requiere un alto nivel de exactitud.

j. Autonomía del Trabajador. (Pregunta 29)

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo, en lo que refiere a la autonomía del trabajador dentro de su trabajo.

Tabla 223 Autonomía del trabajador.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)								
¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	0%	0%	0%	4%	22%	9%	63%	4%	15%	83%
¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	0%	0%	0%	0%	0%	4%	53%	57%	47%	39%
¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	0%	0%	0%	0%	12%	22%	50%	48%	38%	30%
¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0%	0%	0%	0%	0%	26%	22%	17%	78%	57%
¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	0%	4%	50%	26%	38%	13%	12%	48%	0%	9%
¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	0%	0%	0%	0%	0%	0%	47%	22%	53%	78%
¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0%	0%	0%	0%	0%	17%	28%	26%	72%	57%
¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	0%	0%	0%	0%	3%	4%	3%	4%	94%	92%
¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	3%	0%	47%	9%	41%	78%	6%	9%	3%	4%
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0%	4%	0%	17%	3%	0%	63%	62%	34%	17%
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0%	0%	6%	13%	69%	35%	13%	8%	12%	44%

Fuente: Autor

El 83% de las mujeres nunca y el 63% de los hombres sólo unas pocas veces consideran que otras personas toman decisiones por sus tareas; el 57% de las mujeres y el 53% de los hombres sólo unas pocas veces tiene poder para decidir sobre el ritmo al que deben trabajar; el 50% de los hombres y el 48% de las mujeres señalan que sólo unas pocas veces pueden escoger a quién tienen como compañeros de trabajo; el 78% de los hombres y el 57% de las mujeres señalan que nunca tienen poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se les asigna; el 50% de los hombres señala que la mayoría de las veces y el 48% de las mujeres señala que sólo unas pocas veces tienen poder para decidir sobre el horario en el que quieren trabajar; un 78% de mujeres y un 53% de hombres señalan que nunca tienen poder para decidir sobre la calidad del trabajo que tienen; el 72% de hombres y el 57% de mujeres nunca tienen poder para decidir sobre el orden el que se realizan sus tareas; el 94% de los hombres y el 92% de las mujeres señalan que nunca pueden decidir cuándo hacer un

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

descanso; el 78% de las mujeres algunas veces y el 47% de los hombres la mayoría de las veces pueden tomar las vacaciones más o menos cuando desean; el 63% de los hombres y el 62% de las mujeres señalan que sólo unas pocas veces pueden dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera; el 69% de los hombres algunas veces y el 44% de las mujeres nunca si tienen algún asunto personal o familiar pueden dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir permiso.

k. Contenido del Trabajo. (Pregunta 30)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo en lo que refiere al contenido del trabajo, las posibilidades de desarrollo que presenta el trabajador y su integración dentro de la empresa.

Tabla 234 Contenido del Trabajo, Posibilidad de Desarrollo e Integración en la Empresa.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	0%	0%	0%	0%	0%	9%	34%	4%	66%	87%
¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia...)?	13%	0%	59%	83%	16%	17%	9%	0%	3%	0%
¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?	81%	61%	13%	35%	6%	4%	0%	0%	0%	0%
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0%	0%	0%	0%	0%	30%	62%	40%	38%	30%
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0%	0%	0%	0%	0%	0%	53%	35%	47%	65%
¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	25%	13%	19%	26%	41%	39%	9%	17%	6%	5%

Tabla 244 (Cont.)

¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0%	4%	9%	9%	56%	70%	31%	13%	4%	4%
Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?	13%	13%	78%	65%	9%	13%	0%	4%	0%	5%
Las tareas que hace ¿le parecen importantes?	9%	13%	81%	70%	10%	9%	0%	4%	0%	4%
¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	28%	17%	63%	61%	9%	17%	0%	5%	0%	0%
¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las	6%	0%	28%	44%	50%	39%	6%	9%	9%	8%
¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	6%	35%	31%	48%	13%	16%	4%	13%	0%	0%
¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	16%	0%	22%	48%	28%	22%	19%	22%	15%	9%
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	25%	4%	53%	39%	16%	26%	6%	17%	0%	14%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

La tabla 24 señala que el 87% de las mujeres y el 66% de los hombres señalan que nunca su trabajo es variado; el 83% de las mujeres y el 59% de los hombres señalan que la mayoría de las veces su trabajo requiere un alto nivel de especialización como es habilidad y conocimientos específicos, experiencia entre otros; el 81% de los hombres y el 61% de las mujeres señalan que siempre tienen que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida; el 62% de los hombres y el 40% de las mujeres menciona que sólo unas pocas veces su trabajo requiere que se tenga iniciativa; el 65% de las mujeres señalan que nunca y el 53% de los hombres que sólo unas pocas veces su trabajo permite que aprenda cosas nuevas; el 41% de los hombres y el 39% de las mujeres señalan que algunas veces la realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos; el 70% de las mujeres y el 56% de los hombres señalan que algunas veces su trabajo les da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales; el 78% de los hombres y el 65% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces las tareas que hacen tiene sentido para ellos; el 81% de los hombres y el 70% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces las tareas que hacen les parecen importantes; el 63% de los hombres y el 61% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces se sienten comprometidos con su oficio; el 50% de los hombres señala que algunas veces y el 44% de las mujeres que la mayoría de las veces les gustaría quedarse en la empresa por el resto de sus vidas laborales manteniendo las condiciones personales y laborales; el 48% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces y el 34% de los hombres que algunas veces habla con entusiasmo de la empresa; el 48% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces y el 28% de los hombres que algunas veces señala que siente que los problemas en la empresa son también suyos; el 53% de los hombres y el 39% de las mujeres la mayoría de las veces sienten que la empresa tiene una gran importancia para ellos.

1. Cambios en el Trabajo. (Pregunta 31)

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo en lo que refiere a la preocupación del trabajador sobre posibles cambios organizacionales en sus actuales condiciones laborales.

Tabla 255 Posibles cambios en el trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Estoy muy preocupado		Estoy bastante preocupado		Estoy menos preocupado		Estoy un poco preocupado		No estoy preocupado	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	6%	4%	3%	13%	28%	39%	47%	39%	16%	5%
¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	6%	4%	25%	13%	47%	61%	13%	9%	9%	13%
¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	3%	0%	3%	4%	0%	9%	19%	30%	75%	57%
¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	0%	0%	6%	0%	7%	13%	28%	30%	59%	57%
¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?	3%	4%	6%	0%	6%	0%	72%	70%	13%	26%
¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?	22%	9%	19%	17%	34%	17%	19%	48%	6%	9%
¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	3%	4%	9%	9%	7%	5%	9%	17%	72%	65%
¿Está preocupado por si no le ascienden?	13%	4%	13%	9%	53%	35%	5%	30%	16%	22%

Fuente: Autor

El 47% de los hombres y el 39% de las mujeres señalan estar un poco preocupados por si le despiden o no le renuevan el contrato, así como un 39% de las mujeres señalan estar menos preocupadas; el 61% de las mujeres y el 47% de los hombres señalan estar menos preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de quedarse cesante; el 75% de los hombres y el 57% de las mujeres señalan no estar preocupados por si le trasladan en contra de su voluntad a otro lugar de trabajo u otro departamento; el 59% de los hombres y el 57% de las mujeres señalan no estar preocupados por si le cambian de tareas en contra de su voluntad; el 72% de hombres y el 70% de mujeres señalan estar un poco preocupados por si le cambian contra su voluntad los horarios de trabajo; el 48% de las mujeres señalan estar un poco preocupados y el 34% de los hombres señalan estar un poco menos preocupados por

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

variaciones en sus sueldos; el 72% de los hombres y el 65% de las mujeres señalan no estar preocupados por si no le hacen un contrato indefinido; el 53% de los hombres y el 35% de las mujeres señalan estar menos preocupados por si no los ascienden.

m. Definición de Tareas (Pregunta 32)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo, sobre el grado de definición de las tareas y de los conflictos que puede suponer la realización del trabajo.

Tabla 266 Definición de las tareas y los Conflictos que puedan suponer para la realización del trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	9%	0%	75%	87%	10%	9%	6%	4%	0%	0%
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	6%	0%	84%	87%	3%	9%	3%	4%	4%	0%
¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	0%	4%	44%	57%	31%	17%	22%	13%	3%	9%
¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	31%	4%	59%	78%	3%	9%	3%	9%	4%	0%
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	38%	48%	53%	35%	6%	17%	3%	0%	0%	0%
¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	78%	57%	22%	35%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	3%	0%	0%	9%	0%	9%	34%	43%	63%	39%
¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	3%	0%	3%	4%	3%	13%	13%	48%	78%	35%
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	6%	0%	6%	4%	19%	9%	50%	61%	19%	26%
Tabla 276 (Cont.)										
¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	3%	13%	9%	13%	16%	0%	56%	61%	16%	13%
¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	0%	0%	3%	13%	9%	30%	41%	22%	47%	35%

Fuente: Autor

El 87% de las mujeres y el 75% de los hombres señalan que la mayoría de las veces en la empresa se les informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal; el 87% de las mujeres y el 84% de los hombres señalan que la mayoría de las veces reciben toda la información que necesitan para realizar bien su

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

trabajo; el 57% de las mujeres y el 44% de los hombres señalan que la mayoría de las veces saben exactamente que margen de autonomía tienen en su trabajo; el 78% de las mujeres y el 59% de los hombres señalan que la mayoría de las veces en el trabajo tienen objetivos y metas claras; el 53% de los hombres señalan que la mayoría de las veces y el 48% de las mujeres que siempre saben exactamente que tareas son de su responsabilidad; el 78% de los hombres y el 57% de las mujeres señalan que siempre saben exactamente que se espera de ellos en el trabajo; el 63% de los hombres señalan que nunca y el 43% de las mujeres que sólo unas pocas veces deben hacer o se sienten presionados a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas; el 78% de los hombres señalan que nunca y el 48% de las mujeres que sólo unas pocas veces se les exigen cosas contradictorias en el trabajo; el 61% de las mujeres y el 50% de los hombres mencionan que sólo unas pocas veces creen que tienen que hacer tareas que deberían hacerse de otra manera; el 61% de las mujeres y el 56% de los hombres sólo unas pocas veces tienen que realizar tareas que les parece innecesarias; el 47% de los hombres y el 35% de las mujeres señalan que nunca tienen que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo.

n. Ayuda o Apoyo en el Trabajo. (Pregunta 33)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo, en lo que refiere a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 287 Ayuda o Apoyo en el trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	22%	17%	63%	62%	13%	13%	4%	4%	4%	4%
Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	6%	17%	12%	26%	31%	30%	34%	22%	17%	5%
¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	6%	17%	19%	26%	44%	39%	19%	13%	13%	5%
¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	41%	9%	47%	74%	9%	9%	3%	8%	0%	0%
¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	13%	26%	63%	35%	19%	31%	3%	4%	2%	4%
¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros o compañeras?	16%	13%	22%	48%	28%	26%	22%	4%	12%	9%

Fuente: Autor

El 63% de los hombres y el 62% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo; el 34% de los hombres señala que sólo unas pocas veces y el 30% de las mujeres señala que algunas veces su superior directo, está dispuesto de escuchar sus problemas en el trabajo; el 44% de los hombres y el 39% de las mujeres señala que algunas veces recibe ayuda y apoyo de su superior directo; el 74% de las mujeres y el 47% de los hombres señalan que la mayoría de las veces con qué frecuencia habla con sus compañeros sobre cómo lleva a cabo su trabajo; el 63% de los hombres y el 35% de las mujeres señala que la mayoría de las veces sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo; el 48% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces y el 28% de los hombres señala que algunas veces reciben ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros.

o. Relación con compañeros/as de trabajo. (Pregunta 34)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo en lo que respecta a la relación de los trabajadores con sus compañeros o compañeras de trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 298 Relación con compañeros y/o compañeras de trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	25%	22%	53%	65%	16%	9%	3%	0%	3%	4%
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	6%	26%	25%	57%	38%	13%	18%	4%	13%	0%
En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	59%	30%	22%	44%	9%	18%	7%	4%	3%	4%

Fuente: Autor

El 65% de las mujeres y el 53% de los hombres señala que la mayoría de las veces hay un buen ambiente entre los trabajadores y los compañeros en el trabajo; el 57% de los hombres señalan que la mayoría de las veces y el 38% de los hombres señalan que algunas veces entre compañeros se ayudan en el trabajo; el 59% de los hombres señala que siempre y el 44% de las mujeres señalan que la mayoría en el trabajo, sienten que forman parte de un grupo o equipo de trabajo.

p. Relación con Jefes. (Pregunta 35)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo en lo que respecta a la relación de los trabajadores con sus supervisores o jefes directos en el trabajo.

Tabla 29 Relación con jefes o supervisores directos en el Trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)	3%	17%	31%	4%	28%	26%	25%	35%	13%	18%
Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	0%	0%	6%	4%	41%	39%	38%	35%	16%	22%
Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	6%	9%	50%	26%	22%	35%	19%	26%	3%	4%
Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	81%	44%	6%	35%	7%	13%	3%	4%	3%	4%
Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	3%	13%	3%	17%	59%	22%	22%	39%	13%	9%
Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	3%	4%	78%	78%	13%	4%	3%	10%	3%	4%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

El 35% de las mujeres sólo unas pocas veces y un 31% de hombres señala que la mayoría de las veces sus jefes directos se aseguran de que los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional; el 41% de hombres algunas veces y el 39% de mujeres señalan que algunas veces sus jefes directos, planifican bien el trabajo; el 50% de los hombres señalan que la mayoría de las veces, y el 35% de mujeres señalan que algunas veces sus jefes directos resuelven bien los conflictos; el 81% de hombres y el 44% de mujeres señalan que siempre sus jefes directos se comunican de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras; el 59% de hombres señalan que algunas veces y el 39% de mujeres señalan que sólo unas pocas veces sus jefes directos le dan importancia a que los trabajadores estén a gusto en el trabajo; el 78% de hombres y mujeres mencionan que la mayoría de las veces sus jefes directos asignan bien el trabajo.

q. Reconocimiento en el trabajo. (Pregunta 36)

En la siguiente tabla se muestra los datos relacionados a las condiciones y exigencias del trabajo en lo que respecta a si el trabajador recibe reconocimiento en el trabajo.

Tabla 300 Reconocimiento en el Trabajo.

CARACTERÍSTICAS	Siempre		La mayoría de las veces		Algunas veces		Sólo unas pocas veces		Nunca	
	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)	HOMBRES (n=32, 58%)	MUJERES (n=23, 42%)
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4%	13%	9%	17%	53%	35%	31%	30%	3%	5%
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	9%	9%	25%	26%	44%	30%	13%	30%	9%	5%
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	3%	4%	22%	30%	63%	57%	6%	4%	6%	5%
En mi trabajo me tratan injustamente	3%	0%	3%	4%	9%	13%	13%	22%	72%	61%
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	28%	26%	53%	52%	9%	4%	6%	9%	4%	9%

Fuente: Autor

El 53% de hombres y el 35% de mujeres señalan que algunas veces sus superiores les dan el reconocimiento que merecen; el 44% de hombres y el 30% de mujeres señalan que algunas veces sus compañeros de trabajo le dan el reconocimiento que merecen; el 63% de los

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

hombres y el 57% de las mujeres señalan que algunas veces las situaciones difíciles en el trabajo reciben el apoyo necesario; el 72% de los hombres y el 61% de las mujeres señalan que nunca les tratan injustamente; el 53% de los hombres y el 52% de las mujeres señalan que la mayoría de las veces piensan en todo el trabajo y esfuerzo que han realizado, el reconocimiento que reciben en el trabajo no les parece adecuado.

3.1.2 Análisis de la Evaluación a nivel Organizacional.

A continuación, se realizó la validación de los datos a nivel organizacional, siguiendo las pautas para establecer los resultados que establece la metodología SUCESO/ISTAS 21, representándola en la Tabla 31, que señala los porcentajes, así como en el gráfico para una mejor representación, para lo cual se le asocio un color referencial específico, desde verde que indica un nivel de riesgo bajo, amarillo riesgo leve y rojo que simboliza un nivel de riesgo alto.

Tabla 311 Evaluación de las Dimensiones a nivel Organizacional.

	Exigencias psicológicas 1	Trabajo activo y desarrollo de habilidades 2	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo 3	Compensaciones 4	Doble presencia 5
Riesgo Alto	0%	98%	42%	4%	55%
Riesgo Medio	51%	2%	58%	87%	43%
Riesgo Bajo	49%	0%	9%	9%	2%

Fuente: Autor

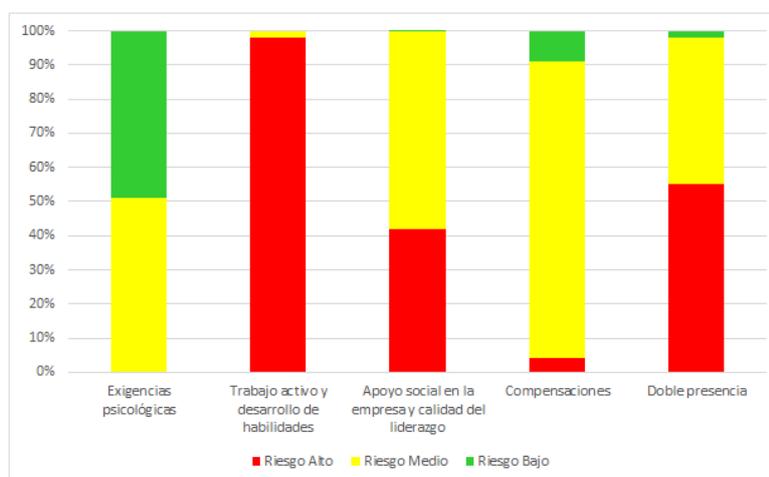


Figura 4 Evaluación de las Dimensiones a nivel Organizacional

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

De lo cual se deduce, que en base a las 5 dimensiones que establece SUCESO/ISTAS21:

Exigencias Psicológicas está representado un 51% de riesgo medio y un 49% de riesgo bajo.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades está representado con un 98% en riesgo alto y un 2% en riesgo medio.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo está representado con un 58% de riesgo medio, un 42% de riesgo alto y tan sólo un 9% de riesgo bajo.

Compensaciones está representado por un 87% de riesgo medio un 9% de riesgo bajo y un 4% de riesgo alto.

Doble Presencia está representado por un 55% de riesgo alto, un 43% de riesgo medio y un 2% de riesgo bajo.

3.1.3 Análisis de la Evaluación Organizacional por sexo.

La metodología SUCESO/ISTAS21, establece 5 dimensiones, de las cuáles una vez realizada la evaluación a nivel organizacional se dividirá por sexo femenino y masculino, que nos ayude a determinar diferencias presentes en la Organización HERRERA LLORI CÍA. LTDA., que nos permita comparar.

3.1.3.1 Análisis del Sexo Masculino por Dimensión

Los resultados de la evaluación realizada para el sexo masculino están representados a continuación, para una mejor interpretación de los resultados.

Tabla 322 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Masculino.

	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia
	1	2	3	4	5
Riesgo Alto	0%	97%	34%	7%	22%
Riesgo Medio	63%	3%	66%	88%	75%
Riesgo Bajo	37%	0%	0%	5%	3%

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

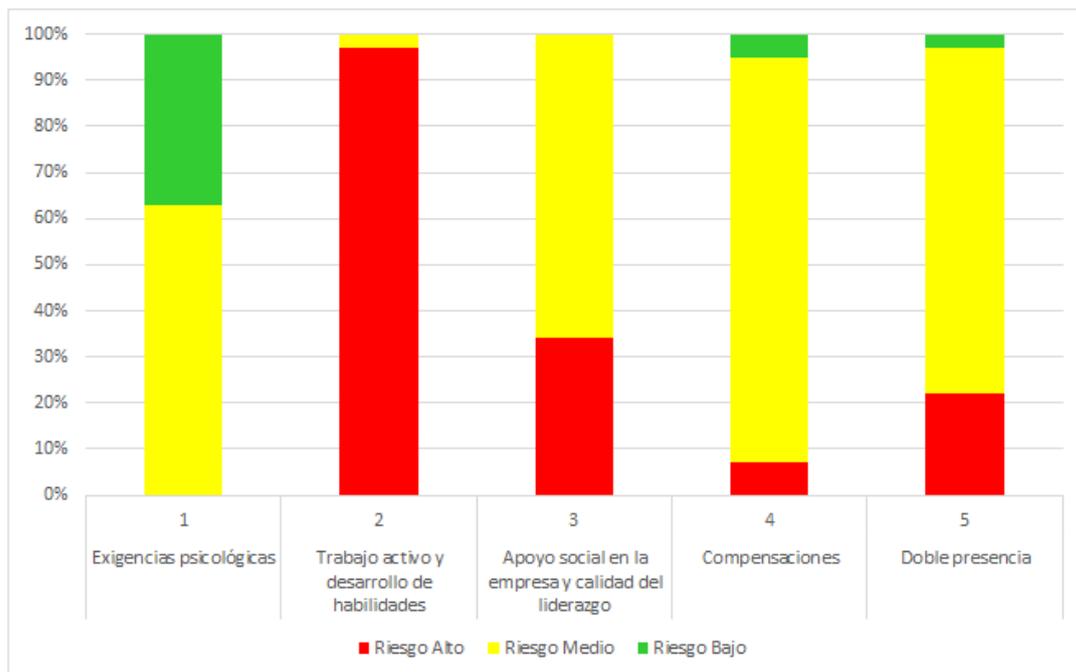


Figura 5 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Masculino.

Fuente: Autor

Dando como resultados en base a las 5 dimensiones:

Exigencias Psicológicas está representado un 63% de riesgo medio y un 37% de riesgo bajo.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades está representado con un 97% en riesgo alto y un 3% en riesgo medio.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo está representado con un 66% de riesgo medio, un 34% de riesgo alto.

Compensaciones está representado por un 88% de riesgo medio un 7% de riesgo alto y un 5% de riesgo bajo.

Doble Presencia está representado por un 75% de riesgo medio un 22% de riesgo alto y un 3% de riesgo bajo

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

3.1.3.1 Análisis del Sexo Femenino por Dimensión.

Los resultados de la evaluación realizada para el sexo femenino están representados a continuación, para una mejor interpretación de los resultados.

Tabla 333 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Femenino.

	Exigencias psicológicas 1	Trabajo activo y desarrollo de habilidades 2	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo 3	Compensaciones 4	Doble presencia 5
Riesgo Alto	0%	100%	52%	0%	100%
Riesgo Medio	35%	0%	48%	63%	0%
Riesgo Bajo	65%	0%	0%	13%	0%

Fuente: Autor

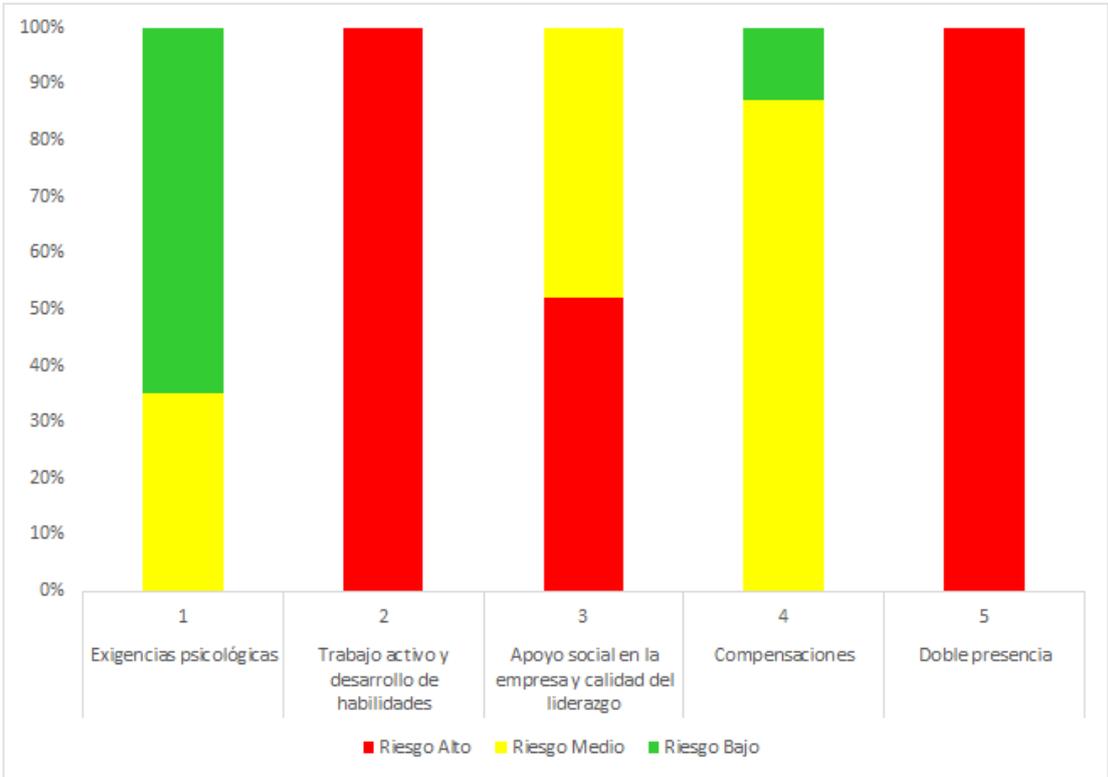


Figura 6 Evaluación de las Dimensiones del Sexo Femenino.

Fuente: Autor

Dando como resultados en base a las 5 dimensiones:

Exigencias Psicológicas está representado un 65% de riesgo bajo y un 35% de riesgo medio.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades está representado con un 100% en riesgo alto.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo está representado con un 52% de riesgo alto, un 48% de riesgo medio.

Compensaciones está representado por un 63% de riesgo medio un 13% de riesgo bajo.

Doble Presencia está representado por un 100% de riesgo alto.

3.2 Aplicación práctica.

En base a los resultados presentados anteriormente, con las puntuaciones que mayor porcentaje negativo han tendido se presenta a continuación los factores y propuestas para reducir el riesgo por cada una de las dimensiones.

En exigencias Psicológicas se presentan las características y las actividades para reducir el riesgo.

Tabla 344 Exigencias Psicológicas.

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS		
ITEM	CARACTERÍSTICA	ACTIVIDADES
1	Distribución del Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación de Trabajo Bajo Presión• Taller de Trabajo en Equipo
2	Planificación del Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Plan mensual de turnos• Plan de organización de reemplazos
3	Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Plan de comunicación• Plan de atención de quejas, sugerencias por parte de los trabajadores (buzón)
4	Fallas y errores en el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación teórico - práctico del Servicio• Capacitación de Manejo de Situaciones difíciles• Capacitación de Medidas de Seguridad en Locaciones

Fuente: Autor

En Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades se presentan las características y las actividades para reducir el riesgo.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 355 Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES		
ITEM	CARACTERÍSTICA	ACTIVIDADES
1	Equipos de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Equipos-Cuadrillas de Trabajo
2	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Incentivos • Programación y Planificación de Vacaciones Anuales
3	Trabajo repetitivo	<ul style="list-style-type: none"> • Pausas Activas

Fuente: Autor

En Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo se presentan las características y las actividades para reducir el riesgo.

Tabla 366 Plan de Acción en la Dimensión de Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo.

APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DEL LIDERAZGO		
ITEM	CARACTERÍSTICA	ACTIVIDADES
1	Metas y Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación de metas y objetivos
2	Funciones y Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación del manual de cargo o de funciones • Plan de capacitación del Organigrama
3	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación y participación entre supervisores y subordinados
4	Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de Trabajo en Equipo
5	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a rangos medios y altos sobre liderazgo y resolución de conflictos. • Plan de Asignación de Trabajo de igualdad

Fuente: Autor

En Compensaciones se presentan las características y las actividades para reducir el riesgo.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 377 Plan de Acción en la Dimensión de Compensación.

COMPENSACIONES		
ITEM	CARACTERÍSTICA	ACTIVIDADES
1	Estabilidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento Legal Obligatorio • Políticas de contratación de personal
2	Cambios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Plan para abordar cambios de puestos, de actividades y turnos de trabajo. • Plan de reajuste salarial
3	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de ascensos • Plan de incentivos

Fuente: Autor

En Doble Presencia se presentan las características y las actividades para reducir el riesgo.

Tabla 388 Plan de Acción en la Dimensión de Doble Presencia.

DOBLE PRESENCIA		
ITEM	CARACTERÍSTICA	ACTIVIDADES
1	Planificación del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plan mensual de turnos • Plan de organización de reemplazos
2	Permisos	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de solicitud de permisos y su difusión

Fuente: Autor

A continuación, se detallan los programas para la implementación del plan de acción para reducir y/o eliminar el riesgo.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 39 Programa de Incentivos y Reajustes Salariales.

PROGRAMA DE INCENTIVOS Y REAJUSTES SALARIALES																	
OBJETIVOS: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer rangos salariales por un trabajo de igual valor • Establecer actividades como parte del reconocimiento por un trabajo bien hecho, incentivando a los trabajadores. ALCANCE: Involucra a todo el Personal de HERRERA LLORI CÍA. LTDA. LUGAR DE APLICACIÓN: Instalaciones de HERRERA LLORI CÍA. LTDA.																	
ACTIVIDADES	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Plan de Incentivos	Actividades Planificadas / Actividades Ejecutadas	90%	Registros de Incentivos entregados / Registros Fotográficos	3000 USD	Jefe de Talento Humano / Gerente General / Financiero			X	X								
Planificación de Turnos de Trabajo	Trabajadores Beneficiados / Total de Trabajadores	90%	Registros	100 USD	Jefe de Operaciones / Jefe de Talento Humano		X	X									
Plan de Organización de Reemplazos	Numero de Trabajadores beneficiados / Número total de trabajadores	80%	Registros	500 USD	Jefe de Operaciones / Jefe de Talento Humano				X	X							
Planificación de Vacaciones Anuales	Vacaciones Planificadas / Vacaciones Tomadas	80%	Registros de Vacaciones	100 USD	Jefe de Operaciones / Jefe de Talento Humano		X										X
Plan de reajuste salarial	Trabajadores con Ajuste Salarial por cargo / Total de Trabajadores por cargo	90%	Roles de Pago	100 USD	Jefe de Talento Humano / Gerente General / Financiero							X					
Plan de Selección e Inducción de Personal	Personal Nuevo con Plan de Selección/ Total del Personal Nuevo	90%	Registros	100 USD	Jefe de Talento Humano				X								
Plan de ascensos	Trabajadores Ascendidos / Puestos Disponibles	90%	Contratos	100 USD	Jefe de Talento Humano / Jefes Departamentales		X	X									
NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA		71	PRESUPUESTO	4000 USD													

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Tabla 390 Programa de Comunicación y Capacitación.

PROGRAMA DE COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN																	
OBJETIVOS:																	
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal técnico y administrativo en Factores Psicosociales y las medidas de prevención. • Establecer los canales de comunicación y participación a nivel Organizacional 																	
ALCANCE: Involucra a todo el Personal de HERRERA LLORI CÍA. LTDA.																	
LUGAR DE APLICACIÓN: Instalaciones de HERRERA LLORI CÍA. LTDA.																	
ACTIVIDADES	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Difundir los Resultados de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas al personal	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Jefe de Talento Humano / Técnico de SSA		X										
Plan de Comunicación y Participación	Actividades Planificadas / Actividades Ejecutadas	100%	Documento	100 USD	Técnico de SSA / Jefe de Talento Humano		X	X									
Plan de Quejas y Sugerencias	Actividades Planificadas / Actividades Ejecutadas	100%	Documento	100 USD	Jefe de Talento Humano				X	X							
Capacitación en Prevención de Riesgos Psicosociales	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Técnico de SSA / Jefe de Talento Humano			X	X								
Capacitación Trabajo Bajo Presión	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Jefe de Talento Humano				X						X		
Teórico - Práctico en SPOOLER & BANDA	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Jefe de Talento Humano / Jefe de Operaciones				X						X		
Manejo de Situaciones Difíciles	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Jefe de Talento Humano					X						X	
Seguridad en Locaciones	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Técnico de SSA			X				X				X	
Metas y Objetivos	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	50 USD	Jefe de Talento Humano		X										
Organigrama y Funciones de Cargo	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	50 USD	Jefe de Talento Humano		X										
Taller Trabajo en Equipo	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	2000 USD	Jefe de Talento Humano					X						X	
Capacitación en Liderazgo y Resolución de Conflictos	Capacitaciones Realizados / Capacitación Planificadas	100%	Registros de Capacitación / Registros Fotográfico	100 USD	Jefe de Talento Humano							X	X				
NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA		71	PRESUPUESTO	3000 USD													

Fuente: Autor

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

La implementación del programa establece beneficios a nivel económicos para la organización, para ello se realizó un análisis en cuánto a los costos incurridos relacionados a los riesgos identificados en el año 2017, para que sustente la inversión de los programas en el año en curso que tiene un costo de 7000 USD.

- Accidentes

No se reportaron accidentes en el año 2017

- Absentismo

Se registraron 62 días de absentismo registrados a nivel organizacional, que corresponden a 25 trabajadores, de los cuáles 27 días corresponden a absentismos que podrían estar directamente relacionados a las consecuencias de los riesgos psicosociales, pues se determina ausencias por visitas al doctor, permisos para atender situaciones personales que involucra a la familia, entre otros. Generando costos directos, como son pago completo del salario y de los beneficios de ley.

Para la determinación del cálculo:

20.00 usd por día trabajado * 27 = 540 usd

Los gastos indirectos de contratación de personal suplente, reprogramación de tareas, distribución de trabajo a personal presente, disminución en la productividad la empresa no los ha determinado económicamente, por citar algunos.

- Pérdidas de Contratos

En el año 2017, HERRERA LLORI CÍA, LTDA., registro pérdida de 16 servicios, de los cuáles se estableció que 9 de ellos fueron por falta de personal disponible, debido a que muchos de ellos no contestaban el teléfono, pues habían trabajado incesantemente durante

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

más de 14 días laborables y no querían ingresar a campo debido a la fatiga y el querer gozar de sus días de descanso o sus vacaciones, así como pasar tiempo con sus familias, esto en base a los comentarios dados por el Jefe de Operaciones, debido a la falta de personal operativa la empresa se vio en la obligación de negar el servicio.

Para la determinación del cálculo:

Cada servicio tiene un valor aproximado de 3000.00 usd, con algunas variables que no se encuentran definidas en el presente trabajo, como son el lugar de la operación, distancia, alojamiento, alimentación, paradas del taladro por nombrar algunas.

9 contratos perdidos * 3000.00 usd = 27000.0 usd

Estableciendo pérdidas de la organización por valores que sobrepasan los 30000.00 usd, con la implementación de una intervención eficaz se busca también establecer beneficios intangibles como son:

- Satisfacción y motivación en el trabajo
- Valoración de la empresa por el empleado
- Percepción de Mejora de Salud
- Mejor autoestima y satisfacción personal
- Mejor actitud

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Como conclusiones del presente trabajo se establecen los siguientes criterios:

Mediante la metodología SUCESO/ISTAS21 se identificaron si en el entorno laboral existen riesgos psicosociales en los trabajadores y en las trabajadoras, dando resultados positivos a nivel Organizacional que se concluye que hay una prevalencia de Riesgo Alto en la dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades con un 98%, siendo un detonante dentro la organización por el porcentaje, otro riesgo alto es la dimensión de Doble Presencia con un 55%, sin embargo el Riesgo Medio que se evidencia en las Dimensiones de Exigencias Psicológicas con un 51%, Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo con un 58%, Compensaciones con un 87% y Doble Presencia con un 43%, teniendo estos riesgos psicosociales repercusiones negativas en la salud de los trabajadores.

Se identificó que si existe diferencia entre el nivel de riesgos psicosociales entre hombres y mujeres, sin embargo no es tan marcada la diferencia del nivel de riesgo, concluyendo que en el sexo masculino en la dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades presenta un riesgo alto con un 97% de porcentaje sobre las respuestas otorgadas, con un rango similar presente en el sexo femenino con un 100%, existiendo similitud de respuestas en los trabajadores de la empresa, con un riesgo medio la Dimensión de Exigencias Psicológicas con un 63% los hombres y las mujeres se sitúan en cambio en el riesgo bajo con un 65%, presentándose en esta dimensión una percepción diferente de hombres y mujeres, en Apoyo

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo el riesgo medio se apodera con un 66% en el sexo masculino, existiendo una diferencia con el sexo femenino con un 100% presentándose diferencias en esta dimensión por sexo; en la dimensión de Compensaciones los hombres se sitúan con un 88% en riesgo medio, al igual que las mujeres con un porcentaje menor del 63% ubicándose con el mismo nivel de riesgo, existiendo similitudes en las respuestas otorgadas; la dimensión de Doble Presencia los hombres se ubican con un 75% en riesgo medio, con una diferencia marcada del 100% de respuestas femeninas otorgadas a un riesgo alto, existiendo una marcada diferencia.

En base a los resultados obtenidos como parte del trabajo de investigación que permitan mitigar o eliminar los riesgos presentes. Lo anterior deja como manifiesto, que los riesgos psicosociales, a los que están expuestos los trabajadores de la industria, no difieren por género de manera significativa del sexo masculino del femenino, ambos presentan condiciones similares, sin embargo, es importante acotar en el presente documento que hay riesgo generado en los trabajadores, por ello se concluye que deben tomarse medidas de intervención inmediatas en las dimensiones que presentan riesgo alto a nivel organizacional como son en las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo y Doble Presencia que permitan mitigar y/o controlar el riesgo presente.

Otros estudios ya señalan que las mujeres presentan mayores riesgos psicosociales y que sufren mayor carga laboral, así como estresores como discriminación, estereotipos, aislamiento social, conflicto familia-trabajo, así lo señala Cifre y Salanova en su artículo científico “Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?”, información que se puede convalidar con el presente estudio que establece diferencias entre los niveles de riesgos presentes en los trabajadores de la empresa de estudio.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

4.2 Recomendaciones

Como parte de las recomendaciones, una vez concluido el presente trabajo se puede mencionar que la empresa, presenta riesgos psicosociales importantes, para ello se recomienda un plan de intervención y su implementación según su importancia iniciando a nivel organizacional, grupal, para concluir con una intervención individual.

Intervención organizacional

Estableciendo medidas que beneficien a todos los trabajadores a nivel organizacional que ayuden a prevenir el riesgo, así como a mitigarlo.

Realizar una próxima evaluación en el período de un año para demostrar que efectivamente, mediante la implementación de las medidas de control, la compañía mitigó los riesgos, caso contrario se debería cambiar las medidas de control, incluyendo a todo el personal de la empresa, no únicamente al área operativa como se realizó en el presente estudio.

Intervención grupal

El segundo punto de análisis en orden jerárquico, estableciendo parámetros conducentes en el apoyo social, la escucha y el apoyo técnico y emocional.

Formación a mandos medios y altos, en técnicas de habilidades y relaciones interpersonales, manejo de situaciones conflictivas, para mejorar sus capacidades de liderazgo.

La intervención individual

Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas, como distribución de cuadrillas, planificación de turnos de trabajo, de vacaciones, días de descanso, permisos, que permitan disminuir el riesgo en la dimensión doble presencia que afecta tanto a hombres y

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

mujeres, siendo estas últimas más vulnerables según el análisis realizado en el presente estudio.

Con la implementación del Plan de Acción o Control del Riesgo, se prevé que los riesgos que se encuentran en alto bajen a medio y los medio a bajo, para ello es importante tomar las acciones necesarias.

**IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE
HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO**

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACHS, Asociación Chilena de Seguridad. (Abril de 2017). *Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, Guía para el proceso de evaluación e intervención en RPSL en un lugar de trabajo*. Obtenido de <http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/Instructivo%20%20Prevenci%C3%B3n%20-%20Plataforma%20Riesgos%20Psicosociales.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- CNN, Español. (20 de 11 de 2017). Obtenido de CNN ESPAÑOL: <http://cnnespanol.cnn.com/2015/11/19/la-brecha-salarial-de-genero-en-estados-unidos-esta-empeorando/>
- Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011). *Riesgos Psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo ¿Una cuestión de diferencias?*. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/73246>
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (07 de 05 de 2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/DecisionCAN%20584.pdf>
- Floría, P. M. (s.f.). Control de Estrés Laboral.
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2013). Los riesgos psicosociales en la empresa, recuperado de: http://www.cenormadrid.org/prl/pdf/BOLETIN_1-2013.pdf
- Gil-Montes (2012) Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, Revista de Salud Pública.
- INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos. (15 de 11 de 2017). *INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/la-mujer-ecuatoriana-en-numeros/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (11 de 2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Manual de seguridad (2010). Riesgos psicosociales, recuperado de: http://www.grupoisastur.com/manual_isastur/data/es/1/1_10.htm
- Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. (21 de 11 de 2017). *La Situación de las Mujeres Ecuatorianas: Una mirada desde los derechos humanos*. Obtenido de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0053.pdf

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

- Ministro de Trabajo. (09 de 2017). *Acuerdo Ministerial Nº. Mdt-2017-0082, Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de <http://www.lmzabogados.com/acuerdo-ministerial-no-mdt-2017-0082-expedir-la-normativa-la-erradicacion-la-discriminacion-ambito-laboral/>
- Moreno, B. (2011). *Scielo, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- OIT, Organización Interacional del Trabajo. (21 de 11 de 2017). *Las mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La violencia en el Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (21 de 11 de 2017). *Trabajo decente e igualdad de género*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Pascual, J., Frías D. y García, F. (1996). Manual de psicología experimental. Recuperado de: <http://menteypsicologia.blogspot.com/2010/10/el-metodo-hipotetico-deductivo.html#ixzz3cY3IKxOK>
- Ruiz (2002) Controla tu estrés, España: Hispano Europea S.A. editorial.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC. (2013). *La Prevención de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Area%20de%20Genero/manual_riesgos_psicosociales_mujer.pdf
- Secretaria General de la Comunidad Andina. (23 de 09 de 2005). *RESOLUCIÓN 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/0/jer/comite_sst/R%20Nro-957%20REGLAMENTO%20INSTRUMENTO%20ANDINO%20DE%20SST.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social. (Septiembre de 2016). *Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21*. Obtenido de http://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social Gobierno de Chile. (s.f.). *Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosociales en el Trabajo SUCESO-ISTAS21*.

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa*. Obtenido de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

ANEXOS

Anexo A

Ejemplo del Acta de Designación del Comité de Aplicación

Acta N°: _____

En las instalaciones de la empresa HERRERA LLORI CÍA. LTDA., el día....., a las..... horas, se procede a conformar el equipo del comité de Aplicación, que tendrá como misión medir y evaluar la existencia de los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en la organización, mediante la metodología SUCESO/ISTAS21y que pudiesen afectar el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores.

El comité de aplicación está conformado por:

Nombre y Apellido	Cédula	Firma

Se procede a designar como secretario ejecutivo al Sr/Sra.: _____

Nombre y Firma del Representante Legal

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Anexo B

Ejemplo Carta de Comunicación

Fecha:

Nº de Comunicado:

Responsable de Difusión:

Se comunica a todo el Personal de HERRERA LLORI CÍA. LTDA., que desde el, se dará inicio a la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial en la empresa, teniendo como objetivo principal identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador o la trabajadora y sus condiciones de trabajo.

Mediante al evaluación, se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en la empresa, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras.

Como empresa evaluaremos los riesgos psicosociales con el cuestionario SUSESO.-ISTAS 21 versión larga y luego de esto, estableceremos planes de acción para mejorar las dimensiones que estén en riesgo. Esperamos contar con vuestra colaboración y entusiasmo. Nos interesa generar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro en beneficio de todos ustedes.

Nombre y Firma del Representante Legal

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Anexo C

Cuestionario SUCESO/ISTAS21 Versión Completa

Cuestionario SUCESO/ISTAS 21						
INSTRUCCIONES						
<p>La respuesta al cuestionario que tiene en sus manos servirá para realizar <i>la evaluación de riesgos psicosociales</i>. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.</p> <p>Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO y se utilizará exclusivamente para los fines descritos.</p> <p>Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie.</p>						
SECCIÓN GENERAL.						
Datos personales						
1. Sexo:						
Masculino ()			Femenino ()			
2. Edad:						
18 a 22 años ()		23 a 26 años ()		27 a 30 años ()		
31 a 35 años ()		36 a 40 años ()		Más de 41 años ()		
3. Estado Civil:						
Soltero ()		Casado ()		Unión Libre ()		
4. Nivel de Estudio:						
Ninguno ()		Secundaria Finalizada ()				
Primaria Finalizada ()		Tercer/Cuarto Nivel Finalizado ()				
Nº	Pregunta	Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala
5	En general diría Ud. que su salud es	4	3	2	1	0

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

6. Para Ud. ¿qué tan CIERTO O FALSO es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?

Nº	Pregunta	Totalmente cierto	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
a	Me enfermo con más facilidad que otras personas	0	1	2	3	4
b	Estoy tan saludable como cualquier persona	4	3	2	1	0
c	Creo que mi salud va a empeorar	0	1	2	3	4
d	Mi salud es excelente	4	3	2	1	0

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a	¿Estuvo muy nerviosa/o?	0	1	2	3	4
b	¿Estuvo muy decaída/o que nada lo anima?	0	1	2	3	4
c	¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?	4	3	2	1	0
d	¿Se sintió desanimada/o y triste?	0	1	2	3	4
e	¿Se sintió una persona feliz?	4	3	2	1	0
f	¿Se sintió muy animosa/o?	4	3	2	1	0
g	¿Se sintió con mucha energía?	4	3	2	1	0
h	¿Se sintió agotada/o?	0	1	2	3	4
i	¿Se sintió cansada/o?	0	1	2	3	4

8. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas? Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a	No he tenido ánimos para estar con gente	4	3	2	1	0
b	No he podido dormir bien	4	3	2	1	0
c	He estado irritable	4	3	2	1	0
d	Me he sentido agobiado/a	4	3	2	1	0
e	¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?	4	3	2	1	0
f	¿Le ha faltado el aire?	4	3	2	1	0
g	¿Ha sentido tensión en los músculos?	4	3	2	1	0
h	¿Ha tenido dolor de cabeza?	4	3	2	1	0

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

i	¿Ha tenido problemas para concentrarse?	4	3	2	1	0
j	¿Le ha costado tomar decisiones?	4	3	2	1	0
k	¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?	4	3	2	1	0
l	¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas tratan de su trabajo actual y sus condiciones

9. ¿En qué sección o departamento trabaja usted?

10. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

0. No () 1. Si ()

11. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

0. No () 1. Si ()

12. ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría profesional que tiene reconocida en el sueldo?

- 0. () Si
- 1. () No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
- 2. () No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
- 3. () No lo sé

13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

- 0. () De 0 hasta 6 meses
- 1. () Más de 6 meses y hasta 2 años
- 2. () Más de 2 años y hasta 5 años
- 3. () Más de 5 años y hasta de 10 años
- 4. () Más de 10 años

14. Considerando el tiempo que lleva en esta empresa o institución, ¿ha recibido algún ascenso?

- 0. No
- 1. Sí

15. Su jornada de trabajo es:

- 1. a tiempo parcial
- 2. a tiempo completo
- 3. no sujeto a cumplimiento de horario

16. Su horario de trabajo es de:

- 1. horario diurno (mañana y tarde)
- 2. turno fijo de mañana
- 3. turno fijo de tarde

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

4. turno fijo de noche
5. turnos rotatorios

17. Su jornada laboral es:

1. de lunes a viernes
2. de lunes a sábado
3. sólo fines de semana o festivos
4. de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
5. semana corrida, incluyendo domingo y festivos

18. Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

0. no me cambian de horario ni de días de trabajo
1. usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes
2. habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida
3. habitualmente me lo comunican de un día para otro
4. habitualmente me lo comunican en el mismo día

19. Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

_____ horas semanales

20. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas, señale cuál fue la razón (si anotó más de 45 horas, marque la alternativa 0).

0. la semana pasada trabajé 45 horas o más
1. trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución
2. tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)
3. he estado de vacaciones, enfermo o con permiso
4. otros motivos

21. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

1. tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
2. tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
3. trabajo por faenas o proyectos
4. estoy contratado por una empresa externa
5. tengo contrato a honorarios
6. soy estudiante en práctica
7. no tengo contrato

22. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

1. \$364.00 o menos
2. entre \$365.00 y \$500.00
3. entre \$501.00 y \$800.00
4. entre \$801.00 y \$1000.00
5. más de \$1000.00

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

23. Su sueldo es

1. fijo
2. sueldo base más comisiones o variable
3. sólo variable

24. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica?

0. No he estado con licencia por enfermedad en el último año
1. Aproximadamente, he estado _____ días de licencia por enfermedad en el último año

25. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente?

0. No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año
1. Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año

Sección específica. Dimensiones psicosociales.

26. Preguntas sobre exigencias laborales y de su vida familiar.

A.1. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

0. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas
1. Sólo hago tareas puntuales
2. Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
3. Hago aproximadamente la mitad de las tareas del hogar
4. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar

A.2. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

0. Nunca
1. Sólo alguna vez
2. Algunas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

A.3. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

0. Nunca
1. Sólo alguna vez
2. Algunas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

A.4. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

0. Nunca
1. Sólo alguna vez
2. Algunas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

27. Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para este.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	4	3	2	1	0
B2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
B3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	0	1	2	3	4
B4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	4	3	2	1	0
B5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
B6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	0	1	2	3	4
B7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	4	3	2	1	0

28. Las siguientes preguntas tratan sobre algunas características de su actual trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	4	3	2	1	0
B9	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	4	3	2	1	0
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	4	3	2	1	0
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	4	3	2	1	0
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	4	3	2	1	0
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus	4	3	2	1	0

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

	compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	4	3	2	1	0
B17	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	4	3	2	1	0
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	4	3	2	1	0
29. Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.						
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	4	3	2	1	0
B25	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	0	1	2	3	4
B26	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	0	1	2	3	4
B27	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
B28	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	0	1	2	3	4
B29	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	0	1	2	3	4
B30	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0	1	2	3	4
B31	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	0	1	2	3	4
B32	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	0	1	2	3	4
B33	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
B34	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0	1	2	3	4

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

30. Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo y la integración dentro de la empresa o institución.						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B35	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	0	1	2	3	4
B36	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia....)?	0	1	2	3	4
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?	4	3	2	1	0
B38	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0	1	2	3	4
B39	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
B40	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	0	1	2	3	4
B41	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0	1	2	3	4
B42	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?	0	1	2	3	4
B43	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
B44	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	0	1	2	3	4
B45	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?	0	1	2	3	4
B46	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	0	1	2	3	4
B47	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	0	1	2	3	4
B48	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
31. Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.						

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

N°	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado
B49	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
B50	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	4	3	2	1	0
B51	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	4	3	2	1	0
B52	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
B53	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?	4	3	2	1	0
B54	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?	4	3	2	1	0
B55	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	4	3	2	1	0
B56	¿Está preocupado por si no le ascienden?	4	3	2	1	0

32. Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B57	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	0	1	2	3	4
B58	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	1	2	3	4
B59	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	0	1	2	3	4
B60	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	0	1	2	3	4
B61	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

B62	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	0	1	2	3	4
B63	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	4	3	2	1	0
B64	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
B65	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
B66	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	4	3	2	1	0
B67	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	4	3	2	1	0

33. Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B68	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B69	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B70	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	0	1	2	3	4
B71	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B72	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B73	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4

34. Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B74	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	0	1	2	3	4

IDENTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PETROLERO

B75	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
B76	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	4
35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.						
B77	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)	0	1	2	3	4
B78	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
B79	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
B80	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	0	1	2	3	4
B81	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	0	1	2	3	4
B82	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	0	1	2	3	4
36. Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.						
Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B83	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B84	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B85	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
B86	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
B87	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4