



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

**“IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES
DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES
DE LA CONSTRUCCIÓN UTILIZANDO LA METODOLOGÍA
FPSICO”**

Realizado por:

LUIS ALFREDO JIMENEZ ASCUNTAR

Director del proyecto:

MSC. MARCELO RUSSO

Como requisito para la obtención del título de:

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL**

ABRIL 2018

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, LUIS ALFREDO JIMENEZ ASCUNTAR, con cédula de identidad #171441571-6, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mí Autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación Profesional; y, que ha 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.



LUIS ALFREDO JIMENEZ ASCUNTAR

C.C.: 171441571-6

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE
RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE
LA CONSTRUCCIÓN UTILIZANDO LA METODOLOGÍA
FPSICO**

Realizado por:

LUIS ALFREDO JIMÉNEZ ASCUNTAR

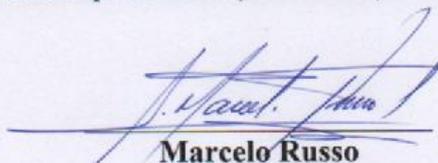
Como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el profesor

MARCELO RUSSO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



Marcelo Russo

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

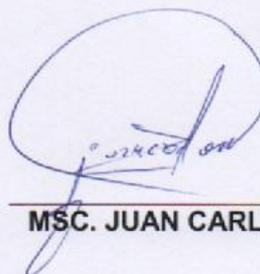
Los Profesores Informantes:

SYLVIA ROMERO
JUAN CARLOS FLORES

Después de revisar el trabajo presentado, lo han calificado
Como apto para su defensa oral ante el tribunal
Examinador.



MSC. SYLVIA ROMERO



MSC. JUAN CARLOS FLORES

Quito, 12 de julio de 2018

DEDICATORIA

Este tema de fin de carrera está dedicado en especial para mi familia que con su paciencia y comprensión me supieron dar su apoyo incondicional darme ánimos cuando estaba vencido, estando todos como un pilar muy importante para mi crecimiento como estudiante y ahora como un profesional.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis profesores que me guiaron para llegar hasta el fin del camino de mi carrera y así verme concluir el fin de mi titulación.

Quiero dar un agradecimiento muy sincero a la universidad que me acogió desde el inicio de mi carrera por ser una universidad con valores éticos, morales y profesionales profesionalizando a personas para asumir retos y poner en práctica todo lo aprendido en las aulas de tan prestigiosa universidad.

INDICE

DECLARACION JURAMENTADA	3
DECLARATORIA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN EJECUTIVO	12
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN	13
1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	13
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.3. DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA	15
1.4 PRONOSTICO.....	18
1.5. CONTROL DEL PRONÓSTICO	18
OBJETIVOS	19
1.1.2. OBJETIVOS GENERAL.....	19
1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	19
1.1.4 JUSTIFICACION	20
1.6. MARCO TEORICO	21
1.7. Los Riegos Psicosociales en el Ecuador	31
1.8. Estado actual del conocimiento sobre tema	32
1.9. Factores Psicosociales con relación de trabajo y salud	34
1.10. Método aplicado para valorar los Factores Psicosociales	35
CAPITULO II.....	35
METODO	35
2.1 Tipo de Estudio	35
2.2. Identificación y caracterización de las variables.	36
2.3. METODO	36
Tiempo de trabajo (TT).....	37
Autonomía (AU).	37
Carga de trabajo (CT)	38
Demandas psicológicas (DP)	39
Variedad / Contenido del trabajo (VC).....	39
Participación / Supervisión (PS)	40

Interés por el trabajador / compensación (ITC)	40
Desempeño de rol (DR)	40
Relaciones y apoyo social (RAS)	41
2.4. Modalidad de investigación	42
2.5. Uso y aplicación	42
2.6. Población y muestra	43
2.7 Selección de instrumentos de investigación	43
CAPITULO III	44
3.1 Levantamiento de datos	44
3.2. Rango de edad de las personas evaluadas	44
3.3. Genero de personas evaluados	44
3.4. Presentación y análisis de Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.....	45
3.5. Análisis de evaluación aplicando la metodología FPSICO V3.1, al Personal operativo	45
3.6 Análisis de los indicadores, de la evaluación de factores de riesgos psicosociales del INSHT (FPSICO V3.1).	47
3.6.1 Tiempo de trabajo.....	47
3.6.2 Autonomía	48
3.6.3 Carga de trabajo.....	50
3.6.4 Demandas psicológicas	51
3.6.5 Variedad / Contenido del trabajo.....	53
3.6.6 Participación / Supervisión.....	54
3.6.7 Interés por el trabajador / Compensación	55
3.6.8 Desempeño de rol.....	56
3.6.9 Relaciones y apoyo social	58
3.7. Aplicación práctica	60
3.8. Fundamentos de seguridad industrial e higiene industrial.....	60
3.9 Análisis de riesgos	60
3.10. Riesgos psicosociales	61
3.11. Gestión por procesos	61
3.12 Proponer, medidas preventivas y correctoras para el área de albañilería de la constructora.	62
3.13. Medidas de control generales para la constructora.....	65
3.14. Medidas para la constructora	65
3.15. Medidas para el equipo de trabajo	66
4 CAPITULO IV.....	67
4.1 Conclusiones.	67
4.2. RECOMENDACIONES.....	68

BIBLIOGRAFIA	70
ANEXOS.....	72
Anexo 1	72
Anexo 2	72
Anexo 1	73
Anexo 2	82

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de estructura organizativa	15
Tabla 2 datos de accidentes ocurridos en la constructora	17
Tabla 3 genero de personas	45
Tabla 4 tiempo de trabajo.....	47
Tabla 5	47
Tabla 6 autonomia	48
Tabla 7	49
Tabla 8 carga de trabajo	50
Tabla 9 AU.....	51
Tabla 10 DEMANDAS PSICOLOGICAS	51
Tabla 11 DP	52
Tabla 12 VARIEDAD CONTENIDO DEL TRABAJO	53
Tabla 13 VCT	53
Tabla 14 PARTICIPACION Y SUPERVISION	54
Tabla 15 PS.....	54
Tabla 16 INTERES POR EL TRABAJADOR Y COMPESACION	55
Tabla 17 ITC	56
Tabla 18 DESEMPEÑO DE ROL	57
Tabla 19 DR.....	57
Tabla 20 RELACIONES Y APOYO SOCIAL	58
Tabla 21 RAS	59
Tabla 22 FACTORES DE RIESGO	62
Tabla 23 SITUACION DE EXPOSICION Y MEDIDAS PROPUESTAS	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 fases de los factores psicosociales	33
Figura 2 resultados del test de evaluación fisico V3.1	46
Figura 3 tiempo de trabajo	47
Figura 4 autonomía.....	49
Figura 5	50

Figura 6	52
Figura 7	53
Figura 8	54
Figura 9	55
Figura 10	57
Figura 11	58

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de fin de carrera está encaminado a evaluar los riesgos psicosociales que se pueden presentar en los trabajadores de la empresa de Construcción y diseño de viviendas; proponiendo medidas preventivas y correctivas.

El proyecto se basa en el análisis de los riesgos psicosociales mediante el método FPSICO en su versión 3.1 del instituto nacional de seguridad e higiene del trabajo, España; reconocido y aplicable a nuestra realidad nacional.

Con este método se va a estudiar factores como:

Tiempo de trabajo (TT).

Autonomía temporal (AU).

Carga de trabajo (CT).

Demanda psicológica (DP).

Variedad / Contenido del trabajo (VC).

Participación / supervisión (PS).

Interés por el trabajador / compensación (ITC).

Desempeño de rol (DR), Relaciones y apoyo social (RAS).

Así podremos hacer énfasis en el factor que más incida al personal.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

Al identificar las causas que originan los factores de riesgos psicosociales y que se encuentran en el entorno laboral del área de la construcción, tomando como muestra el área de albañilería, se puede mencionar los efectos que pueden provocar diversas reacciones en la salud del trabajador tanto favorables como desfavorables en función de las condiciones que se desarrollen sobre las afectaciones que tienen en la salud de cada uno de los trabajadores sobre las afectaciones que tienen los trabajadores por consecuencia de los factores psicosociales es importante considerar los aspectos que pueden poner en peligro la estabilidad emocional de los trabajadores.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el proyecto de investigación se evaluarán los riesgos psicosociales dentro de la organización, CONSTRUCTORA; considerando que existen varios factores a analizar:

El ambiente laboral, no existe una adecuada interrelación entre los compañeros de la obra, no son grupos integrado: cada grupo de trabajo realizan sus tareas de manera individual, en la hora de almuerzo cada grupo sale con su jefe de área y no comparten con los demás grupos. También se ha observado que cuando se trabaja a presión, y se deben entregar los trabajos en el menor tiempo posible, los empleados no tienen un buen desempeño y se nota una falta de interés en sus labores diarias, al trabajador en realidad no le interesa trabajar por tareas realizadas.

Este tipo de condiciones reflejan la importancia de crear condiciones de trabajo, ambiente laboral de factores humanos que se mantengan en equilibrio.

“Un acuerdo común La OIT considera que la asistencia sanitaria constituye un derecho básico para todos². Subraya asimismo que, para que tal derecho se cumpla, deben mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales de este sector. ¿Cómo? El diálogo social brinda una clara oportunidad para que gobiernos, empleadores y trabajadores alcancen un acuerdo común y determinen y ejecuten soluciones a problemas específicos. A tal efecto, la OIT publicó recientemente el informe “Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance” (Diálogo social en los servicios de salud: una herramienta de orientación práctica)³ (GINEBRA, 2004)

La metodología con base de estudio utilizaremos FPSICO V. 3.1, con la metodología no va ayudar a determinar las variables como el tiempo de trabajo, autonomía de la tarea, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés del trabajador/compensación. Mediante el cuestionario se va a evaluar a todo el personal de la empresa para así tener una muestra más exacta.

Esta aplicación informática Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.1. Se presenta como una herramienta para la evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es aportar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual. (INSHT, 2014)

1.3. DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

ELISHEBA S.A. es una empresa de construcción de viviendas, fue creada en el año del 2015, Se dedica la fabricación de viviendas tipo social, bajo estándares de calidad de acuerdo a las exigencias de normativas nacionales e internacionales, viéndose esto reflejado en los logros comerciales que se alcanza, por la calidad de sus productos que utilizan en la construcción de las casas, tiempos de entrega, precios competitivos, y optimización del recurso humano y material, Los factores de riesgos psicosociales deberían tener igual atención así como lo tienen los otros riesgos de accidentes presentes en el ambiente laboral, que se debe ser realizado a través de un especialista generando el tratamiento adecuado de prevención, desde la identificación y evaluación de un plan preventivo, que nos permita minimizar los daños provocados por los diferentes riesgos que se presenten en las diferentes tareas encomendadas al trabajador, para posteriormente identificarlos y evaluarlos, para la elaboración de las medidas de prevención.

La constructora cuenta con una nómina de 20, albañiles y tres administrativos. (Tabla 1)

Tabla 1 Tabla de estructura organizativa

Estructura organizativa	N° de trabajadores
Directivos	1
Administrativos	3
Operativos	20

Tabla 1. Fuente: elaboración propia.

La constructora tiene áreas de trabajo;

El área de fierre ros, la parte principal en la construcción, siendo la parte más importante de las casas, es esta área se pide al encargado, que desde el implemento de columnas se han sólidas y antisísmicas, la infraestructura se va formando con el proceso de parrillas, la unión de columnas de hierro, el segundo proceso que se realiza es la fundición de pisos, columnas, el armado de lozas, contra pisos, paredes este proceso finaliza hasta dejarlo en obra gris en este proceso está en espera de realizar el último proceso, siendo la final y lista para la entrega de las casas al cliente final siendo esta, la mampostería esto es el empastado, el proceso de pintura, y colocación de acabados que compone en una casa.

Por esos es de gran interés para la gestión de la seguridad y salud ocupacional, en la constructora investigar sobre los factores de riesgos psicosociales; es decir centrándonos en el objeto de estudio de este plan de investigación, el proceso de investigación de este proyecto, evaluar identificar, supervisar y controlar, con este proyecto nos vamos a enfocarnos en el personal operativo siendo esta el equipo de trabajo que desarrolla el proceso de albañilería, me permito realizar una breve mirada y realizar una evaluación, a la rotación parcial de personal, esto se debe por el manejo de cada jefe de grupo, siendo estos los que consideran que el personal es idóneo o no para realizar las tareas encomendadas, una de las problemáticas que se presentan en cada cuadrilla cada jefe de grupo es el problema de no cumplir con sus presupuestos de planilla se ven en la obligación de reducir el personal, con esto forzando a realizar mayores esfuerzos físicos y mentales de estar más atentos y efectivos a las tareas que dejo de realizar el personal que fue separado, por las diferentes causa ya mencionadas con esto se presenta un problema de accidentes que se ha presentado en la obra siendo estos pinchazos de clavos a dos

albañiles, el otro siendo grave el corte, desprendimiento de la uña del dedo medio por efecto causado por el descargo de bloque.

Tabla 2 datos de accidentes ocurridos en la constructora

DATOS DEL ACCIDENTE	FECHA DEL ACCIDENTE	GENERO
PINCHAZO DE PIE DERECHO	05/05/2018	HOMBRE
PINCHAZO DE PIE DERECHO	25/05/2018	HOMBRE
CORTE DEL DEDO MEDIO	08/06/2018	HOMBRE
GOLPE DE PIE DERECHO	01/06/2108	HOMBRE

En la actualidad, los riesgos psicosociales, influyen de forma significativa en la seguridad y salud de los trabajadores, pero además en la productividad, eficacia y eficiencia en el proceso del desarrollo del trabajo en sus tareas encomendadas.

Es de vital importancia considerar aspectos tales como; organización del trabajo, contenido de las tareas encomendadas, exigencias del trabajo que grado de dificultad tiene cada tarea a realizar por el albañil siendo estas; una de las principales entender la lectura de un plano, desempeño del rol y/o autonomía que cada jefe de cuadrilla sepa realizar su trabajo y tomando sus propias decisiones sin afectar al proceso de la construcción, supervisión y liderazgo, relaciones interpersonales tomando en cuenta que estas dos últimas son las más conflictivas de con el fin de mantener la salud con el fin de mantener la salud de los trabajadores en las organizaciones lo cual repercutirá en el desempeño del desarrollo de sus actividades, en definitiva la propia rentabilidad de la ecuación costo beneficio. Si no se invierte de una manera

Según datos proporcionados por la constructora por cada semana tienen una rotación de personal de albañilería de 1 a 2 albañiles, los mismos se ven obligados, a sustituir por otros albañiles en cada contrato de cada grupo es no tener menos personal, esto falta de personal no les permite cumplir sus tareas que se les ha solicitado a cada grupo, tomando mucho en cuenta que este tipo de proyectos de construcción se trabaja por tiempos y fechas de entrega, a nuestros clientes y muy importante para la constructora, que debe tener flujos de sus ingresos para seguir adelanté con sus futuros proyectos.

1.4 PRONOSTICO

Los riesgos psicosociales presentados en el ámbito laboral pueden desencadenar en distintas molestias de salud presentado, patologías como dolores de cabeza, úlceras gástricas, depresión malestar de desconformidad, falta de motivación, y sin anhelos de superación (lo que puede llevar al individuo a tomar decisiones serias en su vida que le puede llevar al suicidio) e incluso pueden ser el causante de uno o varios accidentes de trabajo.

Son un agravante o incluso una causa de los problemas familiares y personales, afectando no solamente la salud del trabajador sino la de su familia o las personas más cercanas. En la organización, lo cual incrementa el nivel de riesgo en el caso de ocurrir un accidente, es por eso que es indispensable mantener en buenas condiciones la salud mental y la estabilidad emocional de los trabajadores para resguardar su integridad y la de sus compañeros al realizar actividades en las que se involucra un alto nivel de concentración y responsabilidad, que debe desempeñar los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas

1.5. CONTROL DEL PRONÓSTICO

Para poder controlar el nivel de riesgo psicosocial presente en el ámbito laboral es necesario realizar evaluaciones, mediante la utilización de metodologías que nos permita identificar los riesgos psicosociales, para de esta manera proponer un plan de medidas preventivas basándonos en recomendaciones diseñadas para disminuir el riesgo psicosocial a los niveles más bajo que sea posible.

Tomando en consideración de la realización de las evaluaciones pertinentes se debe mantener un seguimiento continuo de las medidas correctoras o preventivas para disminuir o su eliminación del riesgo, todo esto se podrá desarrollar en conjunto de los trabajadores y los ejecutivos que ocupan los del personal administrativo.

Se propone la participación de todos los integrantes de la constructora, desde el gerente de obra, administrador de proyectos, y jefe de obra el técnico de seguridad y como parte muy importante los integrantes de cada grupo.

OBJETIVOS

1.1.2. OBJETIVOS GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial, en la constructora aplicando la metodología FPSICO V3.1, promover, recomendar las medidas correctoras que se debe poner en práctica para mejorar un medio ambiente laboral de todos los trabajadores de la constructora.

1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los factores de riesgos psicosociales en la constructora.

- Identificar, evaluar los riesgos psicosociales presentes en la constructora mediante la aplicación de una herramienta de evaluación; la metodología FPSICO V3.1.
- proponer, medidas preventivas y correctoras para el área de albañilería de la constructora.

1.1.4 JUSTIFICACION

En el sector de la construcción, el trabajo exige niveles elevados de esfuerzo físico, niveles de conocimiento y aptitudes profesionales por ejemplo los trabajadores de este sector.

No solo deben ser buenos en interpretar un plano si no también, debe cargar y descargar el material que se utiliza para la obra, realizar tareas administrativas siendo estas como levantar una planilla de pagos para sus integrantes de grupo.

En este sector como en otro cualquiera es importante prestar atención a las condiciones de trabajo para garantizar que los albañiles están cualificados y motivados, en su desarrollo diario de las tareas que se le encomienda, a cada jefe de grupo debe tener la cualidad de ser un buen, trabajador deber tener las características de un líder, que sepan asumir responsabilidades derogando funciones para los segunderos de cada grupo para que esté pendiente del cumplimiento de las tareas que se es encomendada por el jefe de proyecto,

Al realizar esta evaluación dentro de la constructora podemos ayudar a mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores en el ámbito laboral sino también en sus vidas personales, estas dos razones de sus vidas van de la mano un trabajador sano cumple a cabalidad sus tareas y bajan el nivel de riesgos de accidentes, al tener trabajadores sanos mejora la producción, en el caso de la constructora se cumplen a tiempo la entregas de las casas, y a su vez fomentara la colaboración de los integrantes de cada grupo formando equipos de trabajo eficaces y sobre todo eficientes.

1.6. MARCO TEORICO

“Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro, porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos. El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia y la valían adquieren un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores”. (Jiménez, 2011)

“En Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales se activa después de la Segunda Guerra Mundial y va de la mano de la elaboración de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto final de la Directiva. Sin embargo, sigue centrada en los riesgos físicos, químicos, ambientales, dado que los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales. Es un dato que la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de

tales factores mediante una legislación que trata de prevenir y controlar tales riesgos”. (Jiménez, 2011).

“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan”. (INSHT, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf>, 1995)

“Art. 3.- Los empleadores del sector de la construcción, para la aplicación efectiva de la seguridad y salud en el trabajo deberán: a) Formular y poner en práctica la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo, al interior de las obras; b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas; c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que

las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;

d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador; e) Elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores; f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control g) Investigar y analizar los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares; h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos: y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos; i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo; j) Designar según el número de trabajadores la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo, conforme la legislación nacional vigente; k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo; l) Cumplir y hacer cumplir a intermediarios, contratistas y tercerizadoras, todas las normas vigentes en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo; planes de prevención de riesgos y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; m) Presentar en el Ministerio de Trabajo, para su aprobación el Reglamento Interno de Seguridad y Salud o, en su caso, los planes mínimos de

prevención de riesgos para obras o servicios específicos a prestar. Tales documentos deberán ser revisados y actualizados cada dos años y siempre que las condiciones laborales se modifiquen, con la participación de empleadores y trabajadores; n) Registrar en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud, así como el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a que se refiere el artículo 434 del Código del Trabajo y enviar copia de los mismos al Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS; o) Afiliar a los trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS; y, p) Implantar un programa de prevención de riesgos el mismo que contemplará los siguientes aspectos”:

1. Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Plan o manual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Procedimientos para las actividades de la organización.
5. Instrucciones de trabajo.
6. Registros del sistema de prevención de riesgos.

Art. 20.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS DEL TRABAJO.- A efectos de la responsabilidad solidaria entre empleadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo se considerará lo siguiente:

c) Constructor.- El constructor con fundamento en la identificación y evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, está obligado a la formulación y ejecución de los programas de prevención y protección respecto a los riesgos del trabajo en los diferentes procesos de avance de la obra. Asignará los recursos correspondientes para el desarrollo de estos programas y tomará cuentas de su cumplimiento a los responsables. Cuando la ejecución de la obra precise la intervención de intermediarios, tercerizadoras, contratistas y subcontratistas, el constructor o quien haga sus veces, requerirá de estos, su registro en el Ministerio de Trabajo, los

reglamentos internos de seguridad y salud o los planes preventivos diseñados en función de los factores de riesgo propios de la obra o servicio a ejecutar. La presentación de estos documentos será parte del proceso contractual y constarán en los contratos respectivos;

Art. 146.- Todo personal del sector de la construcción, incluidos, los planificadores, diseñadores, constructores, residentes de obra, contratistas, supervisores, capataces o maestros mayores deben recibir formación e instrucción específica. Se exigirá la obtención de la licencias luego de recibir capacitación en materia de prevención de riesgos laborales, impartida por entidades acreditadas por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo. La licencia tendrá una duración de cuatro años, desde la fecha de su expedición, al término de lo cual deberán ser refrendadas por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, luego de la actualización de conocimientos. Los empleadores están obligados a exigir este requisito.

Psicosociales. Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.(SUPLEMENTO, 2008).

“La investigación desarrollada durante las últimas décadas sobre el estrés laboral ha ido configurando un modelo que toma en consideración diversos aspectos relevantes (ver Figura 1). En primer lugar, las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situación ambiental o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores. Esas situaciones son percibidas por las personas y entonces se inicia la experiencia de estrés. Esa experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones y/o experiencias de estrés. En función del mayor o menor éxito de ese afrontamiento y control del estrés, se producen unos u

otros resultados para la persona y, la mayor o menor duración de esos resultados pueden tener efectos y consecuencias más significativas y duraderas para la persona. Todas estas relaciones pueden estar moduladas o moderadas por una serie de variables ambientales y personales” (file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_col.pdf, 2001)

“Uno de los modelos más conocidos y desarrollados sobre la influencia de las características del trabajo sobre la salud y el bienestar de los empleados es el modelo Demandas-Control (Karasek y Theorell, 1990). Este modelo postula que las demandas del trabajo se consideran un estímulo estresante cuya intensidad aumenta a medida que el sujeto percibe que excede sus recursos, concretamente su capacidad de control. Diferentes trabajos constatan que las altas demandas y el bajo control se relacionan con el malestar psicológico.

(De Lange, Taris, Kompier, Houtman y Bongers, 2003; Hughes y Parkes, 2007; Van der Doef y Maes, 1999). (<http://www.psicothema.es/pdf/3859.pdf>, s.f.).

Al buscar antecedentes sobre el estrés, Ivancevich y Matteson (1989) citan que fue Walter Canon quien adoptó el término stress y en sus estudios habló sobre los "niveles críticos del estrés" definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (Acuñó el término homeóstasis para referirse al mantenimiento del medio interno). También usó este concepto en relación con la organización social e industrial”. (Hernandez, 1996)

No. C.D. 513 CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL Considerando: Que, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, establece que: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"; y, el numeral 6 establece que: "Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación

laboral, de acuerdo con la ley"; Que, el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral; Que, el artículo 156 de la Ley de Seguridad Social dispone que: "el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo"; Que, el artículo 157 de la Ley de Seguridad Social establece que la protección del Seguro General de riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: Servicios de prevención, servicios médico asistenciales, incluye prótesis y ortopedia, subsidio por incapacidad, indemnizaciones incapacidad, pensiones invalidez y montepío, las mismas que requieren de regulación en sus procesos y procedimientos; Que, mediante Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el "Reglamento de (RIESGOS, 2017)

CAPÍTULO VI PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

“ART. 50. Cumplimiento de Normas.- Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo”.

“ART.51. Sistema de Gestión.- Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema”: (<https://guiaosc.org/wp-content/uploads/2013/08/IESSResolucion390.pdf>, s.f.)

Estas resoluciones expedidas en materias de Seguridad y Salud Ocupacional han dado una creciente necesidad legal, cuyo fin es buscar la evaluación, identificar y controlar la protección, y la atención a los trabajadores de los efectos que pueden ocasionar las enfermedades profesionales, y los accidentes que puedan ocurrir en cualquier eventualidad como consecuencia del trabajo que desempeñan.

“3.7.2. El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Debería:

b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo”; ((OIT), 2002)

“El Gobierno Ecuatoriano tomando como base la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), decretó las leyes necesarias para reglamentar la seguridad social, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el Código del Trabajo, Título IV sobre lo referente a los riesgos del trabajo en el artículo 348; define al “Accidente de Trabajo “como:

“Todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. (<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>, 2013)

“Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa. Técnicamente llamándolo como accidente in itinere En seguridad y salud laboral y derecho laboral, se denomina accidente in itinere al accidente de tráfico ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo o viceversa.

Se exceptúan aquellos casos en los que el trabajador haya interrumpido o modificado el trayecto por el trabajador.

“El Artículo 349, complementando al anterior, afirma sobre el origen de la enfermedad profesional indicando que:

Las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produzca incapacidad”. (<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>, 2013)

“Se considerará también como enfermedad profesional, aquella que así lo determinare la Comisión de Evaluación de las Incapacidades, para lo cual se deberá comprobar la relación de causa a efecto entre el trabajo desempeñado y la afección aguda o crónica resultante en el asegurado, para lo cual el Departamento de Medicina del Trabajo presentará el informe respectivo. Siendo este el único organismo para determinar el grado de incapacidad.

Este será calificado, en primera instancia por el Seguro General de Riesgos del Trabajo. El médico de esta entidad de riesgos profesionales determinará el origen, en segunda instancia.

En este contexto cuando surjan discrepancias en el origen del accidente, éstas serán resueltas por una Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias del IESS, junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

En tal sentido la ley laboral establece normas tendientes a prevenir los daños que se causen a la salud e integridad física, estableciendo las condiciones y grado de responsabilidad de patronos y trabajadores en relación a la salud y el trabajo.

“El auge industria, ha generado un crecimiento con esto, el aumento de los accidentes, y su mayor desarrollo de probabilidades que se dé un evento de accidente, con las grandes maquinarias los productos las responsabilidades que día a día van realizando son alguno de los elementos que hacen que los trabajadores se conviertan en una población de alto riesgo de accidentarse.

La psicología, desde su perspectiva organizacional, actualizada en su concepción sobre salud ocupacional, o sobre su nombre dicho factor de riesgo psicosocial se ha profundizado en el análisis de los riesgos psicosociales del accidente, desde donde realiza propuestas coherentes que disminuyan las probabilidades de este y con ello el índice de accidentalidad.

El gobierno ecuatoriano y las empresas en los últimos años ha mostrado el interés de proteger al ser humano en su medio laboral y de mejorar su calidad de vida; esto ha hecho que las empresas en los diferentes sectores económicos empiecen a trabajar el tema de la accidentalidad desde un punto de vista; es decir, que no son sólo los aspectos físicos y técnicos los que dan origen al accidente, sino también aspectos sociales y psicológicos.

Dentro del contexto de: seguridad, bienestar y calidad de vida, el concepto de accidentalidad desempeña un papel fundamental en las empresas ecuatorianas. El concepto y origen de la accidentalidad en el país ha sido abordado, desde diferentes instituciones y con variadas perspectivas.

En nuestro país se rescata el sentido digno del trabajo, y el ambiente laboral con una connotación más amplia que se le ha otorgada en tiempos anteriores, contribuyendo a recobrar un derecho fundamental a la vida y a la protección misma, en un intento por mejorar la calidad de vida del trabajador ecuatoriano.

El hombre es el elemento más importante en las organizaciones, dando su vida, su integridad física, su salud y bienestar, involucrada en el proceso de trabajo, se puede concluir que hay una responsabilidad directa por parte de los empleadores, de llevar a cabo actividades de tipo preventivo y correctivo, que se concreten en programas de salud ocupacional, mejoramiento y bienestar de sus empleados, la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores son objeto de protección por parte del Estado, el cual ha asumido a través de la historia se ha dado un desarrollo de cambios por parte del gobierno, tomando en cuenta la fuerza laboral como el principal pilar de desarrollo de las industrias sin importar cuál sea la actividad económica que desarrolle cada industria.

1.7. Los Riesgos Psicosociales en el Ecuador

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.

(https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf, 2011)

“Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo sustitución de la decisión 547 Capítulo III Art. 11 literal b, identificar y evaluar los riesgos en forma inicial y periódicamente con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas mediante sistemas de vigilancia epidemiológicas ocupacional específicos u otros sistemas similares basados en mapa de riesgos”.

“Art.9. Los países miembros desarrollan las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales”
(<http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/DecisionCAN%20584.pdf>, s.f.)

1.8. Estado actual del conocimiento sobre tema

“En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque, psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle en la NTP 450:

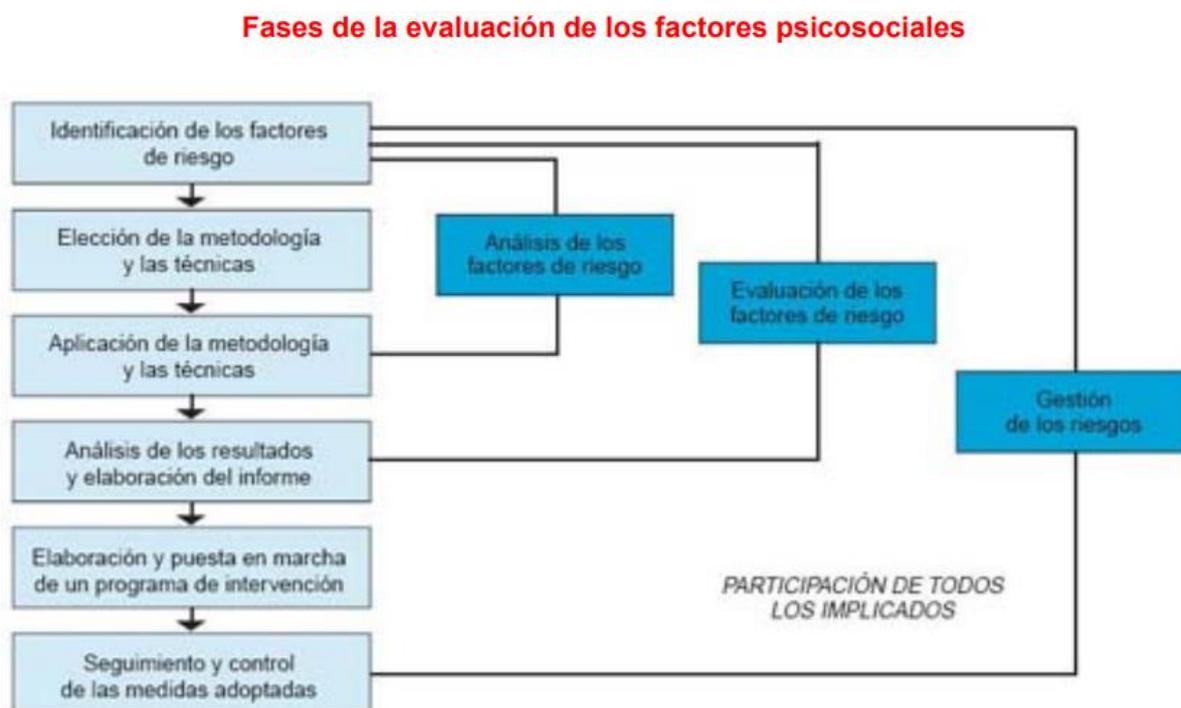
- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.

- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

“Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor -son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo- y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos”.

(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf, s.f.).

Figura 1 fases de los factores psicosociales



(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf, s.f.)

1.9. Factores Psicosociales con relación de trabajo y salud

“El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007)”.

(<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>, Madrid, 2010)

“Vigilancia del medio ambiente de trabajo: Es un término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud de los trabajadores, el equipo de protección colectivo y personal, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos. Desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo se centra, aunque no exclusivamente, en una serie de consideraciones básicas: ergonomía, prevención de los accidentes y de las enfermedades, higiene industrial, organización del trabajo y **factores psicosociales** presentes en el lugar de trabajo”. (Trabajo, 1919-2009).

“Los incidentes agresivos laborales pueden ocasionar tanto daños físicos como psicológicos. De forma general, los datos muestran que los daños físicos que se reciben están en un rango que va de lesiones menores a graves, e incluso mortales (Brooks, Staniford, Dollard y Wiseman, 2010). De igual manera, los daños psicológicos varían entre el malestar, la tensión, el estrés pasajero y temporal hasta formas de tensión y estrés crónico que puede llevar a la

2.2. Identificación y caracterización de las variables.

Estas preguntas permiten valorar 9 importantes factores psicosociales:

Tiempo de trabajo

Autonomía

Carga de trabajo

Demandas psicológicas

Variedad/contenido

Participación/Supervisión

Interés por el trabajador/Compensación

Desempeño de rol

Relaciones y apoyo social.

2.3. METODO

Se utilizara la metodología siendo esta una aplicación informática, es una herramienta para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales.

Su objetivo es contribuir al diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en una organización o en áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual. También incluye información de utilidad práctica para orientar las medidas preventivas que pueden llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial. Esta revisión 3.1, frente a la 3.0, mejora distintos aspectos de la aplicación que permiten una mayor facilidad de manejo y perfecciona otros que, a través de su uso, se ha comprobado que es necesario modificar.

Tiempo de trabajo (TT).

Tiempo de trabajo: Está relacionado con el orden y estructura temporal de la actividad laboral. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Autonomía (AU).

Aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. En este bloque se evalúan dos variables:

Autonomía temporal.

discreción concedida al trabajador sobre la gestión de aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como elección del ritmo, posibilidades de alterarlo en caso necesario, capacidad de distribución de descansos durante la jornada laboral y disfrute de tiempo libre para atender cuestiones personales.

Autonomía decisional.

Capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, como la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, elección de procedimientos y métodos, resolución de incidencias, etc.

Carga de trabajo (CT)

Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). En este bloque se evalúan tres variables:

Presión de tiempo: tiempos asignados a las tareas, velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

Esfuerzo de atención: atención requerida para ejecutar una tarea, que viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo atencional requeridos para procesar la información que se recibe en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Cantidad y dificultad de la tarea: cantidad de trabajo que los trabajadores tienen que hacer frente y resolver diariamente, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las tareas.

Demandas psicológicas (DP)

Hace referencia a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Estas exigencias pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional.

Exigencias cognitivas: grado de presión y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas, como por ejemplo, procesamiento de información a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones.

Exigencias emocionales: se producen en situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Por lo general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir sentimientos o emociones, mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, tanto en el trato con clientes, pero también en el propio entorno de trabajo, hacia los subordinados o superiores. Las exigencias emocionales también pueden derivarse del grado de implicación en situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo.

Variedad / Contenido del trabajo (VC)

Sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo reconocido y apreciado por tener un sentido que va más allá de las contraprestaciones económicas.

Participación / Supervisión (PS)

Este factor recoge dos dimensiones del control sobre el trabajo, el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Participación:

Hace referencia a los niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con el trabajo y la organización.

Supervisión:

Hace referencia a la valoración que hace el trabajador del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

Interés por el trabajador / compensación (ITC)

Grado en que la empresa muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador, como por ejemplo, preocupación por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción de seguridad por el empleo como por la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Desempeño de rol (DR)

Considera los problemas que pueden derivarse de la falta de definición de los cometidos de cada puesto. Comprende dos aspectos fundamentales:

Claridad de rol:

Tiene que ver con la correcta definición de las funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

Conflicto de rol:

Hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Relaciones y apoyo social (RAS)

Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral. El apoyo social hace referencia al apoyo bien instrumental bien a la ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, así como por la calidad de tales relaciones.

Esta dimensión contempla asimismo posibles situaciones de conflicto, de distinta naturaleza e intensidad, y que pueden ser derivadas de las relaciones interpersonales, como distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales las organizaciones pueden o no haber adoptado protocolos de actuación.

2.4. Modalidad de investigación

La modalidad de investigación de nuestro proyecto es de campo, ya que los datos que, necesitamos como lo son los cuestionarios o test psicosociales, los mismos que deberán ser recogidos en el lugar de trabajo para luego ser analizados y posteriormente obtener los resultados que el software nos arroje, además debemos verificar por medio de la observación como es el lugar de trabajo de los empleados, el ambiente y las costumbres para así poder lograr un análisis más minucioso y más preciso.

2.5. Uso y aplicación

Se utilizara la metodología FPSICO 3.1, este es un método que se puede aplicar a la realidad de la organización y nos permite una prevención de riesgos laborales, este software puede ser aplicado en cualquier tipo de organización sin importar la actividad económica que ejerza, las ventajas de la metodología se puede aplicar en cualquier área laboral.

ya que partimos de un análisis de riesgos psicosociales en la cual vamos a evaluar mediante el cuestionario FPSICO 3.1 el nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de analizar las respuestas, dar un resultado y brindar las medidas preventivas necesarias.

“Pueden destacarse del F-PSICO 3.1 algunas modificaciones respecto a la versión 3.0, como por ejemplo: en cuanto a la entrada de datos, se modifican diversos aspectos que resultaban mejorables (se recoge la fecha y hora de entrada de datos, no se permite el paso de una pantalla a otra si el usuario no ha respondido a la pregunta, se corrige la introducción de datos incorrectos a los valores permitidos, etc.), se amplía el número de respuestas posibles a las preguntas variables, se mejora la visualización textual de los “Datos Descriptivos” resultantes de la evaluación, etc. Para conocer con detalle todas estas modificaciones se puede acceder a la “Ayuda” y visualizar el contenido “manejo de la aplicación” y “manual de uso”.

(<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD, 2104>)

2.6. Población y muestra

La muestra de estudio es de 20 trabajadores según el sexo se identificaron, 22 hombres y 1 mujer, teniendo un rango de edad promedio es de 21 años hasta los 45 años Los trabajadores de nuestro proyecto de investigación son hombres dentro de esta empresa, la constructora se encuentra ubicada en la parroquia calderón barrio marianitas de Jesús,

2.7 Selección de instrumentos de investigación

Para la evaluación de riesgos psicosociales, está basado en la metodología FPSICO V 3.1, los datos del levantamiento de la información fueron recogidos mediante las fichas de ingreso, la hoja de datos generales para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, FPSICO V 3.1, conforme nos indica la metodología del INSHT, los datos pertinentes de estos instrumentos se presentan en el capítulo III.

El cuestionario debe ser utilizado para proponer un plan de mejoras en cuanto a los riesgos psicosociales que puedan ser identificados dentro de la constructora, con la finalidad de contribuir una buena calidad de vida laboral permitir que los trabajadores estén en un ambiente laboral adecuado tomando en cuenta que no solo se puede aportar en lo laboral sino también en el entorno social de cada individuo

CAPITULO III

3.1 Levantamiento de datos

En el proceso de evaluación de riesgos psicosociales que se realizó, en la constructora que se me permitió desarrollar la metodología FPSICO V3.1, tomando la muestra de estudio, al área de albañilería, realizando un levantamiento de datos utilizando el cuestionario de la metodología FPSICO V3.1.

Estos datos, nos van a servir para tener una información más detallada sobre qué riesgo se encuentran expuestos los trabajadores del área de albañilería.

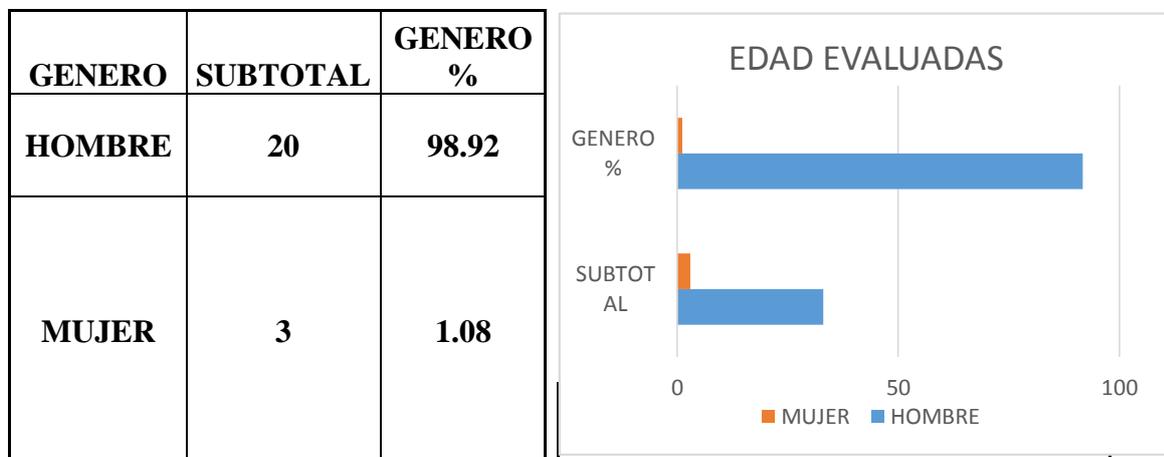
3.2. Rango de edad de las personas evaluadas

La mayor parte del personal están en las edades comprendidas entre 18 y 45 años como se puede apreciar en la Tabla N° 1. Si bien en la constructora no trabajan menores de edad por metodología en la tabla se refleja el rango de edad de 16 a 24 años. Tomando mucho en consideración que en la constructora no se aplica a menores de edad por normativa y exigencias del gobierno nacional e internacional

3.3. Genero de personas evaluados

La mayor parte del personal en la evaluación realizada al personal de la constructora, son hombres, como se puede visualizar en la tabla siguiente.

Tabla 3 genero de personas



Referencia realizada por el autor

3.4. Presentación y análisis de Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales

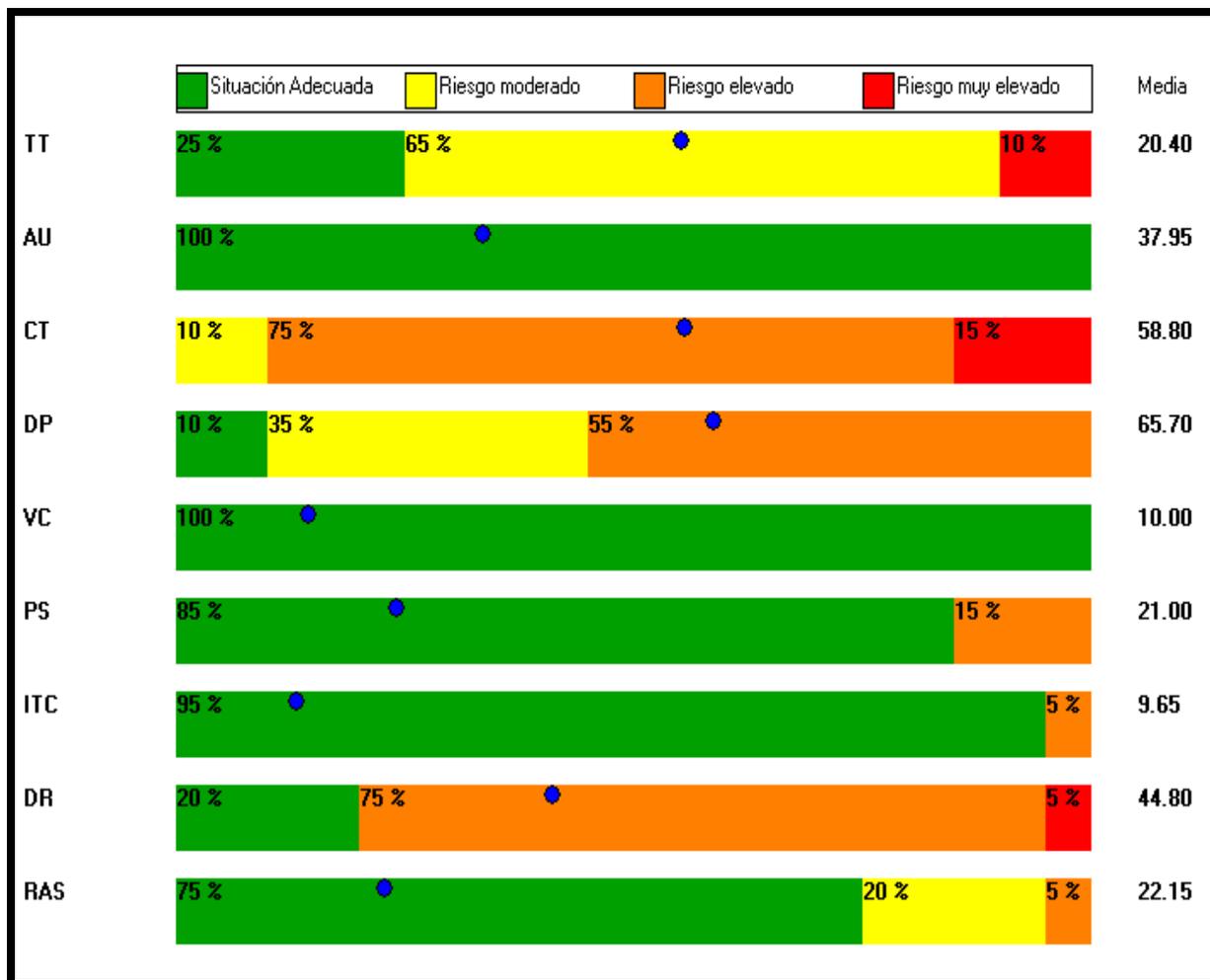
La tabulación de datos se realizó con la utilización, de la metodología, FPSICO 3.1 del INSHT. El test de evaluación. Que se puso en práctica al sector de albañilería.

3.5. Análisis de evaluación aplicando la metodología FPSICO V3.1, al Personal operativo

En la figura N° 02 se aprecia el nivel de riesgo por cada una de las variables de riesgo psicosocial de los trabajadores operativos (albañiles), de la constructora.

FIGURA # 2 Niveles de riesgos psicosocial del personal OPERATIVO (albañiles y peones), evaluadas en la constructora.

Figura 2 resultados del test de evaluación fpsico V3.1



Referencia realizada por el autor

En la presente evaluación, realizada a los trabajadores del área de la construcción. Se aplica el test de evaluación, cada jefe de grupo, albañiles, y peones, los resultados arrojados en el cuestionario FPSICO V3.1, con los resultados que nos de la metodología nos va permitir visualizar los niveles de riesgos psicosocial que se encuentra el personal de albañiles.

3.6 Análisis de los indicadores, de la evaluación de factores de riesgos psicosociales del INSHT (FPSICO V3.1).

3.6.1 Tiempo de trabajo

Tabla 4 tiempo de trabajo

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-37	20.4	8.76	24
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
5	13	0	2

Figura # 3

Figura 3 tiempo de trabajo

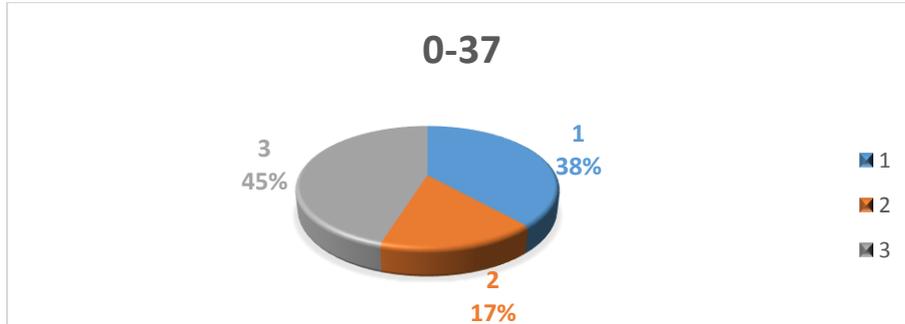
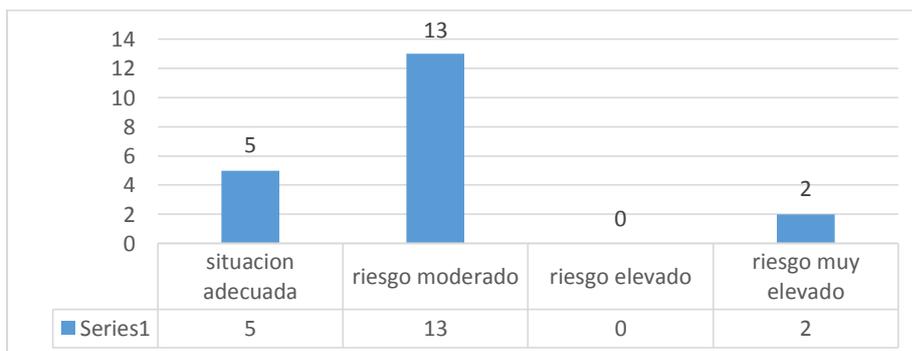


Tabla 5



Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación.

El procedimiento técnico empleado para calcular los tiempos de trabajo consiste en determina el denominado tiempo tipo o tiempo standard, entendiéndose como tal, el que necesita un trabajador cualificado para ejecutar la tarea a medir, según un método definido. Este tiempo tipo, Es un procedimiento que le permite al empleado y empleador, a calcular los tiempos de trabajo para realizar una tarea que se encomienda, este proceso consiste en determinar el denominado tiempo tipo o tiempo, entendiéndose como tal, el que necesita un trabajador cualificado para ejecutar la tarea, tomando en cuenta desde el desarrollo de la tarea hasta los tiempos de descansó que ejecute el trabajador, según un método definido, o tarea específica, el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida fuera de él.

Se trata de estudiar los horarios de trabajo, la duración de las jornadas, la optimización de pausas y descansos.

3.6.2 Autonomía

Tabla 6 autonomía

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-113	37.95	3.69	36
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
20	0	0	0

Figura 4 autonomía

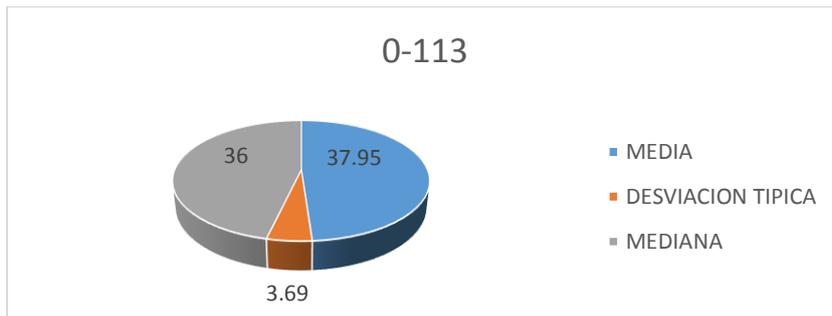
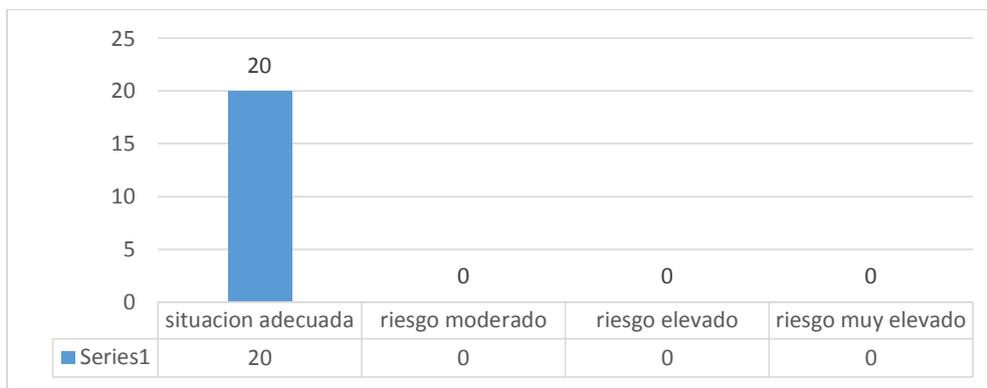


Tabla 7



Autonomía laboral es sinónimo de autogestión es decir, es el uso de cualquier método, estrategia o procesos con los cuales puedas guiar el logro de objetivos de manera independiente. Su importancia radica en que cuando tú misma estableces parámetros tales como, métodos, procesos, y horarios de trabajo de tal manera logra ejercer mayor control en su trabajo y por lo tanto lo siente, más satisfactorio dando un mérito de satisfacción y cumplimiento para el trabajador en el cual se desarrolla en su área laboral, esto permite, mayor compromiso, a las tareas encomendadas.

El método aplicado, recoge aspectos sobre lo que se proyecta la autonomía en dos grandes grupos:

Autonomía temporal. Este factor se refiere sobre la autonomía discrecional que se le da al trabajador para realizar sus tareas, le permite distribuir su trabajo y sus pausas para almorzar,

descansar. Y así realizar sus tareas que le fueron encomendadas para llegar a sus objetivos.

Autonomía decisional. Es la toma de decisiones de manera autónoma y sopesar los pro y los contras de las distintas alternativas, las personas aprenden a pensar por si mismo a ser creativo y analizar la creatividad de forma racional al tomar sus posibles alternativas aceptando las consecuencias de su elección

3.6.3 Carga de trabajo

Tabla 8 carga de trabajo

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-106	58.8	3.16	60
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
0	2	15	3

Figura 5

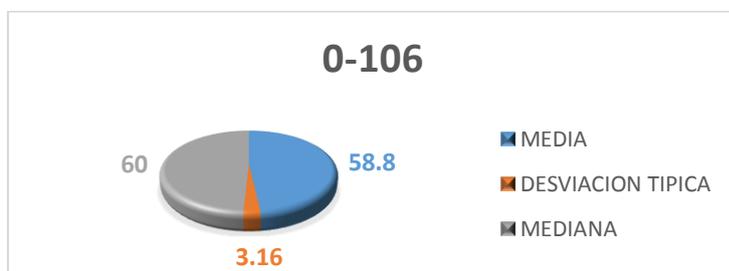
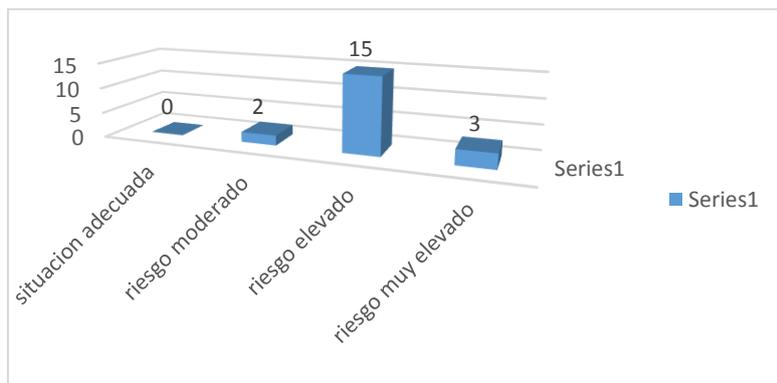


Tabla 9 AU



Conjunto de requerimientos psicofísicos que está sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, en todas las actividades que realiza el trabajador, como tarea física y tarea mental siempre se encuentran en proporción variable dependiendo de la tarea encomendada. Que se encuentra sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, se identifica casi exclusivamente con una actividad física o muscular con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Presiones de tiempos.

Esfuerzo de atención

Cantidad y dificultad de la tarea.

3.6.4 Demandas psicológicas

Tabla 10 DEMANDAS PSICOLOGICAS

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
10-112	65.7	5.24	69
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado

2	7	11	0
---	---	----	---

Figura 6

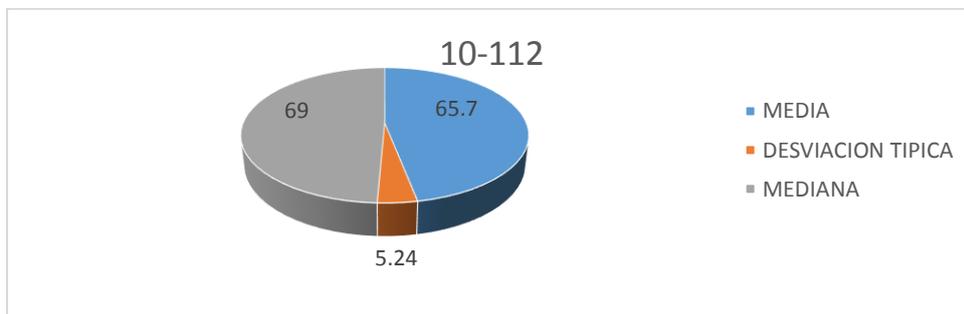
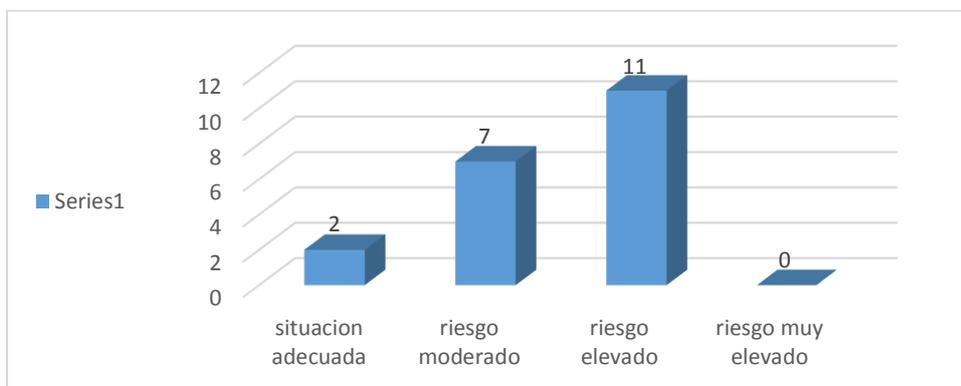


Tabla 11 DP



Este factor psicosocial se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que ha de, hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual de tomar decisiones, tener ideas nuevas, memorizar tareas a la vez, esta exigencias son aquellas que se deben realizar varias tareas a la vez, al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas.

Las exigencias emocionales son aquellas que afectan de manera esencial a nuestros sentimientos se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo.

3.6.5 Variedad / Contenido del trabajo

Tabla 12 VARIEDAD CONTENIDO DEL TRABAJO

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-69	10	1.52	10
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
20	0	0	0

Figura 7

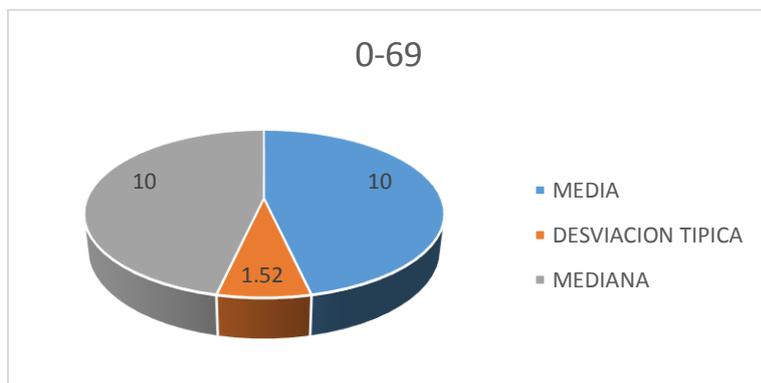
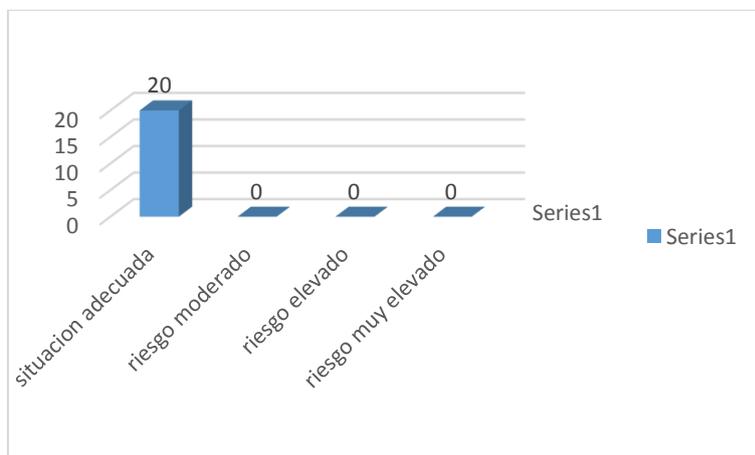


Tabla 13 VCT



Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo. Este factor se caracteriza, por tener un conjunto de tareas que realiza el trabajador que deben poner en práctica, todas sus capacidades

físicas e intelectuales el cual le permite desarrollo personal y psicológico en el desarrollo de sus tareas

Este factor tiene un valor muy relevante al trabajador por su trabajo.

3.6.6 Participación / Supervisión

Tabla 14 PARTICIPACION Y SUPERVISION

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
4-87	21	5.68	18
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
17	0	3	0

Figura 8

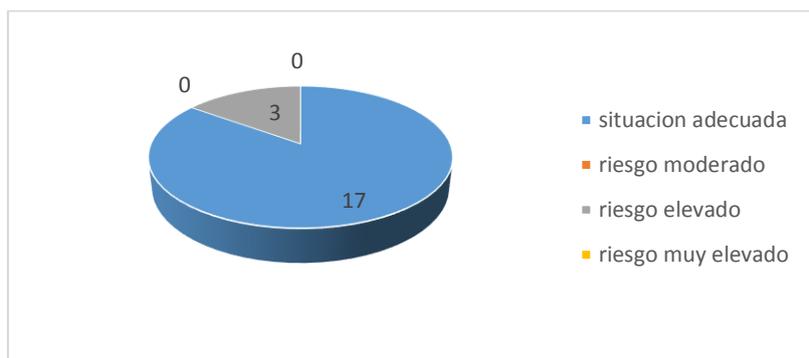
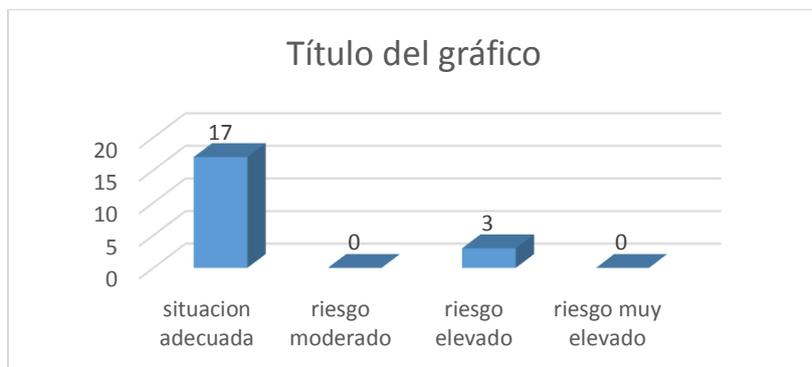


Tabla 15 PS



La dimensión Participación tiene más que ver con la cultura de la empresa y sus procesos de organización, mientras que la dimensión Supervisión está directamente ligada a la línea de

mando. Una cosa está clara, y es que nada tiene que ver el resultado de una elevada exposición que está expuesto el trabajador para realizar las tareas encomendadas, con la posible existencia de indicios de presión.

Sí nos encontramos ante estilos de dirección inadecuados que podemos pulir mediante planes de desarrollo y formación, pidiendo que se establezca una participación mutua desde las altas gerencias hasta los mandos bajos y subordinados,

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control que está expuesto el trabajador, para ejercer a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión del cumplimiento de las tareas que cumple el trabajador.

La “supervisión” se refiere a la aplicación de control de actividades o un conjunto de tareas que ejerce una persona al supervisar sus tareas que el trabajador las realiza los cuales los empleados deben dar una valoración de sus supervisores que ejerce un control de sus superiores inmediatos para que ejerzan, la ejecución de las tareas en su cumplimiento de su trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

3.6.7 Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 16 INTERES POR EL TRABAJADOR Y COMPESACION

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-73	9.65	14.91	4
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
19	0	1	0

Figura 9

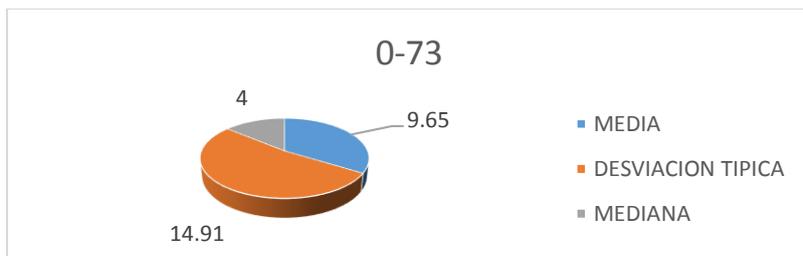
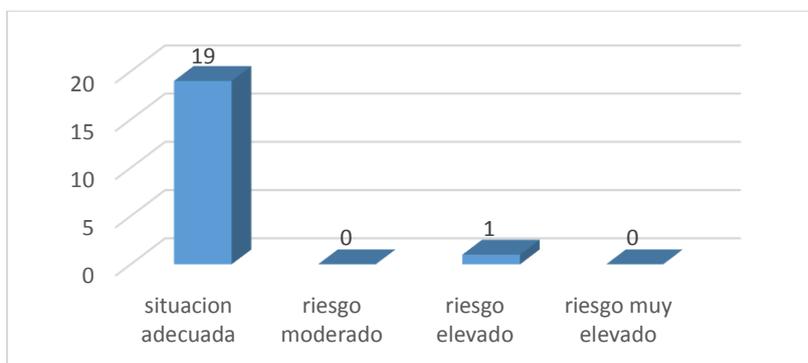


Tabla 17 ITC



Este factor nos muestra el interés que impulsa a las personas para desarrollar una actividad que esta tiene de por medio un motivo, sea de carácter económico, personal y/o profesional, esto se convierte en una alternativa de cumplimiento de tareas y objetivos implementadas por las organizaciones, este interés de dar una compensación adicional ha incrementado en el interés de los trabajadores para llegar a cumplir sus metas creando un interés de voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, por el empleado a llegar a ganar sus compensaciones adicionales, que llegan a ser económicas o desempeño de rol

Asensos a ocupar otros cargos de alta jerarquía que viene a ser un desarrollo profesional.

Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores.

Se puede direccionar su aporte y desempeño en la organización a motivar a sus empleados.

3.6.8 Desempeño de rol

Tabla 18 DESEMPEÑO DE ROL

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
1-109	44.8	13.37	49
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
4	0	15	1

Figura 10

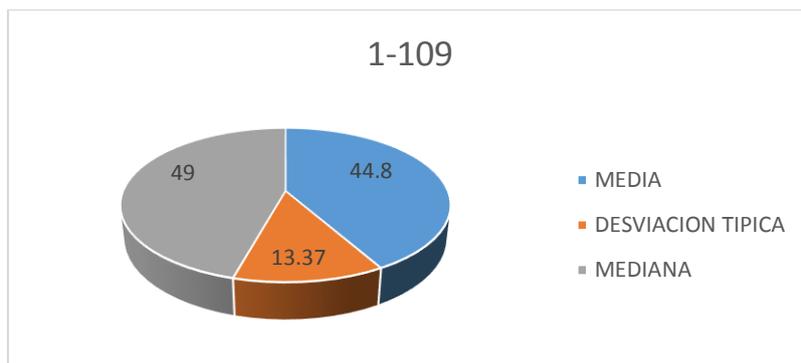
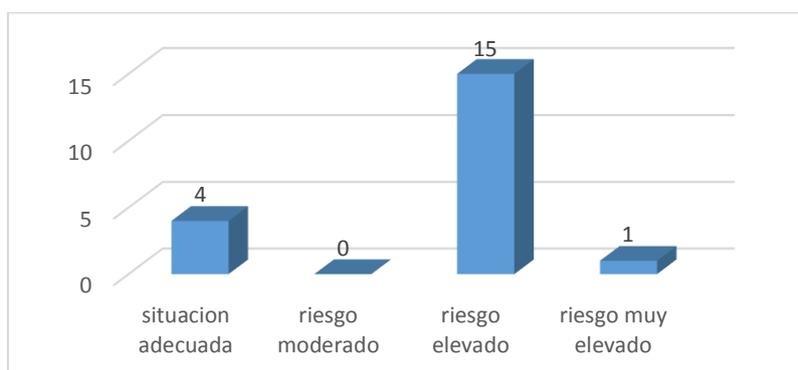


Tabla 19 DR



Este factor psicosocial refiere a un conjunto de tareas asociadas a su puesto de trabajo que se le encomienda sus tareas para que sea realizado por el trabajador, lo que se le permite realizar estas tareas de manera independiente, a lo largo de su vida laboral el trabajador realizan varios roles de manera simultánea, esto nos permite desarrollar roles de hijo a padre, hermano, en lo social, y en el ámbito laboral se desarrolla roles de jefe a trabajador operativo y/o subordinado, compañero, de presidente de la organización a gerente es así que nos permite realizar roles en distintos puestos de trabajo a lo largo de la trayectoria.

Comprende dos aspectos fundamentales:

La claridad de rol: ésta parte del rol da la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto con las tareas encomendadas a cada trabajador).

El conflicto de rol; esta se produce cuando no hay una claridad en las tareas encomendadas hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto para el desarrollo de las tarea o tareas simultaneas y con esto nos permite no tener tareas concluidas por parte del trabajador.

3.6.9 Relaciones y apoyo social

Tabla 20 RELACIONES Y APOYO SOCIAL

RANGO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIANA
0-97	22.15	8.68	23
situación adecuada	riesgo moderado	riesgo elevado	riesgo muy elevado
15	4	1	0

Figura 11

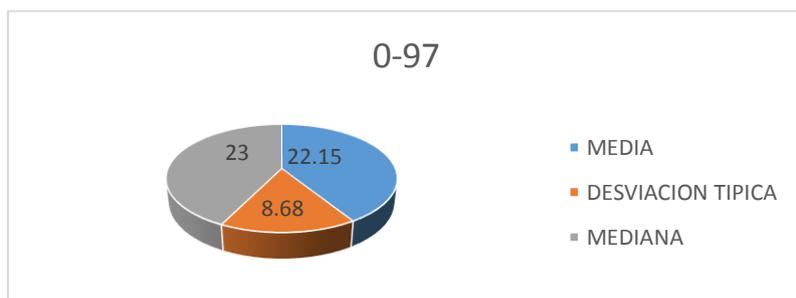
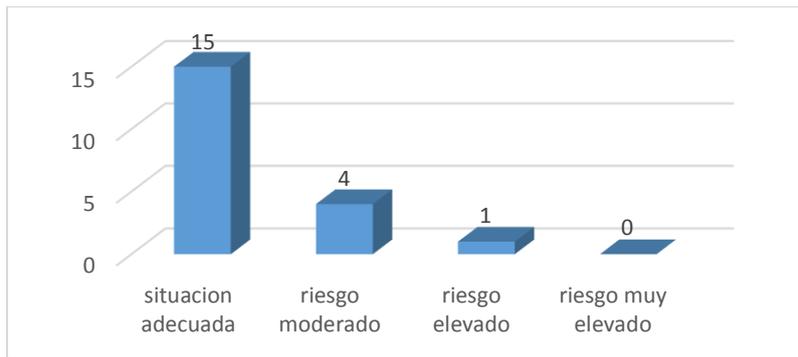


Tabla 21 RAS



El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Este factor permite la reducción del estrés, mejora la salud mental reduce el impacto del estrés del ambiente laboral.

En este factor nos permite obtener tipos de apoyo social de manera individual como:

Apoyo emocional; este tipo nos habla sobre la empatía el amor la confianza siendo un tipo de apoyo más importante. Siendo este un apoyo de persona a persona.

Apoyo instrumental; como su palabra nos indica es una ayuda instrumental que nos indica de manera directa a quien lo necesita se ayuda a otro trabajador a terminar su trabajo no siendo beneficioso para el trabajador ya que se lo puede evaluar como un trabajador insuficiente o no tiene capacidad de concretar una tarea.

Apoyo informativo; este tipo social da referencia de una ayuda informativa para el trabajador para que el mismo pueda utilizar en caso de que se encuentre en un situación problemática.

Apoyo evaluativo; este tipo de ayuda nos permite por medio de otras personas evaluar entre sí mismos como realizan sus tareas.

3.7. Aplicación práctica

A continuación se presenta una propuesta de plan de medidas preventivas, el cual se basa en las dimensiones que se presenta en riesgo muy elevado caracterizado con color rojo, y de riesgo elevado que se presenta con color naranja, siendo esta una situación desfavorable para la salud, detectado por las evaluaciones realizadas a los trabajadores del área de albañilería que desempeñan el cargo como maestros albañiles y peones dentro de la constructora ubicada en la ciudad de Quito sector de Calderón. Los conocimientos aplicados en el desarrollo de este proyecto de investigación son:

3.8. Fundamentos de seguridad industrial e higiene industrial

Permite identificar los principales factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos, psicosociales). Siendo el riesgo psicosocial el principal analizado en este caso. Permite elaborar los protocolos de operaciones seguras en el trabajo a través de la conceptualización técnica, legal en relación a las medidas de control planteadas. Para salvaguardar la vida y preservar integridad física de los trabajadores lo cual nos permite tener un control sobre los métodos y procedimientos dentro de las industrias.

3.9. Análisis de riesgos

Considerando que el análisis de riesgo permite gestionar los elementos peligrosos en cada actividad productiva y determinar los riesgos que estos pueden ocasionar al trabajador con la aplicación de diversas matrices para minimizar los accidentes y las enfermedades

profesionales; la aplicación práctica se enfocó a aplicar instrumentos de evaluación, identificación de riesgos psicosocial, Tomando la metodología FPSICO V3.1.

3.10. Riesgos psicosociales

Realizando el análisis de los riesgos psicosociales, se verificó que la psicología organizacional, permitió analizar el comportamiento individual de cada trabajador, el comportamiento grupal y el comportamiento organizacional bajo la aplicación de una metodología de investigación y de métodos de conocimiento científico, que contribuyan a alcanzar la satisfacción laboral con los trabajadores de la constructora.

“Que, esta misma decisión indica que en artículo 26, que: "El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias"; (no-mdt-2017-0082-erradicacion-disc-laboral.pdf, 2017).

3.11. Gestión por procesos

El proceso general de planificación comienza en el mismo momento en que los máximos directivos de la organización piensan en los logros futuros que desearían alcanzar, Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.

Esperando de esta forma que la constructora a través de la gestión de procesos y aplicación del ciclo de una mejora continua siendo este un objetivo permanente.

3.12 Proponer, medidas preventivas y correctoras para el área de albañilería de la constructora.

Considerando la metodología aplicada en la identificación de riesgos psicosociales se identifica los niveles de riesgo elevado se encuentra en un porcentaje alto las propuestas de medidas de control están diseñadas para aplicar a los resultados de los albañiles que arrojan niveles altos, el 10% riesgo muy elevado Tiempo de trabajo (TT), un 75% de riesgo elevado en cantidad de trabajo (CT), y con un 15% de riesgo muy elevado, un 55% de riesgo elevado en demandas psicológicas (DP), un 15% de riesgo elevado en participación y supervisión (PS), un 5% de riesgo elevado (ITC), un 25% de riesgo elevado en (DR), y con un 5% de riesgo muy elevado, y con un nivel del 5% de riesgo elevado (RAS).

Tabla 22 FACTORES DE RIESGO

FACTOR DE RIESGOS				
#	DESCRIPCION	AREA	NIVEL DE RIESGO	
1	TIEMPO DE TRABAJO	CONSTRUCCION	ELEVADO	
			MUY ELEVADO	10%
2	CARGA DE TRABAJO	CONSTRUCCION	ELEVADO	75%
			MUY ELEVADO	15%
3	DEMANDAS PSICOLOGICAS	CONSTRUCCION	ELEVADO	55%
			MUY ELEVADO	
4	PARTICIPACION Y SUPERVICION	CONSTRUCCION	ELEVADO	15%
			MUY ELEVADO	
5	INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN	CONSTRUCCION	ELEVADO	5%
			MUY ELEVADO	

6	DESEMPEÑO DE ROL	CONSTRUCCION	ELEVADO	75%
			MUY ELEVADO	5%
7	RELACIÓN Y APOYO SOCIAL	CONSTRUCCION	ELEVADO	5%
			MUY ELEVADO	

Tabla 23 SITUACION DE EXPOSICION Y MEDIDAS PROPUESTAS

SITUACIÓN DE EXPOSICIÓN	MEDIDAS PROPUESTAS
TIEMPO DE TRABAJO 10% se encuentran en un riesgo muy elevado 65% se encuentran en riesgo elevado	Reestructuración de los tiempos, horarios que se han beneficiosos para el trabajador y la constructora.
CARGA DE TRABAJO 15% se encuentra en un riesgo muy elevado 75% se encuentra en un riesgo elevado	Adaptar grupos de apoyo para realizar tareas específicas
DEMANDAS PSICOLOGICAS 55% se encuentra en riesgo muy elevado 35% se encuentra en un riesgo elevado	Esfuerzos organizacionales para aumentar la participación en la toma de decisiones y solución de problemas.
PARTICIPACION Y SUPERVICION 15% se encuentra en riesgo elevado	Incrementar la responsabilidad, mejorar las decisiones, proporcionar información para mejorar el desarrollo de tareas
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN 5% se encuentra en riesgo elevado	Políticas y prácticas en la gestión de recursos económicos y desarrollo de ascensos laborales. Debe existir una fuerte motivación e implicación por parte de todas las partes implicadas los empresarios, comités de dirección de trabajadores, directivos

	y empleados, recursos humanos, departamento financiero.
DESEMPEÑO DE ROL 5% se encuentra en riesgo muy elevado 75% se encuentra en riesgo elevado	Liderazgo. Comunicación. Compromiso organizacional con la calidad, la seguridad y el medio ambiente. La propuesta psicosocial mediante adiestramiento para mejorar habilidades y el rol laboral tiene efecto positivo
RELACIONES Y APOYO SOCIAL 5% se encuentra en riesgo elevado	Clima social y comunicación en la organización, aumentar el apoyo social y mejorar la comunicación en la organización

3.13. Medidas de control generales para la constructora

Dentro de las medidas que se aplicaran se tomaran las orientadas a la constructora y las mismas orientadas al equipo de trabajo y/o grupo

3.14. Medidas para la constructora

Reestructuración de los tiempos, horarios que se han beneficiosos para el trabajador y la constructora.

Realizar programas de adiestramiento al personal nuevo que ingresa a la constructora.

Realizar una política con relación a los asensos, internas.

Promover, evaluar e identificar los riesgos que se encuentren en el ambiente laboral

Realizar equipos de trabajo que realicen tareas específicas para minimizar el impacto de varias tareas que están expuestos los diferentes grupos.

Promover políticas de supervisión y una mejor participación de los trabajadores para que realicen sus tareas con amplitud.

Desarrollar programas de motivación y crecimiento profesional y social al cumplimiento de objetivos propuestos, de la constructora.

Informar al personal de los cambios o políticas que den aporte de crecimiento de la constructora.

3.15. Medidas para el equipo de trabajo

- El apoyo social es una de las partes muy importantes que se debe concientizar en los equipos de trabajo, y se ayude de manera individual.
- Formación y capacitación en nuevas tecnologías como el uso de nuevas herramientas.
- Formación de nuevas demandas que exige el puesto de trabajo
- Promover la ayuda de personal especializado, teniendo asistencia en la ejecución de una tarea nueva o que la misma tenga un desarrollo de mayor información técnica.

4 CAPITULO IV.

4.1 Conclusiones.

A través del método FPSICO V 3.1, se puede analizar de modo coherente, una evaluación de riesgos psicosociales tomando una relación al personal de la constructora tomando como muestra al personal operativo del área de albañilería.

La misma cuenta con una nómina de 20 trabajadores.

El personal de albañilería fue un factor muy importante para realizar la evaluación, tomando muy en cuenta su valioso apoyo y predisposición de cada trabajador mostrando un interés de obtener conocimientos que lo tenían fuera de su alcance de aprendizaje, causándoles curiosidad que tenían sobre el desarrollo del test realizado.

A través de la aplicación del método FPSICO V3.1, se puede identificar los resultados de la presente investigación, los factores psicosociales que preponderan, en un nivel de riesgo elevado y muy elevado son:

El 10% riesgo muy elevado Tiempo de trabajo (TT).

Un 75% de riesgo elevado en cantidad de trabajo (CT), y con un 15% de riesgo muy elevado,

Un 55% de riesgo elevado en demandas psicológicas (DP),

Un 15% de riesgo elevado en participación y supervisión (PS),

Un 5% de riesgo elevado en interés por el trabajador y compensación (ITC), un 25% de riesgo elevado en, desempeño y rol (DR), y con un 5% de riesgo muy elevado,

Y con un nivel del 5% de riesgo elevado en la relación y apoyo social (RAS).

4.2. RECOMENDACIONES

Dar un mayor contenido a los trabajos simples y repetitivos

Modificar la organización del trabajo para conseguir una mayor autonomía y responsabilidad

Mejorar las condiciones ergonómicas y ambientales de los puestos de trabajo

Redistribuir el espacio de trabajo

Modificar el tiempo de descanso de manera que haya periodos de descanso pactados con todo los trabajadores implicados en el área de albañilería.

Informar con antelación sobre los cambios tecnológicos que se vayan a dar en la organización

Formación y educación en todos los aspectos relacionados con la salud

Facilitar la participación de los trabajadores

Mejorar la capacidad de ayuda para las situaciones estresantes

Reordenamiento de tareas de manera que se evite la monotonía

Este método presenta algunas ventajas que facilitan su uso como lo son:

Método gratuito.

Los cuestionarios pueden responderse directamente en un ordenador o de forma manual con la utilización de cuestionarios, ágil, rápido y económico.

Aplicable en empresas de cualquier actividad y tamaño.

Con este método se pretende identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial aplicable a la empresa de, CONSTRUCCION DE VIVIENDAS TIPO SOCIAL; para lo cual, hemos realizado tres pasos que consideramos importantes para poder acercarnos al personal y poder explicar el método que hemos usado.

1.- Como primer paso, se ha realizado una entrevista con el jefe de obra para obtener información sobre aspectos que sean referentes a la tarea que realizan los albañiles.

2.- En segunda instancia, los trabajadores deberán desarrollar el cuestionario que el

Programa FPSICO 3.1 nos proporciona los cuales se entregarán personalmente y se contestarán dentro de su horario laboral. El personal resolverá el cuestionario en su propio puesto de trabajo y contarán con un tiempo máximo de 30 minutos, es decir, al personal se le indicará que no deben poner sus nombres en los cuestionarios de esta manera vamos a garantizar la intimidad y la total confidencialidad de los datos.

3.- En tercer lugar, y una vez elaborado el proyecto de evaluación de riesgos psicosociales, se presentará a la empresa y a los representantes de los trabajadores, tanto los resultados como las recomendaciones propuestas y se llevará a cabo un seguimiento de la implantación de dichas propuestas de mejora con el fin de que estas se mantengan.

BIBLIOGRAFIA

riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/...laborales/...con.../carga-de-trabajo/

www.uco.es/servicios/dgppa/images/prevencion/.../fichas/.../DemandaPsicologica.html

<http://www.riesgosyfactorespsicosociales.com/exigencias-psicologicas-en-el-trabajo-e-inteligencia-emocional/>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_444.pdf

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/.../ntp_439.pdf

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/.../ntp_388.pdf

INSHT. (2011). *Ayuda FSICO 3.1*. Madrid: Aplicación informática Fpsico.

INSHT. (2014). *F-Psiso. Factores psicosociales. Método de evaluación Versión 3.1*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<http://www.pbplaw.com/ministerio-del-trabajo-normativa-discriminacion-ambito-laboral/>

Registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017 se publicó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082

<https://derechosvih.org/wp-content/uploads/2017/07/no-mdt-2017-0082-erradicacion-disc-laboral.pdf>

[Http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf), 1995)

[File:///C:/Users/USUARIO/Downloads/El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_collectiva.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_collectiva.pdf), 2001)

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

ANEXOS

Anexo 1.

Test de evolución metodología FPSICO V3.1

Anexo 2.

Hoja de datos generales para la aplicación del test de evaluación de riesgos psicosociales

Anexo 1.

Test de evolución metodología FPSICO V3.1

 <p>MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN</p>	 <p>INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</p>	<p>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</p>
<p>El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.</p> <p>El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.</p> <p>Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.</p> <p>Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.</p>		


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>				

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- mucho 1
bastante 2
poco 3
nada 4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- no es muy importante 1
es importante 2
es muy importante 3
no lo sé 4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o oasi siempre	a menudo	a veces	nunca o oasi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- adecuadamente 1
regular 2
insuficientemente 3
no existe posibilidad de desarrollo profesional 4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- muy adecuada 1
suficiente 2
insuficiente en algunos casos 3
totalmente insuficiente 4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- muy adecuada 1
suficiente 2
insuficiente en algunos casos 3
totalmente insuficiente 4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- muy satisfecho 1
satisfecho 2
insatisfecho 3
muy insatisfecho 4

Anexo 2.

Hoja de datos generales para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

HOJA DE DATOS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Empresa: _____

Proceso: _____

Área: _____

Fecha: _____ **Hora:** _____

Código asignado: _____

¿Qué edad tienes?

16-24 años	
25-34 años	
35-44 años	
45-54 años	
55-64 años	
65 o más años	

Sexo

Hombre	
mujer	

Ocupación

Albañil	
Peón	
oficinista	

Tu horario es

Horario fijo de entrada y salida del trabajo	
Una parte fija obligatoria y una parte flexible	
Tengo flexibilidad para adaptar el horario de trabajo	