FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO Y PROPUESTA DE CONTROL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA DE QUITO-ECUADOR

Realizado por:

RENATO VLADIMIR VILLACIS ROBALINO

Director del proyecto:

DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.

Como requisito para la obtención del título de:

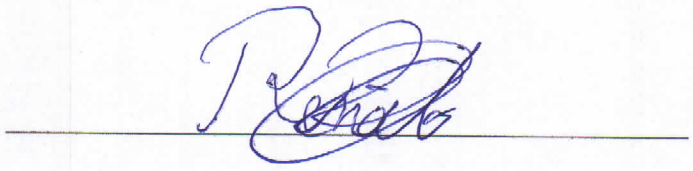
INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Enero 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo Renato Vladimir Villacis Robalino, con cédula de identidad No. 172288715-3, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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



Renato Vladimir Villacis Robalino
C.C.: 1722887153-3

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado

"EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO Y PROPUESTA DE CONTROL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA DE QUITO-ECUADOR"

Realizado por:

RENATO VLADIMIR VILLACIS ROBALINO

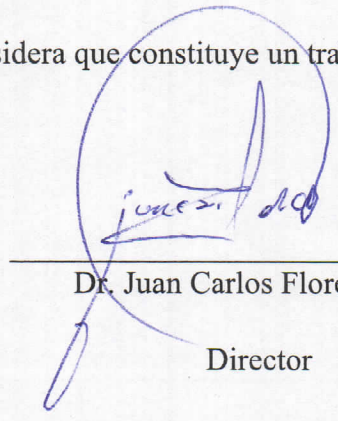
Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERIO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigida por el profesor

Dr. Juan Carlos Flores MSC.

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.



Dr. Juan Carlos Flores MSC.

Director

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los profesores informantes:

Dra. Michelle Ferrer, MD, MSc.

Dra. Yolis Campos, MD, MSc, PhD

Después de revisar el trabajo escrito presentado,

Lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

Dra. Michelle Ferrer, MD, MSc.

Dra. Yolis Campos, MD, MSc, PhD

Quito, 06 de Febrero del 2019

DEDICATORIA

Este tema de fin de carrera está dedicado en especial para mi familia que con su paciencia y compresión 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.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue evaluar mediante la metodología Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial carga de trabajo que se presenta en la inmobiliaria y constructora. Para medir el nivel de riesgo psicosocial se realizó un estudio en el personal de la empresa en ciudad de Quito. La encuesta se la aplicó a todo el personal que tiene contrato en la empresa, sin embargo, se obtuvo una tasa de respuesta de 23 personas. Las encuestas fueron realizadas en el periodo diciembre 2018 y enero 2019. Las puntuaciones más negativas tienen relación en los factores de contenido de trabajo, Adicionalmente se estableció un programa de prevención de riesgos psicosociales orientados a los factores que estudia la metodología Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tales como: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Carga de trabajo, Evaluación de Riesgos.

ABSTRACT

The objective of the present work was to evaluate through the Instrument Battery methodology for the evaluation of psychosocial risk factors workload that occurs in the real estate and construction. To measure the level of psychosocial risk, a study was conducted on the company's personnel in the city of Quito. The survey was applied to all personnel who have a contract with the company, however, a response rate of 23 people was obtained. The surveys were carried out in the period December 2018 and January 2019. The most negative scores are related to the work content factors. Additionally, a psychosocial risk prevention program was established, oriented to the factors studied by the instrument battery methodology. evaluation of psychosocial risk factors such as: demands for work, control, leadership and social relationships at work, reward.

Key Words: Psychosocial Risks, Workload, Risk Assessment.

INDICE

DECLARACIÓN JURAMENTADA 3
DECLARATORIA 4
LOS PROFESORES 5
INFORMANTES 5
DEDICATORIA 6
AGRADECIMIENTO 7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN 1
1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION 1
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1.2 DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA 2
1.1.3 PRONÓSTICO 3
1.1.4 CONTROL DEL PRONÓSTICO 4
1.1.5 OBJETIVOS GENERALES 5
1.1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 5
1.1.7 JUSTIFICACIÓN 5
1.1.8 MARCO TEÓRICO 6
CAPÍTULO II. MÉTODO 13
2.1 TIPO DE ESTUDIO 13
2.2 MÉTODO 13
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA 14
2.3.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN 14
2.4 SELECCIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 14
2.5 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS VARIABLES 15
2.5.1 CONDICIONES INTRALABORALES 15
2.5.2 CONDICIONES EXTRALABORALES: 26
2.5.3 CONDICIONES INDIVIDUALES: 28
2.5.4 ALCANCE DE LA BATERÍA 29
2.5.5 ESTRUCTURA DE LA BATERÍA 30
2.5.6 CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN 31
CAPÍTULO III. RESULTADOS 40

3.1 LEVANTAMIENTO DE DATOS 40
3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS 42
3.2.1 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral 42
Capítulo IV 74
4.1 CONCLUSIONES 74
4.2 RECOMENDACIONES 76
5 Bibliografía 78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dominios y Dimensiones Intralaborales. 17
Tabla 2 Definiciones De Las Dimensiones Psicosociales Intralaborales 18
Tabla 3 Dimensiones Extralaborales. 26
Tabla 4 Definiciones De Las Dimensiones Psicosociales Extralaborales 26
Tabla 5 Variables Socio-Demográficas Y Ocupacionales Que Se Indagan Con La Batería 28
Tabla 6 Calificación De Las Opciones De Respuesta De Los Ítems De La Forma A. 33
Tabla 7 Calificación De Las Opciones De Respuesta De Los Ítems De La Forma B. 34
Tabla 8 Ítems Que Integran Cada Dimensión Del Cuestionario De Factores De Riesgo 34
Tabla 9 Lineamientos Para Calcular Los Puntajes Brutos Por Dimensión, Dominio 36
Tabla 10 Baremos Para Las Dimensiones De La Forma A. 38
Tabla 11 Interpretación Del Nivel De Riesgo: 39
Tabla 12 Variables Socio-Demográficas Y Ocupacionales Que Se Indagan Con La Batería 40
Tabla 13 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma A ..42
Tabla 14 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B...45
Tabla 15 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial dimensiones- Forma A .47
Tabla 16 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial dimensiones- Forma B ..49
Tabla 17 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones Liderazgos y Sociales en el Trabajo- Forma A 51
Tabla 18 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones Liderazgos y Sociales en el Trabajo- Forma B 53
Tabla 19 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Control Sobre 54
Tabla 20 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Control Sobre 56
Tabla 21 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Demandas 57
Tabla 22 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Demandas 59
Tabla 23 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Recompensa - Forma A.60
Tabla 24 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial 61
Tabla 25 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial 63
Tabla 26 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial.....64
Tabla 27 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial 66
Tabla 28 Total Comparativa De Riesgos De La Empresa.....69
Tabla 29 Medidas Preventivas A Nivel Grupal.....73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso De Calificación Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial 32
Figura 2 Total Factores Intralaborales – Forma A 43
Figura 3 Factores Intralaborales - Forma A Dominios.....43
Figura 4 Total Factores Intralaborales – Forma B 45
Figura 5 Factores Intralaborales - Forma B Dominios.....46
Figura 6 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones 48
Figura 7 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones.....50
Figura 8 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Liderazgo y sociales en el trabajo 51
Figura 9 Características del liderazgo - Forma A 52
Figura 10 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones Liderazgo y sociales en el trabajo 53
Figura 11 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Control sobre el trabajo.....54
Figura 12 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones Control sobre el trabajo.....56
Figura 13 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Demandas del trabajo.....58
Figura 14 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones Demandas del trabajo.....59
Figura 15 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Recompensas 61
Figura 16 Factores - TOTAL GENERAL Factores 62
Figura 17 Total Factores Intralaborales - TOTAL GENERAL 63
Figura 18 Factores Intralaborales - TOTAL GENERALDominios 64
Figura 19 Factores Intralaborales - TOTAL GENERAL DIMENSIONES.....65
Figura 20 Comparación de Factores Intralaborales A vs B 71

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

Para la OIT, la salud mental es un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad.

La salud en el trabajo debería "tener como objetivo la promoción y la conservación del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en toda ocupación"

En la INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA, al ser una empresa nueva que se encuentra funcionando desde el 2017. Se encuentra actualmente realizando cuatro proyectos de Edificios habitables y en proceso para el año 2019 dos proyectos más. Teniendo un total de seis proyectos. Al ser una empresa nueva cuenta con poco personal lo cual se encuentran a cargo de cuatro proyectos y dos proyectos que se encuentran en proceso. Al tener edificios en construcción y proyectos por salir, los trabajadores en sus funciones es el trabajo a presión, carga de trabajo esto provoca estrés decayendo el ambiente laboral y la salud de los trabajadores.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad las empresas buscan personal que pueda trabajar bajo presión y poder cumplir la planificación establecida. En el presente proyecto se evaluarán los riesgos psicosociales enfocados a la carga de trabajo que se tiene en la INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA.

La exigencia de estar en los proyectos y las actividades que no se tienen definidas por parte de recursos humanos hace que los puestos no tengan definidas sus actividades, ni el número de personas que se necesita para cada puesto de trabajo y poder distribuir la carga de trabajo de acuerdo a la demanda de la exigencia que tiene la empresa. El crecimiento que tiene los gerentes de la empresa con la velocidad que se encuentra creciendo en cada proyecto el personal no se puede dar abasto. En la actualidad para los cuatro proyectos

existe una persona por área que cubre la exigencia de su puesto, a la vez de ser personal administrativo debe cubrir la vacante de personal operativo y coordinando trabajos con los contratistas por la falta de personal que debería realizar esas funciones por proyecto.

> *Se subrayaba asimismo que una de las prioridades de la acción de la OIT con el fin de brindar una protección más efectiva e incluyente a los trabajadores era desarrollar métodos para ayudar a los empleadores y a los trabajadores a responder a los cambios de la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo que están generando riesgos psicosociales, estrés y problemas de salud mental relacionados con el trabajo* (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2018)

La metodología que se va a aplicar en base al estudio será la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial Gloria Helena Villalobos Fajardo Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, PhD. en Ciencias de la Salud. Permite distinguir tres tipos de condiciones; intralaborales, extralaborales y características individuales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

1.1.2 DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

LA INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA DE QUITO-ECUADOR desde el 15/07/2009 empieza a construir, planificar y vender todo tipo de bienes inmuebles. Para la ejecución de construir contrataba los servicios de una constructora para realizar sus proyectos. Al ver que estaban realizando todo el trabajo lo cual se le daba el dinero a la constructora para realizar sus proyectos empiezan a darse cuenta que pueden ganar más dinero construyendo ellos sus proyectos, comienzan desde el 03/08/2016 fecha de inicio de actividades construcción de todo tipo de edificios residenciales edificios de alturas elevadas

Al ser una empresa nueva en el área de la construcción desde la gerencia hasta el personal que labora en la empresa, empezando desde las cabezas no tienen los conocimientos para poder llevar a cabo los proyectos por lo que se experimentó con el primer proyecto que realizaron. Hoy en día se encuentran tres proyectos en ejecución y dos proyectos por venir a mediados de mayo. Con la experiencia del primer proyecto pudieron aprender de errores que se cometieron en la ejecución, sin embargo, aún siguen aprendiendo

lo cual con el trascurso de cada proyecto están aprendiendo algo nuevo. Lo cual al ingresar no tenían los conocimientos ni la experiencia para la construcción de proyectos, su fuerte era la compra y venta de departamentos (inmobiliaria). Esto es lo que les caracteriza para la ejecución de varios proyectos tener a la vez y crecer de una forma desmesurada.

Al contar con solo veintitrés personas la carga de trabajo es uno de las preocupaciones mayores, ya que tienen que realizar trabajo de campo y verificar las actividades. Estas actividades lo realizan personal sub contratado por proyecto e ingresa con su personal operativo lo cual se debe estar revisando y dando solución a los percances que se presentan día a día.

Al verificar la nómina de recursos humanos tiene un total de cincuenta y seis personas. Se evidencia que veintitrés personas está en su nómina, treinta y tres personas se encuentran tercerizados. Este proceso suele realizarse con el objetivo de reducir los costos para la empresa,

La encuesta no se realizó a ningún personal operativo como obra civil, soldadura de estructura metálica, eléctricos, hidrosanitario, gymsun, personal de instalación de vidrio etc. Este personal es sub contratado para realizar estas actividades específicamente y puntual, al no pertenecer a la empresa no se puede aplicar la evaluación de riesgo psicosocial.

El mayor problema que debe lidiar la Gerencia y Jefes es el abandono inesperado de los contratistas. Se debe buscar una solución urgente ya que no se puede parar la obra.

1.1.3 PRONÓSTICO

En todo el mundo, los trabajadores están sometidos a una presión mayor que nunca para satisfacer las demandas de la vida laboral moderna. (Forastieri, 2016)

Al ser una Inmobiliaria y Constructora por lo cual está en crecimiento la exigencia de trabajo es mayor en productividad, por lo cual la persona que ingresa debe tener la destreza y las habilidades de ajustarse al ritmo de la ejecución de los proyectos ya que no se puede parar la obra. Lo cual sería perdida por el hecho que se maneja clientes, inversionista, coactiva esto genera fechas para la culminación del proyecto. Al no cumplirla

se puede tener multas e incluso perdías de acuerdo al presupuesto establecida para la elaboración del proyecto.

Los trabadores realizan sus activadas bajo precio e incluso carga de trabajo, por las diversas funciones que deben realizar e incluso si algún compañero sale de la empresa cubrir esa vacante hasta encontrar otro y darle el apoyo para que se acople lo cual lleva tiempo esto. En dar el apoyo se carga de trabajo dejando sus actividades. Con respecto a recursos humanos aún no se tiene establecido las funciones que se van a realizar se podría decir que son poli funcional (dar el apoyo necesario a diferentes áreas y diversas actividades para las cuales no fueron contratados). Uno de los lemas que maneja el Gerente de proyecto es "Si no se ajusta al ritmo de trabajo podemos buscar otra persona que logre rendir de acuerdo a la exigencia del cargo".

Se medirá la carga de trabajo para saber qué nivel de riesgo se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa. De este modo poder tomar medidas correctivas dando las correcciones necesarias para disminuir el riesgo al cual se encuentran expuestos

1.1.4 CONTROL DEL PRONÓSTICO

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

Se propondrá medidas de control que tengan un gran beneficio empezando por los principales problemas identificados. Para ello se establecerá una serie de recomendaciones prácticas que será de gran utilidad para prevenir cualquier tipo de afección a la salud relacionada con el entorno laboral disminuyendo el riesgo. Los controles y recomendaciones serán propuestos en base a los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación.

1.1.5 OBJETIVOS GENERALES

Evaluar la carga de trabajo con el método batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales y proponer medidas de control para el personal administrativo de la inmobiliaria y constructora de quito ecuador.

1.1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar información sociodemográfica y laboral de los trabajadores, promedio de edades, genero, estado civil y nivel de estudio.
- Identificar los Factores de Riesgos Psicosociales que se encuentras expuestos los trabajadores.
- Evaluar carga de trabajo (aplicación del instrumento)
- Proponer medidas preventivas y correctivas para controlar la carga de trabajo.

1.1.7 JUSTIFICACIÓN

La construcción es en todo el mundo uno de los sectores productivos que mayor bienestar aporta a la sociedad; por su participación tanto en la cantidad de empresas dedicadas a actividades directas y relacionadas, (14.366 establecimientos en el país) así como por el efecto multiplicador, generado por la mano de obra empleada, por ello a nivel internacional se considera a este sector industrial como EL MAYOR EMPLEADOR DEL MUNDO (Cámara de la Industria de la Construcción, 2018)

La incompatibilidad entre las exigencias de la vida laboral y la familiar genera conflictos conductuales y relacionados con el uso del tiempo en el trabajo, y puede hacer difícil, o imposible, conciliar las exigencias del trabajo y la vida familiar. (Forastieri, 2016)

Hoy en día en las empresas el trabajo a precio se lo puede evidenciar por las actividades que realizan, como la entrega de trabajos, el rol que desempeñan etc. El personal al no poder trabajar con estas características las empresas buscan otro personal que pueda ajustase a as necesidades requeridas por ellas.

Basado en la realidad que vive la empresa hoy en día, con el crecimiento que está teniendo para lograr ser una de las empresas constructoras más grande de ecuador y conocida. El problema que se puede identificar es la rotación del personal, la exigencia que se tiene por cada proyecto según el cronograma establecido, los problemas y discusiones que se tiene al no cumplir sus actividades designada, lo que genera retraso en el avance de los proyectos. Recursos humanos se está comenzando a constituir como gerencia, se encuentran en procedo de realizar documentación del sistema de gestión de aquí nace el problema, todas las gerencias se encuentran conformándose, cada gerencia se encuentra en un proceso de aprendizaje por la falta de experiencia en el área de la construcción.

1.1.8 MARCO TEÓRICO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como "Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés". (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2018)

Para la OIT, "el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona". (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2018)

De acuerdo al estudio especialidad de salud y seguridad en el trabajo identifica a , "La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo". (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2018)

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2010) en su publicación sostiene que los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. ((ILO), s.f.)

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1988), refiere que el trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales. Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo, de esta forma un trabajo intelectual implica que el cerebro reciba unos estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una actividad. (profesionales, s.f.)

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo define a los riesgos psicosociales como aquellos que, "se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión". (Laviolette, 2016)

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de "las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las

percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral" (Pillinger, 2016)

Las continuas transformaciones del entorno de trabajo dan lugar a nuevos factores de riesgo y, por consiguiente, la definición de los factores de riesgo psicosocial puede todavía evolucionar. Existen diez tipos de factores de riesgo psicosocial (características estresantes del trabajo), que se dividen en dos grupos: Contenido del trabajo, que se refiere a los factores de riesgo psicosocial vinculados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo; y Contexto del trabajo, correspondiente a los riesgos psicosociales en la organización del trabajo y las relaciones laborales (Cox, 1993, y Cox y Griffiths, 2005) (Forastieri, 2016)

Obligaciones de empleadores establece en él, "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 propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores; g) Investigar y analizar los incidentes 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 Riegos 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":

- Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Plan o manual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Procedimientos para las actividades de la organización.

- Instrucciones de trabajo.

- Registros del sistema de prevención de riegos.

Art. 20.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE PREVENCION Y PROTECCION 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: a) Propietario de la obra.- Es responsabilidad del propietario, contratar la ejecución de la obra con personas naturales o jurídicas cumplidoras de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo establece la legislación vigente; b) Diseñadores y planificadores.- Los diseñadores y planificadores deberán aplicar normas y preceptos preventivos desde la fase de diseño, en estricto apego a la normativa legal vigente. Deberán además incluir en presupuesto de obra, el rubro correspondiente a los programas de prevención de riesgos laborales; 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; d) Tercerizadores de servicios complementarios, contratistas y subcontratistas: Los tercerizadores, contratistas y subcontratistas, son responsables de la aplicación de la normativa vigente en materia de seguridad y salud para con sus trabajadores. Desarrollarán acciones de prevención y protección que se ajusten a los riesgos inherentes a la obra o servicio a prestar; e) Intermediarios laborales. - Las personas naturales o jurídicas intermediarios del sector de la construcción están obligados a seleccionar de manera adecuada el personal idóneo que se ajuste a las competencias y requerimientos del puesto de trabajo. Son además responsables de la entrega de información y capacitación general en materia de seguridad y salud en el trabajo; f) Fiscalizadores.- Los fiscalizadores realizarán acciones de verificación del cumplimiento de los programas preventivos planificados y comprometidos por los empleadores a través de reglamentos internos o planes mínimos de prevención de

riesgos, presentados al constructor; g) Residentes de obra y supervisores.- Participar activamente en los programas de prevención de riesgos en los que sean requeridos, controlar el cumplimiento de las acciones de capacitación y adiestramiento en cada puesto de trabajo.

Art. 146.- Todo personal del sector de la construcción, incluidos aquellos que ejerzan cargos de responsabilidad tales como: gerente de obra, superintendente de obra, residente de obra, supervisores, fiscalizadores maestros mayores, contratistas, deben recibir información e instrucción específica en materia de prevención de riesgos laborales. Se exigirá la obtención de una certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales ante los organismos evaluadores de la conformidad (OEC) para la certificación de personas, reconocidos y acreditados por la autoridad competente. La certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales tendrá una duración de cuatro años. Las empresas están obligadas a exigir y garantizar este requisito. Nota: Subtítulo de Capítulo y artículo sustituido por artículos 1 y 2 de Acuerdo Ministerial No. 67, publicado en Registro Oficial 13 de 13 de Junio del 2017.

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": (CD30, s.f.)

El perfil consiste en un inventario de todas las herramientas y recursos disponibles en un país para aplicar y gestionar la seguridad y la salud en el trabajo y está concebido de manera que proporcione los datos necesarios con miras al establecimiento de las prioridades nacionales para la acción destinada a mejorar de manera progresiva y continua la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Una vez completados, estos perfiles pueden servir no sólo como base para definir las prioridades para la acción, sino también como herramienta para medir los progresos a lo largo del tiempo mediante su actualización periódica. (OIT. 2003)

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es de tipo descriptivo y trasversal, ya que se pretende establecer y determinar si existe la carga de trabajo en las personas de la Inmobiliaria y Constructora para “esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

El diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se consideró la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008).

2.2 MÉTODO

Así como en documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

El presente proyecto de investigación se utilizará la metodología Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de Colombia, 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 como la carga de trabajo presentes en la 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.

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio es de 23 personas en su totalidad, al ser un estudio de caso no existiría una muestra. Los criterios para la inclusión y exclusión del personal en la investigación se detallan a continuación:

2.3.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN

a. Criterios de inclusión
    - Ser Trabajador de la INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA bajo relación de dependencia de la empresa.
    - Que esté trabajando mínimo 3 meses en la INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA

b. Criterios de exclusión
    - Que se encuentre con periodo de vacaciones mientras se levanta la información.
    - Que tenga menos de 3 meses de trabajo en la INMOBILIARIA Y CONSTRUCTORA
    - Que tenga un contrato eventual o a tiempo parcial, servicios prestado.

c. Criterios de eliminación
    - Personal que contesten de manera inadecuada, incorrecta o incompleta los cuestionarios

2.4 SELECCIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Para realizar el presente trabajo de investigación se va a utilizar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y

Riesgos Profesionales de Colombia, se aplicará la Forma A para la jefatura y supervisión y la Forma B para el nivel operativo del área.

"(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas". (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

2.5 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables Independientes:

- Exposición a factores de riesgos psicosociales

Carga mental, Autonomía Temporal, Contenido del trabajo, Supervisión-Participación Definición de Rol, Interés por el Trabajador, Relaciones personales.

2.5.1 CONDICIONES INTRALABORALES

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda-Control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio Esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

a) Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
b) Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
c) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

   El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d) Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1 Dominios y Dimensiones Intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	• Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	• Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio Claridad de rol • Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	• Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

(Ministerio de la Protección Social, 2010)

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2 Definiciones De Las Dimensiones Psicosociales Intralaborales E Indicadores De Riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a)entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuario o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonom ía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

	Es fuente de riesgo cuando:	
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
DIMENSIÓN	**DEFINICIÓN**	**INDICADORES DE RIESGO**

Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Retroalimentaci-ón del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

(Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.5.2 CONDICIONES EXTRALABORALES:

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3 Dimensiones Extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda. trabajo. vivienda

(Ministerio de la Protección Social, 2010)

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4 Definiciones De Las Dimensiones Psicosociales Extralaborales E Indicadores De Riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Comunicación y Relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento Vivienda- trabajo -vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

(Ministerio de la Protección Social, 2010)

2.5.3 CONDICIONES INDIVIDUALES:

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 5). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales (Tabla 5).

Tabla 5 Variables Socio-Demográficas Y Ocupacionales Que Se Indagan Con La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Los Factores Psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	• Sexo • Edad (calculada a partir del año de nacimiento) • Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) • Ocupación o profesión • Lugar de residencia actual • Estrato socioeconómico de la vivienda • Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) • Número de personas a cargo (se refiere al número de personas • que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	• Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas • Modalidad de pago

2.5.4 ALCANCE DE LA BATERÍA

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo".

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali - cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

a. "Cuestionario para la evaluación del estrés" construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico para captura de datos11 , el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

2.5.5 ESTRUCTURA DE LA BATERÍA

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.

f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
g. Guía para grupos focales.
h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

2.5.6 CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

A continuación, se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

En la Figura 1 se presenta la síntesis del proceso de calificación del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos24, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo mencionado constituyó un desarrollo adicional al alcance previsto en la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno y en consecuencia, los usurarios exoneran a los autores de toda responsabilidad por su uso. En consecuencia, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que agrega valor a la batería y que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Paso 1. Calificación de los ítems:

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario. En las tablas 6 y 7 se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem de la forma A y de la forma B.

En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

Figura 1 Proceso De Calificación Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral.

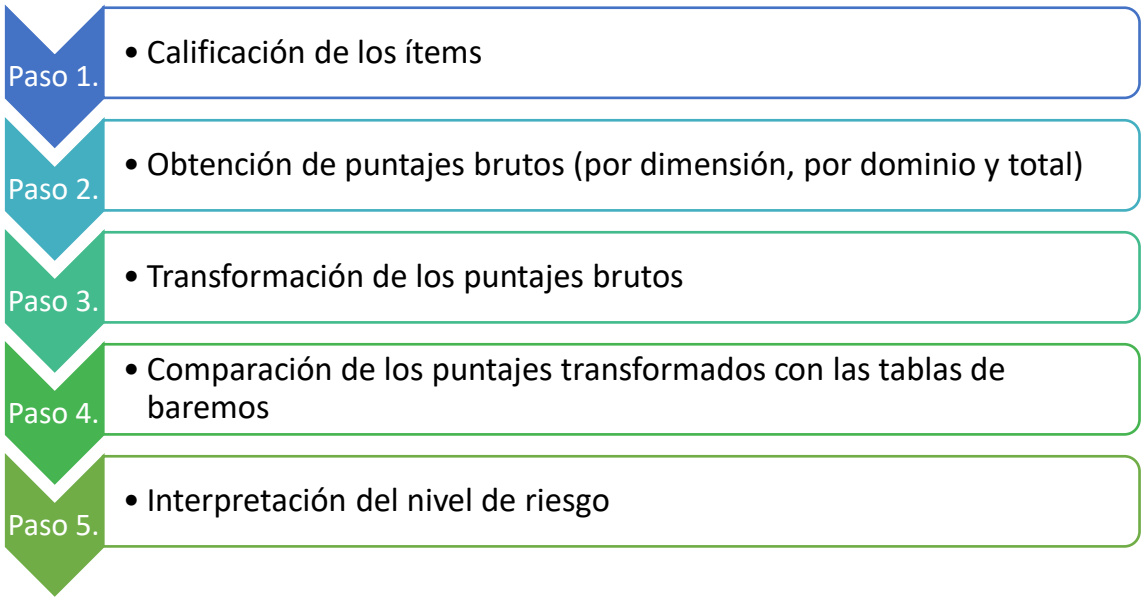


Tabla 6 Calificación De Las Opciones De Respuesta De Los Ítems De La Forma A.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	**Casi siempre**	**Algunas veces**	**Casi nunca**	**Nunca**
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	**4**	**3**	**2**	**1**	**0**

Tabla 7 Calificación De Las Opciones De Respuesta De Los Ítems De La Forma B.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	**Casi siempre**	**Algunas veces**	**Casi nunca**	**Nunca**
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96	**4**	**3**	**2**	**1**	**0**

Paso 2. Obtención de los puntajes brutos:

a. Puntajes brutos de las dimensiones

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario, lo cual se sintetiza en la Tabla 8.

Tabla 8 Ítems Que Integran Cada Dimensión Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral (formas A y B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma A
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78

	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

b. Puntajes brutos de los dominios:

El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran.

Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

c. Puntaje bruto total general:

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

d. Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados.

En la Tabla 9 se presenta la síntesis de los lineamientos establecidos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

Tabla 9 Lineamientos Para Calcular Los Puntajes Brutos Por Dimensión, Dominio Y Total General.

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las dimensiones:		Σ de calificaciones asignadas a los ítems que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los dominios	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Características del liderazgo. – Relaciones sociales en el trabajo. – Retroalimentación del desempeño. – Relación con los colaboradores	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Características del liderazgo. – Relaciones sociales en el trabajo. – Retroalimentación del desempeño
	Control sobre el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Control y autonomía sobre el trabajo. – Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. – Participación y manejo del cambio. – Claridad de rol. – Capacitación.	

	Demandas del trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Demandas cuantitativas. – Demandas de carga mental. – Demandas emocionales. – Exigencias de responsabilidad del cargo. – Demandas ambientales y de esfuerzo físico. – Demandas de la jornada de trabajo. – Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. – Consistencia del rol.	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Demandas cuantitativas. – Demandas de carga mental. – Demandas emocionales. – Demandas ambientales y de esfuerzo físico. – Demandas de la jornada de trabajo. – Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
	Recompensas:	Σ de los puntajes brutos de las dimensiones: – Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. – Reconocimiento y compensación.	
Puntaje bruto total del <u>cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:</u>		Σ de los puntajes brutos de los dominios: – Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. – Control sobre el trabajo. – Demandas del trabajo. - Recompensas.	
Puntaje bruto total de la <u>evaluación general de factores de riesgo</u>		Σ de los puntajes brutos totales de los cuestionarios: – Factores de riesgo psicosocial intralaboral. – Factores de riesgo psicosocial extralaboral.	

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos:

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\boldsymbol{Puntaje\ transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformacion}} x100$$

Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

En las tablas 10 se presentan los baremos de las forma A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario.

Tabla 10 Baremos Para Las Dimensiones De La Forma A.

	riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 – 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 – 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 – 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 – 100
Claridad de rol Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 – 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 – 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 – 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 – 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 – 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 – 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 – 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 – 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 – 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 – 100

Consistencia del rol	0,0 - 15,0	60,1 - 70,0	25,1 - 33,3	80,1 - 90,0	90,1 – 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	15,1 - 25,0	5,1 - 10,0	35,1 - 45,0	45,1 – 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 – 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	1,0 - 5,0	16,8 - 25,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Tabla 11 Interpretación Del Nivel De Riesgo:

Sin riesgo o riesgo despreciable:	ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
Riesgo bajo:	no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio:	nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto:	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto:	nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por con siguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 LEVANTAMIENTO DE DATOS

Para la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial se realizó el levantamiento de los datos por medio electrónico, utilizando una encuesta digital Formulario Google, la cual por la ocupación de la jerarquía de los puestos es un medio para poderlo aplicar de manera rápida ya que por ocupación de sus cargos no se pueden realizar levantamiento de información de manera física. Por lo que se utilizó la plataforma para obtener los datos de una manera rápida y fácil, las personas ingresaron por medio de internet e incluso desde sus celulares pudieron realizar la encuesta de la Batería de instrumentos para la evaluación.

Hoy en día la tecnología lo tienen todos en sus manos se utilizó el internet para poder realizar está encuesta de manera que se pudo obtener los datos de una forma rápida y eficaz. Las personas que realizaron la encuesta pudieron hacer de una manera tranquila en sus hogares.

En el levantamiento de datos se tomó en cuentas las variables Sociodemográficas las cuales fueron las siguientes:

Tabla 12 Variables Socio-Demográficas Y Ocupacionales Que Se Indagan Con La Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Los Factores Psicosociales.

Promedio de edad		
RANGO DE EDADES	Nª PERSONAS	PORCENTAJE
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 25 años	3	12%
Entre 26 y 35 años	20	80%
Entre 36 y 45 años	2	8%
Mayores a 46 años	0	0%
Total	25	100%
Género		
RANGO DE EDADES	Nª PERSONAS	PORCENTAJE
Femenino	9	36%
Masculino	16	64%
Total	25	100%

Estado Civil		
RANGO DE EDADES	Nª PERSONAS	PORCENTAJE
Soltera	20	80%
Casado	5	20%
Unión Libre	0	0%
Divorciado o Separado	0	0%
Viudo	0	0%
Sacerdote / Monja	0	0%
Total	25	100%
ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS QUE ALCANZÓ		
RANGO DE EDADES	Nª PERSONAS	PORCENTAJE
Ninguno	0	0%
Bachillerato Incompleto	0	0%
Bachillerato Completo	0	0%
Técnico/ Tecnológico Incompleto	1	4%
Técnico/ Tecnológico Completo	3	12%
Profesional Incompleto	0	0%
Profesional Completo	20	80%
Carrera militar/ Policía	0	0%
Post-grado Incompleto	1	4%
Post-grado Completo	0	0%
Total	25	100%

Fuente Elaboración propia

3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para realizar el presente estudio del factor de riesgo Psicosocial se aplicó las dos versiones del instrumento con la finalidad de que se incluya a todo el personal de la Inmobiliaria y Constructora, las condiciones intralaborales de la forma A esta orientada a personas que ocupan cargo de jefatura y profesionales y técnicos,

La forma B que aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios, las condiciones extralaborales o externos a la organización.

Para obtener una visión general del análisis de los cuestionarios antes mencionados, y los resultados obtenidos se hará una perspectiva general, con estos resultados llegar hacer un comparativo de resultados para determinar en qué nivel de riesgo se encuentran los trabajadores y si este afecta a la salud para proponer medidas que logren minimizar el riesgo y mejorar los resultados del personal.

3.2.1 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral

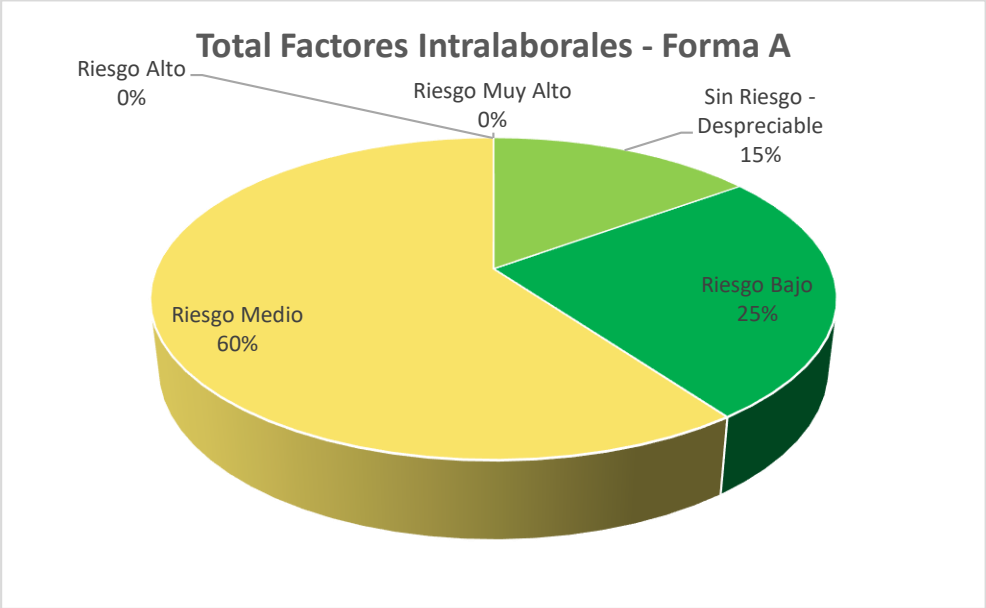
Tabla 13 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma A

Item	Cuestionario	Dominio	Forma A	N° Total de Trabajadores			20,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	Total
1	Factor intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	15%	10%	0%	75%	0%	100%
2		Control sobre el trabajo	10%	10%	80%	0%	0%	100%
3		Demandas del trabajo	15%	55%	30%	0%	0%	100%
4		Recompensas	15%	80%	5%	0%	0%	100%

Fuente Elaboración propia

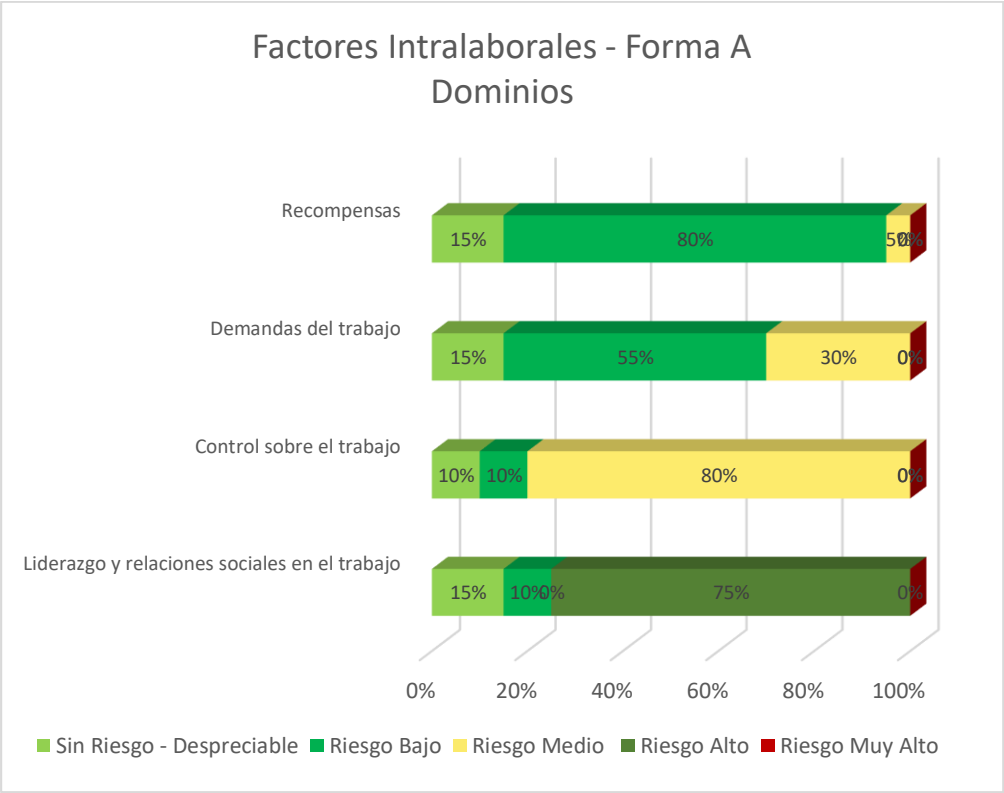
En la tabla 13 se evidencia que el 75% de los 20 trabajadores tiene un riesgo alto. en el cuestionario de factor intralaboral, en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Con un 80% en control sobre el trabajo dando riesgo medio seguido con un 30% demandas del trabajo.

Figura 2Total Factores Intralaborales – Forma A



Fuente Elaboración propia

Figura 3 Factores Intralaborales - Forma A Dominios



Fuente Elaboración propia

Los resultados de la encuesta de los factores intralaborales dónde la demanda del trabajo tiene un 30% riesgo medio en comparación con el control sobre el trabajo que tiene un 80% riesgo medio el liderazgo y la relación social en el trabajo se encuentra con un 75% dando un riesgo alto. Lo cual sería una de los factores más importantes para poder tomar acciones y disminuir el riesgo.

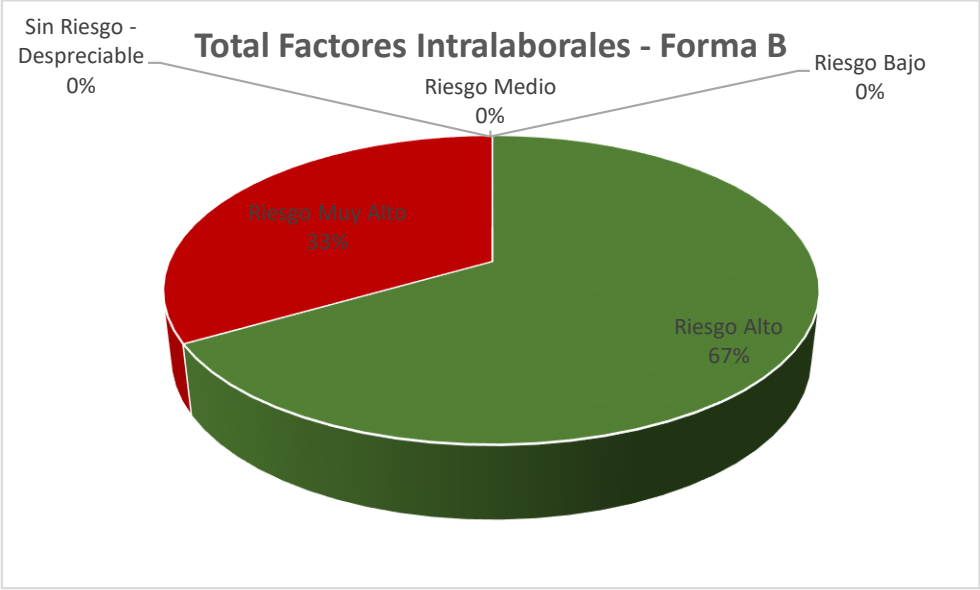
Tabla 14 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B

Item	Cuestionario	Dominio	Forma B	N° Total de Trabajadores	3,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
1	Factor intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0%	100%	0%	0%	0%
2		Control sobre el trabajo	0%	0%	0%	0%	100%
3		Demandas del trabajo	0%	0%	0%	33%	67%
4		Recompensas	100%	0%	0%	0%	0%

Fuente Elaboración propia

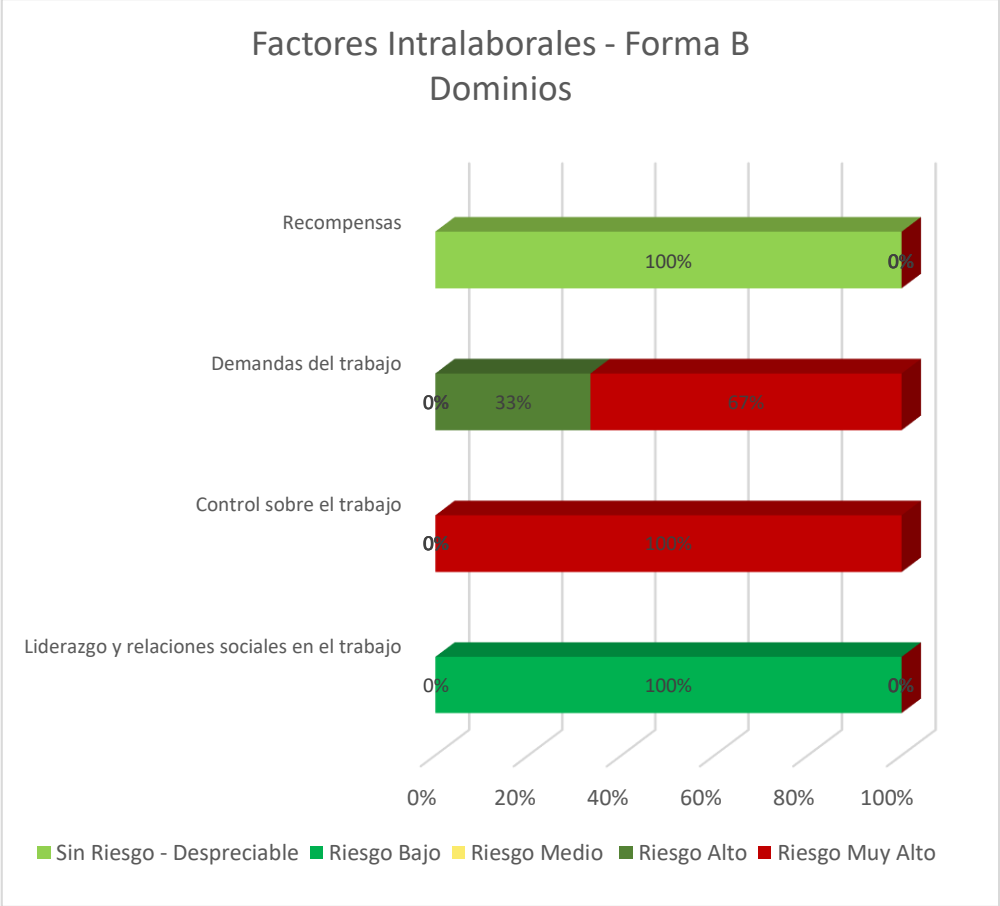
En la tabla 14 en factor intralaboral en control sobre el trabajo se tiene 100% dando un riesgo muy alto, demandas del trabajo se tiene 33% de riesgo alto seguido del 67% de riesgo muy alto

Figura 4 Total Factores Intralaborales – Forma B



Fuente Elaboración propia

Figura 5 Factores Intralaborales - Forma B Dominios



Fuente Elaboración propia

Los resultados de la encuesta de los factores intralaborales dónde la demanda de trabajo tiene un 33% dando un riesgo alto, en lo que el riesgo mayor es de 67% dando un riesgo muy alto en comparación con el control sobre el trabajo dando uno de estos los riesgos más alto que viene hacer con un 100%. Lo cual se debe tomar acciones inmediatas para poder disminuir el riesgo del personal de asistente.

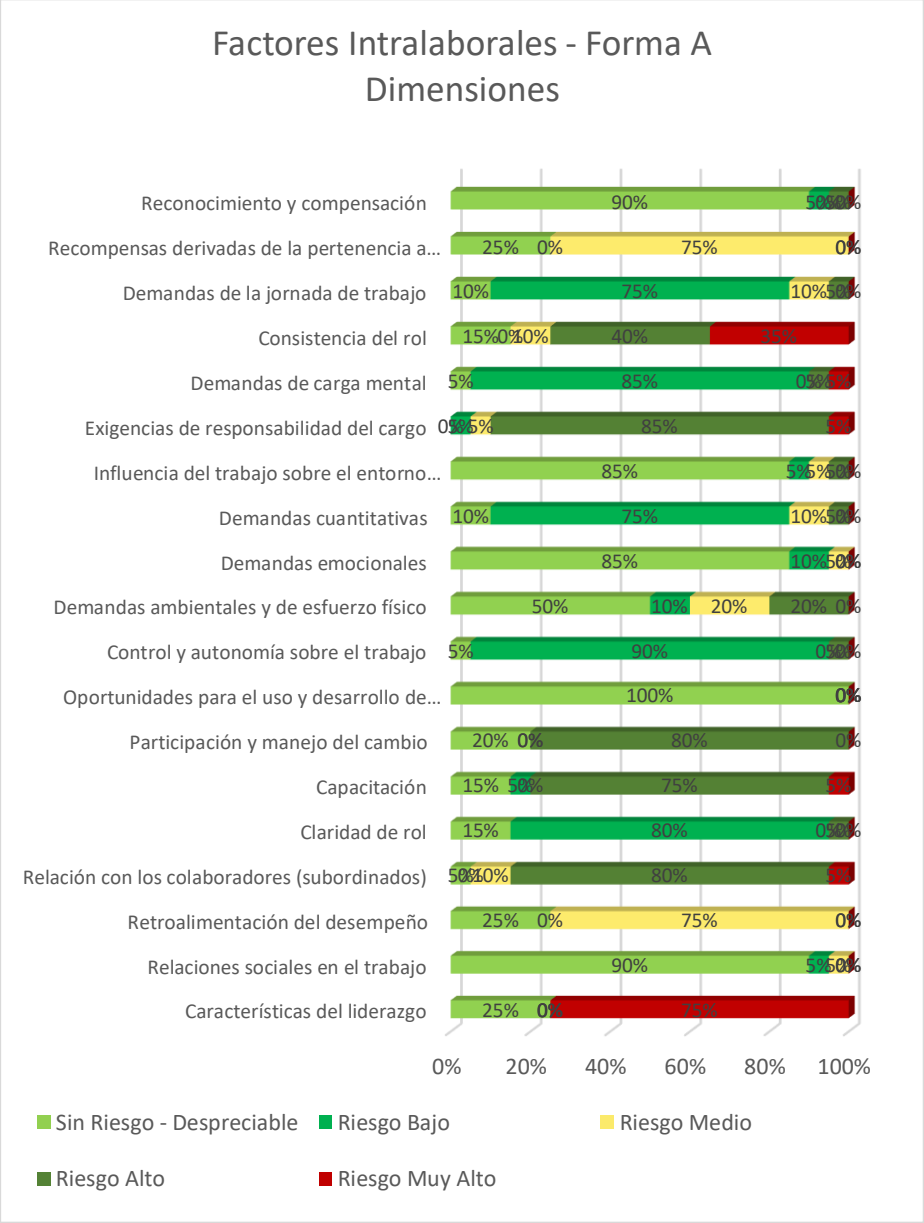
Tabla 15 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial dimensiones- Forma A

Item	Dominio	Dimensión	Forma A	N° Total de Trabajadores	20,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25%	0%	0%	0%	75%
		Relaciones sociales en el trabajo	90%	5%	5%	0%	0%
		Retroalimentación del desempeño	25%	0%	75%	0%	0%
		Relación con los colaboradores (subordinados)	5%	0%	10%	80%	5%
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	15%	80%	0%	5%	0%
		Capacitación	15%	5%	0%	75%	5%
		Participación y manejo del cambio	20%	0%	0%	80%	0%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	100%	0%	0%	0%	0%
		Control y autonomía sobre el trabajo	5%	90%	0%	5%	0%
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50%	10%	20%	20%	0%
		Demandas emocionales	85%	10%	5%	0%	0%
		Demandas cuantitativas	10%	75%	10%	5%	0%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	85%	5%	5%	5%	0%
		Exigencias de responsabilidad del cargo	0%	5%	5%	85%	5%
		Demandas de carga mental	5%	85%	0%	5%	5%
		Consistencia del rol	15%	0%	10%	40%	35%
		Demandas de la jornada de trabajo	10%	75%	10%	5%	0%
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25%	0%	75%	0%	0%
		Reconocimiento y compensación	90%	5%	0%	5%	0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 15 se evidencia en características del liderazgo con un 75% de riesgo muy alto, relación con los colaboradores con 80% de riesgo alto y 5% de riesgo muy alto. capacitación con 75% de riesgo alto y 5% de riesgo muy alto. participación y manejo del cambio con 80% de riesgo alto. Exigencias de responsabilidad del cargo con 85% de riesgo alto seguido con 5% de riesgo muy alto. Consistencia del rol con 40% de riesgo alto seguido con 35% de riesgo muy alto. dándoles a estos factores la prioridad para disminuir el riesgo.

Figura 6 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones



Fuente Elaboración propia

Los resultados de la encuesta de los factores intralaborales dónde la recompensa derivadas de la pertenencia tiene un 75% de riesgo medio, la retroalimentación tiene un 75% de riesgo medio, la exigencia de responsabilidad del cargo tiene 85% de riesgo alto, n

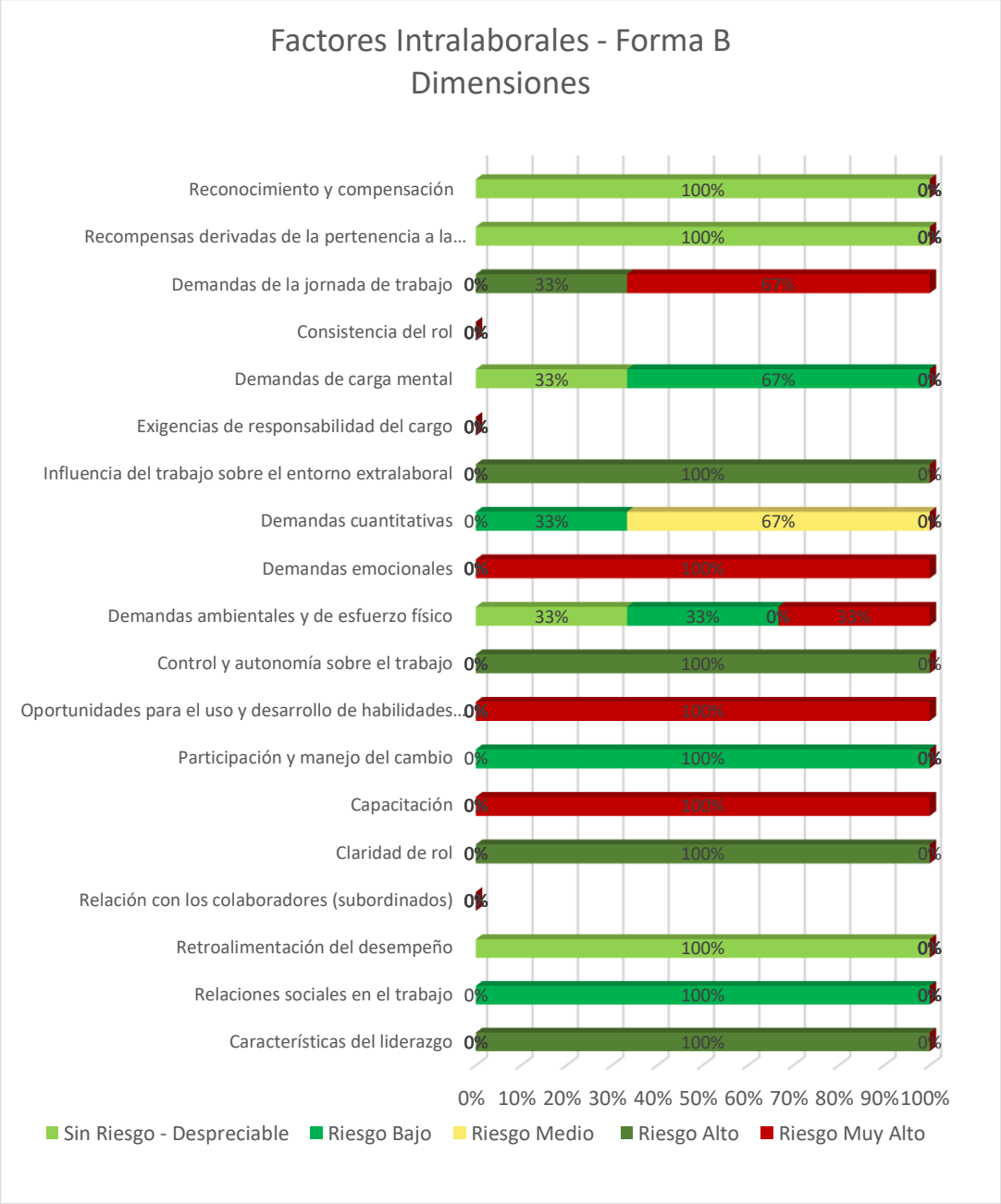
Tabla 16 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial dimensiones- Forma B

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores		3,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0%	0%	0%	100%	0%
		Relaciones sociales en el trabajo	0%	100%	0%	0%	0%
		Retroalimentación del desempeño	100%	0%	0%	0%	0%
		Relación con los colaboradores (subordinados)	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	0%	0%	0%	100%	0%
		Capacitación	0%	0%	0%	0%	100%
		Participación y manejo del cambio	0%	100%	0%	0%	0%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%	0%	0%	0%	100%
		Control y autonomía sobre el trabajo	0%	0%	0%	100%	0%
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33%	33%	0%	0%	33%
		Demandas emocionales	0%	0%	0%	0%	100%
		Demandas cuantitativas	0%	33%	67%	0%	0%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0%	0%	0%	100%	0%
		Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		Demandas de carga mental	33%	67%	0%	0%	0%
		Consistencia del rol	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		Demandas de la jornada de trabajo	0%	0%	0%	33%	67%
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	100%	0%	0%	0%	0%
		Reconocimiento y compensación	100%	0%	0%	0%	0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 16 se evidencia en Características del liderazgo con 100% de riesgo alto, claridad del rol con 100% riesgo alto, capacitación con 100% de riesgo muy alto, oportunidades para el uso de desarrollo con 100% de riesgo alto. control de autonomía con 100% de riesgo alto. demandas ambientales con 33% de riesgo alto. Demandas emocionales se encuentra con 100% de riesgo alto seguido por Demandas de la jornada de trabajo con 33% de riesgo alto y 67% de riesgo muy alto.

Figura 7 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones



Fuente Elaboración propia

En los resultados de la evaluación de riesgos podemos determinar que en la Demanda de la jornada de trabajo tenemos un 33% de riesgo alto y un 67% de riesgo muy alto. En la demanda cuantivativas tiene un 67% de riesgo medio. Demandas ambientales y de esfuerzo físico tiene un 33% de riesgo muy alto al igual que capacitación siendo este el

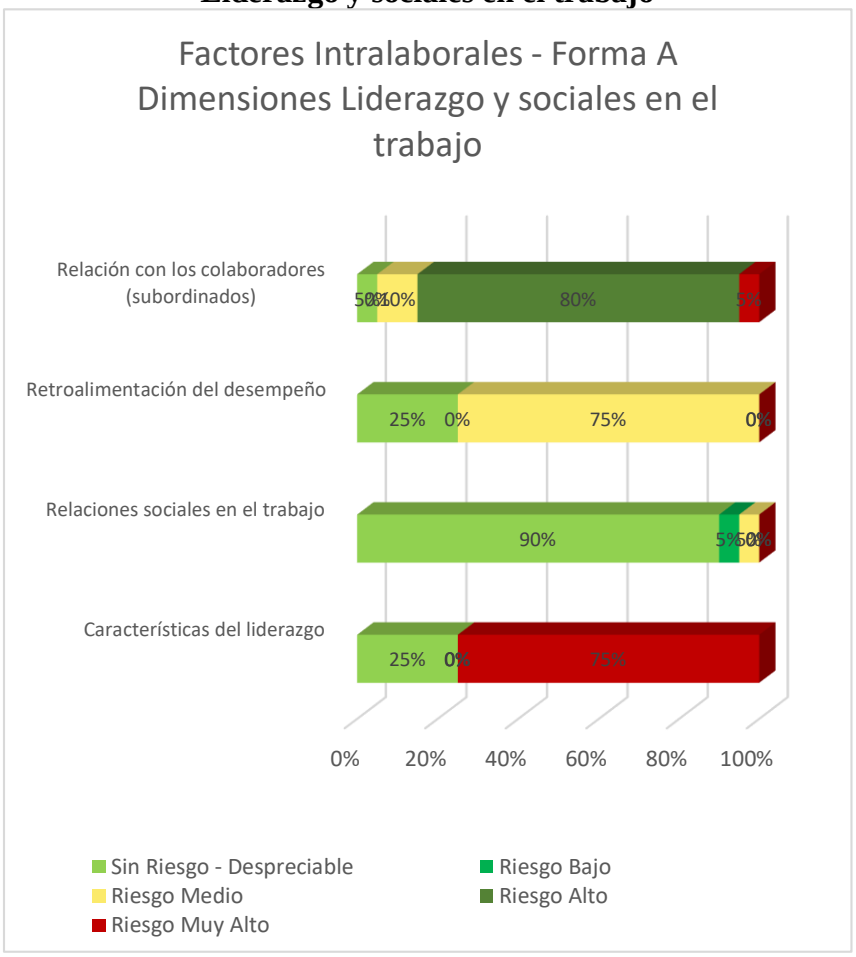
riesgo más alto con 100%. Po lo que se debe tomar acciones preventivas para disminuir los riesgos de acuerdo a su categoría de importancia empezando por el riesgo muy alto.

Tabla 17 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones Liderazgos y Sociales en el Trabajo- Forma A

Item	Dominio	Dimensión	Forma A	N° Total de Trabajadores	20,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25%	0%	0%	0%	75%
		Relaciones sociales en el trabajo	90%	5%	5%	0%	0%
		Retroalimentación del desempeño	25%	0%	75%	0%	0%
		Relación con los colaboradores (subordinados)	5%	0%	10%	80%	5%

Fuente Elaboración propia

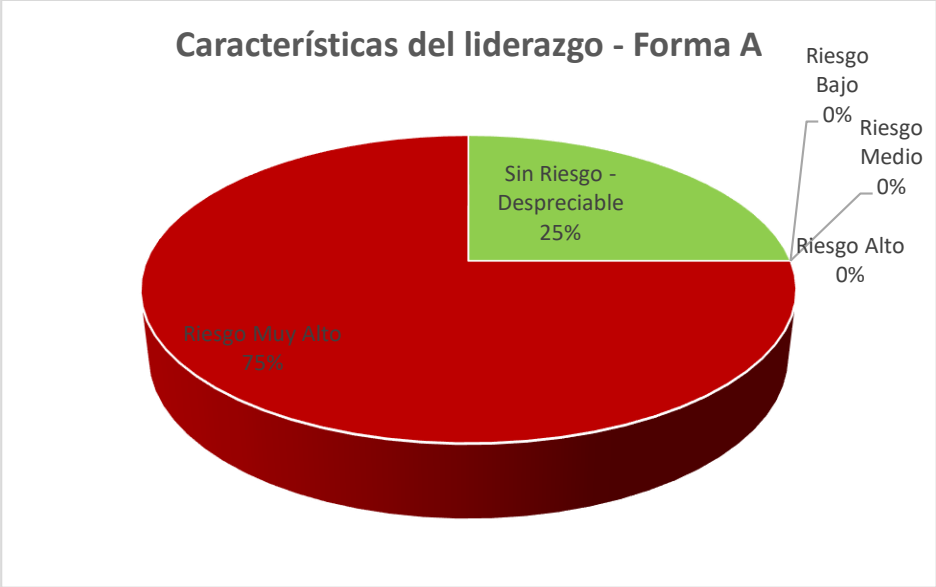
Figura 8 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Liderazgo y sociales en el trabajo



Fuente Elaboración propia

En los resultados podemos resaltar la importancia de los siguientes riesgos que se le realizo a 20 empleados, en la relación con los colaboradores tenemos un 60% de riesgo alto y un 5% de riesgo muy alto, retroalimentación del desempeño tenemos un 57% de riesgo medio, relaciónes sociales en el trabajo tenemos un 50% de riesgo medio en el cual se puede resaltar es en la caracterización del liderazgo con un 75% de riesgo muy alto el cual es uno de los más importantes para tomar acciones y reducir el factor del riesgo.

Figura 9 Características del liderazgo - Forma A



Fuente Elaboración propia

Se evidencia en el cuadro que sin riesgo despreciable es del 25& en comparación del riesgo alto con un 75% el cual es uno de los riesgos que se debe tomar acciones de manera urgente para poder bajar el riesgo y evitar daños a los trabajadores. Tomando en cuenta que el formato A se realizó a la Gerencia y Jefes que son un total de 20 personas. El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. el liderazgo alude a un tipo particular de relación

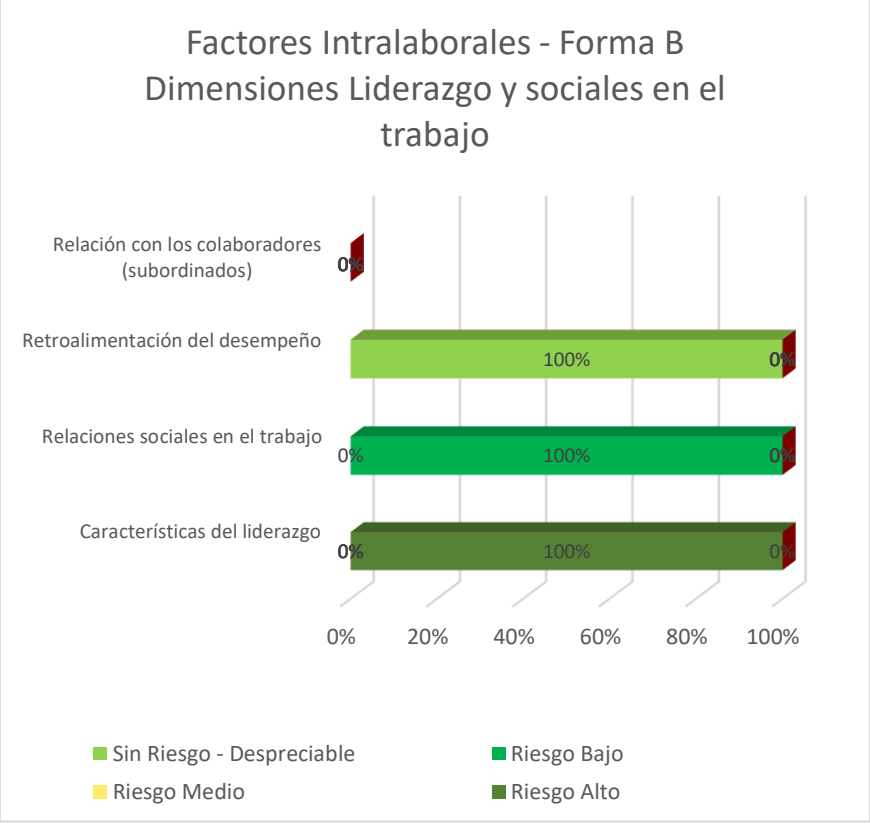
social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Tabla 18 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones Liderazgos y Sociales en el Trabajo- Forma B

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores	3,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0%	0%	0%	100%	0%
		Relaciones sociales en el trabajo	0%	100%	0%	0%	0%
		Retroalimentación del desempeño	100%	0%	0%	0%	0%
		Relación con los colaboradores (subordinados)	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

Fuente Elaboración propia

Figura 10 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones Liderazgo y sociales en el trabajo



Fuente Elaboración propia

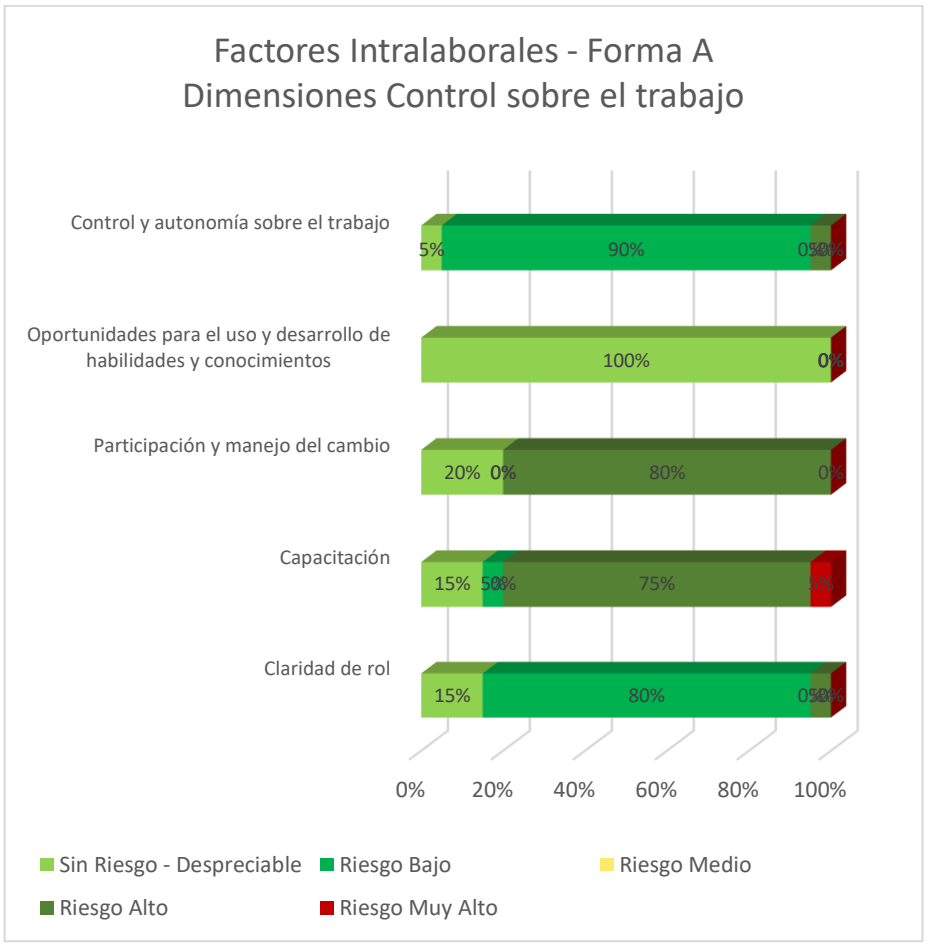
En la realización de la aplicación del formato B a 3 empleados se obtuvo los siguientes resultados donde la característica del liderazgo es el que más resalta como riesgo muy alto, el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Tabla 19 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Control Sobre El Trabajo - Forma A

Item	Dominio	Dimensión	Forma A	N° Total de Trabajadores	20,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	15%	80%	0%	5%	0%
		Capacitación	15%	5%	0%	75%	5%
		Participación y manejo del cambio	20%	0%	0%	80%	0%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	100%	0%	0%	0%	0%
		Control y autonomía sobre el trabajo	5%	90%	0%	5%	0%

Fuente Elaboración propia

Figura 11 Factores Intralaborales - Forma A Dimensiones Control sobre el trabajo



Fuente Elaboración propia

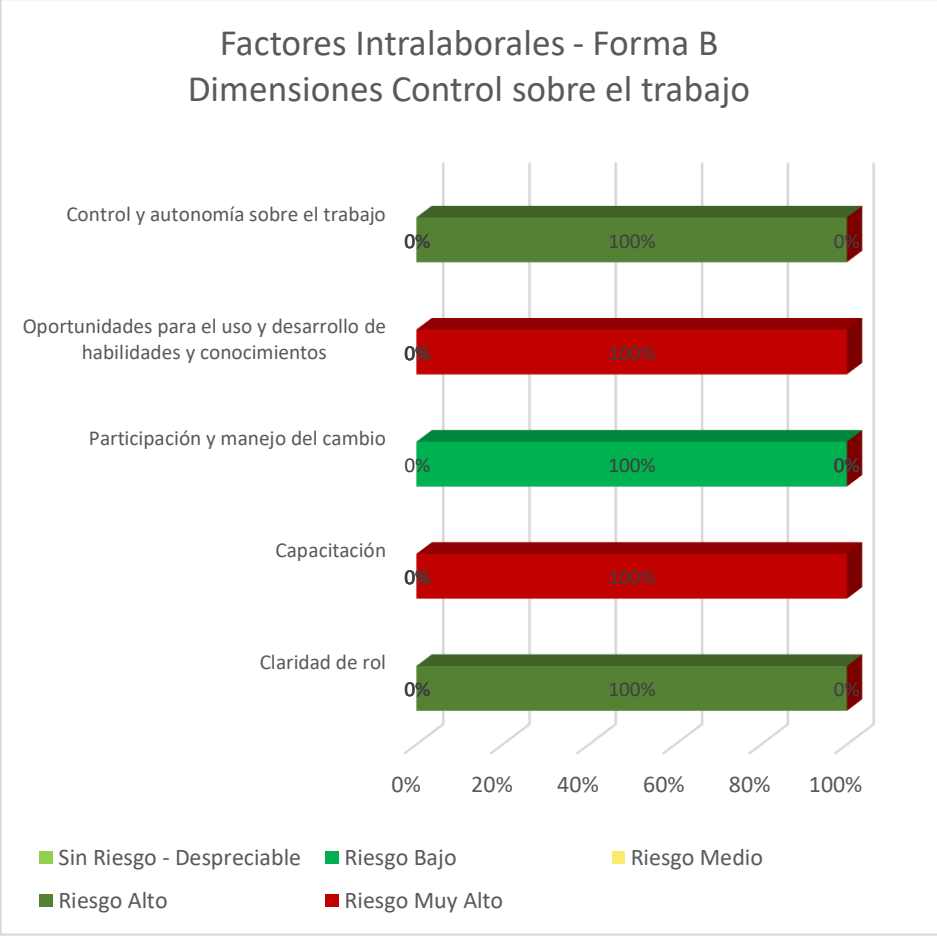
En la encuesta que se realizó a 20 trabajadores siendo estos Gerencia y Jefes arrojaron los siguientes resultados. En participación y manejo del cambio con un 80% de riesgo alto, capacitación con 75% y un 5 % de riesgo muy alto. Al ser personal que recién empieza sin la experiencia laboral le falta que la empresa le ayude con más capacitaciones e incluso les motive para especializarse en su área y poder estar actualizado en las actualizaciones de tecnologías que salen día a día para la realización de sus actividades.

Tabla 20 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Control Sobre El Trabajo - Forma B

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores	3,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	0%	0%	0%	100%	0%
		Capacitación	0%	0%	0%	0%	100%
		Participación y manejo del cambio	0%	100%	0%	0%	0%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%	0%	0%	0%	100%
		Control y autonomía sobre el trabajo	0%	0%	0%	100%	0%

Fuente Elaboración propia

Figura 12 Factores Intralaborales - Forma B Dimensiones Control sobre el trabajo



Fuente Elaboración propia

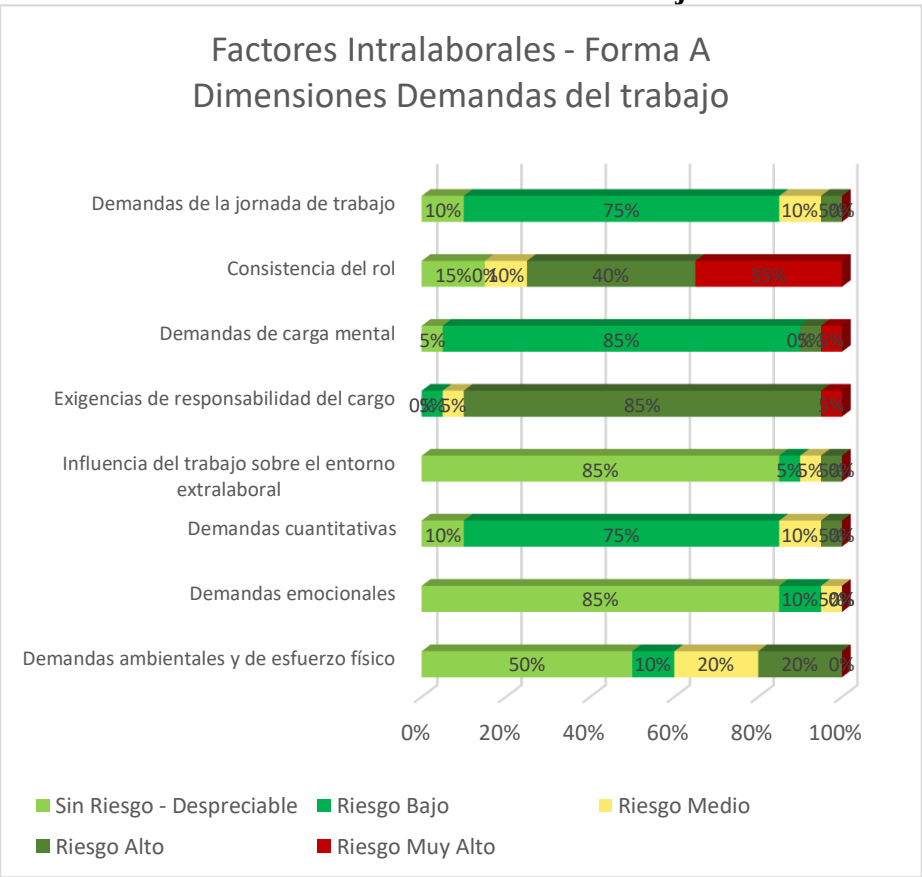
En la dimensión del control sobre el trabajo los resultados son el control y autonomía del trabajo con un 100 % de riesgo alto, claridad del rol con un 100% de riesgo alto oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades con un 100% de riesgo muy alto, capacitación con un 100% de riesgo muy alto. Lo cual se le realizo a 3 trabajadores que ejercen el puesto con asistentes lo cual no manejan personal.

Tabla 21 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Demandas del Trabajo - Forma A

Item	Dominio	Dimensión	Forma A	N° Total de Trabajadores	20,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50%	10%	20%	20%	0%
		Demandas emocionales	85%	10%	5%	0%	0%
		Demandas cuantitativas	10%	75%	10%	5%	0%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	85%	5%	5%	5%	0%
		Exigencias de responsabilidad del cargo	0%	5%	5%	85%	5%
		Demandas de carga mental	5%	85%	0%	5%	5%
		Consistencia del rol	15%	0%	10%	40%	35%
		Demandas de la jornada de trabajo	10%	75%	10%	5%	0%

Fuente Elaboración propia

Figura 13 Factores Intralaborales - Forma A
Dimensiones Demandas del trabajo



Fuente Elaboración propia

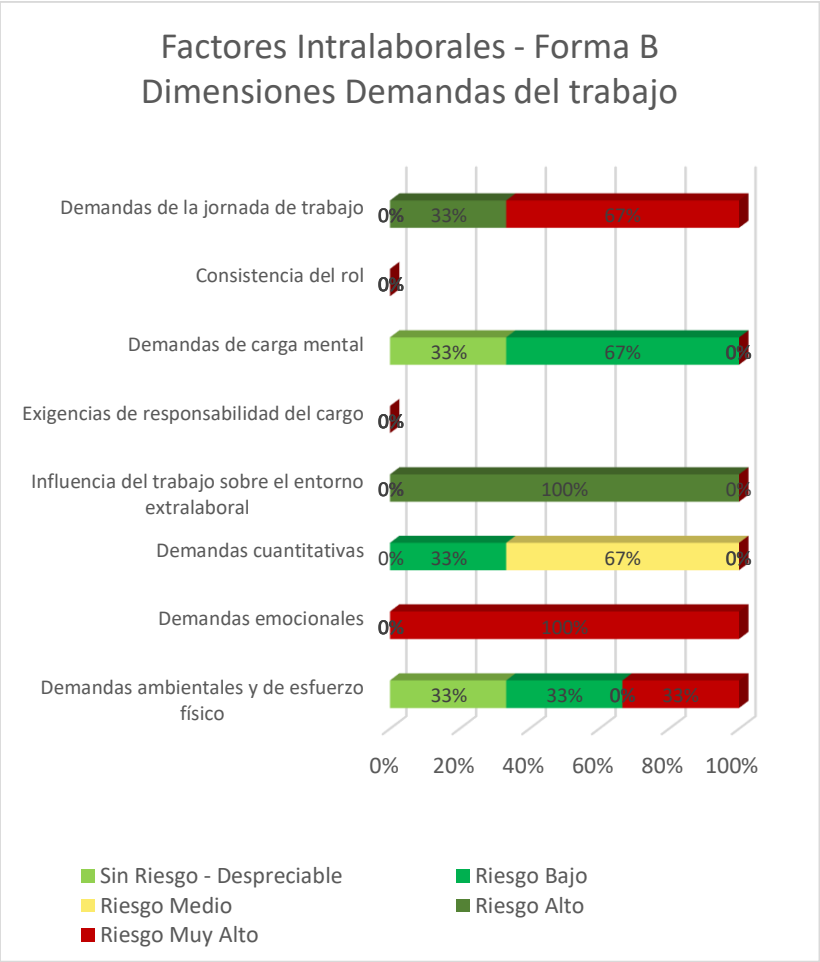
En los factores se obtiene los datos de las dimensiones demandas del trabajo, la consistencia del rol con un 40% de riesgo alto un 35% de riesgo muy algo. Demanda de carga mental con un 5% de riesgo muy alto en la exigencia de responsabilidad del cargo con un 85% de riesgo alto y un 5% de riesgo muy alto. En la demanda ambiental y de esfuerzo físico con un 20 % de riesgo alto en este es por la doble fusión que deben hacer ya que también deben estar revisando e incluso dar apoyo si es necesario por lo que se exponen a factores físicos (ruido, químicos etc.,).

Tabla 22 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Demandas del Trabajo - Forma B

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores	3,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33%	33%	0%	0%	33%
		Demandas emocionales	0%	0%	0%	0%	100%
		Demandas cuantitativas	0%	33%	67%	0%	0%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0%	0%	0%	100%	0%
		Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		Demandas de carga mental	33%	67%	0%	0%	0%
		Consistencia del rol	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
		Demandas de la jornada de trabajo	0%	0%	0%	33%	67%

Fuente Elaboración propia

Figura 14 Factores Intralaborales - Forma B
Dimensiones Demandas del trabajo



Fuente Elaboración propia

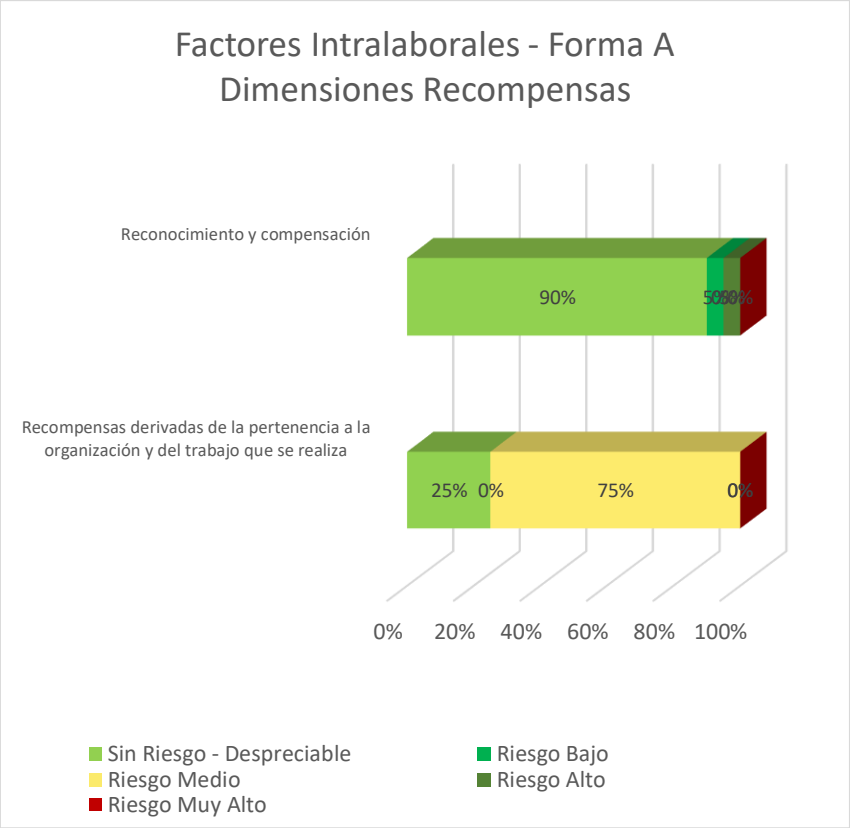
En la dimensión de demandas del trabajo los factores con más riesgos con demandas de la jornada de trabajo con un 67% de riesgo muy alto, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con 100% riesgo alto. Demandas emocionales con 100% riesgo muy alto y demandas físicas con un 33%.

Tabla 23 Puntaje Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Recompensa - Forma A

Item	Dominio	Dimensión	Forma A	N° Total de Trabajadores	20,0		
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
	Cuestionario Factores Intralabolares						
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25%	0%	75%	0%	0%
		Reconocimiento y compensación	90%	5%	0%	5%	0%

Fuente Elaboración propia

Figura 15 Factores Intralaborales - Forma A
Dimensiones Recompensas



Fuente Elaboración propia

En reconocimiento y compensación tenemos un 5% de riesgo alto. Recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza tenemos un 75% riesgo medio.

Puntaje total general evaluación de estrés (puntaje transformado)

Tabla 24 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral - Forma A y B (Puntaje Transformado)

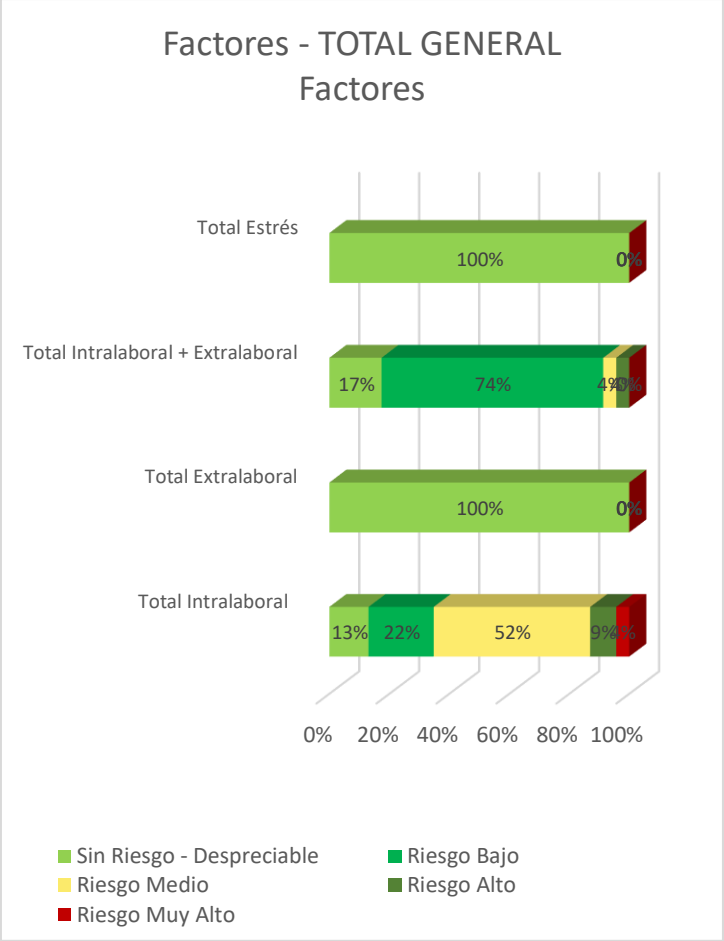
Cuestionario	Factor	Forma A+B	N° Total de Trabajadores	23,0		
		Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Factor intralaboral	Total Intralaboral	13%	22%	52%	9%	4%
Factor Extralaboral	Total Extralaboral	100%	0%	0%	0%	0%

	Total Intralaboral + Extralaboral	17%	74%	4%	4%	0%

Fuente Elaboración propia

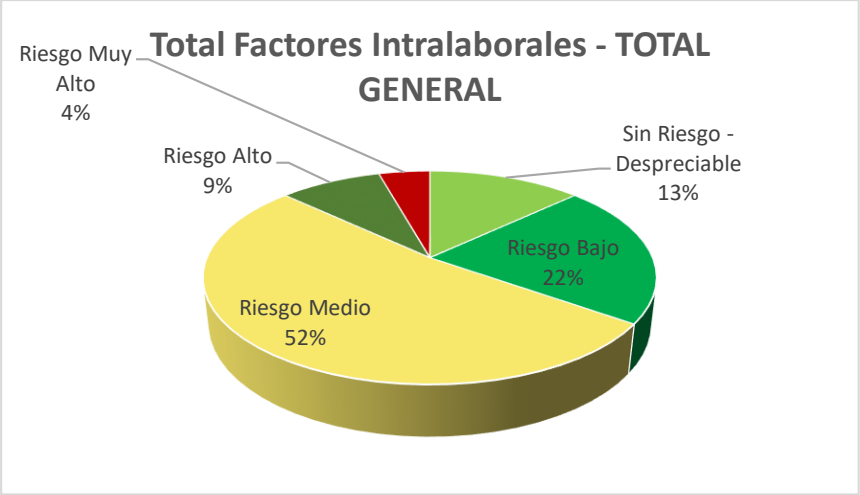
En la tabla 24 se puede evidenciar en la tabla total general los siguientes resultados en los factores intralaboral con 9% de riesgo alto y un 4% de riesgo muy alto con un total de 23 personas. En extralaborales tiene un riesgo despreciable de 100%.

Figura 16 Factores - TOTAL GENERAL Factores



Fuente Elaboración propia

Figura 17 Total Factores Intralaborales - TOTAL GENERAL



Fuente Elaboración propia

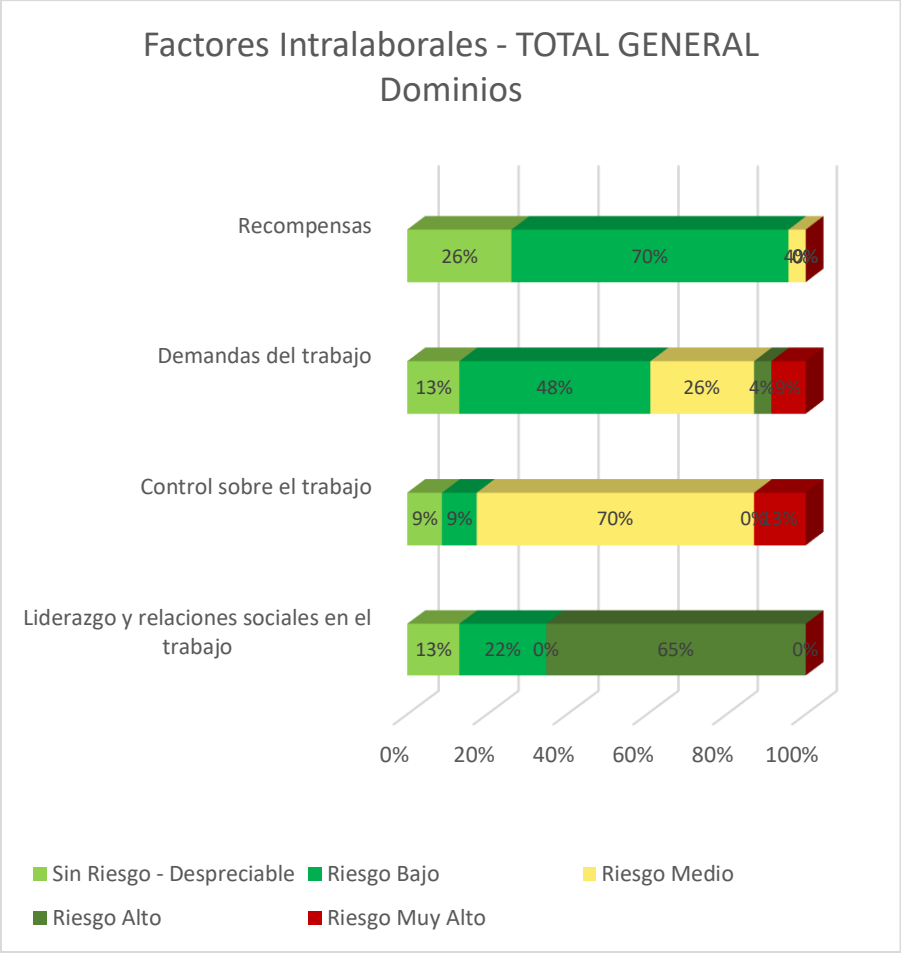
Tabla 25 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dominios - Forma A y B (Puntaje Transformado)

Cuestionario	Dominio	Forma A+B	N° Total de Trabajadores	23,0		
		Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Factor intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	13%	22%	0%	65%	0%
	Control sobre el trabajo	9%	9%	70%	0%	13%
	Demandas del trabajo	13%	48%	26%	4%	9%
	Recompensas	26%	70%	4%	0%	0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 25 de puntajes general se obtiene el global de la tabla A y B se puede evidenciar los siguientes resultados en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 65% de riesgo alto, Control sobre el trabajo con 13% de riesgo muy alto seguido por demandas del trabajo con 4% de riesgo alto. con un total de 23 personas que realizaron la encuesta de la batería del instrumente de evaluación de riesgo psicosocial.

Figura 18 Factores Intralaborales - TOTAL GENERALDominios



Fuente Elaboración propia

Tabla 26 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones - Forma A y B (Puntaje Transformado)

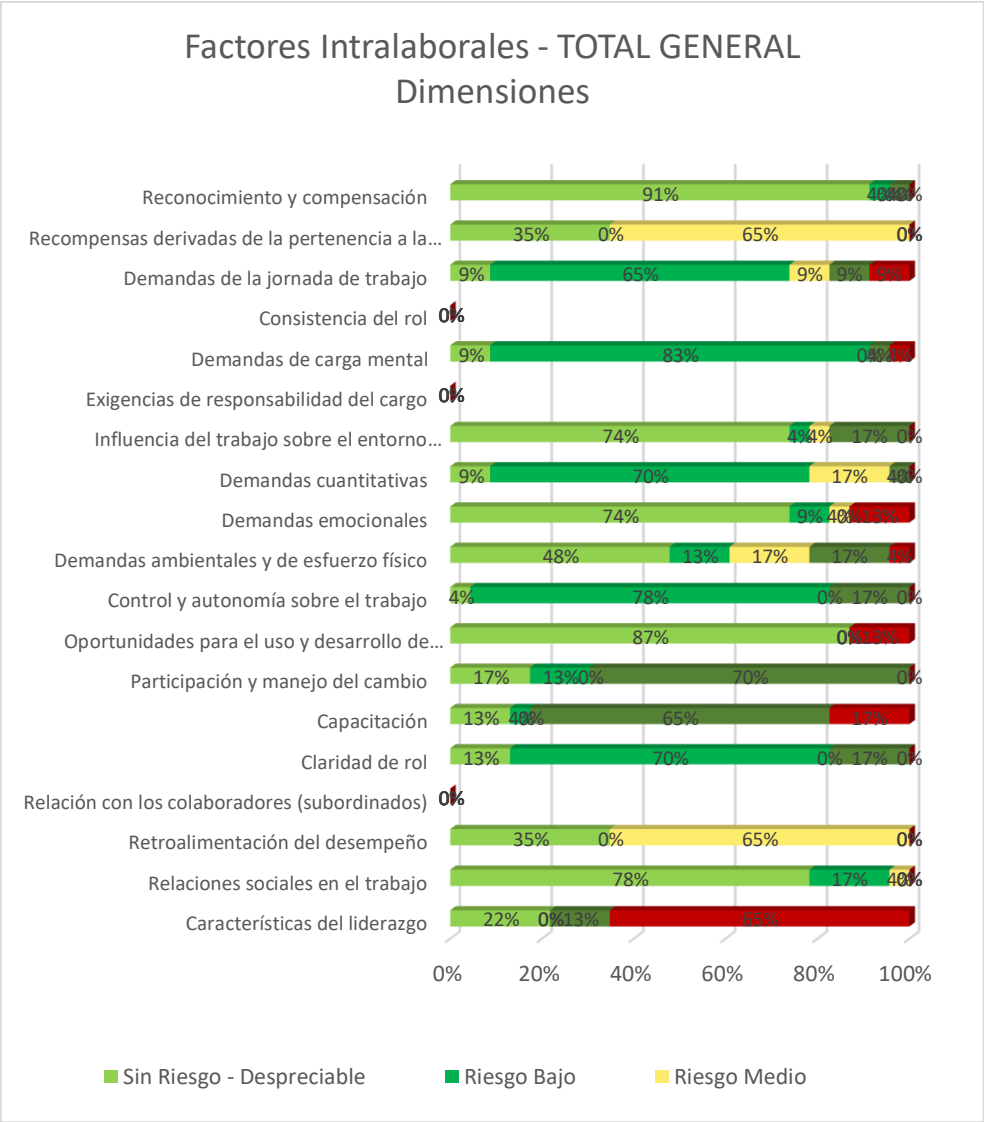
Dominio	Dimensión	Forma A+B	N° Total de Trabajadores	23,0		
		Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralabolares						
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	22%	0%	0%	13%	65%
	Relaciones sociales en el trabajo	78%	17%	4%	0%	0%
	Retroalimentación del desempeño	35%	0%	65%	0%	0%
	Relación con los colaboradores (subordinados)	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	Claridad de rol	13%	70%	0%	17%	0%

Control sobre el trabajo	Capacitación	13%	4%	0%	65%	17%
	Participación y manejo del cambio	17%	13%	0%	70%	0%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	87%	0%	0%	0%	13%
	Control y autonomía sobre el trabajo	4%	78%	0%	17%	0%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48%	13%	17%	17%	4%
	Demandas emocionales	74%	9%	4%	0%	13%
	Demandas cuantitativas	9%	70%	17%	4%	0%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	74%	4%	4%	17%	0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	Demandas de carga mental	9%	83%	0%	4%	4%
	Consistencia del rol	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
	Demandas de la jornada de trabajo	9%	65%	9%	9%	9%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	35%	0%	65%	0%	0%
	Reconocimiento y compensación	91%	4%	0%	4%	0%

Fuente Elaboración propia

En la tabla 26 total de riesgo se puede evidenciar la característica del liderazgo con 13% de riesgo alto seguido con 65% de riesgo muy alto. claridad del rol con 17% de riesgo alto, capacitación con 65% de riesgo alto seguido con 17% de riesgo muy alto, participación con un 70% de riesgo alto, control y demandas teniendo estos dos con 17% de riesgo alto. seguido con 4% de riesgo muy alto. en demandas emocionales con 13% de riesgo muy alto, en demandas de de carga mental con 4% de riesgo alto seguido de 4% de riesgo muy alto, demandas de la jornada con 9% de riesgo alto seguido de 9% de riesgo muy alto

Figura 19 Factores Intralaborales -
TOTAL GENERAL DIMENSIONES



Fuente Elaboración propia

Tabla 27 Puntaje Total General Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Dimensiones - Forma A y B (Puntaje Transformado)

Total Trabajadores Forma A	20	TABLAS TOTALES EMPRESA FORMAS A Y B
Total Trabajadores Forma B	3	

Item	Dominio	Pregunta	Forma A					
			Total Puntaje	Puntaje por dimensión	Riesgo por dimensión	Total puntaje por dominio	Puntaje por Dominio	Riesgo por dominio
Factores Intralaborales								
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	18,8	36,1%	Alto	39,1	23,8%	Medio
		Relaciones sociales en el trabajo	0,9	1,5%	Sin riesgo - Despreciable			
		Retroalimentación del desempeño	4,5	22,5%	Bajo			
		Relación con los colaboradores (subordinados)	15,0	41,5%	Alto			
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	2,1	7,5%	Bajo	16,7	19,8%	Medio
		Capacitación	5,0	41,3%	Alto			
		Participación y manejo del cambio	6,6	41,3%	Alto			
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0	0,0%	Sin riesgo - Despreciable			
		Control y autonomía sobre el trabajo	3,0	25,0%	Bajo			
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	9,6	20,0%	Bajo	64,7	32,3%	Bajo
		Demandas emocionales	4,1	11,4%	Sin riesgo - Despreciable			
		Demandas cuantitativas	8,1	33,5%	Medio			
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	2,0	12,5%	Sin riesgo - Despreciable			
		Exigencias de responsabilidad del cargo	16,9	70,4%	Alto			

		Demandas de carga mental	13,4	66,8%	Bajo			
		Consistencia del rol	7,6	38,0%	Alto			
		Demandas de la jornada de trabajo	3,1	25,4%	Medio			
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1,5	7,5%	Medio	2,8	6,4%	Bajo
		Reconocimiento y compensación	1,3	5,4%	Bajo			

Fuente Elaboración propia

en la tabla 27 se puede evidenciar en el personal de gerencia que se realizó la encuesta en Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en el puntaje por dominio se tiene un 23.8% de riesgo medio, en control sobre el trabajo con 19.8% de riesgo medio, al encontrarse en un riesgo medio se debe tomar medidas de prevención tomando en cuanto cada ítem para poderlo disminuir.

Item	**Dominio**	**Pregunta**	**Forma B**					
			Total Puntaje	Puntaje por dimensión	Riesgo por dimensión	Total puntaje por dominio	Puntaje por Dominio	Riesgo por dominio
Factores Intralaborales								
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	15,0	28,8%	Alto	19,0	15,8 %	Bajo
		Relaciones sociales en el trabajo	4,0	8,3%	Bajo			
		Retroalimentación del desempeño	0,0	0,0%	Sin riesgo - Despreciable			
		Relación con los colaboradores (subordinados)	0,0	0,0%	No aplica			
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	5,0	25,0%	Alto	37,0	51,4 %	Muy Alto
		Capacitación	7,0	58,3%	Muy Alto			

		Participación y manejo del cambio	3,0	25,0%	Bajo			
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	13,0	81,3%	Muy Alto			
		Control y autonomía sobre el trabajo	9,0	75,0%	Alto			
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13,7	28,5%	Bajo	82,0	52,6 %	Muy Alto
		Demandas emocionales	32,0	88,9%	Muy Alto			
		Demandas cuantitativas	4,3	36,1%	Medio			
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7,0	43,8%	Alto			
		Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0	0,0%	No aplica			
		Demandas de carga mental	10,7	53,3%	Bajo			
		Consistencia del rol	0,0	0,0%	No aplica			
		Demandas de la jornada de trabajo	14,3	59,7%	Muy Alto			
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0	0,0%	Sin riesgo - Despreciable	0,0	0,0%	Sin riesgo - Despreciable
		Reconocimiento y compensación	0,0	0,0%	Sin riesgo - Despreciable			

Fuente Elaboración propia

En la tabla 27 se puede evidenciar en el personal técnico, asistente, los siguientes valores en Control sobre el trabajo con 51.4% muy alto seguido por demandas del trabajo con 52.6% de riesgo muy alto. dándole prioridad por cada ítem para poder reducir el riesgo.

Tabla 28 Total Comparativa De Riesgos De La Empresa

	Forma A	Forma B
Factores Intralaborales	Bajo	Alto
Factores Extralaborales	Sin riesgo - Despreciable	Sin riesgo - Despreciable
Factores Intralaborales + Extralabolares	Bajo	Medio

Factores Intralaborales - Dominios

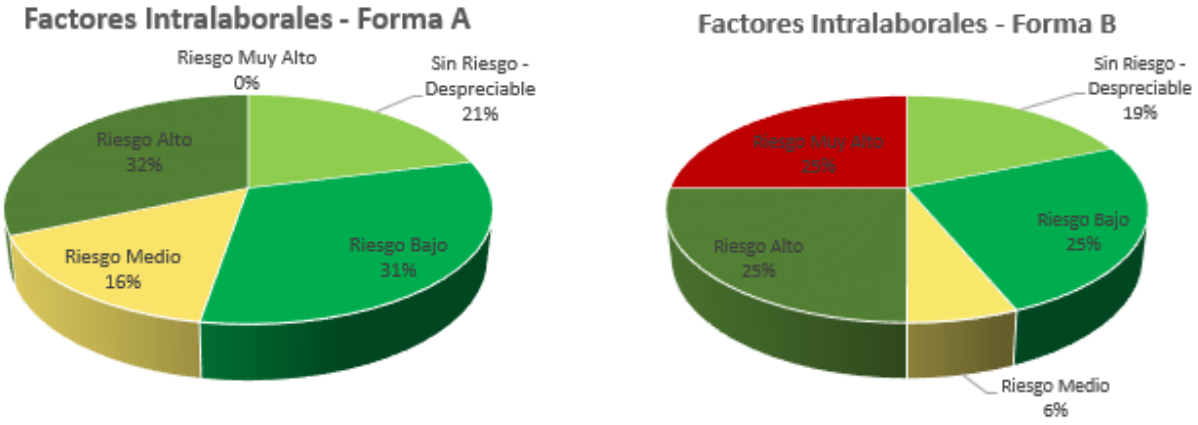
	Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Medio	Bajo
Control sobre el trabajo	Medio	Muy Alto
Demandas del trabajo	Bajo	Muy Alto
Recompensas	Bajo	Sin riesgo - Despreciable

Factores Intralaborales - Dimensiones

	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	Alto	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Sin riesgo - Despreciable	Bajo
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Sin riesgo - Despreciable
Relación con los colaboradores (subordinados)	Alto	No aplica
Claridad de rol	Bajo	Alto
Capacitación	Alto	Muy Alto
Participación y manejo del cambio	Alto	Bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Sin riesgo - Despreciable	Muy Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Bajo
Demandas emocionales	Sin riesgo - Despreciable	Muy Alto
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Sin riesgo - Despreciable	Alto
Exigencias de responsabilidad del cargo	Alto	No aplica
Demandas de carga mental	Bajo	Bajo
Consistencia del rol	Alto	No aplica
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Muy Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio	Sin riesgo - Despreciable
Reconocimiento y compensación	Bajo	Sin riesgo - Despreciable

Fuente Elaboración propia

Figura 20 Comparación de Factores Intralaborales A vs B



Fuente Elaboración propia

En la figura 20 se obtiene los datos resumidos para poder evidenciar los riesgos en los que se encuentran expuestos los trabajadores que realizaron el formato A y B.

Se puede evidenciar que los trabajadores con 25% de riesgo muy alto, seguido de 25% de riesgo alto, estos es al personal técnico y asistentes que conforman por 3 personas. En comparación de Jefatura y jefes con un total de 20 personas son los siguientes resultados, con 32% de riesgo alto seguido con 16% de riesgo medio.

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 empleados de la empresa.

“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).

Tabla 29 Medidas Preventivas A Nivel Grupal

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

OBJETIVO GENERAL:

-Aplicar estrategias de prevención de riesgos psicosociales en las empresas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores
- Identificar los principales factores de riesgos que afectan a los trabajadores.
- Establecer medidas de control que ayuden a minimizar las principales causas que ocacionan el riesgo psicosocial.
- Proponer un programa de mejora basada en los resultados del estudio de riesgos psicosocial que permita minimizar las causas de los riesgos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores y/o, garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.

ALCANCE:

Todo el persona de la Inmobiliaria y Constrctora

DOMINIOS	DIMENSIONES	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	AÑO	PROGRAMACIÓN ANUAL												ACTIVIDADES PENDIENTES / OBSERVACIONES
											Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Diseño de herramienta de trabajo		Implementar un sistema de planificación trimestral de trabajo para evaluar, resultados, objetivos, programa de acción, responsables, obstáculos para la realización de la tarea responsables para coordinar todas las funciones, presupuesto y materiales a utilizar, Aplicar el programa teniendo en cuenta que todos entienden cuál es su participación, seguimiento y control	No ideas propuestas/ No ideas realizadas	NUMERADOR	15	75%	Documento de planificacion		GERENTE RR HH	2019		x											
				DENOMINADOR	20																		
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Curso de Liderazgo Potenciar las habilidades y capacidades de liderazgo de cada participante estimulando el trabajo de alto rendimiento.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron el curso / Total de trabajadores y servidores) *100	NUMERADOR	15	75%	evaluación de resultados y objetivos establecidos para cada trimestre		GERENTE RR HH					x									
				DENOMINADOR	20																		
	Relación con los colaboradores (subordinados)	-Comprender las claves del trabajo en equipo -Comunicarte más efectivamente con tus compañeros -Comprender mejor el valor de la colaboración -Gestionar los conflictos en forma constructiva -Comprender mejor la importancia de la integración -Valorar, respetar y entender la diversidad	(Número de trabajadores asistencia / Total de trabajadores) *100	NUMERADOR	23	100%	Evaluación del clima laboral		GERENTE RR HH/ JEFE DE AREA						x								
				DENOMINADOR	23																		
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Elaboración de los profesiogramas de la empresa para organizar la interrelación, interactuación e interdependencia de cada puesto de trabajo.	(Número de profesiogramas realizados / Total de profesiogramas) *100	NUMERADOR	0	0%	Evaluación de resultados y objetivos establecidos para cada trimestre		GERENTE RR HH					x									
				DENOMINADOR	23																		
	Capacitación	Planificar en el cronograma de capacitaciones en este año para que el personal pueda realizar los siguientes cursos: • Curso de liderazgo • Taller de trabajo en equipo • Certificación de competencias laborales • Planificación y Gestión de Proyectos	Número de cursos/ Total de crusos planificados) *100	NUMERADOR	0	0%	Cronograma de planificacion de cursos.		GERENTE RR HH						x								
				DENOMINADOR	4																		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Establecer una política para el crecimiento del personal dentro de la empresa, dándole apoyo a capacitarse , estudiar y especializarse en su área.	(Número de trabajadores con ayuda / Total de trabajadores) *100	NUMERADOR	2	67%	Cronograma de capacitaciones		GERENTE RR HH						x								
				DENOMINADOR	3																		

Capítulo IV

4.1 CONCLUSIONES

Como se señaló en varias partes del presente trabajo la carga de trabajo es una de las cuestiones más importantes para el desarrollo de una empresa y al hablar sobre este tema no solo lo podemos encasillar en mejorar su desempeño laboral, en este caso la ejecución y la realización de los proyectos en ejecución y nuevos, realizadas por la persona que realizan los proyectos de contracción y venta, a que factores influyen en ellas para que puedan realizar estas tareas dentro de los resultados esperados.

El objetivo general de la investigación era determinar si los factores de riesgo psicosocial afectaban la carga de trabajo a los empleados en la inmobiliaria y constructora quito ecuador, analizando los resultados que se obtuvo del estudio de riesgo psicosocial en esta empresa de personas podemos concluir que de acuerdo a los valores que se obtuvo de las pruebas de riesgo en el análisis general de la empresa, como comprobación de manera individual en la calidad del análisis se lo hizo por puestos de trabajo, arrojando los siguientes resultados:

- En las Demandas del trabajo que se realizó el estudio por la carga de trabajo. El resultado genera fue un puntaje total de 64.7 equivale a un 32.3% dando un riesgo bajo. En la Exigencias de responsabilidad del cargo se obtuvo un total de puntaje por dimensión de 16.9 equivale a un 70.4% dando un riesgo alto., En la consistencia del rol se tiene una puntuación total de 7.6 equivale a un 38.0% dando un riesgo alto. se debe priorizar este riesgo tomando medidas preventivas para poderlo reducir evitando afectaciones a la salud de los trabajadores.
- En Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se obtiene un riesgo general medio donde los ítems más críticos es en la característica del liderazgo y relación con los colaboradores con riesgo alto.

- En control sobre el trabajo se tiene un riesgo medio en general dando a los ítems más críticos capacitación, participación y manejo del cambio con un riesgo alto.
- En el personal técnico y asistente obtiene en las demandas de trabajo en general un riesgo muy alto. con una puntuación general de 82.0 equivale a un 52.6 %. En los ítems más demandas emocionales, demandas de la jornada de trabajo un riesgo muy alto. dando a este factor la mayor prioridad para poderlo reducir.
- En control sobre e trabajo con una puntuación total de 37.0 que equivale a un 54.4% dando un riesgo muy alto. los ítems más relevantes es la capacitación, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con un riesgo muy alto. dando prioridad para tomar medidas de acción y poder reducir el riesgo.

El personal que da apoyo las Gerencias y Jefaturas son con más afectaciones de riesgo psicosocial, al salir con más afectaciones en control sobre el trabajo y demandas del trabajo se puede evidenciar, por la falta de personal que de apoyo a las jefaturas este personal es el apoyo aparte de sus actividades asignada dando un término de multifuncionales. En fusiones que no están capacitados para realizar y no cuentan con los conocimientos para poderlas ejecutar se demoran en poder dar el apoyo esto provoca que se carguen de sus actividades teniendo una mayor demanda de la jornada de trabajo, impiden tener oportunidades en el uso de sus habilidades para las cuales se capacitaron y tiene los conocimientos, experiencia para poderlos ejecutar.

Hablando de los factores que pueden influir en el normal desarrollo de las diferentes actividades se puede decir que hay muchos, como por ejemplo los económicos, de mercado, los diferentes factores de riesgo como el físico, químico, ergonómico, entre otros, pero se especificara en los factores de riesgo psicosocial que es el objeto de este análisis y empecemos diciendo que se creyó que este factor podía influir en la productividad (rendimiento para la realización de los proyectos) de los trabajadores lo cual afectaba a los objetivos que de la empresa.

Se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el de riesgo psicosocial como también la ficha de datos generales lo cual fue una de lo más importante para saber datos de los trabajadores y poder diferenciar en grado jerárquico que tienen en la empresa y poder tomar acciones para la reducción del riesgo, tomar medidas preventivas tomando prioridad según el grado de riesgo que están expuesto.

4.2 RECOMENDACIONES

Implementar un sistema de planificación trimestral de trabajo para evaluar, resultados, objetivos, programa de acción, responsables, obstáculos para la realización de la tarea responsables para coordinar todas las funciones, presupuesto y materiales a utilizar, Aplicar el programa teniendo en cuenta que todos entienden cuál es su participación, seguimiento y control

Curso de Liderazgo Potenciar las habilidades y capacidades de liderazgo de cada participante estimulando el trabajo de alto rendimiento.

Realizar cursos con tengan los temas siguientes: Comprender las claves del trabajo en equipo, comunicarte más efectivamente con tus compañeros, comprender mejor el valor de la colaboración, gestionar los conflictos en forma constructiva, comprender mejor la importancia de la integración, valorar, respetar y entender la diversidad

Elaboración de los profesiogramas de la empresa para organizar la interrelación, interactuación e interdependencia de cada puesto de trabajo.

Planificar en el cronograma de capacitaciones en este año para que el personal pueda realizar los siguientes cursos:

- Curso de liderazgo
- Taller de trabajo en equipo
- Certificación de competencias laborales
- Planificación y Gestión de Proyectos

Establecer una política para el crecimiento del personal dentro de la empresa, dándole apoyo a capacitarse, estudiar y especializarse en su área.

5 Bibliografía

(ILO), I. L. (s.f.). *TENDENCIAS MUNDIALES SOBRE*. Obtenido de https://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_es.pdf

Cámara de la Industria de la Construcción. (15 de 12 de 2018). *CAMICON*. Obtenido de http://www.camicon.ec/wp-content/uploads/2017/03/PROPUESTA-CAMICON-PRESIDENCIALES.pdf

CD30. (s.f.). *IESS* . Obtenido de (https://guiaosc.org/wpcontent/uploads/2013/08/IESSResolucion390.pdf, s.f.)

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (12 de 11 de 2018). *Organizaciòn Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Forastieri, V. (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. *(OIT) Oficina Internacional del Trabajo*, 12.

Laviolette, S. (2016). Violencia en el mundo Una tentativa de diagnóstico.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Bogotá D.C.

OIT Organización Internacional del Trabajo. (11 de 11 de 2018). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Pillinger, J. (2016). Riesgos psicosociales. En O. U. Unido). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

profesionales, L. P. (s.f.). *International Labour Organization (ILO)* . Obtenido de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_209555/lang--es/index.htm

Wilson, H. J. 2013. ‘Wearables in the workplace», Harvard Business Review, septiembre. Disponible en [consulta: 15/02/17].

Holts, K. 2013. «Towards a taxonomy of virtual work», Work Organisation, Labour and Globalisation, vol. 7, núm. 1, págs. 31-50.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. 2016. Der Report: Die Digitalisierung der Arbeitswelt: Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten [La digitalización en el mundo del trabajo]. Berlín. Disponible en [consulta: 16/02/17].

OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2014. Women’s economic empowerment, nota informativa. Ginebra, OIT.

Gollac, M., y Volkoff, S. 2007. Les conditions de travail. París, La Découverte, colección Repères.

DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). 2014a. «Activité des seniors et politiques d'emploi», boletín de información trimestral, junio.

ONU Mujeres. 2015. El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. Nueva York, Naciones Unidas. Disponible en [consulta 21/03/17].

OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2017. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos, Ginebra, OIT.

EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). 2010. Workplace violence and harassment: A European picture. Luxemburgo. Disponible en [consulta: 21/03/17].

. 2016d. Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.a reunión. Ginebra, OIT. Disponible en [consulta: 21/03/17].

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2004. Informe sobre la salud en el mundo 2004 – cambiemos el rumbo de la historia. Ginebra, OMS.