

# **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA  
PSICOLÓGICA Y PARTICIPACIÓN- SUPERVISIÓN, EN LOS TRABAJADORES DE  
OBRA DEL PROYECTO QORNER- URIBE & SCHWARZKOPF; QUITO - ECUADOR**

**2019”**

Realizado por:

**ALEX VINICIO ALENCASTRO SANCHEZ**

Director del proyecto:

**MSC. JUAN CARLOS FLORES DIAZ**

Como requisito para la obtención del título en:

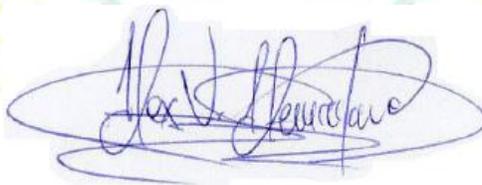
**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, Febrero del 2020

## DECLARACION JURAMENTADA DE AUTORES

Yo, ALEX VINICIO ALENCASTRO SÁNCHEZ, con cédula de identidad # 172378737-8, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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



.....  
Alex Vinicio Alencastro Sánchez

C.C.: 172378737-8

## **DECLARATORIA DEL DIRECTOR**

El presente trabajo de investigación titulado:

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA PSICOLÓGICA, Y PARTICIPACIÓN- SUPERVISIÓN, EN LOS TRABAJADORES DE OBRA DEL PROYECTO QORNER- URIBE & SCHWARZKOPF; QUITO- ECUADOR 2019”**

Realizado por:

**ALEX VINICIO ALENCASTRO SÁNCHEZ**

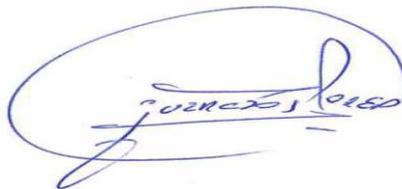
Como Requisito para la Obtención del Título de:

**INGENIERO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Ha Sido dirigido por el profesor:

**MSC. JUAN CARLOS FLORES DIAZ**

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is cursive and appears to read 'Juan Carlos Flores Diaz'. Below the signature, there is a faint date '2025/01/18'.

.....  
**MSC. JUAN CARLOS FLORES DIAZ**

**DIRECTOR**

## DECLARATORIA LECTORES

Los Lectores:

**Msc. Marcelo Russo**

**Dra. Cindy Burbano**

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



.....  
**Msc. Marcelo Russo**



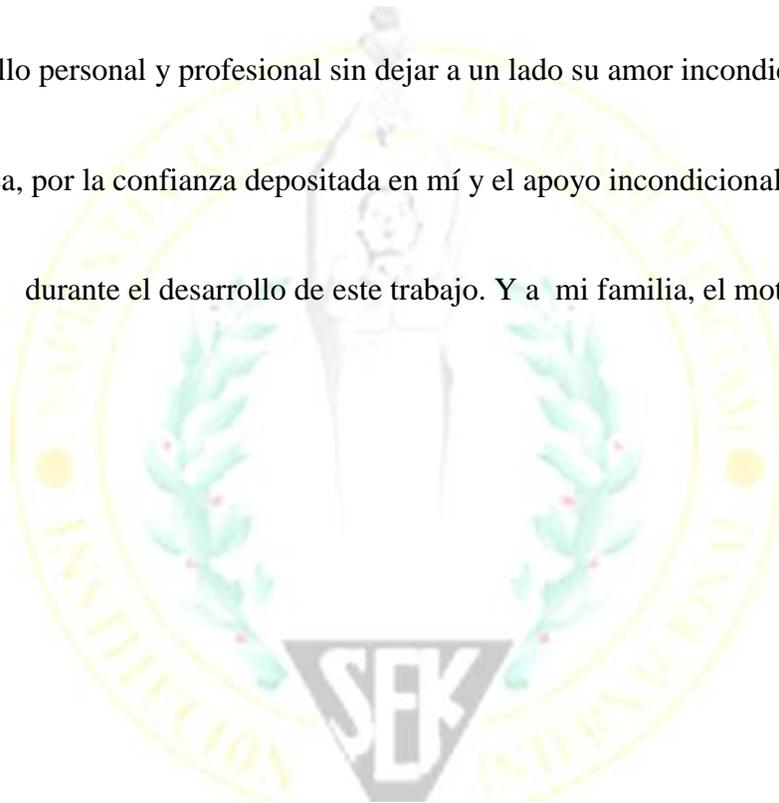
.....  
**Dra. Cindy Burbano**

**Quito, 10 de febrero del 2020**

## DEDICATORIA

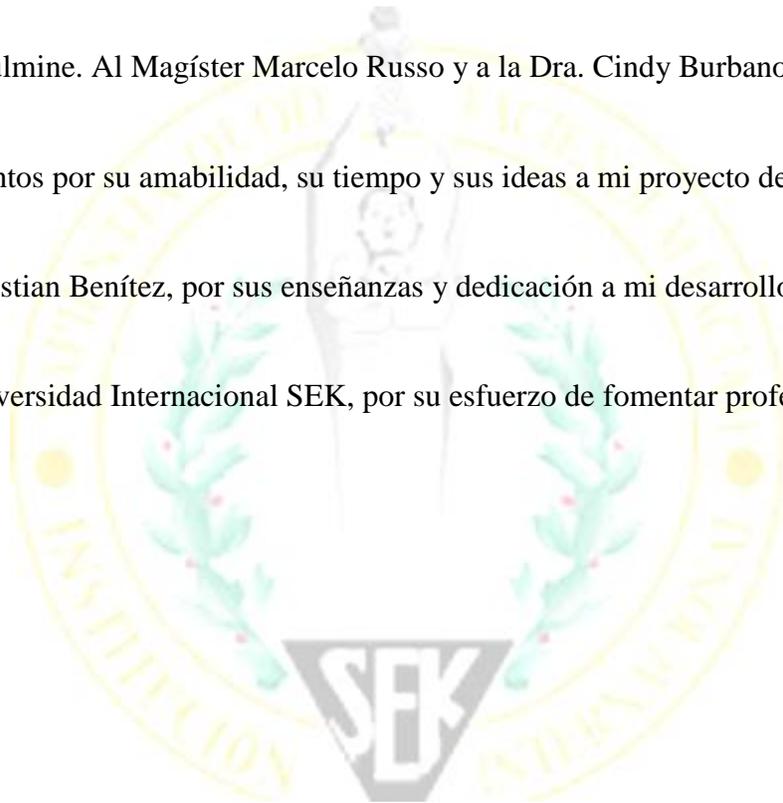
El presente trabajo de investigación está dedicado especialmente a mis padres Jorge y Fanny,

por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por su dedicación a mi desarrollo personal y profesional sin dejar a un lado su amor incondicional. A mi novia Verónica, por la confianza depositada en mí y el apoyo incondicional en todo momento durante el desarrollo de este trabajo. Y a mi familia, el motor de mi día a día.



## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento al director de este proyecto, Dr. Juan Carlos Flores Díaz, por la dedicación y apoyo que ha brindado a esta investigación, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección, el rigor que ha facilitado que este proyecto culmine. Al Magíster Marcelo Russo y a la Dra. Cindy Burbano mis más sinceros agradecimientos por su amabilidad, su tiempo y sus ideas a mi proyecto de investigación. Al Ing. Christian Benítez, por sus enseñanzas y dedicación a mi desarrollo profesional. A la Universidad Internacional SEK, por su esfuerzo de fomentar profesionales íntegros.



# ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

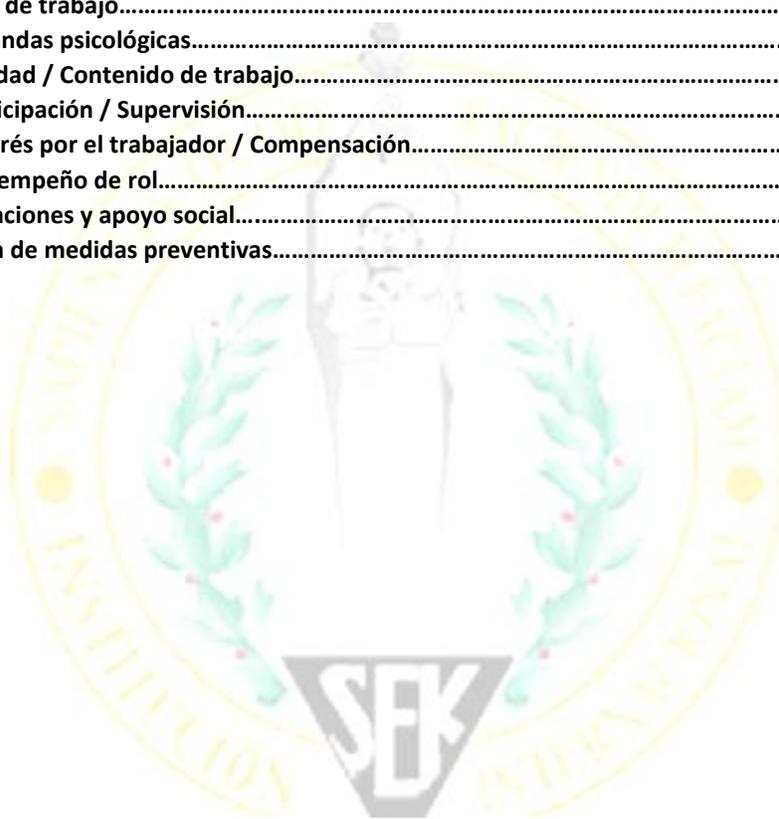
## Contenido

<b>CAPITULO I. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Problema de la investigación .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1.1.1. Pronóstico.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1.2. Control pronóstico.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2. Objetivo General .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.3. Objetivos Específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>✓ Determinar información sociodemográfica y laboral, mediante la aplicación de una encuesta, con la finalidad de conocer datos laborales y personales de los trabajadores. ....</b>	<b>5</b>
<b>✓ Identificar factores de participación-supervisión, tiempo de trabajo y demandas psicológicas, en el personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf, a través de la aplicación del método FPSICO 3.1. ....</b>	<b>5</b>
<b>✓ Elaborar una propuesta preventiva a través de los resultados obtenidos para garantizar la seguridad y el bienestar del personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.4. Justificación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Marco Teórico.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.1 Los nuevos riesgos psicosociales emergentes.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.2 La evaluación del riesgo psicosocial.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.3 Factores psicosociales: Metodología de evaluación (F-PSICO 3.1) .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.5.1 Tiempo de trabajo (TT) .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.5.2 Autonomía (AU).....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.5.3 Carga de trabajo (CT).....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.5.4 Demandas psicológicas (DP) .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.5.5 Variedad/contenido (VC) .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.5.6 Participación/Supervisión (PS).....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.5.7 Interés por el trabajador/Compensación (ITC).....</b>	<b>13</b>

1.2.5.8 Desempeño de rol (DR) .....	13
1.2.5.9 Relaciones y apoyo social (RAS).....	13
1.2.6.1 Carga de trabajo.....	13
1.2.6.2 Factores determinantes de la carga mental de trabajo .....	14
1.2.6.3 Acondicionamiento físico del puesto .....	15
1.2.6.4 Demandas psicológicas .....	15
1.2.6.5 Modelo demanda-control-apoyo social .....	16
1.3.1 Estado Actual del conocimiento sobre el tema.....	17
1.3.2 Identificación y Caracterización de las Variables.....	17
<b>CAPÍTULO II. MÉTODO .....</b>	<b>19</b>
2.1 Tipo de estudio.....	19
2.2 Modalidad de Investigación.....	19
2.3 Población .....	19
2.4 Selección de instrumentos de Investigación.....	20
2.4 Tiempo de trabajo .....	21
2.5 Demandas psicológicas .....	21
2.6 Supervisión y participación .....	22
2.7 Presentación de Resultados.....	22
2.7.1 Perfil Valorativo .....	22
2.7.2 Informe .....	23
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
3.1 Levantamiento de resultados .....	27
3.2 Presentación y análisis de los resultados.....	27
3.3 Perfil Valorativo .....	28
3.4 Aplicación práctica .....	74
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>80</b>
4.1 Conclusiones.....	80
4.2 Recomendaciones.....	81
<b>Bibliografía.....</b>	<b>82</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables dependientes e independientes.....	17
Tabla 2 Factores psicosociales: metodología de evaluación, 2012.....	20
Tabla 3 Percentil Valorativo.....	23
Tabla 4 Cuestionario de factores tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión....	24
Tabla 5 Tiempo de trabajo.....	29
Tabla 6 Autonomía.....	31
Tabla 7 Carga de trabajo.....	37
Tabla 8 Demandas psicológicas.....	45
Tabla 9 Variedad / Contenido de trabajo.....	49
Tabla 10 Participación / Supervisión.....	52
Tabla 11 Interés por el trabajador / Compensación.....	57
Tabla 12 Desempeño de rol.....	60
Tabla 13 Relaciones y apoyo social.....	65
Tabla 14 Plan de medidas preventivas.....	75



# ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores determinantes de carga de trabajo.....	15
Gráfico 2 MODELO DEMANDA-CONTROL-APOYO-SOCIAL-KARASEK Y JOHNSON, 1986.....	16
Gráfico 3 Perfil Valorativo.....	28
Gráfico 4 Trabajo en Sábados.....	29
Gráfico 5 Trabajo en domingos y festivos.....	30
Gráfico 6 Tiempo de descanso semanal.....	30
Gráfico 7 Compatibilidad vida laboral-vida social.....	30
Gráfico 8 Posibilidad de atender asuntos personales.....	32
Gráfico 9 Distribución de pausas reglamentarias.....	32
Gráfico 10 Adopción de pausas no reglamentarias.....	33
Gráfico 11 Determinación del ritmo.....	33
Gráfico 12 Actividades y tareas.....	34
Gráfico 13 Distribución de tareas.....	34
Gráfico 14 Distribución del espacio de trabajo.....	35
Gráfico 15 Métodos, procedimientos y protocolos.....	35
Gráfico 16 Cantidad de trabajo (Ítem 10e).....	35
Gráfico 17 Cantidad de trabajo (Ítem 10f).....	36
Gráfico 18 Resolución de incidencias.....	36
Gráfico 19 Distribución de turnos.....	36
Gráfico 20 Tiempo asignado a la tarea.....	38
Gráfico 21 Tiempo de trabajo con rapidez.....	38
Gráfico 22 Aceleración del ritmo de trabajo.....	38
Gráfico 23 Tiempo de atención.....	39
Gráfico 24 Intensidad de la atención.....	40
Gráfico 25 Atención múltiples tareas.....	40
Gráfico 26 Interrupciones en la tarea.....	40
Gráfico 27 Efecto de las interrupciones.....	41
Gráfico 28 Previsibilidad de las tareas.....	41
Gráfico 29 Cantidad de trabajo.....	42
Gráfico 30 Dificultad del trabajo.....	42
Gráfico 31 Necesidad de ayuda.....	42
Gráfico 32 Trabajo fuera del horario habitual.....	43
Gráfico 33 Requerimientos de aprendizaje.....	44
Gráfico 34 Requerimientos de adaptación.....	44
Gráfico 35 Requerimientos de iniciativas.....	45
Gráfico 36 Requerimientos de memorización.....	45
Gráfico 37 Requerimientos de creatividad (Ítem 33e).....	45
Gráfico 38 Requerimientos de creatividad (Ítem 33f).....	46
Gráfico 39 Ocultación de emociones ante superiores.....	47
Gráfico 40 Ocultación de emociones ante subordinados.....	47
Gráfico 41 Ocultación de emociones ante compañeros.....	47
Gráfico 42 Ocultación de emociones ante clientes.....	48
Gráfico 43 Exposición a situaciones de impacto emocional.....	48
Gráfico 44 Demandas de respuesta emocional.....	48
Gráfico 45 Trabajo rutinario.....	49
Gráfico 46 Sentido del trabajo.....	50
Gráfico 47 Contribución del trabajo.....	50
Gráfico 48 Reconocimiento del trabajo por superiores.....	50
Gráfico 49 Reconocimiento del trabajo por compañeros.....	51
Gráfico 50 Reconocimiento del trabajo por clientes.....	51

Gráfico 51 Reconocimiento del trabajo por familia.....	51
Gráfico 52 Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.....	53
Gráfico 53 Participación en la introducción de métodos de trabajo.....	53
Gráfico 54 Participación en el lanzamiento de nuevos productos.....	53
Gráfico 55 Participación en la reorganización de áreas de trabajo.....	54
Gráfico 56 Participación en la introducción de cambios en la dirección.....	54
Gráfico 57 Participación en contrataciones de personal.....	54
Gráfico 58 Participación en la elaboración de normas de trabajo.....	55
Gráfico 59 Supervisión sobre los métodos.....	55
Gráfico 60 Supervisión sobre la planificación.....	55
Gráfico 61 Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12c).....	56
Gráfico 62 Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12d).....	56
Gráfico 63 Información sobre la formación.....	57
Gráfico 64 Información sobre las posibilidades de promoción.....	58
Gráfico 65 Información sobre requisitos para la promoción.....	58
Gráfico 66 Información sobre la situación de la empresa.....	58
Gráfico 67 Facilidades para el desarrollo profesional.....	59
Gráfico 68 Valoración de la formación.....	59
Gráfico 69 Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.....	59
Gráfico 70 Satisfacción con el salario.....	60
Gráfico 71 Satisfacción con el salario.....	61
Gráfico 72 Especificaciones de los procedimientos.....	61
Gráfico 73 Especificaciones de la cantidad de trabajo.....	62
Gráfico 74 Especificaciones de la calidad de trabajo.....	62
Gráfico 75 Especificaciones de los tiempos de trabajo.....	62
Gráfico 76 Especificaciones de la responsabilidad del puesto.....	63
Gráfico 77 Tareas irrealizables.....	63
Gráfico 78 Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.....	63
Gráfico 79 Conflictos morales.....	64
Gráfico 80 Instrucciones contradictorias.....	64
Gráfico 81 Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.....	64
Gráfico 82: ¿Puedes contar con tus jefes?... ..	66
Gráfico 83: ¿Puedes contar con tus compañeros?... ..	66
Gráfico 84: ¿Puedes contar con tus subordinados? .....	66
Gráfico 85: ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?... ..	67
Gráfico 86: Calidad de las relaciones.....	67
Gráfico 87: Exposición a conflictos interpersonales.....	67
Gráfico 88: Exposición a violencia física.....	68
Gráfico 89: Exposición a violencia psicológica.....	68
Gráfico 90: Exposición a acoso sexual.....	68
Gráfico 91: Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.....	69
Gráfico 92: Exposición a discriminación.....	69
Gráfico 93: Perfil tiempo de trabajo.....	70
Gráfico 94: Perfil demanda psicológica.....	71
Gráfico 95: Perfil supervisión – participación.....	72
Gráfico 96: Comparación de resultados.....	73

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito evaluar el tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión en el personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf; Mediante el método F-PSICO 3.1, para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores.

La constructora Uribe & Schwarzkopf, nunca ha realizado un estudio psicosocial, por este motivo se realizó la presente investigación, que evalúa diferentes factores de riesgo psicosocial, realizado un cuestionario personalizado que consta de 44 preguntas, el mismo que fue aplicado a un total de 60 personas, donde se pudo obtener un resultado más preciso, sobre los diferentes factores de riesgo que estaban perjudicando el desarrollo físico y mental de los obreros y personal técnico de la obra en construcción.

Se tuvieron en cuenta variables como el sexo, la edad, el cargo ocupado y el horario de trabajo. De esa manera, fue posible esbozar un perfil socio-demográfico, el 100% de los trabajadores de la empresa son hombres y ocupan el cargo de albañiles, carpinteros, fierros, segunderos, contratistas, residentes y guardias de seguridad. Además, el porcentaje que expresan las encuestas en cuanto a la edad los trabajadores de la empresa mayormente son jóvenes el 50% de la muestra tiene una edad entre los 25 y 34 años, el 25% tiene una edad entre 18 y 24 años, el 14% tiene una edad entre 35 y 44 años, el 11% tiene una edad entre 45 y 64 años y no trabajan personas de la tercera edad. En cuanto a sus horarios de trabajo el 97% de los encuestados tienen horarios fijos de entrada y salida y solo un 3 % manifiesta tener una parte fija y una parte flexible.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to evaluate work time, psychological demands and participation-supervision in the workforce of the QORNER project of the Uribe Schwarzkopf company; Through the F-PSICO 3.1 method, to ensure the well-being and health of workers

The construction company Uribe & Schwarzkopf, has never conducted a psychosocial study, for this reason the present research was conducted, which evaluates different psychosocial risk factors, performed a personalized questionnaire consisting of 44 questions, the same that was applied to a total of 60 people, where a more precise result could be obtained, on the different risk factors that were damaging the physical and mental development of the workers and technical personnel of the construction site.

Variables such as sex, age, occupied position and work schedule were taken into account. In that way, it was possible to outline a socio-demographic profile, 100% of the company's workers are men and hold the position of bricklayers, carpenters, ironworkers, segunder, contractors, residents and security guards. In addition, the percentage expressed by the survey regarding the age of the company workers are mostly young, 50% of the sample is between 25 and 34 years old, 25% are between 18 and 24 years old. 14% are between 35 and 44 years old, 11% are between 45 and 64 years old and senior citizens do not work. Regarding their work schedules, 97% of respondents have fixed entry and exit schedules and only 3% say they have a fixed part and a flexible part.

# CAPITULO I. INTRODUCCION

En el año de 1973, un grupo de empresarios inmobiliarios decidió crear una empresa de planificación y construcción denominada Da-vivienda con el objetivo de desarrollar, planificar y construir soluciones de vivienda de alta calidad, mediante el uso de nuevos recursos y estructuras en el ámbito arquitectónico. Desde entonces, más de treinta años es el tiempo recorrido de Uribe & Schwarzkopf por los caminos de la planificación y construcción en varios escenarios del Ecuador y del extranjero. Esta trayectoria ha significado la concreción de proyectos y voluntades, la administración de no pocos riesgos, pero, asimismo, la búsqueda de objetivos claros y sencillos a través de la oferta de servicios de alta calidad, con el concurso vigoroso de otras instituciones y personas que creyeron en su promesa: la excelencia. Es así como después de más de tres décadas podemos decir que han cumplido una etapa importante de desarrollo organizacional, mediante acciones planeadas, estudios especializados y resultados esperados por decenas de clientes satisfechos en diferentes puntos de la ciudad, del país y aun fuera de él.

En la matriz de identificación de riesgos de Uribe & Schwarzkopf, se ha evidenciado riesgo de factor psicosocial, que sin el estudio específico, difícilmente se podría evidenciar la causa, el origen y mucho menos ejecutar un plan de control para este tipo de factores de riesgo, por lo que esta investigación realizará el levantamiento de información mediante el uso de un instrumento actual, confiable y verás y que será aplicado en el respectivo puesto de trabajo.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental en las tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Así, hoy en día las condiciones laborales exigen altos niveles de atención y concentración elevada, responsabilidad, sobrecarga de trabajo,

largos o desordenados horarios y turnos, lo que hace que los riesgos psicosociales y económicos sean una realidad en el mundo laboral de hoy. (Sánchez Anguita, 2006).

Los efectos negativos para la salud, al igual que los demás factores de índole psicosocial dependen de como el trabajador vive la situación, los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la tarea se cumple satisfactoriamente y la persona desarrollo sus capacidades o encuentra satisfacción a través de las actividades laborales que realiza.

Una de las principales razones para realizar este proyecto es la identificación de factores de riesgo psicosocial, ya que es un tema primordial cuando se trata de la salud de los trabajadores; es importante conocer que en el trabajo el ser humano pasa más de un tercio de su vida útil, parte de ahí la necesidad de mantener un ambiente libre de factores que alteren las relaciones y la subjetividad de los personas.

El presente proyecto contiene información relevante tanto teórica como de investigación a través del análisis de datos, la información se basa en el estado de los factores psicosociales presentes en la construcción y a los cuales están expuestos los trabajadores de la ciudad de Quito, así también se encuentra el análisis de los datos recogidos con la herramienta, que nos ayudara a identificar los riesgos existentes y a elaborar planes de intervención y/o prevención específicos sobre los mismos.

## **1.1. Problema de la investigación**

### **1.1.1. Planteamiento del problema**

En este proyecto de investigación se evaluarán los factores, tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión, en los trabajadores de obra del proyecto QORNER-Uribe & Schwarzkopf, en su fase de excavación y cimentación.

Se considera que estos factores son elementales en el desarrollo de las actividades que demandan los puestos y lugares de trabajo a cuales están destinados los obreros del proyecto, evidenciando que se han presentado falencias como el ausentismo laboral, ya que la jornada se puede volver conflictiva, y de alto stress debido a la sobre carga de trabajo y actividades realizadas contra reloj, no existen horas fijas para el almuerzo, las jornadas nocturnas provocan que la carga psicológica aumente, el tiempo de trabajo sus horarios, reportes cada hora, han provocado que el personal baje su rendimiento, descuide sus actividades, no cumplan con los procedimientos establecidos y no se sienta a gusto en su jornada laboral.

La Organización Mundial de la Salud en el año 2004 considero que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo consisten en interacciones entre el Trabajo, Medio Ambiente, Satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OMS, 2004)

Riesgos psicosociales son aquellos aspectos organizacionales y direccionales en el entorno laboral y social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

El grado de importancia sobre la prevención de los riesgos psicosociales es cada vez más alta, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que para el año 2020, la depresión será la segunda causa principal de discapacidad a nivel mundial. (OMS, 2004)

Tomando en cuenta que las consecuencias de la depresión son notables en la vida

profesional y personal debido a su magnitud, afecta al conjunto de la sociedad, este dato evidencia la relevancia que hay que conceder a los riesgos psicosociales y la necesidad de realizar programas y acciones de prevención en el entorno laboral. “Los daños provenientes de los riesgos psicosociales tienen una marcada tendencia al alza en las organizaciones y daños a la salud, los riesgos psicosociales tienen consecuencias sobre la organización empresarial, que se materializan en altos índices de absentismo, baja productividad y bajas voluntarias” (Bernardo Moreno Ximénez, 2010).

El reglamento a la ley de vigilancia y seguridad privada Decreto 1181, a través de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 171, numeral 5, Expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes, sin contravenirlas ni alterarlas, así como los que convengan a la buena marcha de la administración.

El proyecto de construcción QORNER, cuenta con un total de 60 colaboradores que se encuentra brindando sus servicios en las diferentes áreas de construcción, los mismos que reciben charlas semanales en temas de prevención de riesgos y de trabajo seguro sin enfocarse en el entorno de trabajo de los colaboradores ni en el tema psicosocial, por tal motivo se consideró de vital importancia la evaluación de los factores psicosociales en todo el personal y con esto determinar si existe insatisfacción por parte de los mismos, dado que el hombre se ve enmarcado en un contexto social, que lo llevan a reaccionar frente a varias emociones que surgen de las condiciones del ambiente de trabajo, afectando no solo a los obreros y residentes, sino también en su rendimiento aumentando así la probabilidad de que existan incidentes y accidentes. (FES-UGT, 2015)

### **1.1.1.1. Pronóstico**

El personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf. Al no contar con una evaluación oportuna de riesgo psicosocial en los factores de participación-supervisión, tiempo de trabajo y demanda psicológica, sus condiciones de trabajo los convierten en una población vulnerable para sufrir accidentes de trabajo.

### **1.1.1.2. Control pronóstico**

Para esto, se realizará la evaluación de los factores de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo demanda psicológica y participación-supervisión, mediante el check list del método F-PSICO 3.1, que nos permitirá analizar el porcentaje de los factores de riesgo, para implementar medidas de prevención.

### **1.1.2. Objetivo General**

Evaluar el tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión en el personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf; Mediante el método F-PSICO 3.1, para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores.

### **1.1.3. Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar información sociodemográfica y laboral, mediante la aplicación de una encuesta, con la finalidad de conocer datos laborales y personales de los trabajadores.
- ✓ Analizar los factores de participación-supervisión, tiempo de trabajo y demandas psicológicas, en el personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf, a través de la aplicación del método FPSICO 3.1.

- ✓ Elaborar una propuesta preventiva a través de los resultados obtenidos para garantizar la seguridad y el bienestar del personal de obra del proyecto QORNER de la empresa Uribe Schwarzkopf

#### **1.1.4. Justificación**

A nivel nacional no se conoce estadísticas sobre el presente tema de investigación o temas similares, aunque durante los últimos 2 o 3 años, estos temas han sido considerados para realización de tesis de grado de tercer nivel y estos estudios ayudan bastante a los propietarios o a la alta directiva a conocer la importancia de estos estudios y lo que se puede hacer para mejorar todas las condiciones identificadas.

Recientes estimaciones sitúan que en América Latina unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas a la exposición a los riesgos psicosociales.

Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas.

Según datos de la Agencia Latinoamericana, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 20 países latinoamericanos, estarán precisamente los factores psicosociales.

La calidad de vida de la población trabajadora y la tranquilidad de todas las familias al saber que sus seres queridos regresarán sanos y salvos a sus hogares después de la jornada laboral, es una buena justificación para que los empresarios y trabajadores se comprometan a generar un programa de prevención de riesgos laborales, que tienen

como objetivo mantener y mejorar la salud de sus trabajadores. No obstante, no sólo se puede pensar en términos de salud ya que el costo-beneficio de un hombre sano frente a un hombre enfermo repercute en la productividad de una organización y por ende en sus finanzas. Cuando una empresa identifica los riesgos y realiza planes de acción, logra beneficios como: Mejorar la calidad del ambiente laboral y obtener mayor satisfacción en el personal; por ende, se mejora también la productividad y la calidad del servicio, así las cosas, puede entenderse y trabajar proactivamente por la salud y la integridad de los trabajadores, resulta ser una parte importante de la estrategia empresarial en cualquier tiempo y no sólo en crisis, por lo tanto, el presente proyecto pretende establecer cuál es el principal factor de riesgo psicosocial que en mayor proporción afecta la salud de los trabajadores y por medio de la metodología FPSICO 3.1 de la INSHT, tener un criterio más claro de la situación emocional de los colaboradores del proyecto QORNER, y con esto generar las recomendaciones para optimizar el control de los mismos.

La secretaria de planificación y desarrollo, elabora el plan nacional para el buen vivir y la Constitución de la República del Ecuador, establece que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable, el Estado tiene un rol fundamental en impulsar actividades económicas que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad. La garantía de un trabajo digno, exige crear condiciones que impidan la discriminación en el espacio laboral. (DESARROLLO, 2013-2017).

En tal virtud, se justifica desarrollar un estudio que permita la evaluación del tiempo de trabajo, demandas psicológicas y participación-supervisión, en el personal de obra mediante el Método F-PSICO 3.1.

El término salud se puede definir, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad” (OMS, 2004).

El efecto de la interacción entre la persona y sus condiciones de trabajo no se traduce inmediatamente en alteraciones de la salud, pero si la situación problemática se cronifica, pueden llegar las consecuencias anteriormente enumeradas. (GARCIA SANCHEZ, 2011)

La problemática de la salud de los trabajadores, en sus diferentes aspectos, ha sido motivo de preocupación creciente de muchos organismos internacionales incluyendo la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y La organización Mundial de la Salud (OMS).

En lo que respecta a la normativa legal, se dispone “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.” (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

En el Código del Trabajo se menciona el artículo 347 que “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”. (Cordero, 1986).

En el Reglamento de seguridad, salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, en el artículo 11, literal 2 “Establece, como una obligación del empresario adoptar las medidas necesarias para la prevención de los

riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores.” (Reglamento de Seguridad, Salud de los Trabajadores Y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo).

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, Publicado en Registro Oficial No. 16, con fecha 16 de junio del 2017, “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral”, en su artículo 9 estipula lo siguiente:

Artículo 9: Del programa de prevención de riesgos psicosociales.-En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

## **1.2 Marco Teórico.**

### **1.2.1 Riesgo psicosocial**

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 2010)

### **1.2.1 Los nuevos riesgos psicosociales emergentes**

Proviene de múltiples campos, como las nuevas tecnologías, sistemas de producción, materias primas, nuevos compuestos químicos, biológicos y en general las nuevas formulaciones de las relaciones laborales, a todo esto, se lo ha denominado “riesgos psicosociales emergentes”, estas situaciones ya nombradas hacen que la demanda de trabajo emocional aumente. Hoy en día, varios trabajos y servicios exigen la autorregulación de las emociones esto quiere decir, la inhibición de las emociones negativas lo cual causa un desgaste emocional, disonancia emocional: el trabajador tiene que mostrar emocionalmente lo que no siente. (MRL, 2013).

### **1.2.2 La evaluación del riesgo psicosocial**

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

- ✓ Identificación de los factores de riesgo.
- ✓ Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo.
- ✓ Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- ✓ Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases, constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados, accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor, son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que

realizan el trabajo y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos. (INSHT, NTP 926 , 2012)

### **1.2.3 Factores psicosociales: Metodología de evaluación (F-PSICO 3.1)**

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-PSICO 3.1. Método de Evaluación Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT. Este método está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El siguiente método consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, evalúa 9 factores los cuales son:

#### **1.2.5.1 Tiempo de trabajo (TT)**

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad, calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. (INSHT, NTP 926 , 2012)

#### **1.2.5.2 Autonomía (AU)**

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la

capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

### **1.2.5.3 Carga de trabajo (CT)**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- ✓ Presiones de tiempos.
- ✓ Esfuerzo de atención
- ✓ Cantidad y dificultad de la tarea. (INSHT, NTP 926 , 2012)

### **1.2.5.4 Demandas psicológicas (DP)**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser:

- De naturaleza cognitiva: Se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas.
- De naturaleza emocional: Son aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea, conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantenerla compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

### **1.2.5.5 Variedad/contenido (VC)**

Comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí

mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido, apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. (INSHT, NTP 926 , 2012)

#### **1.2.5.6 Participación/Supervisión (PS)**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. (INSHT, NTP 926 , 2012)

#### **1.2.5.7 Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**

Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (INSHT, NTP 926 , 2012)

#### **1.2.5.8 Desempeño de rol (DR)**

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

- ✓ La claridad de rol
- ✓ El conflicto de rol
- ✓ La sobrecarga de rol. (INSHT, NTP 926 , 2012)

#### **1.2.5.9 Relaciones y apoyo social (RAS)**

El factor relaciones y apoyo social, se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012).

#### **1.2.6.1 Carga de trabajo**

El trabajo es una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad. La ejecución de un trabajo implica el

desarrollo de unas operaciones motoras y unas operaciones cognoscitivas. El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinará la carga de trabajo. La ejecución de un trabajo cubre un doble fin: por una parte, conseguir los objetivos de producción; por otra, desarrollar el potencial del trabajador. Es decir, que, a partir de la realización de la tarea, el individuo puede desarrollar sus capacidades. En estos términos no suele hablarse del trabajo como una "carga". Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. En este sentido la carga de trabajo viene determinada por la interacción entre:

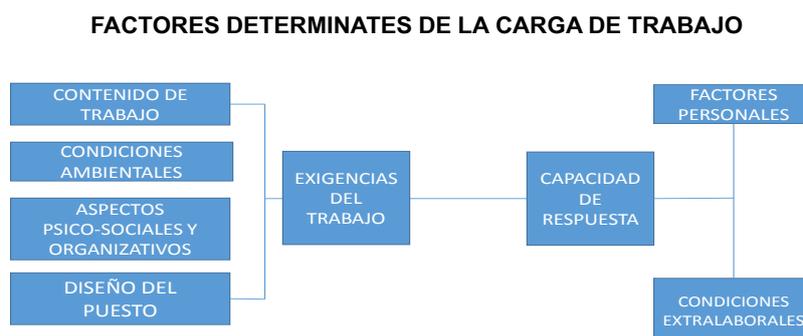
- ✓ El nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
- ✓ El grado de movilización del sujeto, el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea. Determinado por las características individuales (edad, formación, experiencia, fatiga...). (INSHT, NTP 179: CARGA MENTAL DE TRABAJO)

#### **1.2.6.2 Factores determinantes de la carga mental de trabajo**

La carga que supone la realización de un trabajo depende de la relación que se establece entre las exigencias o requerimientos que plantea el trabajo y la capacidad de respuesta del trabajador.

Las exigencias del trabajo vienen determinadas fundamentalmente, por las exigencias de la tarea a realizar, es decir, por el contenido del trabajo, que a su vez depende de la información que debe manejarse en el puesto, en resumen, de la información que el individuo recibe en su puesto de trabajo y a la que debe dar respuesta. (LEON, 2010)

**Gráfico 1.** Factores determinantes de carga de trabajo



*Fuente: INSHT*

*Elaborado: EL AUTOR*

### **1.2.6.3 Acondicionamiento físico del puesto**

Factores como la adaptación del mobiliario y del espacio físico y el grado de comodidad o incomodidad que suponen para el trabajador, determinan también las exigencias mentales del trabajo. Pero los factores de diseño del puesto que más influyen sobre la carga mental, son todos aquellos aspectos que tiene que ver con las formas y soportes de presentación de la información que el trabajador tiene que manejar en su puesto de trabajo.

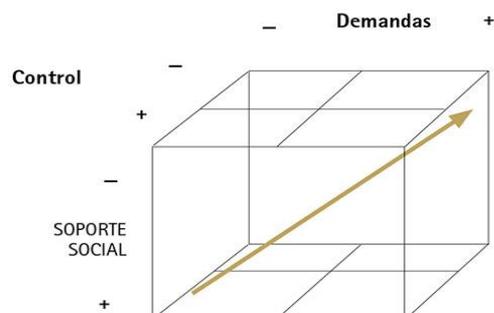
### **1.2.6.4 Demandas psicológicas**

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). (INSHT, NTP 926 , 2012)

### 1.2.6.5 Modelo demanda-control-apoyo social

Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud. Robert Karasek observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo, por otra parte, se había investigado ya en epidemiología, la función modificadora de la relación entre estrés y enfermedad que desarrollaba una tercera variable: el apoyo social. También se había estudiado las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Esta sería la tercera dimensión incorporada al modelo, dando lugar a la versión ampliada que puede verse en la figura 1. (INSHT, NTP 603 RIESGO PSICOSOCIAL, 2001)

**Gráfico 2:** MODELO DEMANDA-CONTROL-APOYO-SOCIAL-KARASEK Y JOHNSON, 1986



*Fuente:* INSHT- NTP 603

### 1.3.1 Estado Actual del conocimiento sobre el tema.

El INSHT a partir de 1987 realizó estudios a nivel nacional mediante “Encuestas nacionales de condiciones de trabajo”. Desde la tercera encuesta que fue en 1999, incorporaron por primera vez a los Factores Psicosociales en los cuales incluía categorías como la comunicación, estatus del puesto, horario de trabajo y participación, dichas categorías se mantienen en las siguientes ediciones con sus nuevas inclusiones. (Bernardo Moreno Ximénez, 2010)

Un informe del comité mixto OIT-OMS realizó un estudio identificando en el ambiente de trabajo, una serie de factores psicosociales potencialmente negativos para la salud como la mala utilización de habilidades, sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto con la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el ámbito laboral, problemas de relaciones laborales.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, consideran también riesgos psicosociales a la violencia laboral, el acoso sexual, el acoso moral o psicológico que se le denomina mobbing. (Bernardo Moreno Ximénez, 2010)

### 1.3.2 Identificación y Caracterización de las Variables.

**Tabla 1:** Variables dependientes e independientes

VARIABLES DEPENDIENTES	VARIABLES INDEPENDIENTES
1. Horas de trabajo Nocturnas cambio de turnos del día a la noche  2. Rendimiento laboral del personal de obra del proyecto QORNER de la	1. Horarios rotativos  2. Turnos nocturnos  3. Sobrecarga de trabajo  4. Estrés

<p>empresa Uribe Schwarzkopf</p> <p>3. Supervisión y reportes hora a hora</p>	<p>5. Enfermedades ocupacionales</p>
---	--------------------------------------

*Fuente: Autor*



## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo de estudio.**

Este proyecto será un estudio de tipo descriptivo ya que especifica un proceso, aplicando una metodología, que se limitará a señalar exclusivamente algunas características de los elementos estudiados, debido a que nuestra investigación trata de evaluar factores específicos del riesgo psicosocial, también se empleará un estudio de tipo exploratorio, dado que se fundamentó en revisiones bibliográficas y en la investigación de campo que se realizó en el lugar de los hechos con el grupo de obreros y residentes , utilizando el cuestionario de la INSHT para evaluación de riesgos psicosociales, juntamente con el software del método F-PSICO 3.1 para la consulta de sus estadísticas y variables.

### **2.2 Modalidad de Investigación.**

Este proyecto usará una modalidad de investigación de campo, debido a que la información será recolectada (in situ), evaluando directamente al personal de construcción del proyecto QORNER, también se realizará una investigación documental. Para el desarrollo de este proyecto se utilizará material de apoyo como medios electrónicos y libros para ampliar y profundizar la investigación.

### **2.3 Población**

El proyecto en construcción QORNER, cuenta con un total de 60 colaboradores que se encuentra brindando sus servicios en las diferentes áreas de construcción, por tal motivo se consideró de vital importancia la evaluación de los factores psicosociales en los obreros y residentes para con esto determinar si existe insatisfacción por parte de los mismos.

## 2.4 Selección de instrumentos de Investigación.

En la recolección de datos para este proyecto de investigación se aplicará la metodología F- PSICO 3.1, para la identificación de factores del riesgo psicosocial.

Método de Evaluación Factores Psicosociales (F-PSICO 3.1), está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. La AIP (aplicación informática para la prevención) contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. El método cuenta con un cuestionario que consta de 44 preguntas que evalúa 9 factores los cuales son:

**Tabla 2:** Factores psicosociales: metodología de evaluación, 2012

<b>FACTORES</b>	<b>SIGLAS</b>
<b>Tiempo De Trabajo</b>	<b>(TT)</b>
<b>Autonomía</b>	<b>(AU)</b>
<b>Carga De Trabajo</b>	<b>(CT)</b>
<b>Demandas Psicológicas</b>	<b>(DP)</b>
<b>Variedad/Contenido</b>	<b>(VC)</b>
<b>Participación/Supervisión</b>	<b>(PS)</b>
<b>Interés Por El Trabajador/Compensación</b>	<b>(ITC)</b>
<b>Desempeño De Rol</b>	<b>(DR)</b>
<b>Relaciones Y Apoyo Social</b>	<b>(RAS).</b>

*FUENTE: INSHT*

Esta investigación se enfocará en la evaluación de dos factores psicosociales del método F- PSICO 3.1, los cuales son tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación y supervisión.

## **2.4 Tiempo de trabajo**

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga y es difícil. Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- ✓ Presiones de tiempos.
- ✓ Esfuerzo de atención
- ✓ Cantidad y dificultad de la tarea.

(INSHT, NTP 926 , 2012)

## **2.5 Demandas psicológicas**

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

Las exigencias cognitivas se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador, en el desempeño de sus tareas como procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc. (INSHT, NTP 926 , 2012)

## **2.6 Supervisión y participación**

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo:

1. El que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo
2. El que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

## **2.7 Presentación de Resultados**

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. El método presenta los resultados en dos diferentes formatos; por un lado, se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado. (INSHT, NTP 926 , 2012)

### **2.7.1 Perfil Valorativo**

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-PSICO 3.1, se procedió al proceso de baremación, para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se ha transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

**Tabla 3:** Percentil Valorativo

PERCENTIL OBTENIDO	NIVEL DE RIESGO
Percentil $\geq$ P85	Muy Elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada

*Fuente: INSHT*

### 2.7.2 Informe

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados. Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo. (INSHT, NTP 926 , 2012)

**Tabla 4:** Cuestionario de factores tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión

<b>Cuestionario del método F-PSICO 3.1</b>			
<b>Tiempo de Trabajo, Demanda Psicológica y Participación/supervisión</b>			
<b>Edad:</b>	<b>Ocupación:</b>		
<b>Sexo:</b>	<b>Horario:</b>		
<b>1. TIEMPO DE TRABAJO</b>			
<b>PRESIONES DE TIEMPOS</b>			
<b>TIEMPO ASIGNADO A LA TAREA</b>			
23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>TIEMPO DE TRABAJO CON RAPIDEZ</b>			
24. ¿La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>ACELERACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO</b>			
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>ESFUERZO DE ATENCIÓN.</b>			
<b>TIEMPO DE ATENCIÓN</b>			
21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>INTENSIDAD DE LA ATENCIÓN</b>			
22. ¿En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?	muy alta	1	
	alta	2	
	media	3	
	baja	4	
	muy baja	5	
<b>ATENCIÓN MÚLTIPLES TAREAS</b>			
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>INTERRUPCIONES</b>			
30. ¿En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	
	a veces	3	
	nunca o casi nunca	4	
<b>EFFECTO DE LAS INTERRUPCIONES</b>			
31. ¿En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	siempre o casi siempre	1	
	a menudo	2	

	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
<b>PREVISIBILIDAD DE LAS TAREAS</b>				
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
<b>CANTIDAD Y DIFICULTAD DE LA TAREA.</b>				
<b>CANTIDAD DE TRABAJO</b>				
26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:	excesiva	1		
	elevada	2		
	adecuada	3		
	escasa	4		
	muy escasa	5		
<b>DIFICULTAD DEL TRABAJO</b>				
28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
<b>NECESIDAD DE AYUDA</b>				
29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
<b>TRABAJO FUERA DEL HORARIO HABITUAL</b>				
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?	siempre o casi siempre	1		
	a menudo	2		
	a veces	3		
	nunca o casi nunca	4		
<b>2. DEMANDAS PSICOLÓGICAS</b>				
<b>EXIGENCIAS PSICOLOGICAS</b>				
33. En qué medida tu trabajo requiere:	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
<b>REQUERIMIENTOS DE APRENDIZAJES</b>				
33(a) Aprender cosas o métodos nuevos				
<b>REQUERIMIENTOS DE ADAPTACIÓN</b>				
33 (b). Aprender cosas o métodos nuevos				
<b>REQUERIMIENTOS DE INICIATIVAS</b>				
33 (c). Tomar Iniciativas				
<b>REQUERIMIENTOS DE MEMORIZACIÓN</b>				
33 (d). Tener buena memoria				
<b>REQUERIMIENTOS DE CREATIVIDAD</b>				
33 (e). Ser Creativo				
<b>EXIGENCIAS EMOCIONALES</b>				
<b>REQUERIMIENTOS DE TRATO CON PERSONAS</b>				
33 (f). Tratar directamente con personas				
34. En tu trabajo ¿con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
34 (a). Tus superiores jerárquicos				

<b>34 (b). Tus subordinados</b>				
<b>34 (c). Tus compañeros de trabajo</b>				
<b>34 (d). Personas que no son parte de empresa</b>				
<b>35. Exposiciones a situaciones que te afectan</b>				
<b>36. Frecuencia de respuesta a problemas emocionales</b>				
<b>3. SUPERVISIÓN / PARTICIPACIÓN</b>				
<b>11. Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo</b>	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>11(a) Introducción de cambios en los equipos materiales</b>				
<b>11 (b) Introducción de cambios en la manera de trabajar</b>				
<b>11 (c) Lanzamiento de nuevos o mejores product</b>				
<b>11 (d) Reestructuración o reorganización de departamentos</b>				
<b>11 (e) Contratación o incorporación de nuevos empleadas</b>				
<b>11 (f) Elaboración de las normas de trabajo</b>				
<b>12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?</b>	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>12 (a) El método para realizar el trabajo</b>				
<b>12 (b) La planificación del trabajo</b>				
<b>12 (c) El ritmo de trabajo</b>				
<b>12 (d) La calidad del trabajo realizado</b>				

*Fuente: metodología FPSICO 3.1*



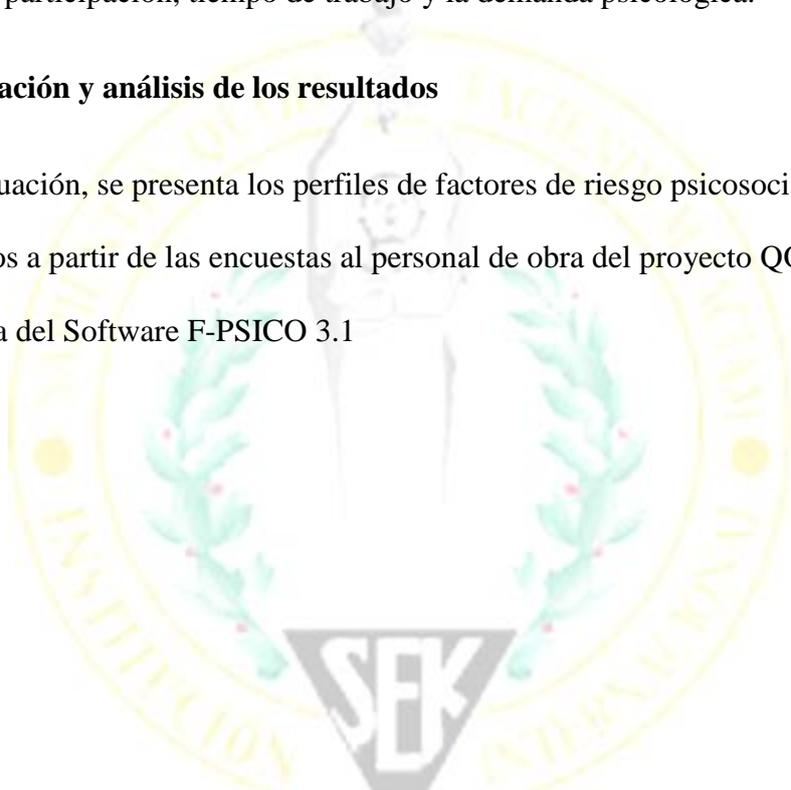
## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **3.1 Levantamiento de resultados**

Un total de 60 trabajadores del proyecto en construcción QORNER que actualmente se encuentran realizando sus actividades en la obra ubicada en la Av. De Los Shyris y la Av. Portugal, en la ciudad de Quito, con horarios diurnos y nocturnos, fueron sometidos a una evaluación de riesgo psicosocial con el fin de valorar la supervisión-participación, tiempo de trabajo y la demanda psicológica.

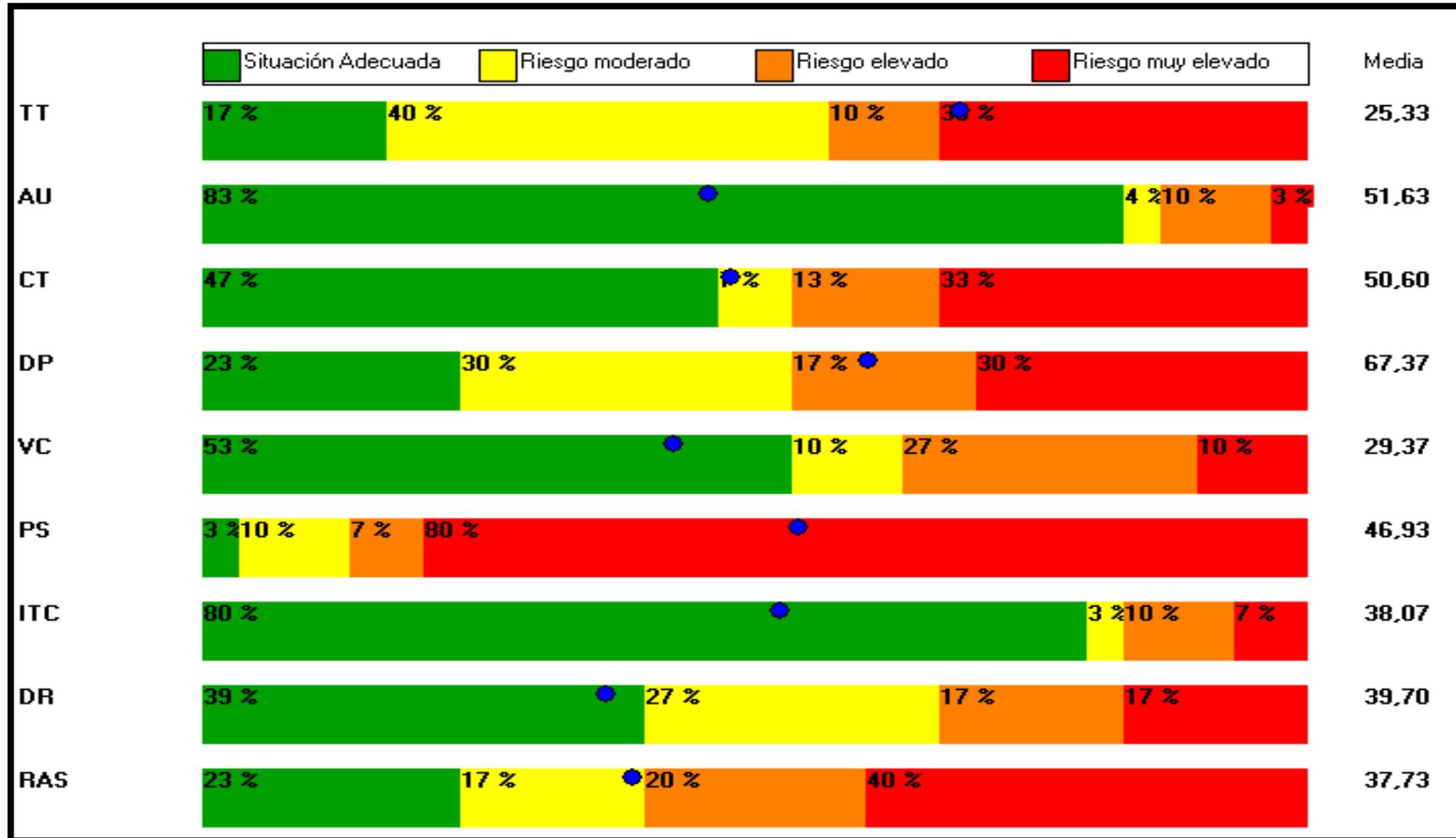
### **3.2 Presentación y análisis de los resultados**

A continuación, se presenta los perfiles de factores de riesgo psicosocial determinados a partir de las encuestas al personal de obra del proyecto QORNER, con la ayuda del Software F-PSICO 3.1



### 3.3 Perfil Valorativo

Gráfico 3: Perfil Valorativo



Fuente: El Autor

## PERFILES:

### 1. Tiempo de trabajo

Tabla 5: Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	25,33	5,43	23,50

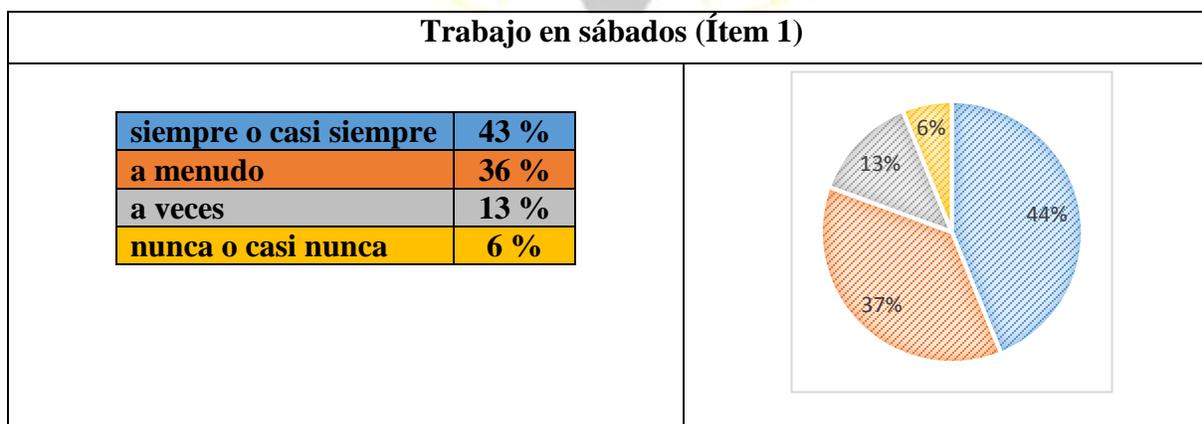
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	24	6	20

Fuente: El Autor

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Gráfico 4: Trabajo en Sábados

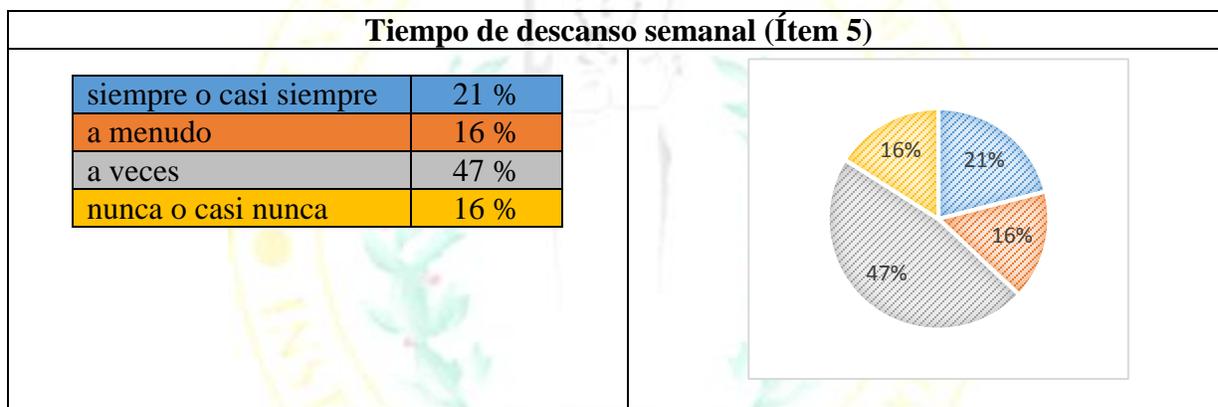


Fuente: El Autor

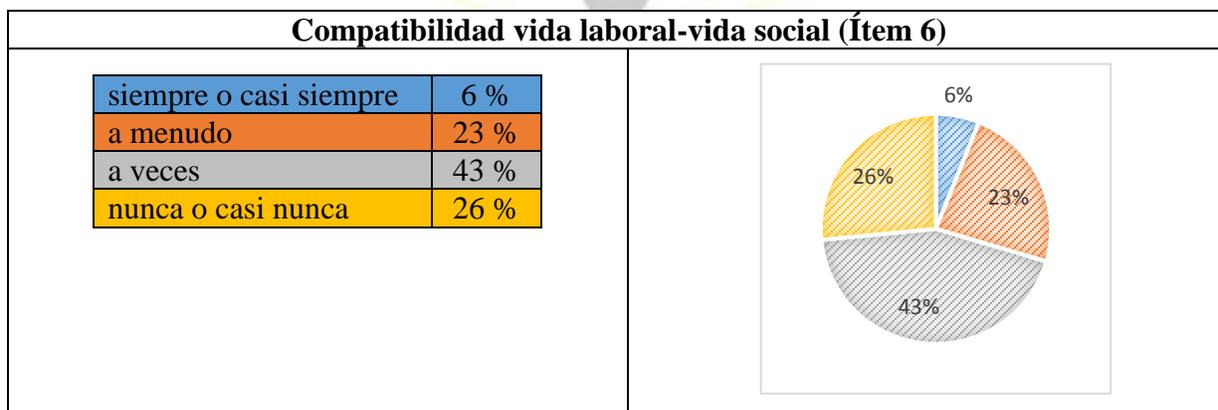
**Gráfico 5:** Trabajo en domingos y festivos



**Gráfico 6:** Tiempo de descanso semanal



**Gráfico 7:** Compatibilidad vida laboral-vida social



## 2. Autonomía

Tabla 6: Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	51,63	20,51	53,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
50	2	6	2

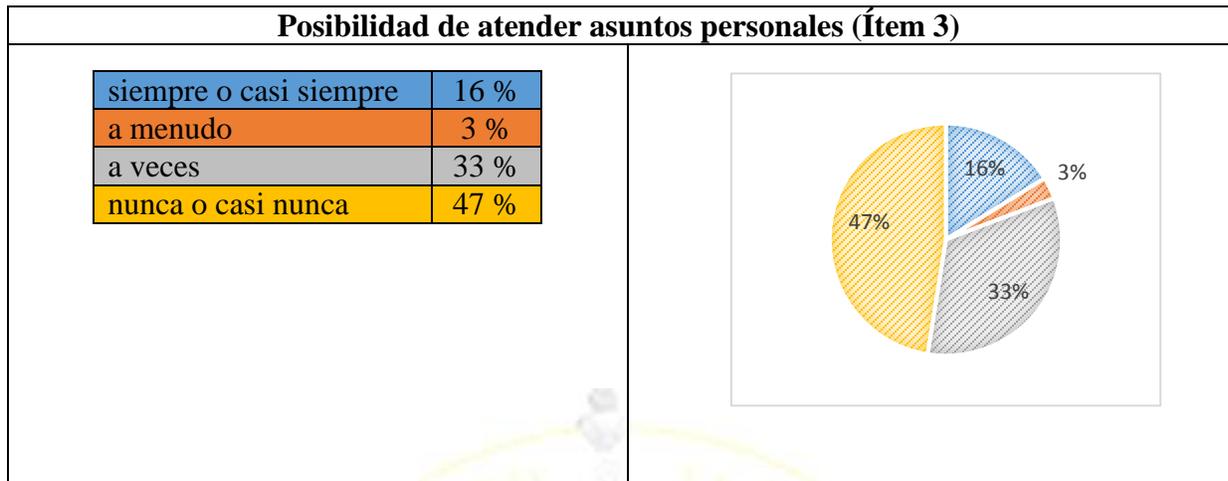
*Fuente: El Autor*

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

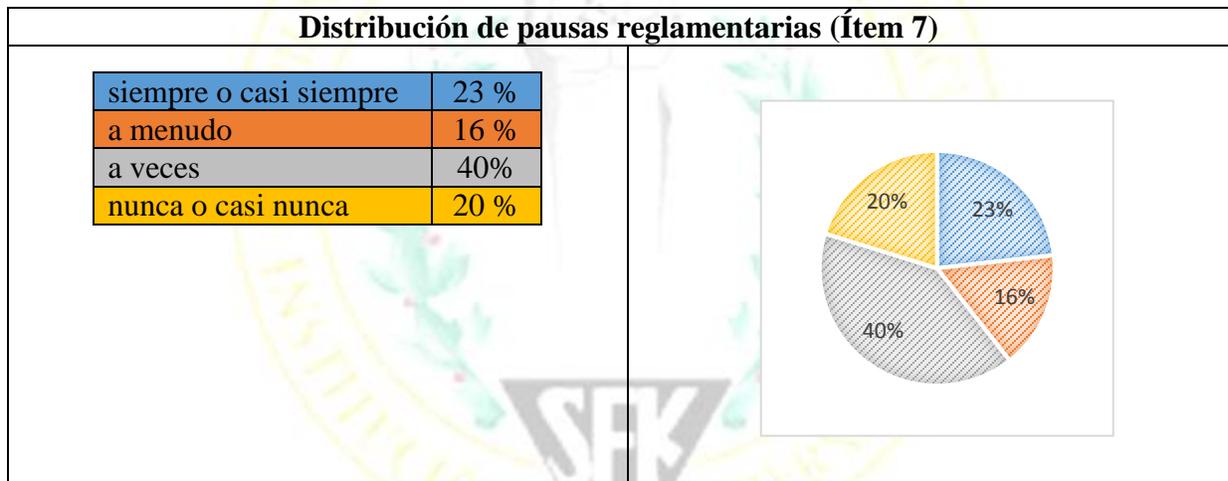
### **Autonomía temporal.**

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

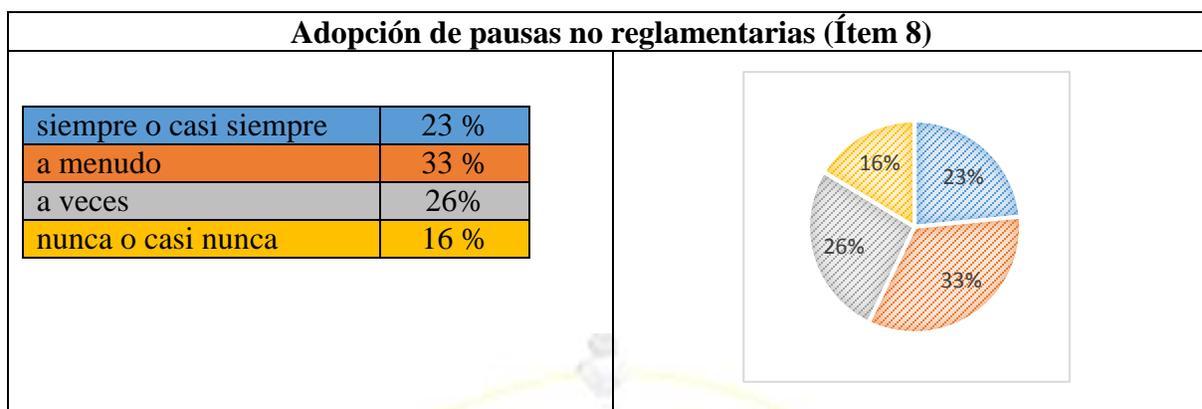
**Gráfico 8:** Posibilidad de atender asuntos personales



**Gráfico 9:** Distribución de pausas reglamentarias

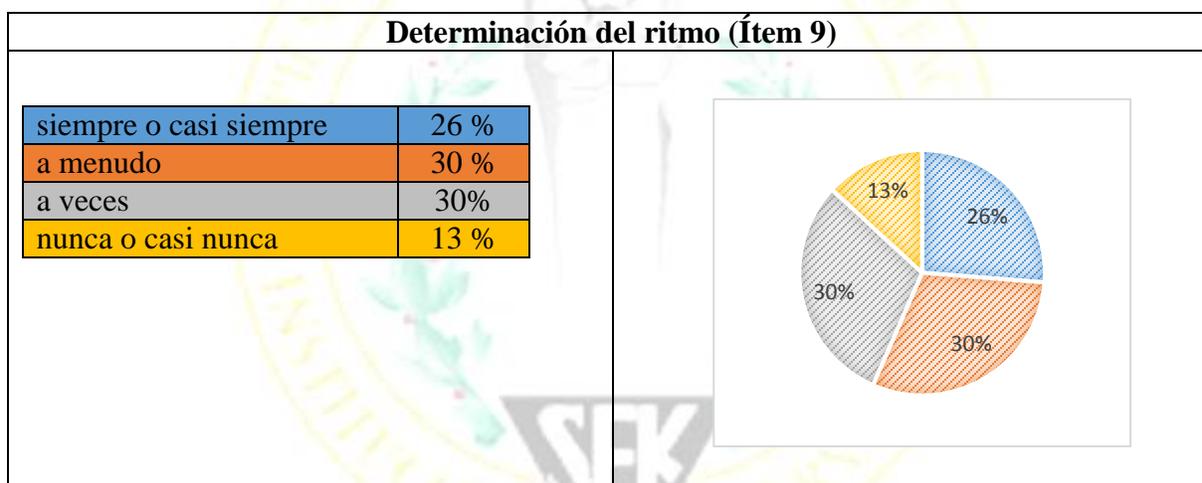


**Gráfico 10:** Adopción de pausas no reglamentarias



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 11:** Determinación del ritmo



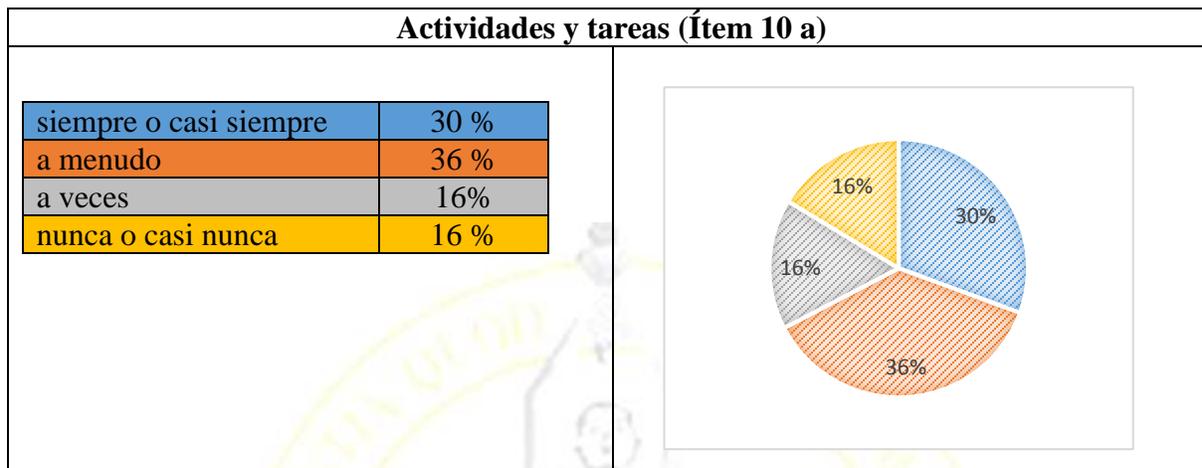
*Fuente: El Autor*

### **Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del

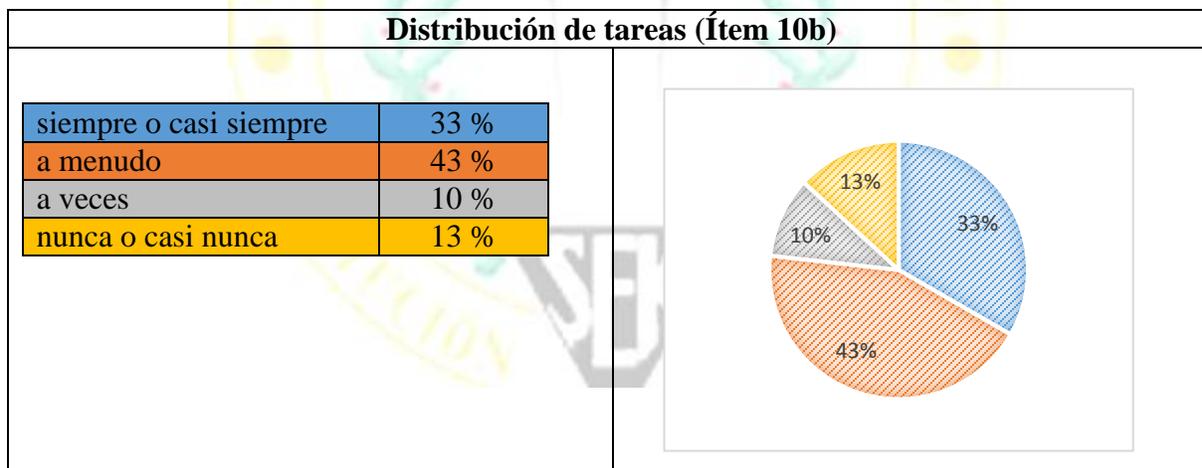
ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

**Gráfico 12:** Actividades y tareas



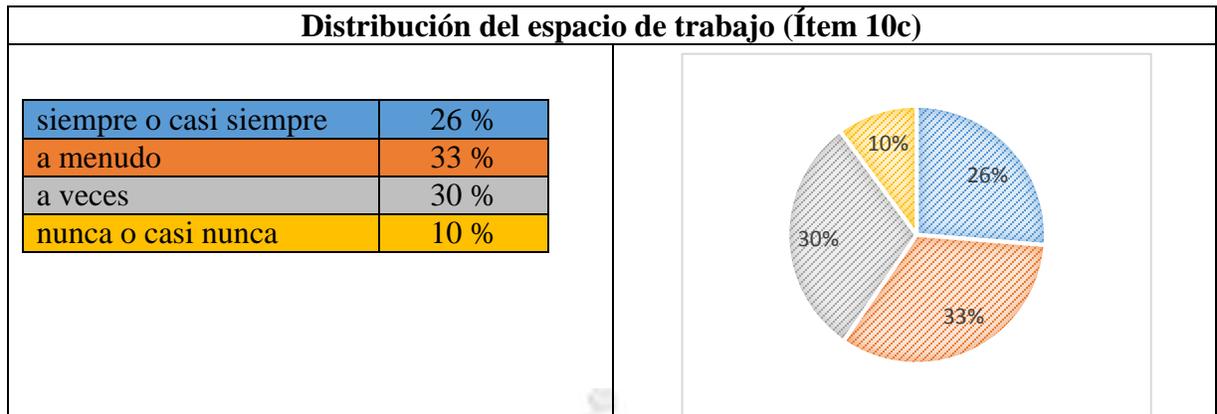
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 13:** Distribución de tareas



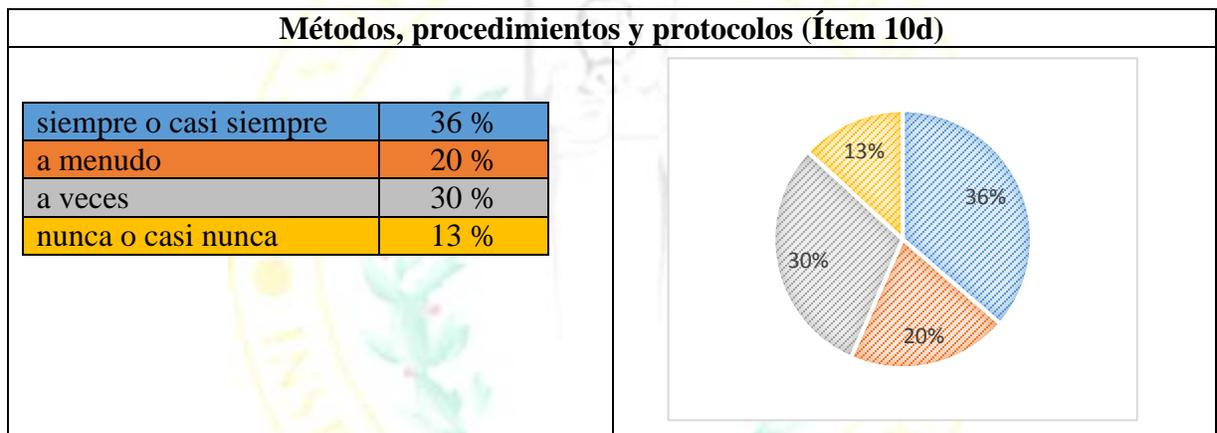
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 14:** Distribución del espacio de trabajo



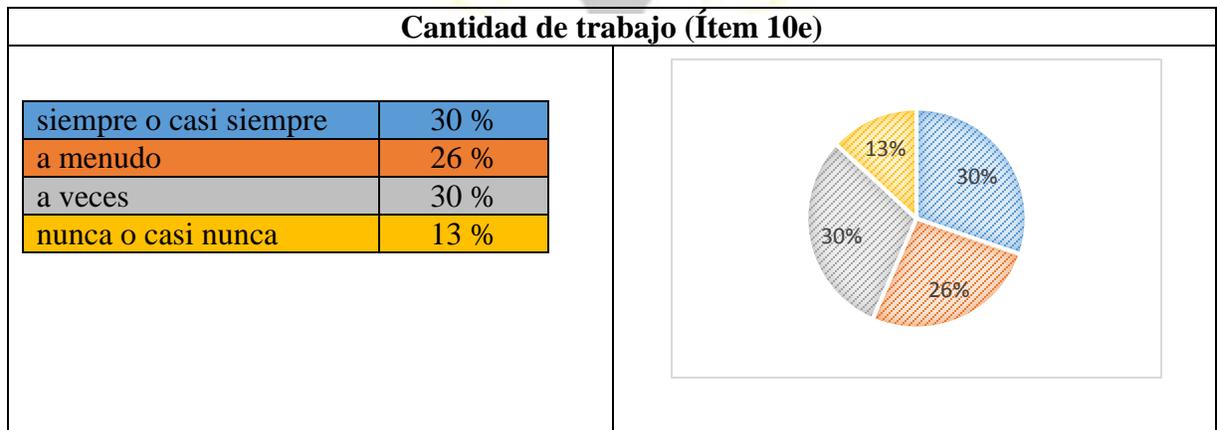
*Fuente:* El Autor

**Gráfico 15:** Métodos, procedimientos y protocolos



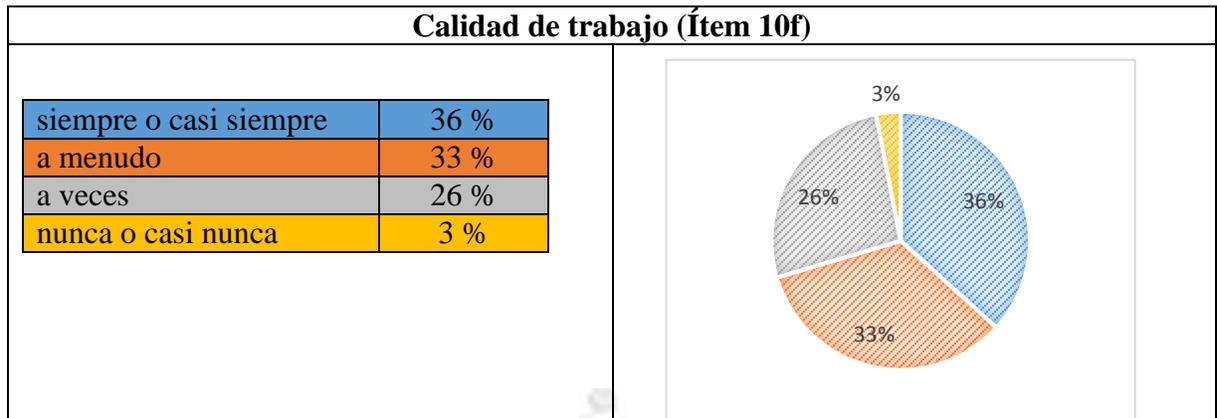
*Fuente:* El Autor

**Gráfico 16:** Cantidad de trabajo (Ítem 10e)



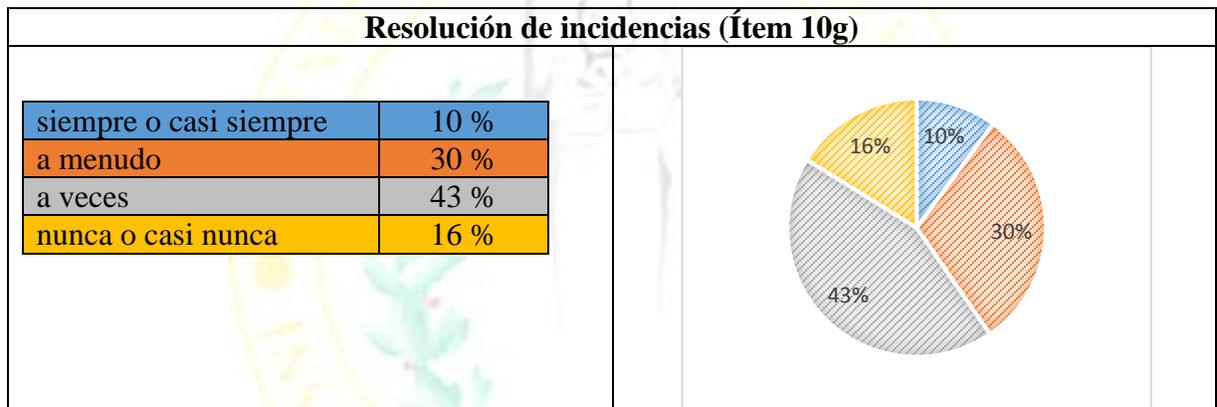
*Fuente:* El Autor

**Gráfico 17:** Cantidad de trabajo (Ítem 10f)



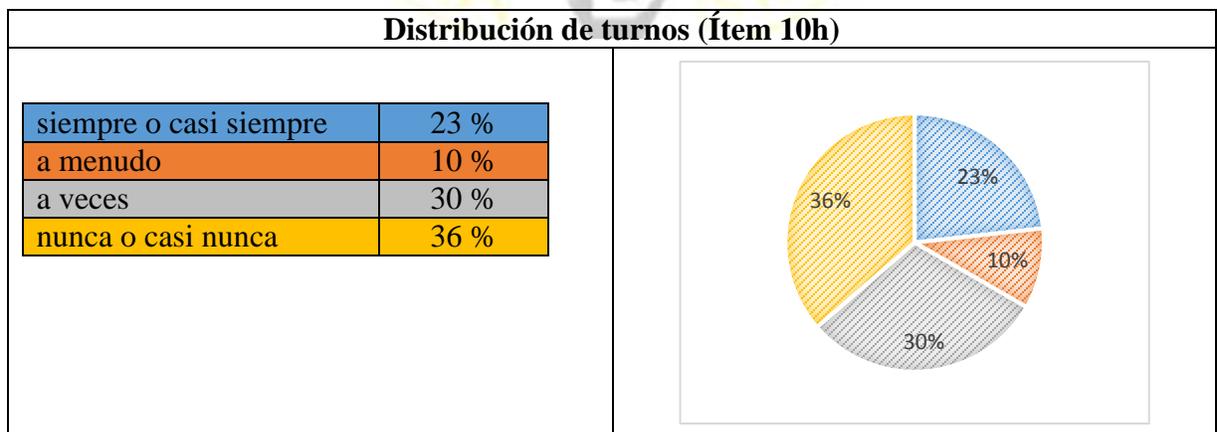
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 18:** Resolución de incidencias



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 19:** Distribución de turnos



*Fuente: El Autor*

### 3. Carga de trabajo

Tabla 7: Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	50,60	17,06	51,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
28	4	8	20

*Fuente: El Autor*

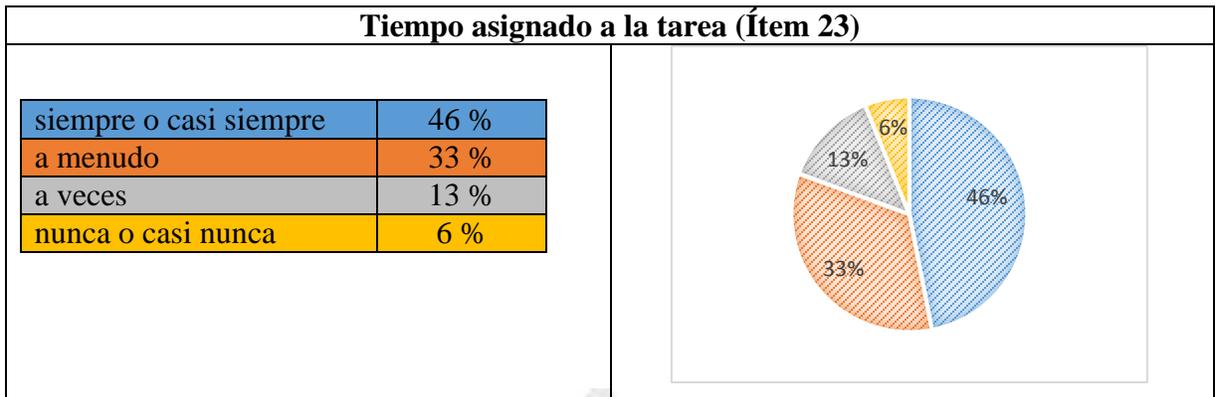
Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

#### **Presiones de tiempos.**

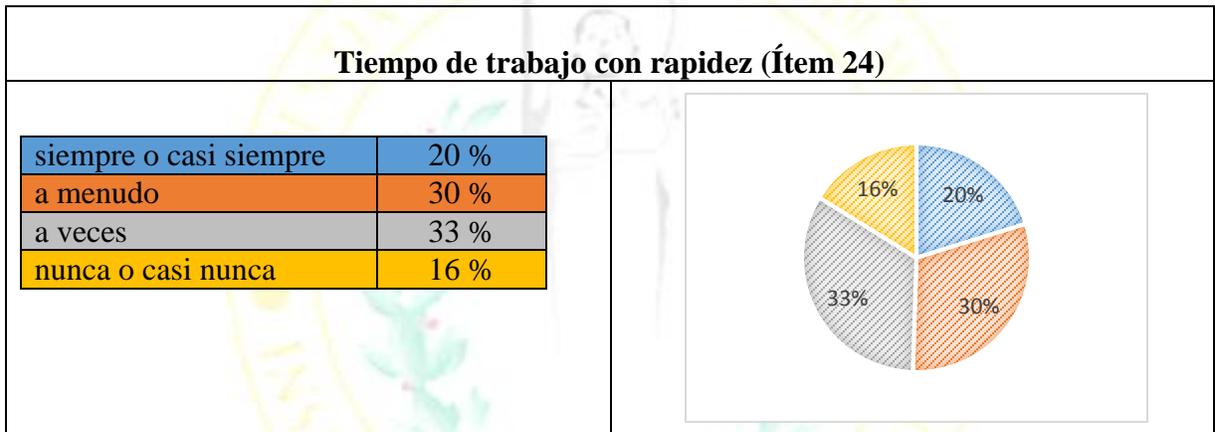
La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

**Gráfico 20:** Tiempo asignado a la tarea



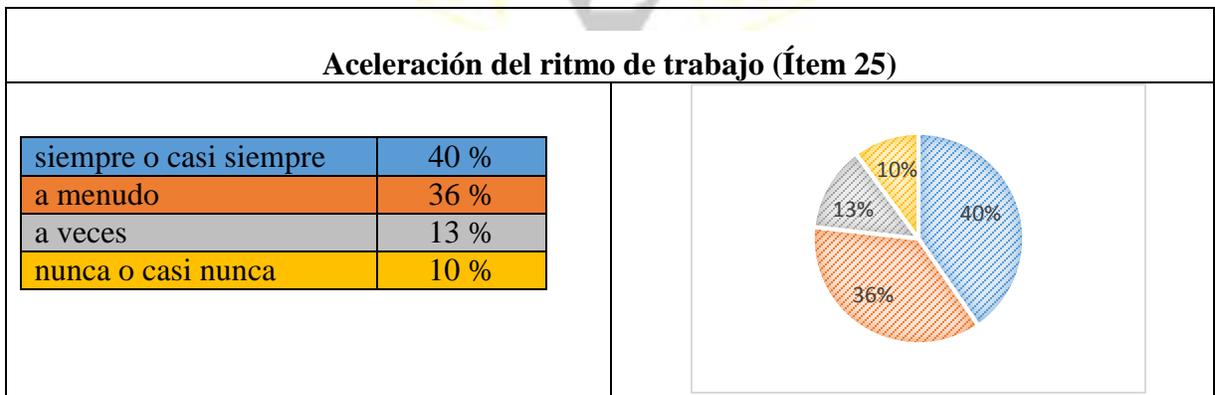
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 21:** Tiempo de trabajo con rapidez



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 22:** Aceleración del ritmo de trabajo

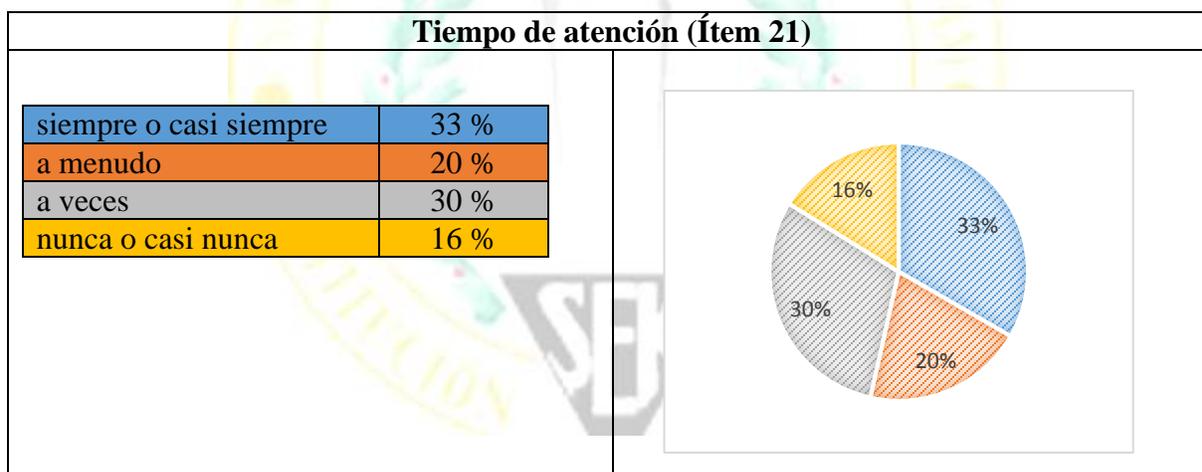


*Fuente: El Autor*

#### 4. Esfuerzo de atención.

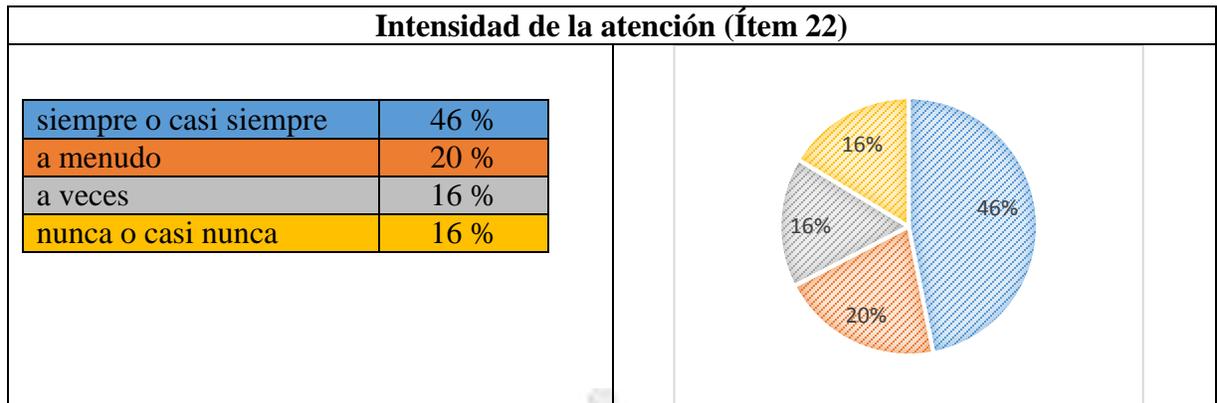
Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

**Gráfico 23:** Tiempo de atención



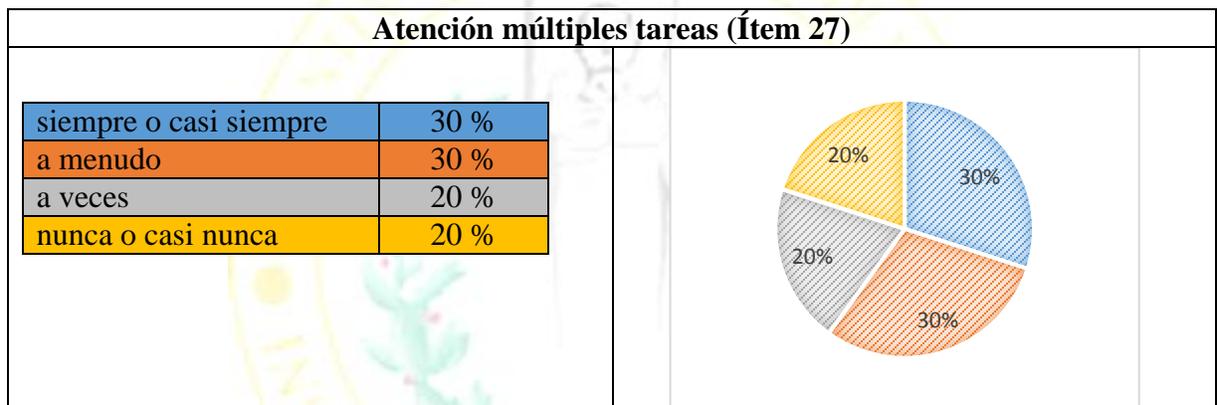
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 24:** Intensidad de la atención



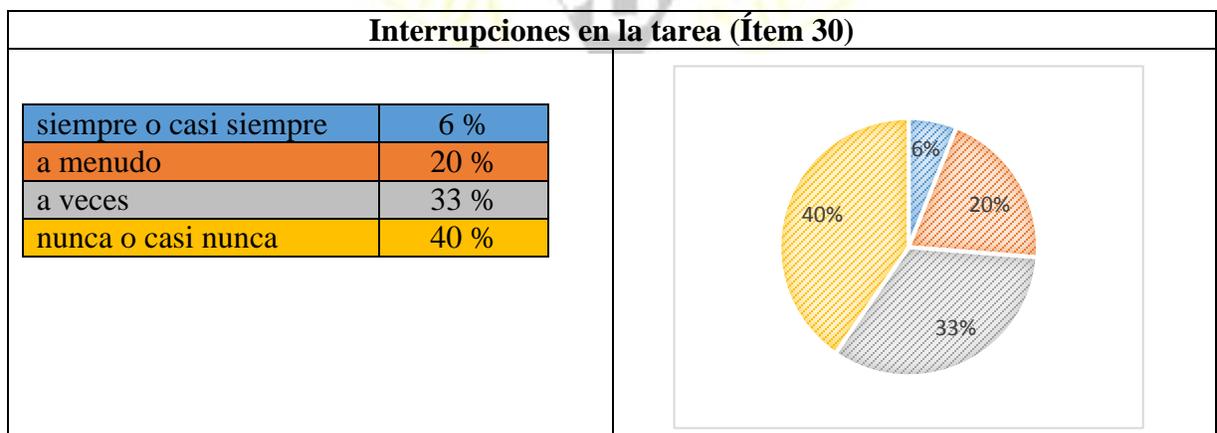
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 25:** Atención múltiples tareas



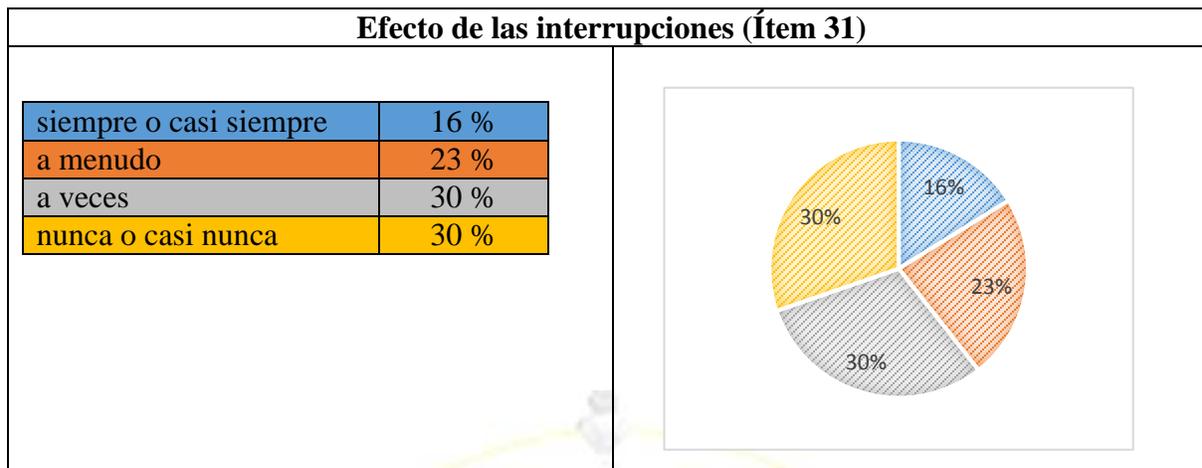
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 26:** Interrupciones en la tarea



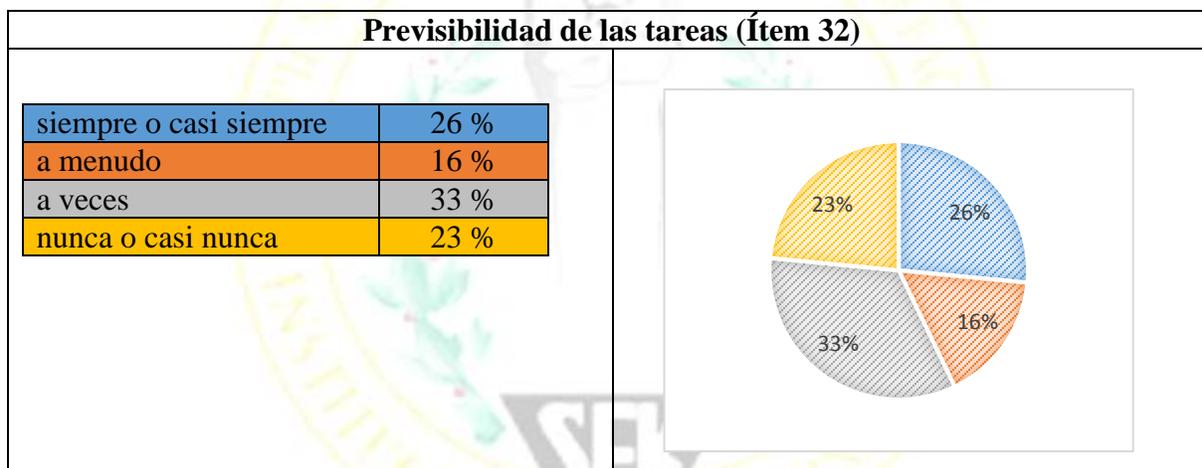
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 27:** Efecto de las interrupciones



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 28:** Previsibilidad de las tareas

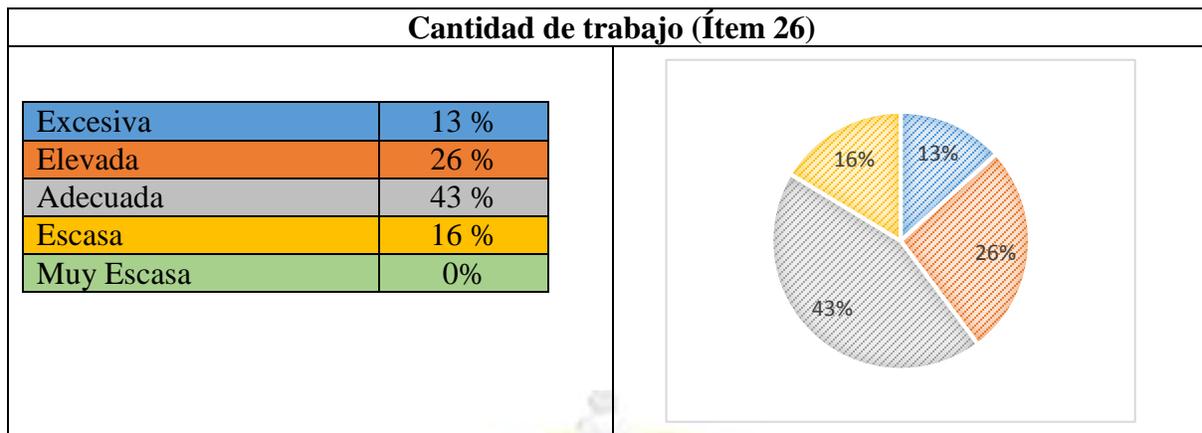


*Fuente: El Autor*

### **Cantidad y dificultad de la tarea.**

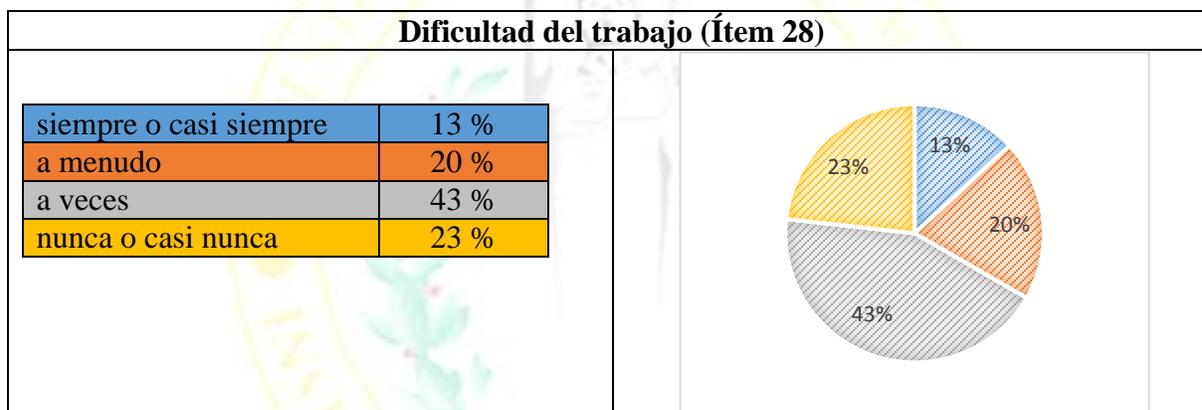
La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

**Gráfico 29:** Cantidad de trabajo



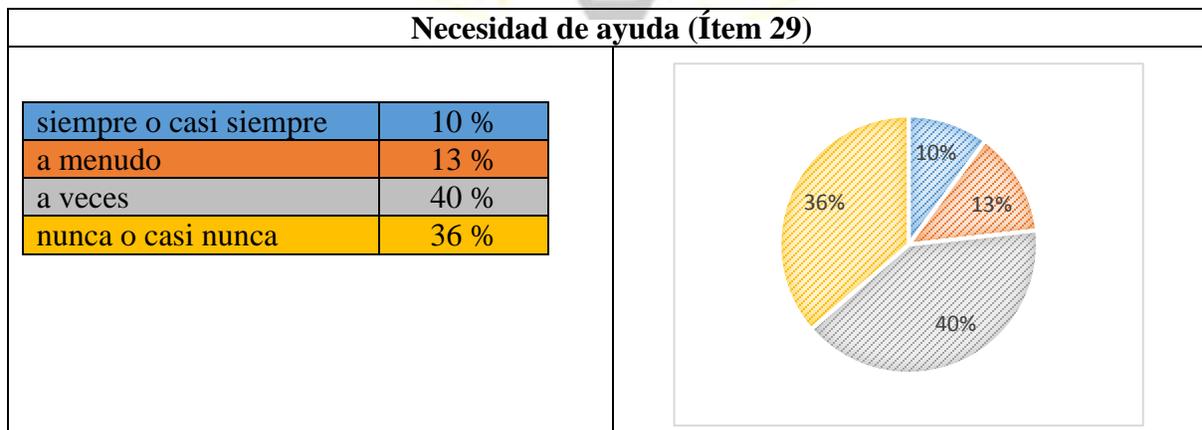
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 30:** Dificultad del trabajo



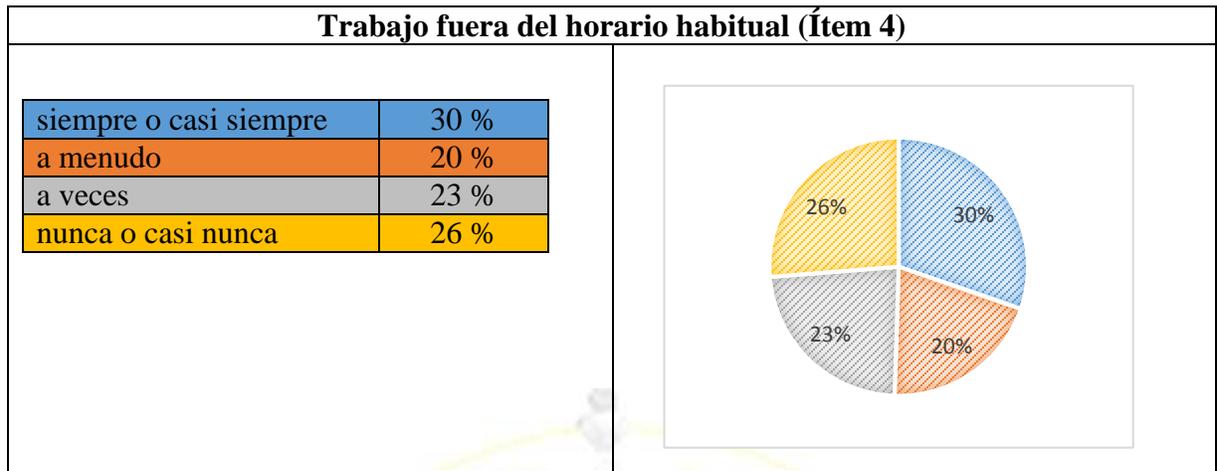
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 31:** Necesidad de ayuda



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 32:** Trabajo fuera del horario habitual



*Fuente: El Autor*

## 5. Demandas psicológicas

**Tabla 8:** Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	67,37	15,15	65,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	18	10	18

*Fuente: El Autor*

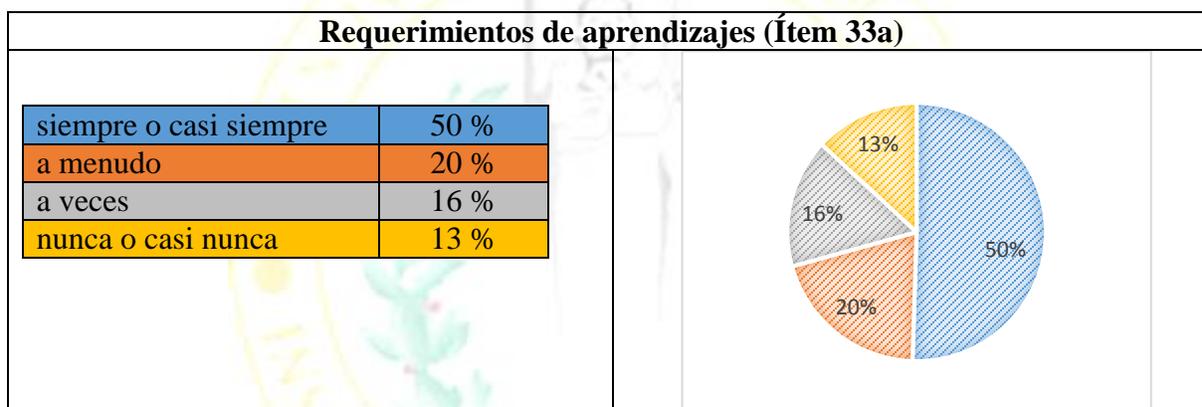
Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas

(procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

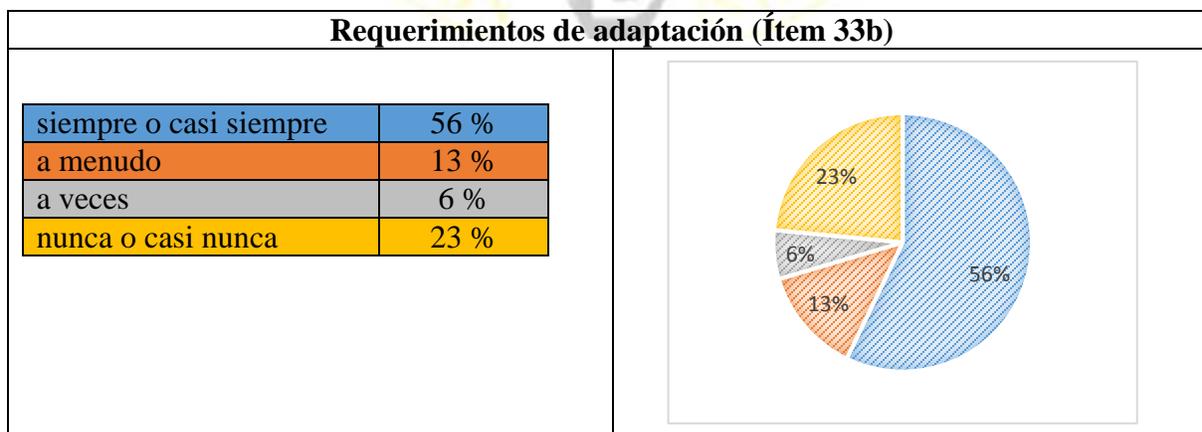
La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

**Gráfico 33:** Requerimientos de aprendizaje



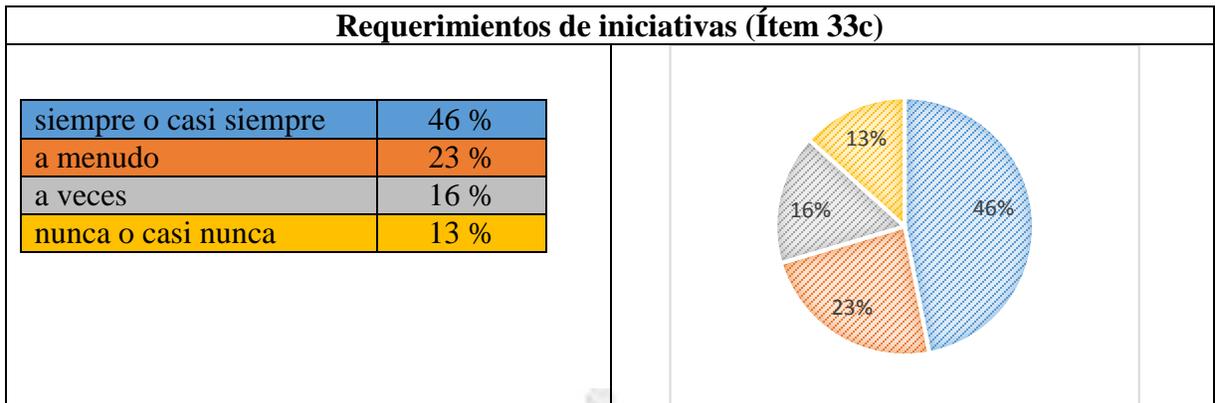
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 34:** Requerimientos de adaptación



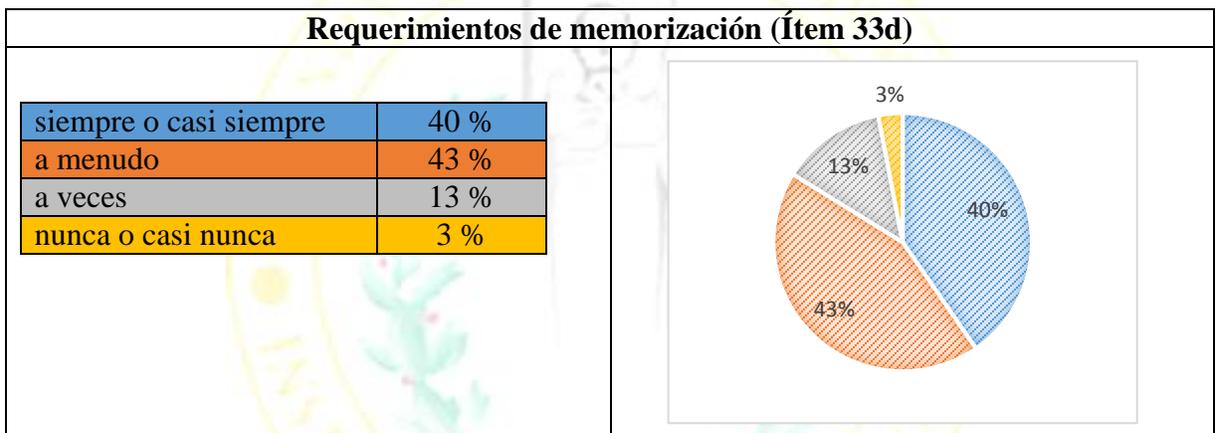
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 35:** Requerimientos de iniciativas



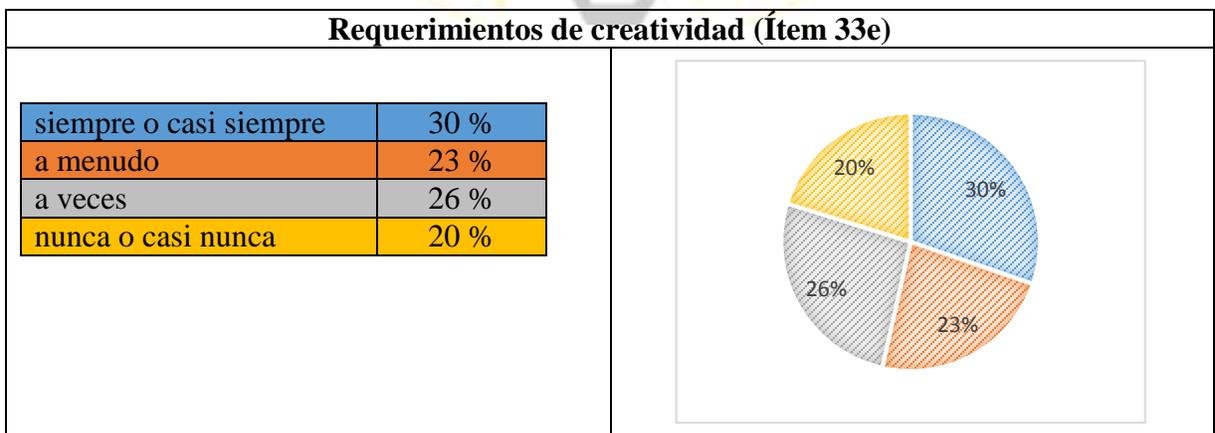
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 36:** Requerimientos de memorización



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 37:** Requerimientos de creatividad (Ítem 33e)



*Fuente: El Autor*

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

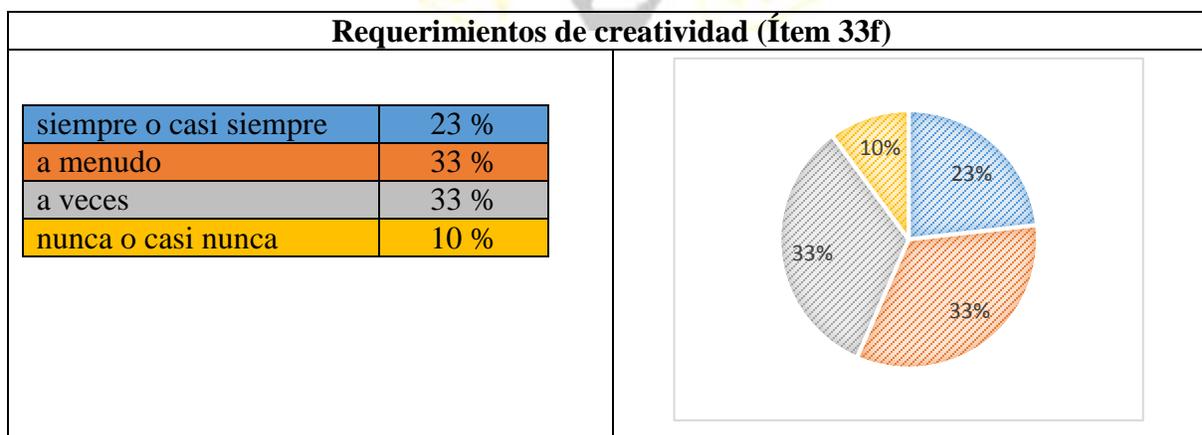
El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

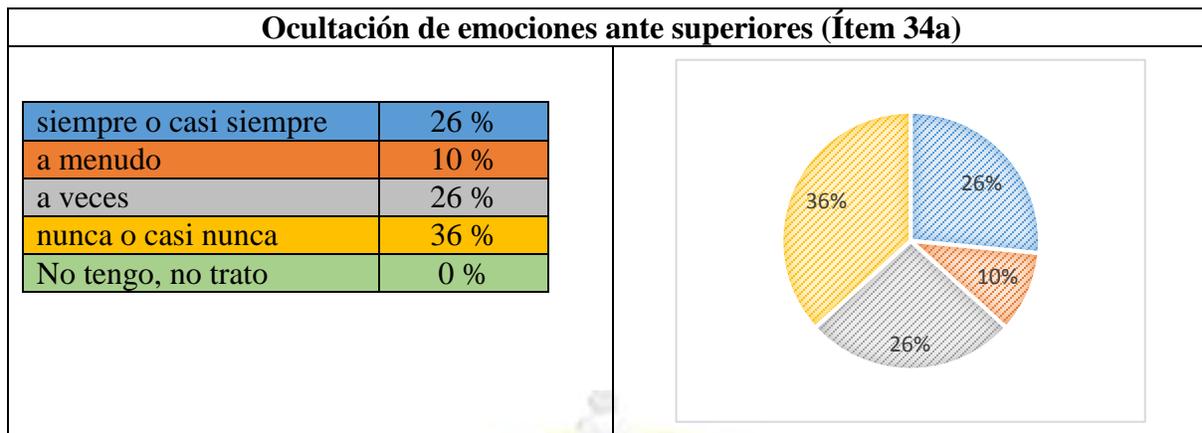
La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

**Gráfico 38:** Requerimientos de creatividad (Ítem 33f)



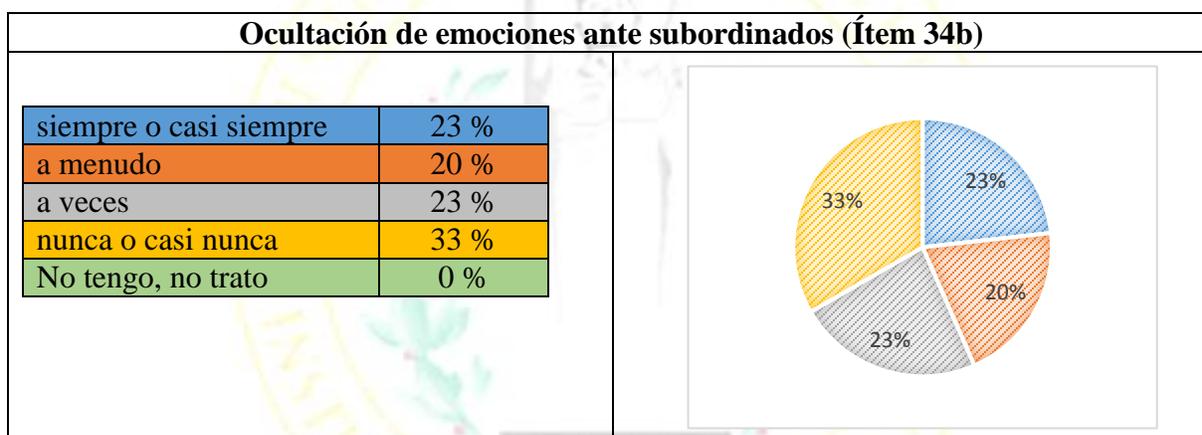
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 39:** Ocultación de emociones ante superiores



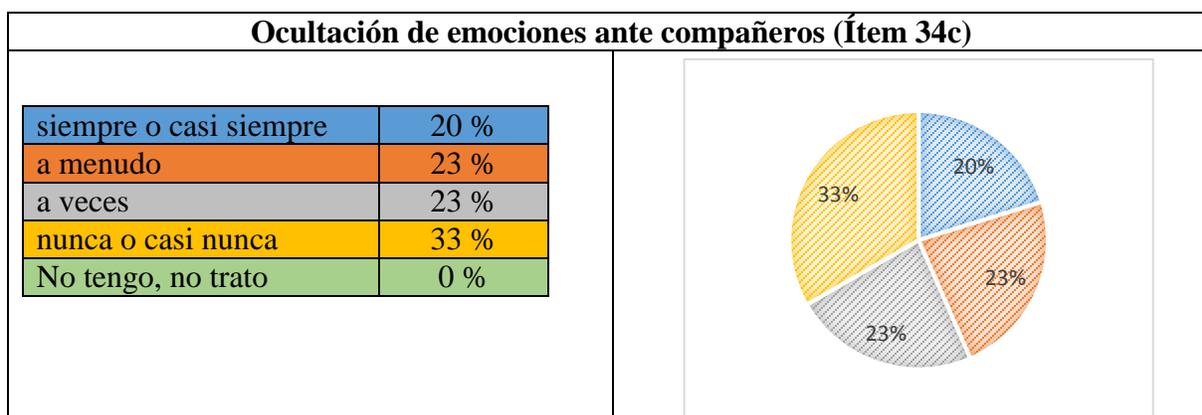
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 40:** Ocultación de emociones ante subordinados



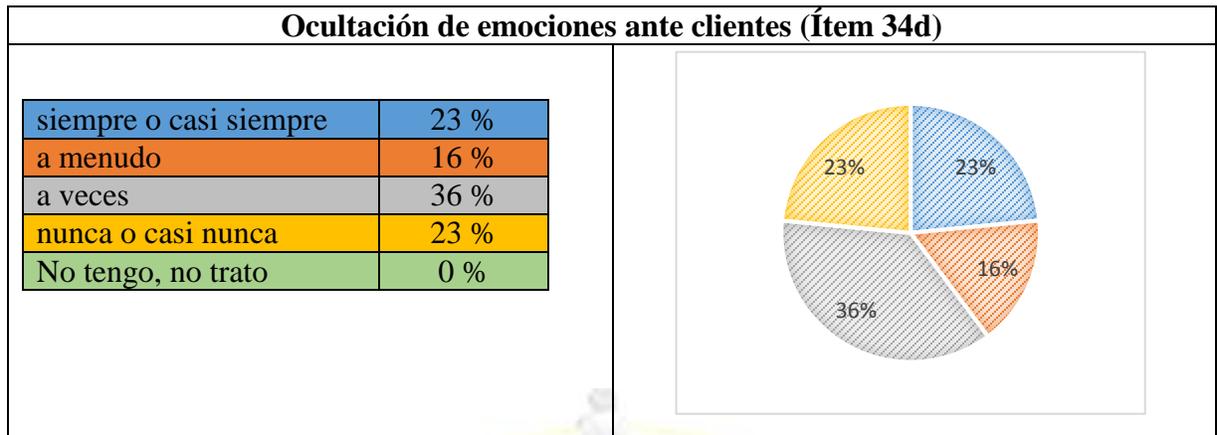
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 41:** Ocultación de emociones ante compañeros



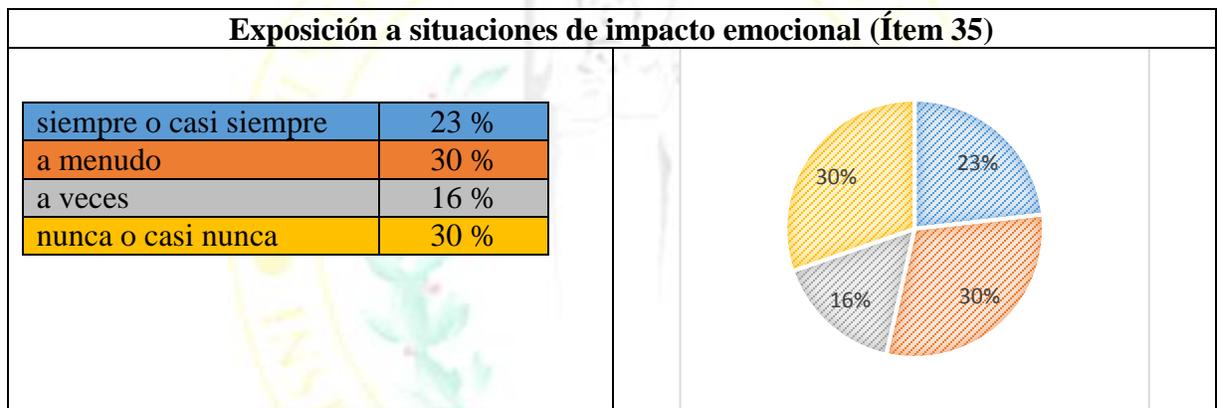
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 42:** Ocultación de emociones ante clientes



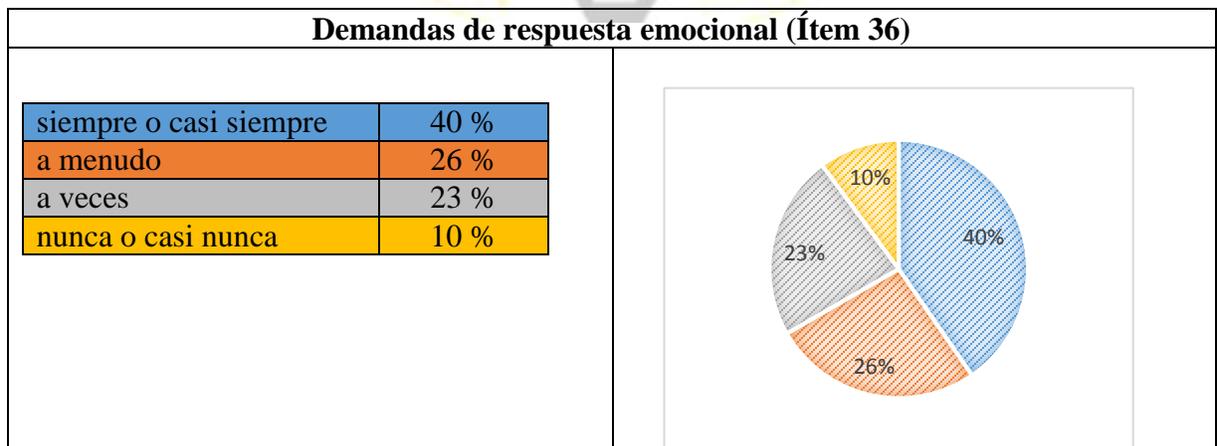
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 43:** Exposición a situaciones de impacto emocional



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 44:** Demandas de respuesta emocional



*Fuente: El Autor*

## 6. Variedad / Contenido del trabajo

**Tabla 9:** Variedad / Contenido de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	29,37	12,66	30,50
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	6	16	6

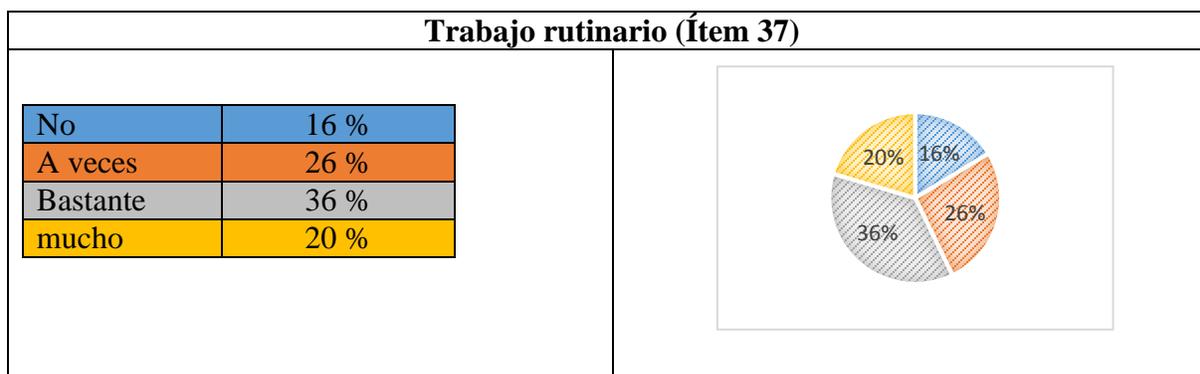
*Fuente: El Autor*

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

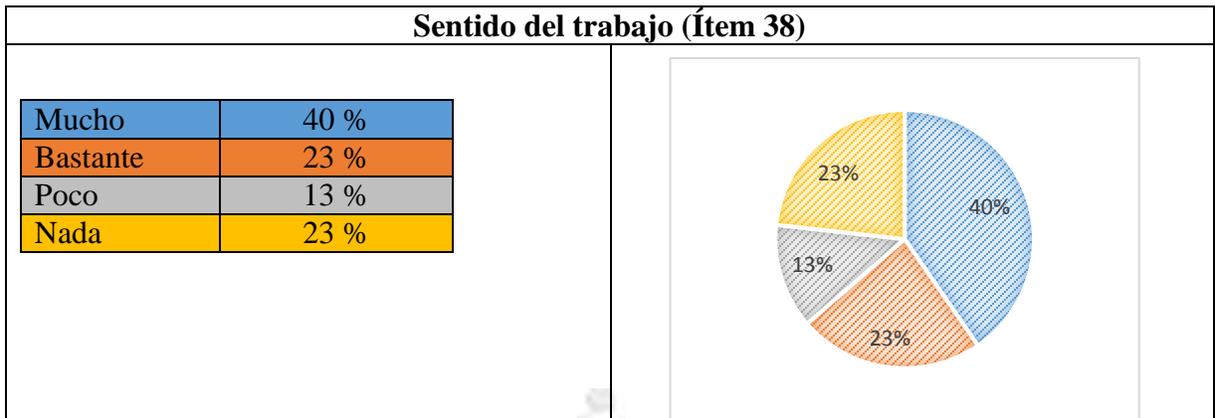
Los ítems que comprenden este factor son:

**Gráfico 45:** Trabajo rutinario



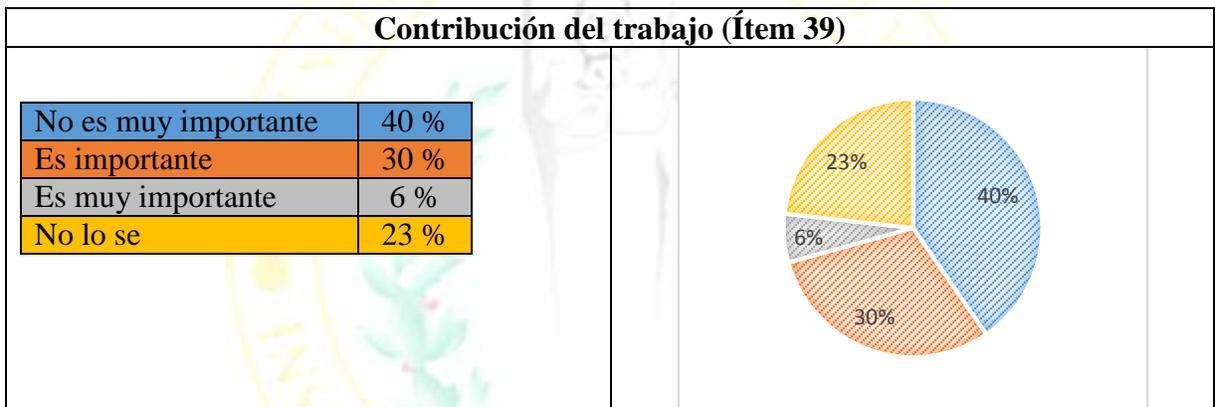
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 46:** Sentido del trabajo



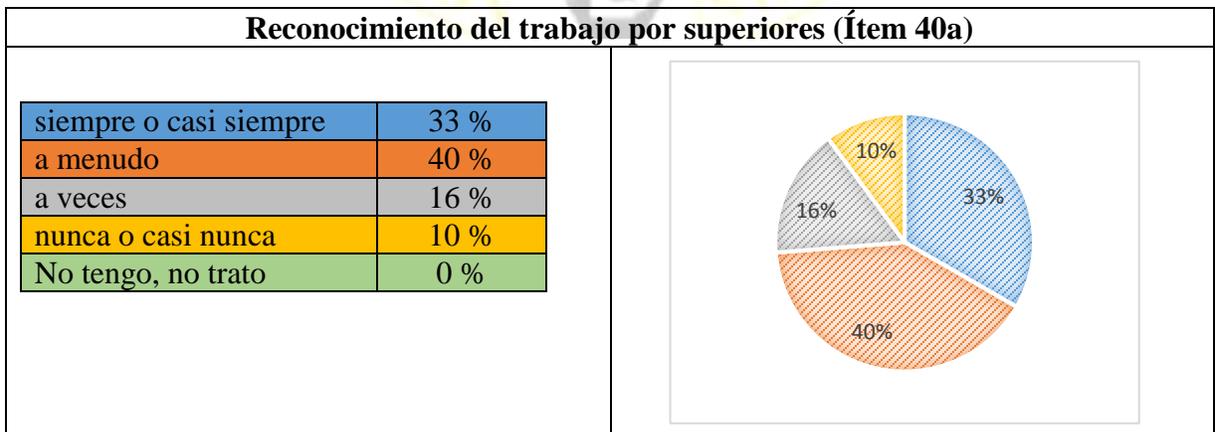
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 47:** Contribución del trabajo



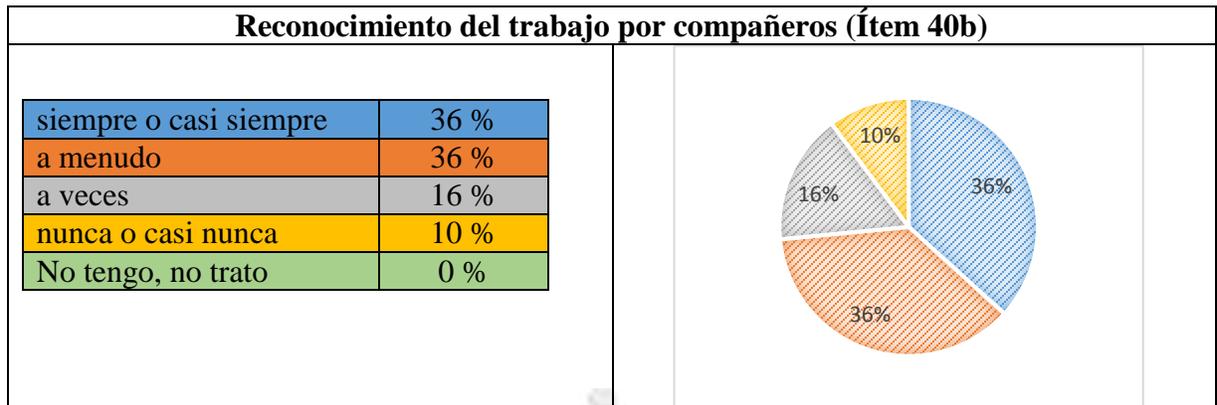
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 48:** Reconocimiento del trabajo por superiores



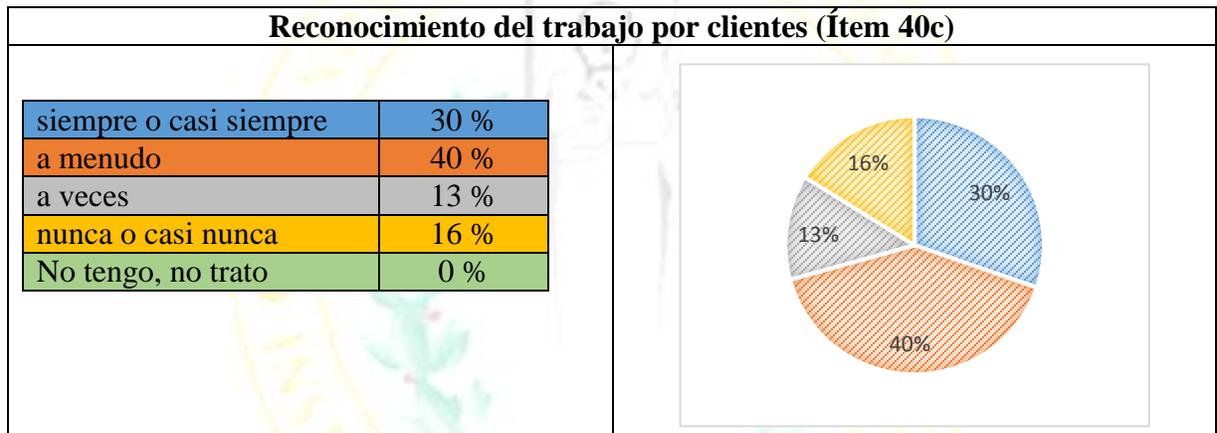
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 49:** Reconocimiento del trabajo por compañeros



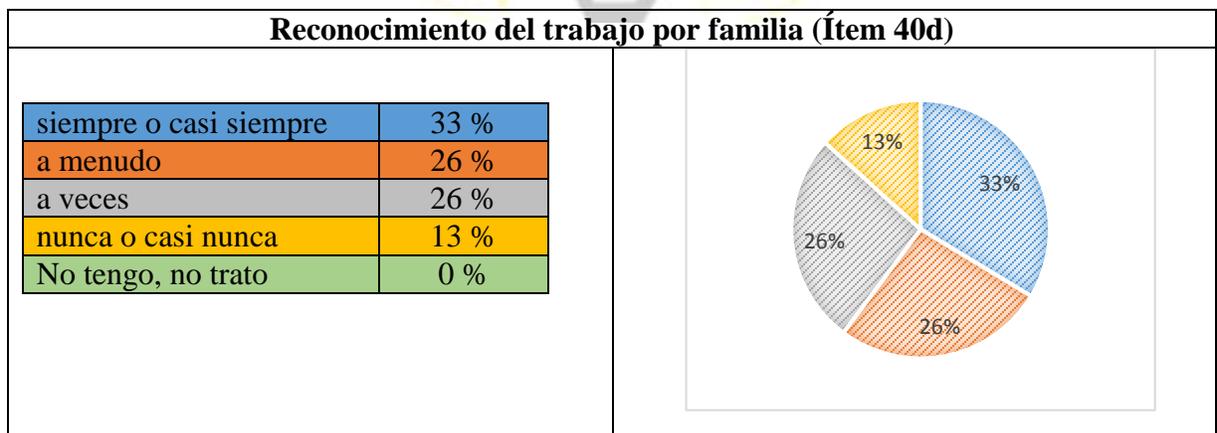
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 50:** Reconocimiento del trabajo por clientes



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 51:** Reconocimiento del trabajo por familia



*Fuente: El Autor*

## 7. Participación / Supervisión

Tabla 10: Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	46,93	12,49	46,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	6	4	48

*Fuente: El Autor*

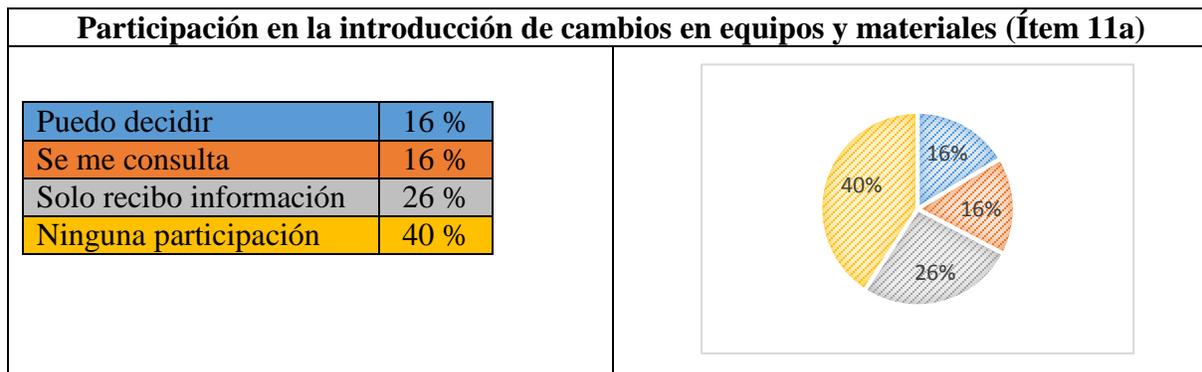
Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

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

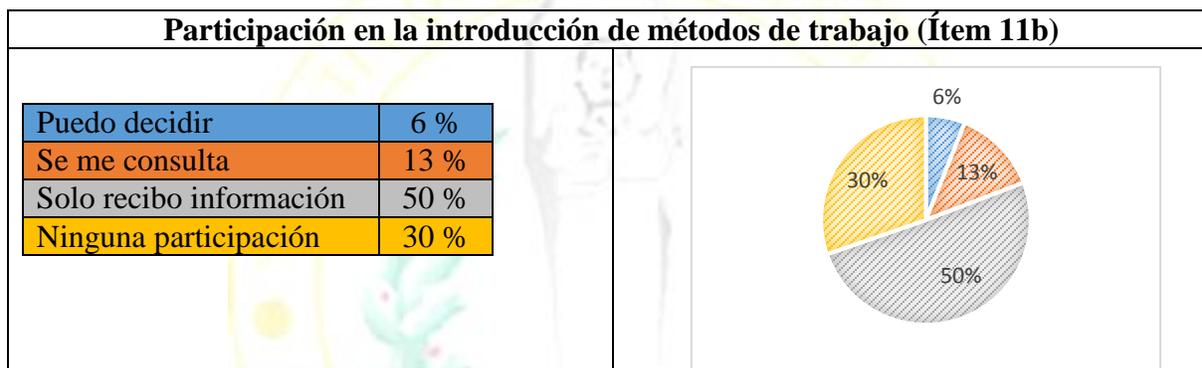
Los ítems que comprendes este factor son:

**Gráfico 52:** Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales



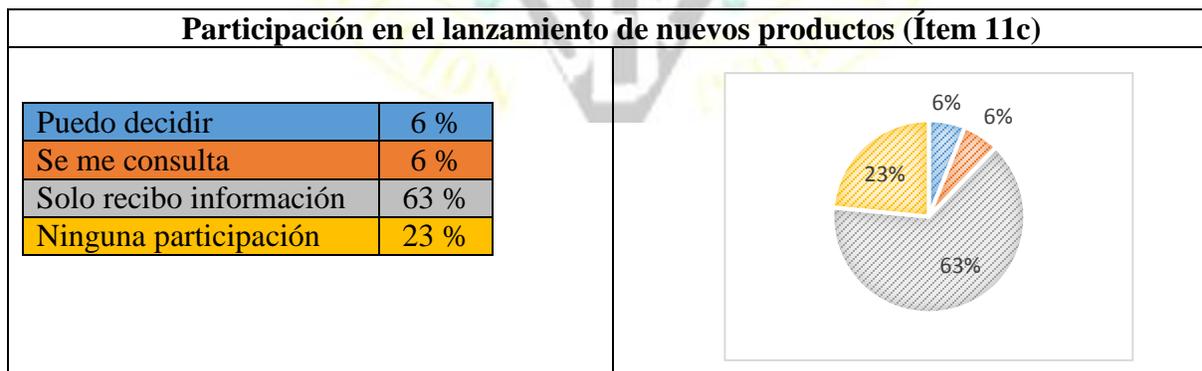
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 53:** Participación en la introducción de métodos de trabajo



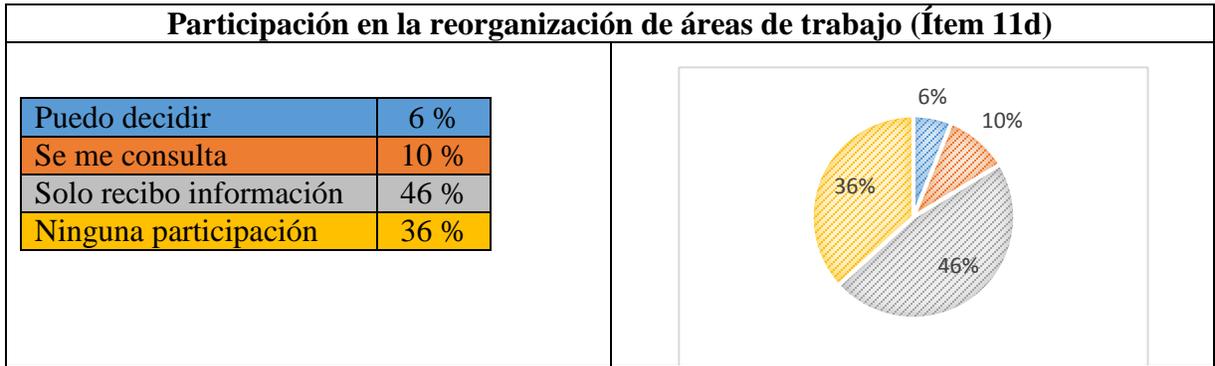
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 54:** Participación en el lanzamiento de nuevos productos



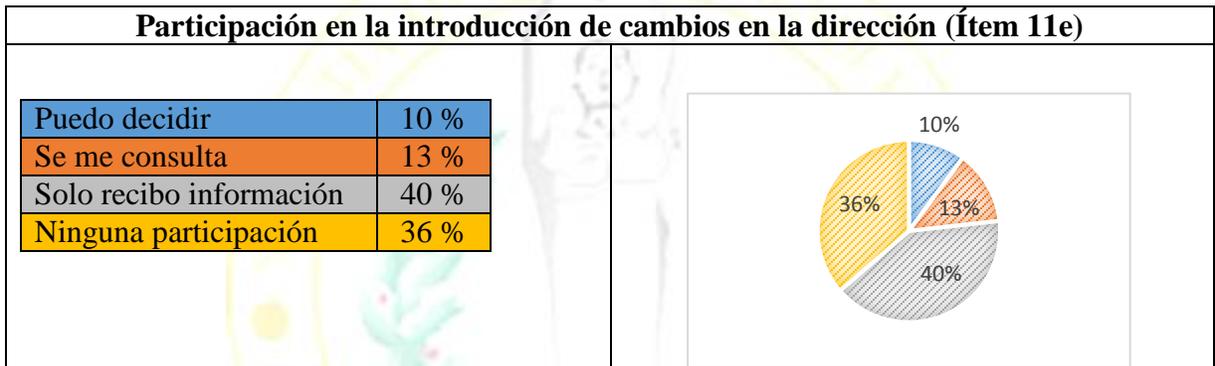
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 55:** Participación en la reorganización de áreas de trabajo



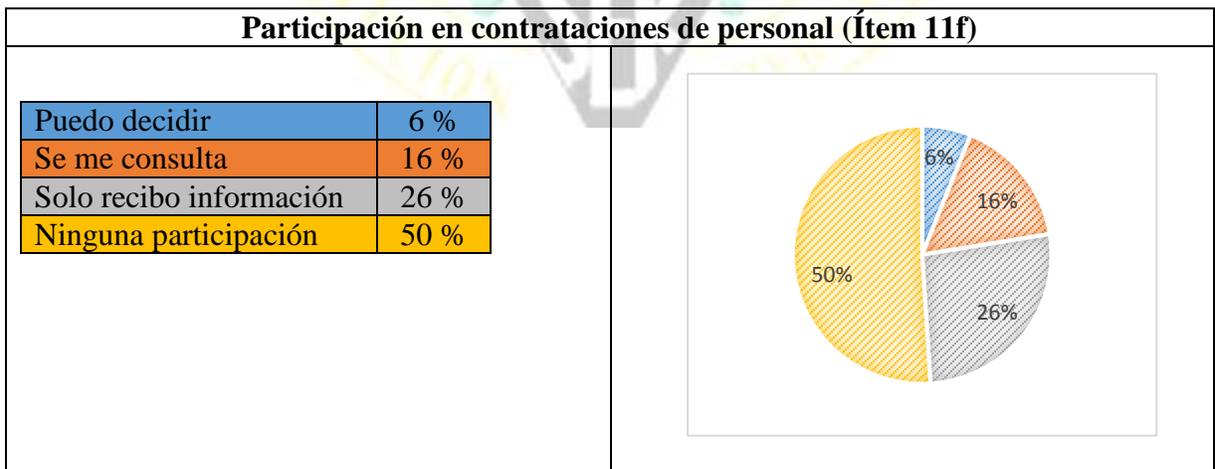
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 56:** Participación en la introducción de cambios en la dirección



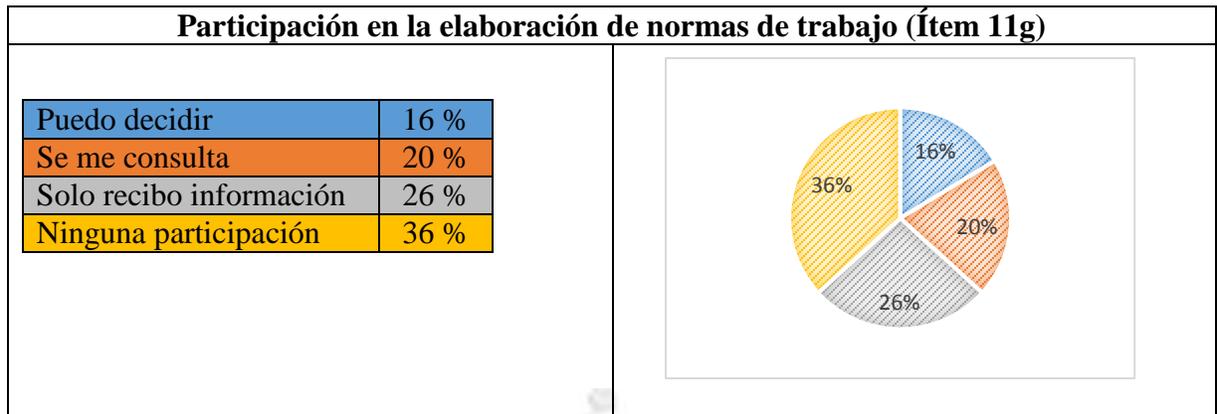
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 57:** Participación en contrataciones de personal



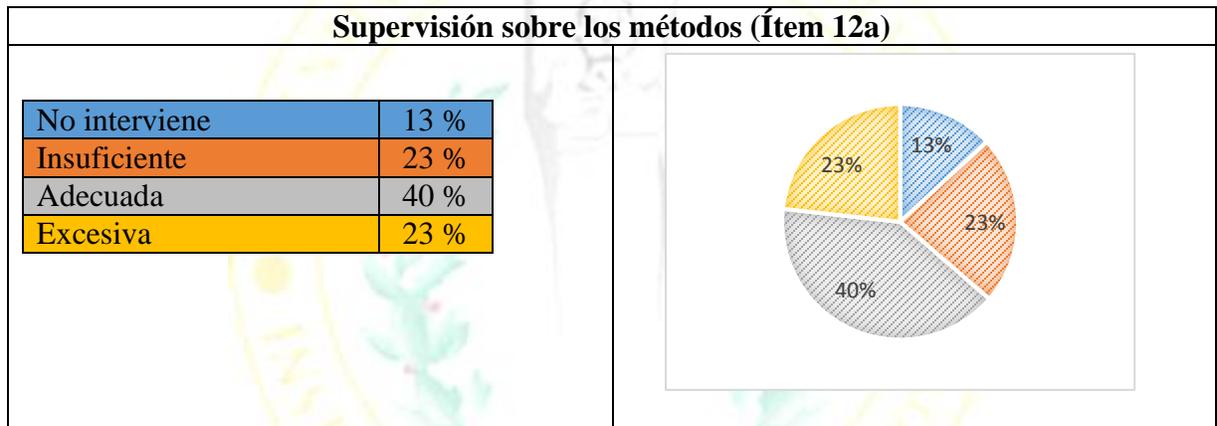
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 58:** Participación en la elaboración de normas de trabajo



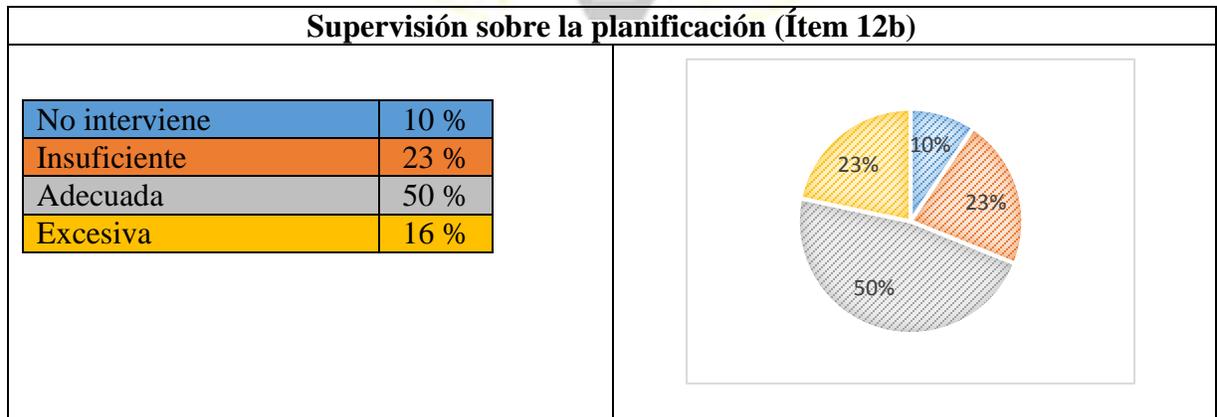
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 59:** Supervisión sobre los métodos



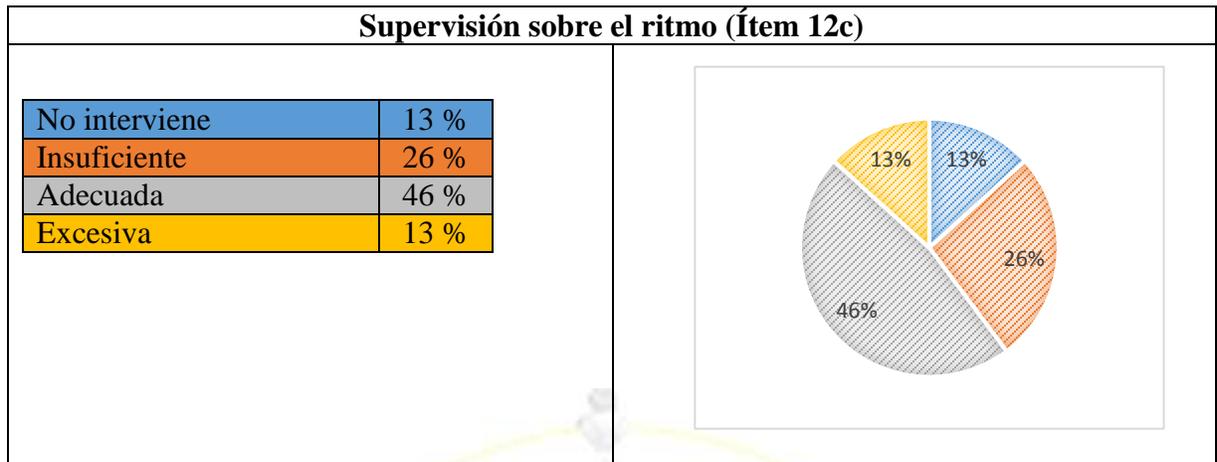
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 60:** Supervisión sobre la planificación



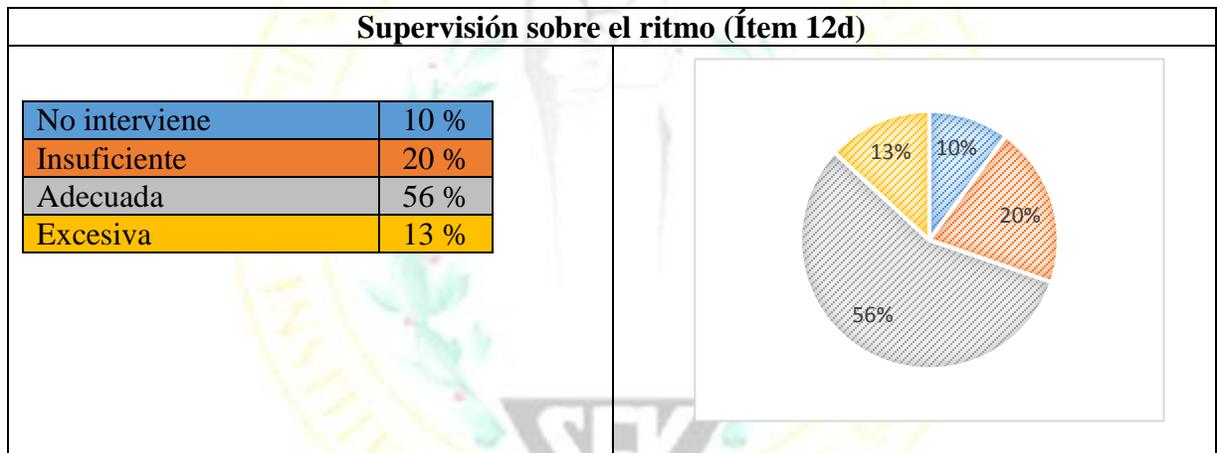
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 61:** Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12c)



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 62:** Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12d)



*Fuente: El Autor*

## 8. Interés por el trabajador / Compensación

**Tabla 11:** Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	38,07	15,71	36,00

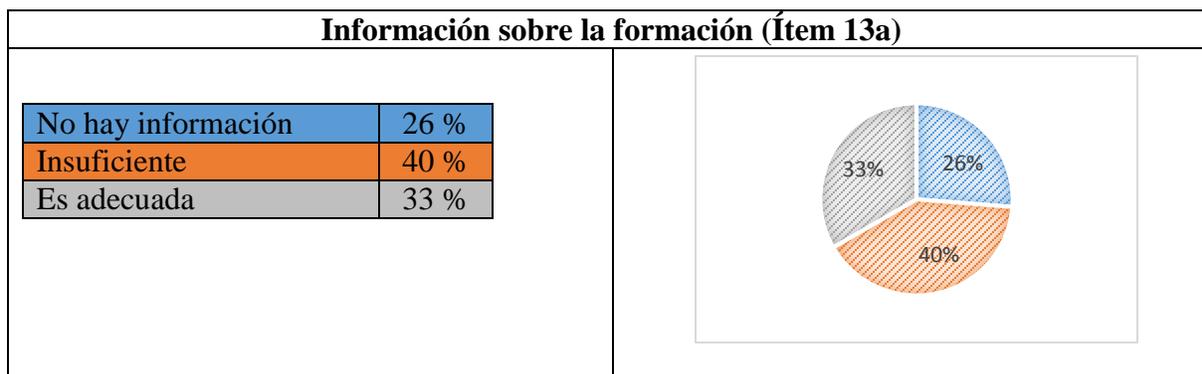
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
48	2	6	4

*Fuente: El Autor*

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

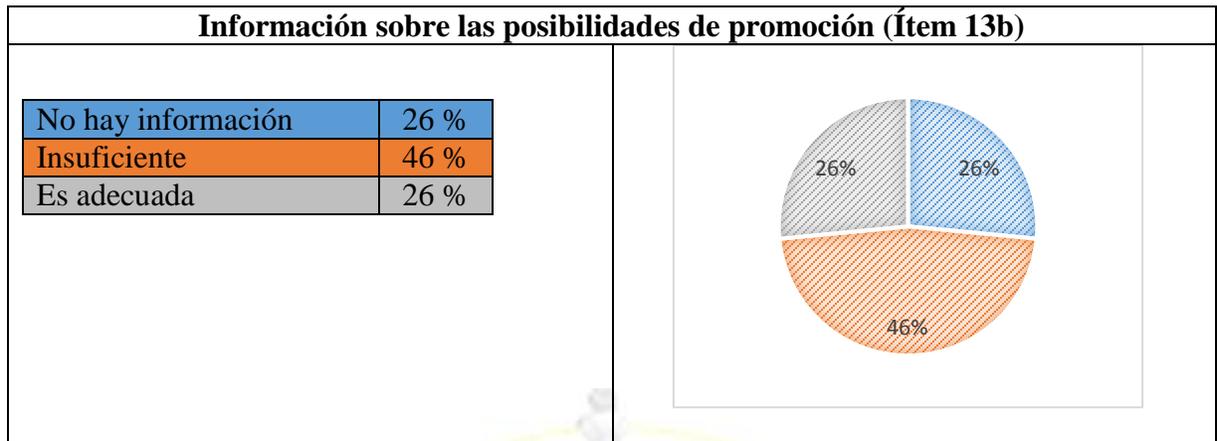
Los ítems que comprenden este factor son:

**Gráfico 63:** Información sobre la formación



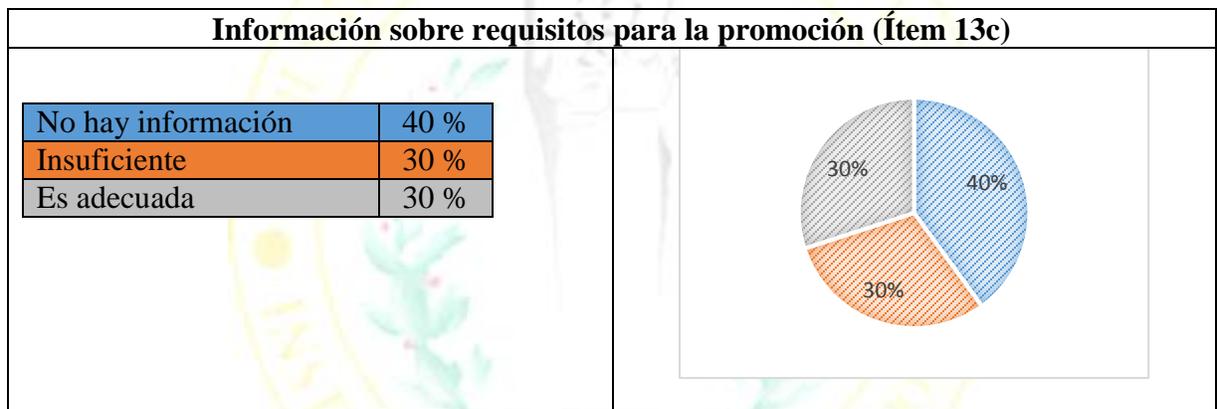
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 64:** Información sobre las posibilidades de promoción



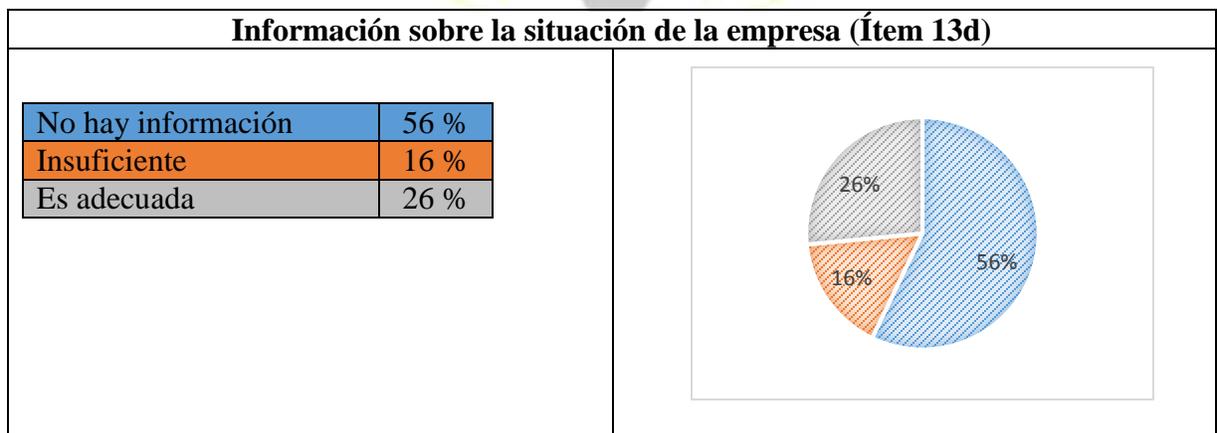
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 65:** Información sobre requisitos para la promoción



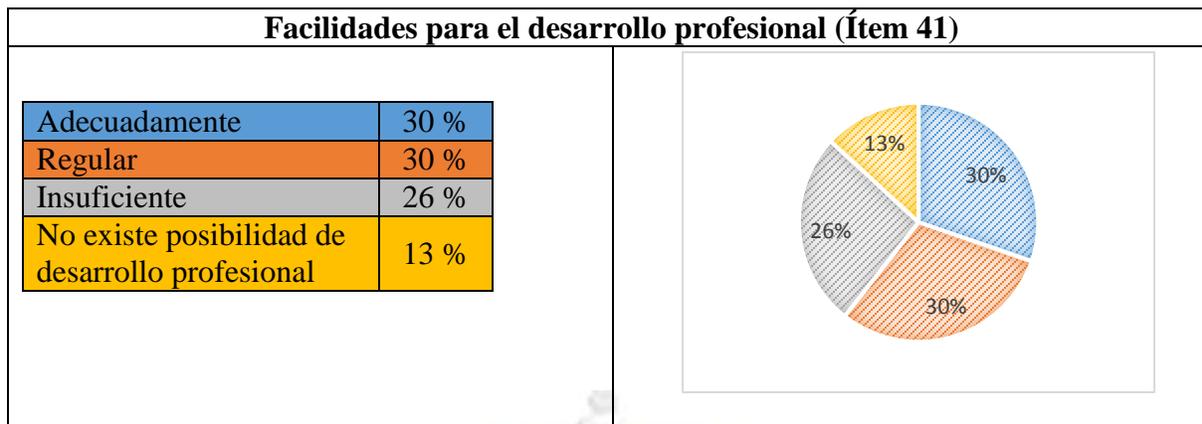
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 66:** Información sobre la situación de la empresa



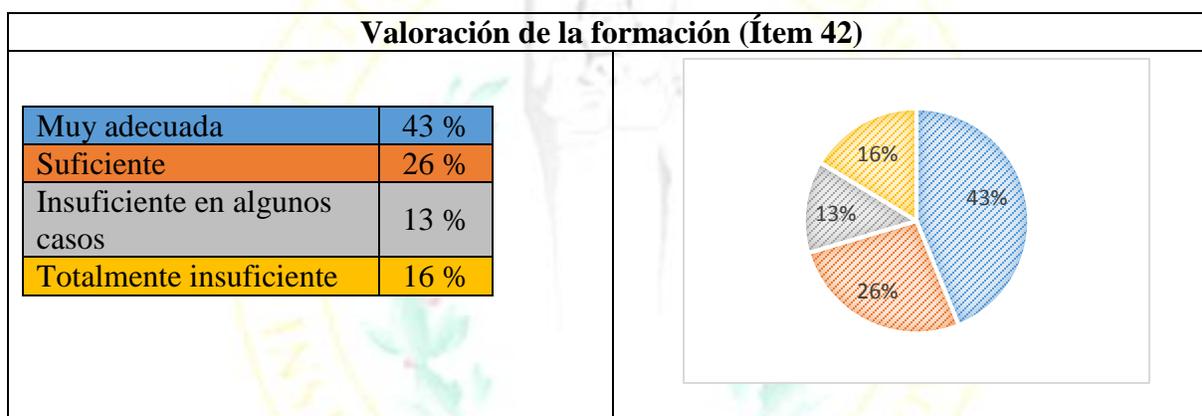
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 67:** Facilidades para el desarrollo profesional



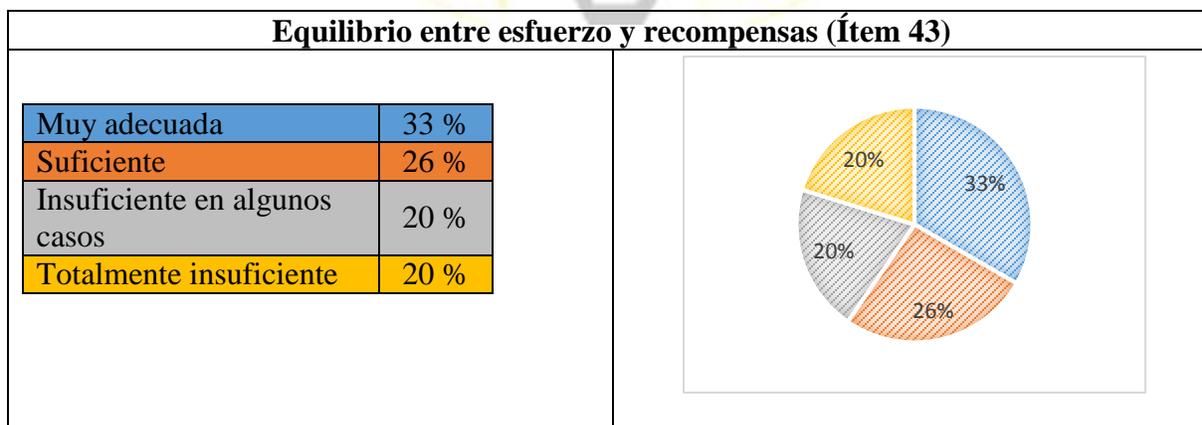
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 68:** Valoración de la formación



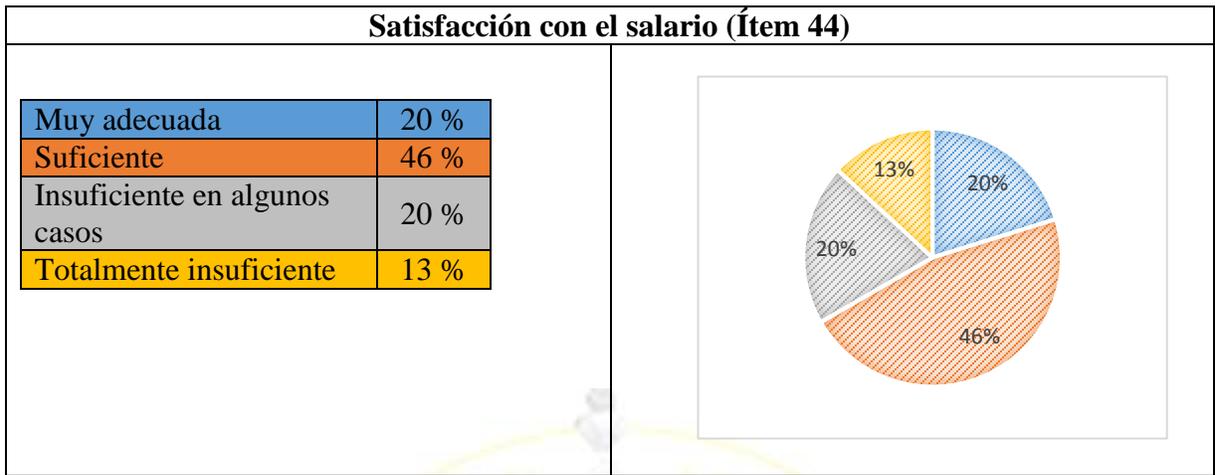
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 69:** Equilibrio entre esfuerzo y recompensas



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 70:** Satisfacción con el salario



*Fuente: El Autor*

## 9. Desempeño de rol

**Tabla 12:** Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	39,70	16,10	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
24	16	10	10

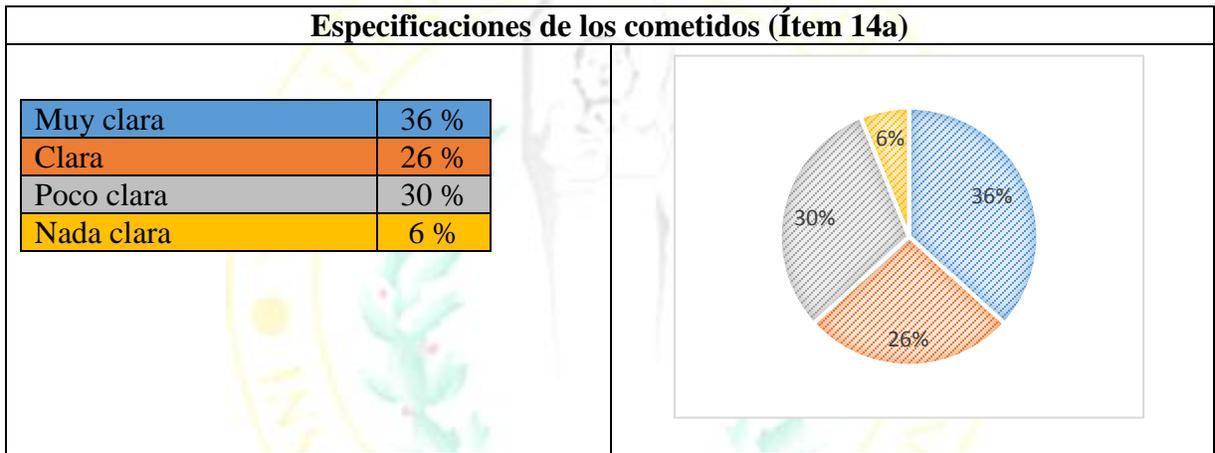
*Fuente: El Autor*

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- ✓ la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- ✓ el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

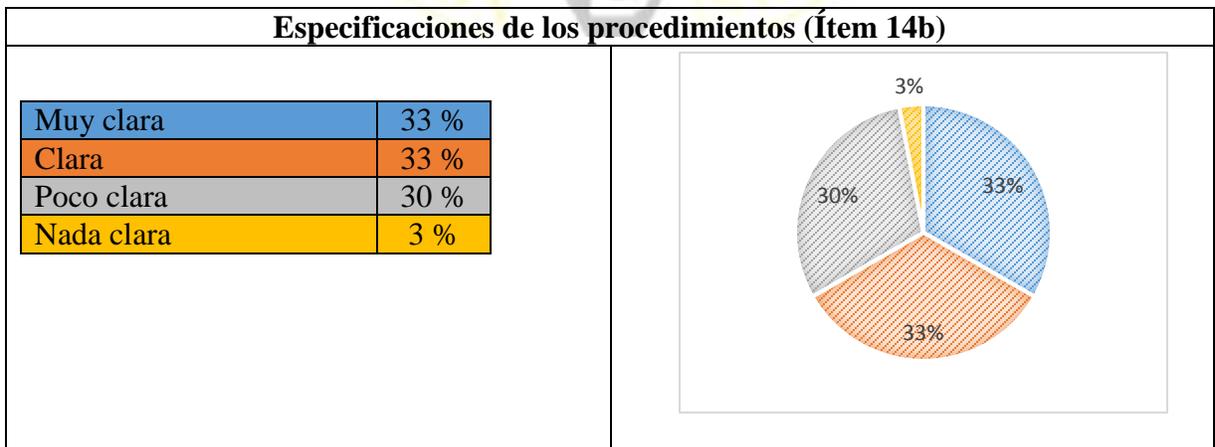
El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

**Gráfico 71: Satisfacción con el salario**



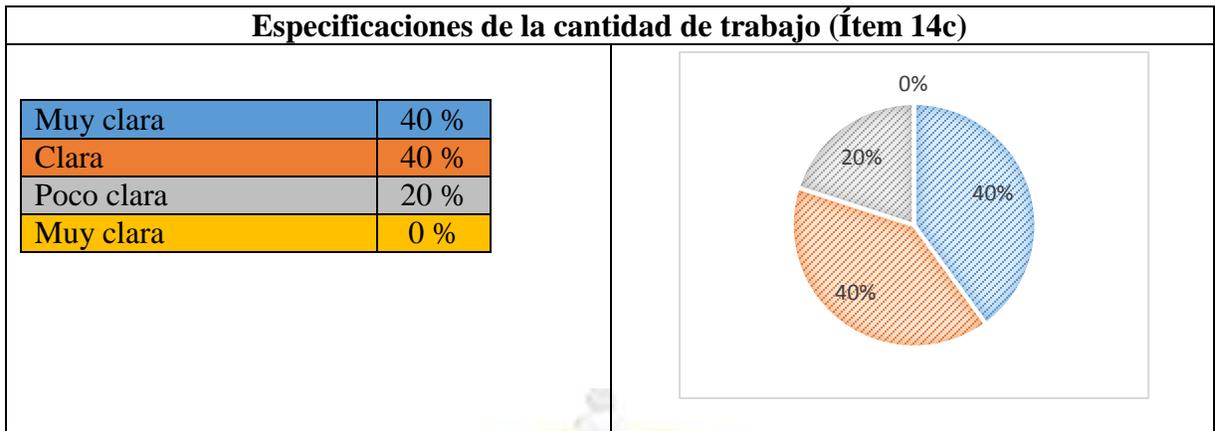
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 72: Especificaciones de los procedimientos**



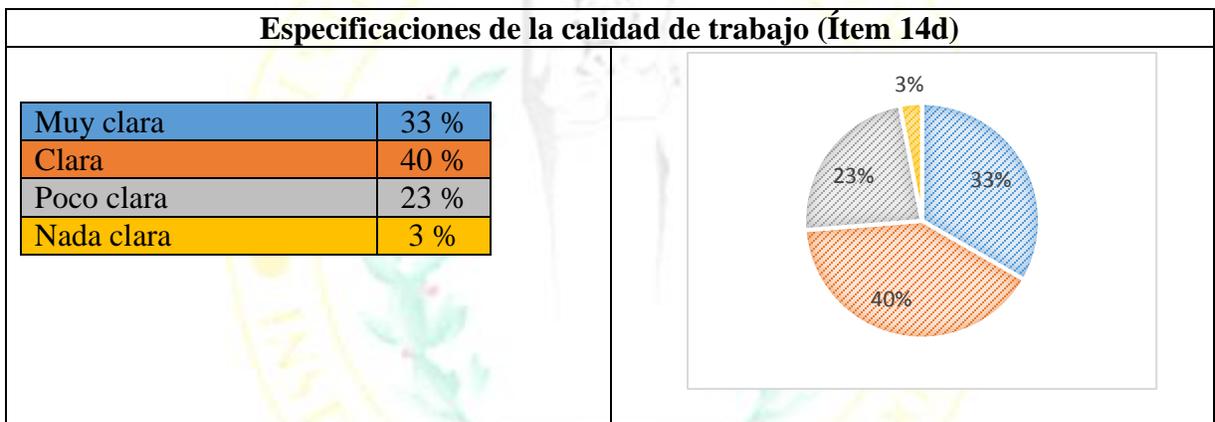
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 73:** Especificaciones de la cantidad de trabajo



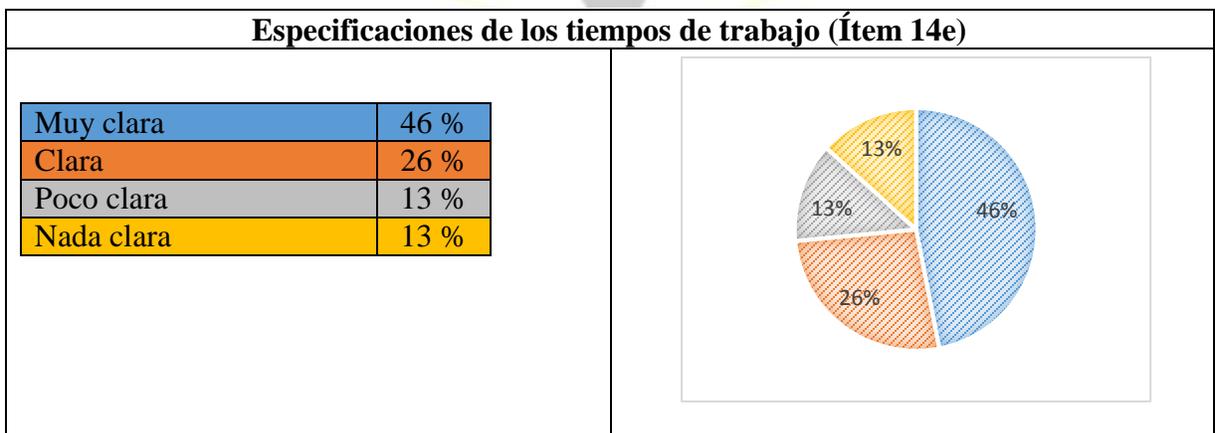
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 74:** Especificaciones de la calidad de trabajo



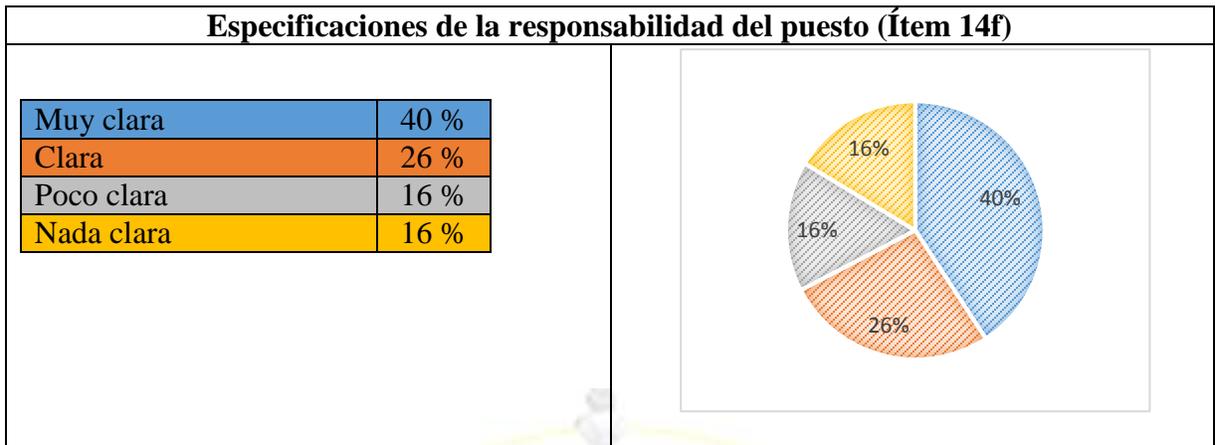
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 75:** Especificaciones de los tiempos de trabajo



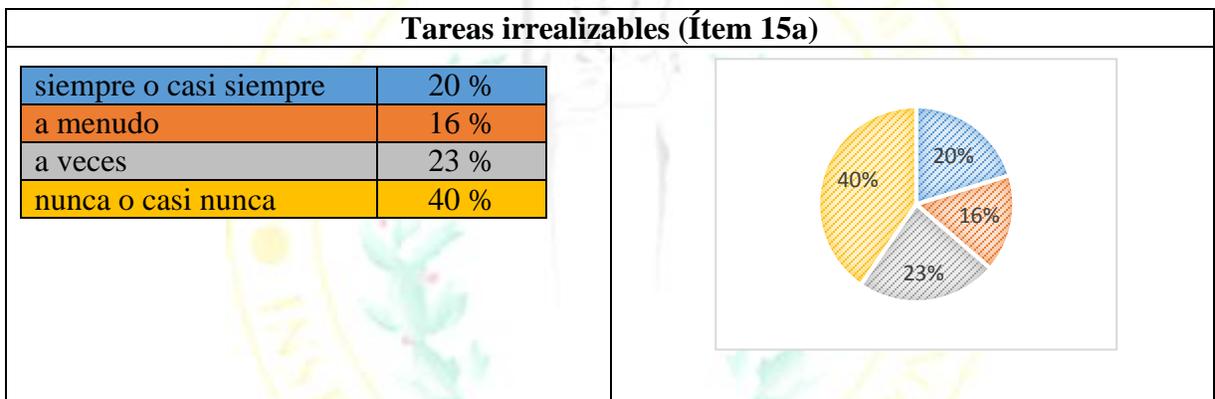
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 76:** Especificaciones de la responsabilidad del puesto



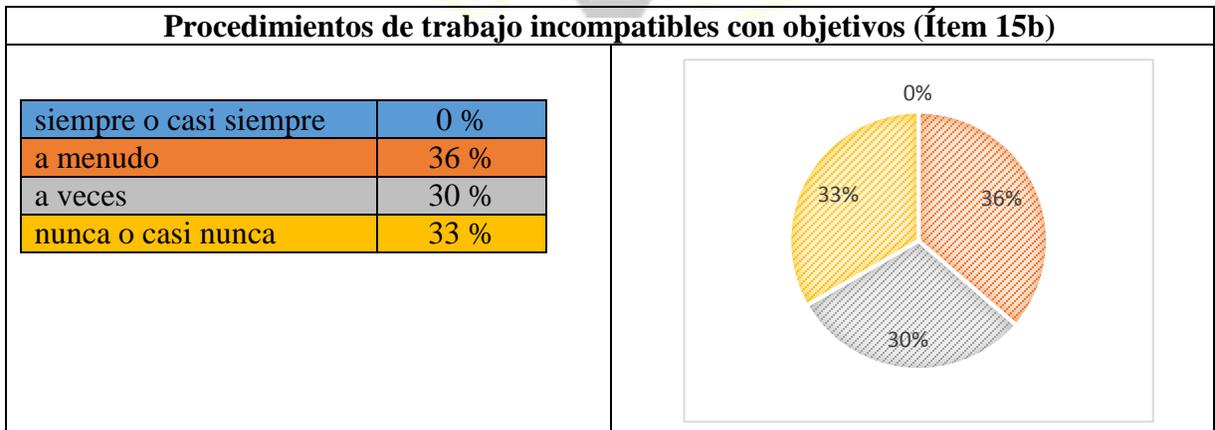
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 77:** Tareas irrealizables



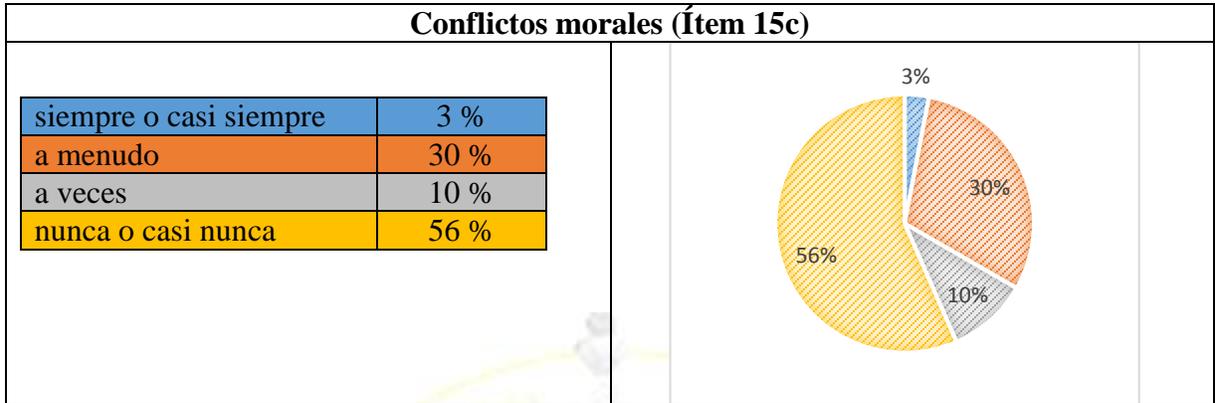
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 78:** Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos



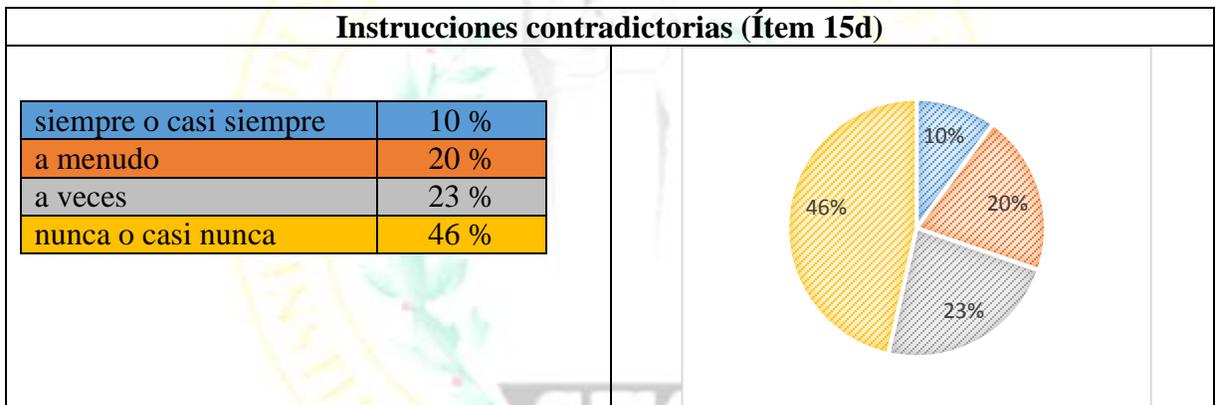
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 79:** Conflictos morales



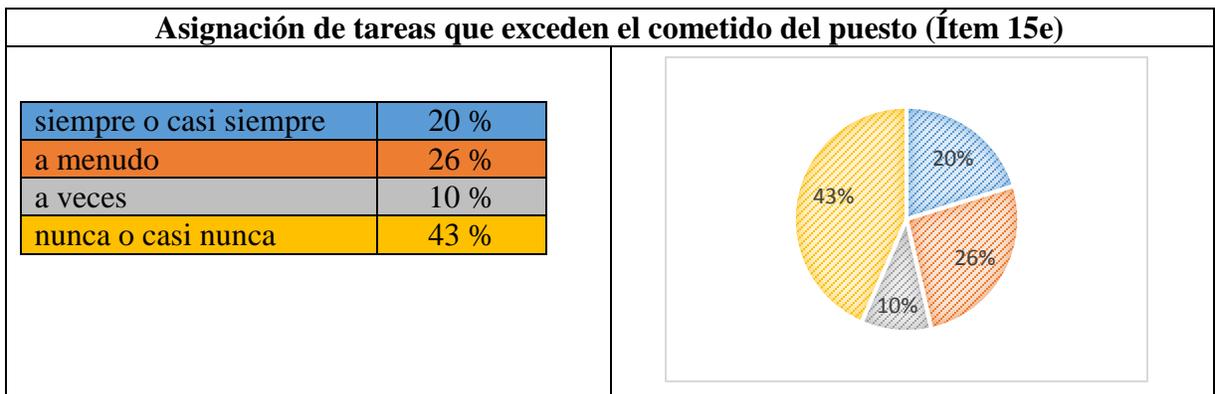
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 80:** Instrucciones contradictorias



*Fuente: El Autor*

**Gráfico 81:** Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto



*Fuente: El Autor*

## 10. Relaciones y apoyo social

Tabla 13: Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	37,73	17,73	35,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
14	10	12	24

*Fuente: El Autor*

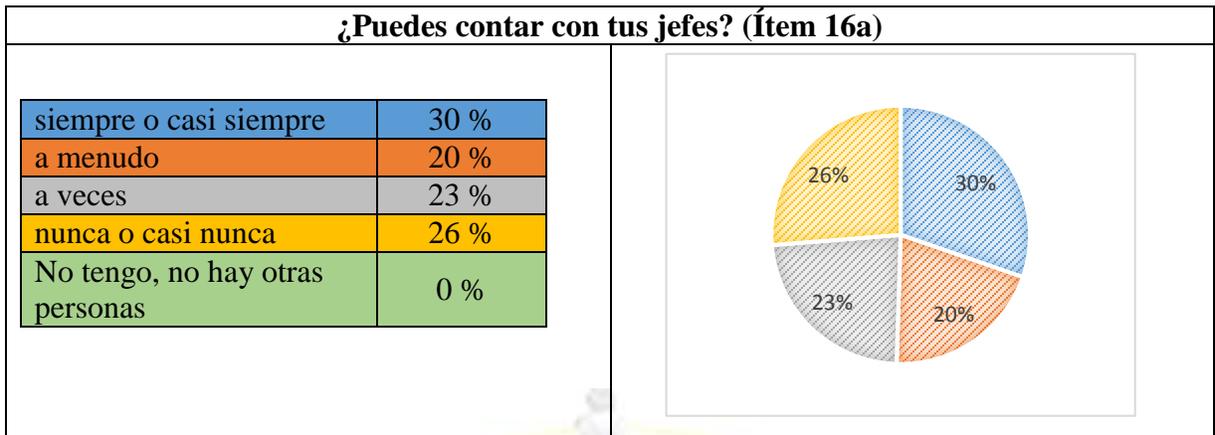
El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

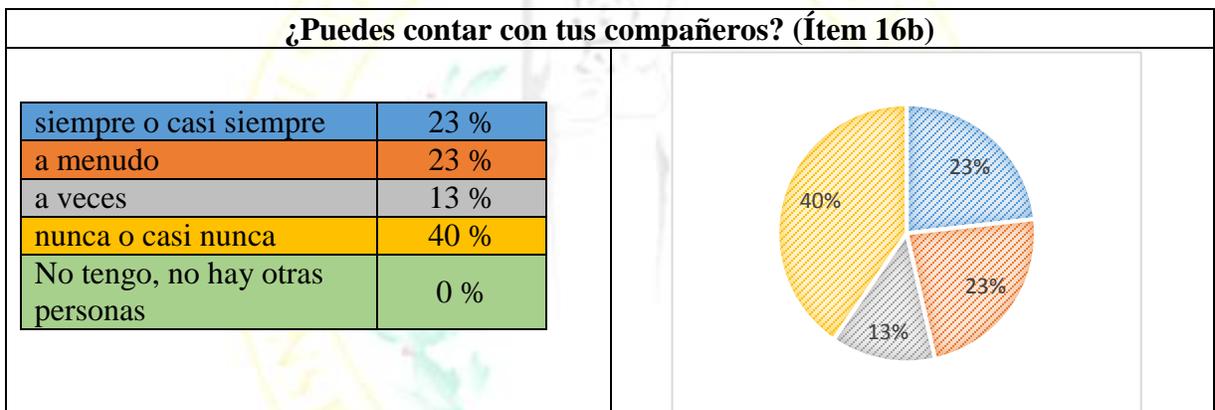
Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

**Gráfico 82:** ¿Puedes contar con tus jefes?



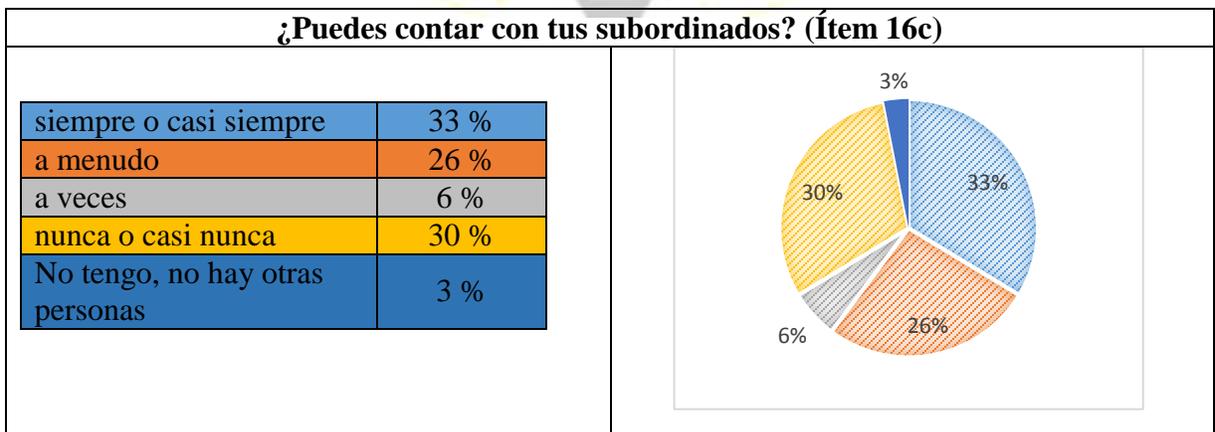
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 83:** ¿Puedes contar con tus compañeros?



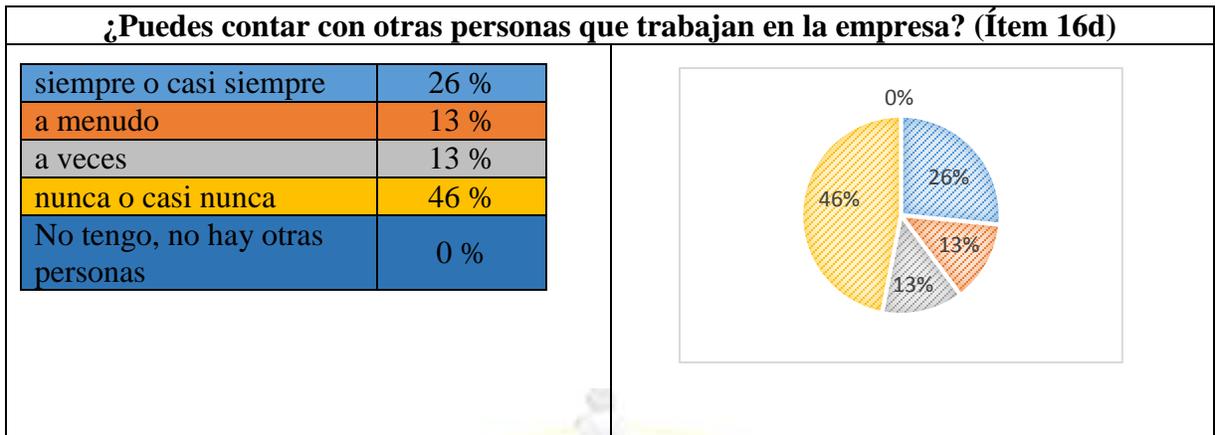
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 84:** ¿Puedes contar con tus subordinados?



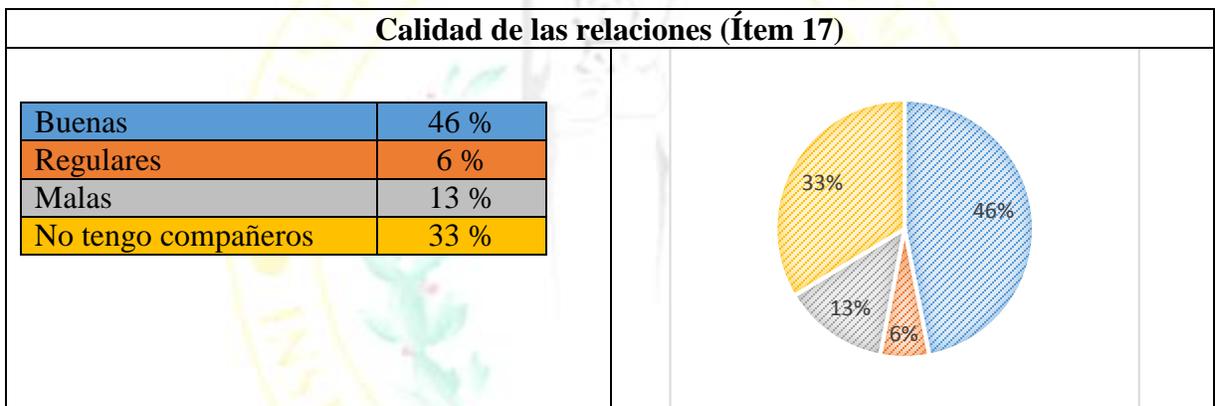
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 85:** ¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?



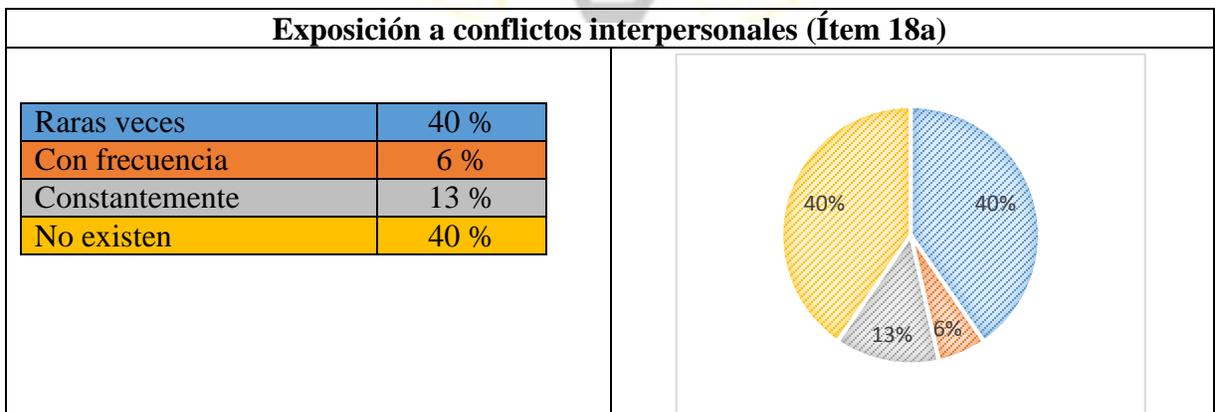
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 86:** Calidad de las relaciones



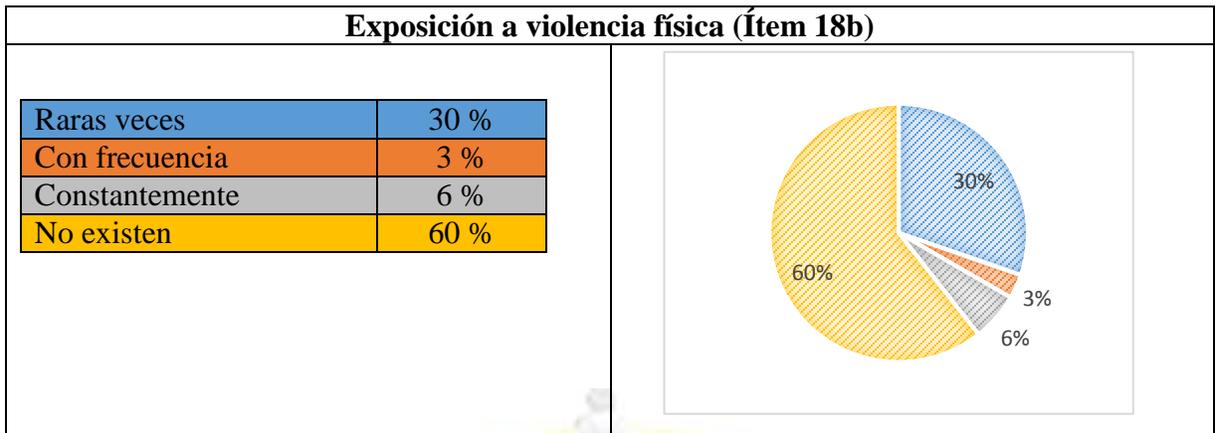
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 87:** Exposición a conflictos interpersonales



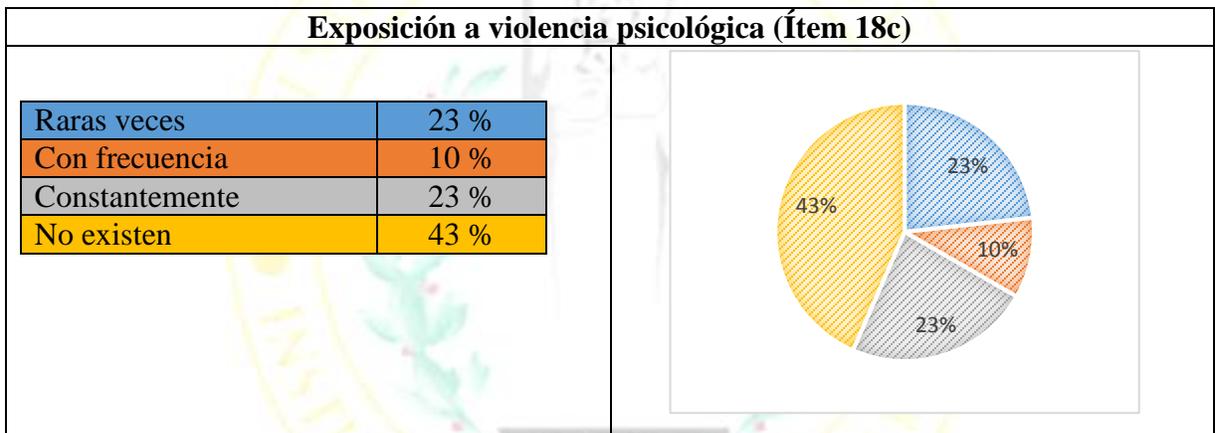
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 88:** Exposición a violencia física



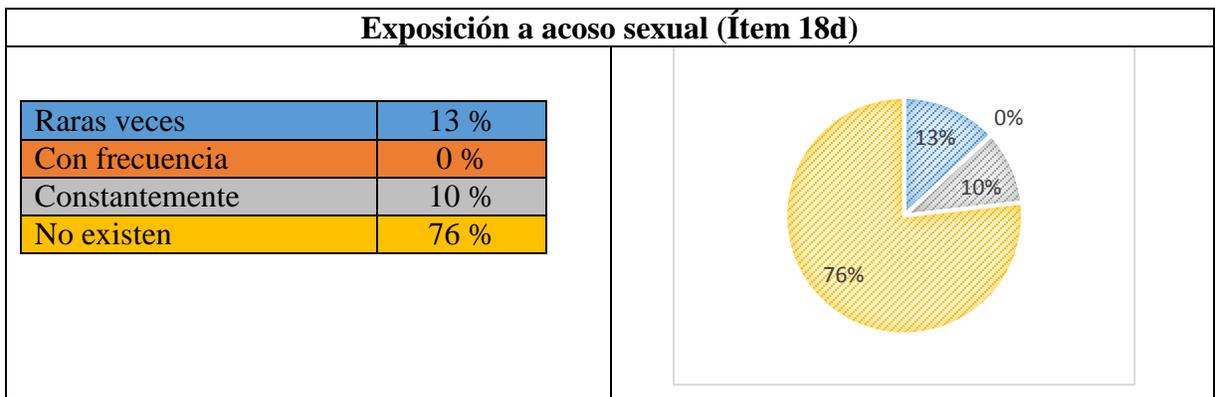
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 89:** Exposición a violencia psicológica



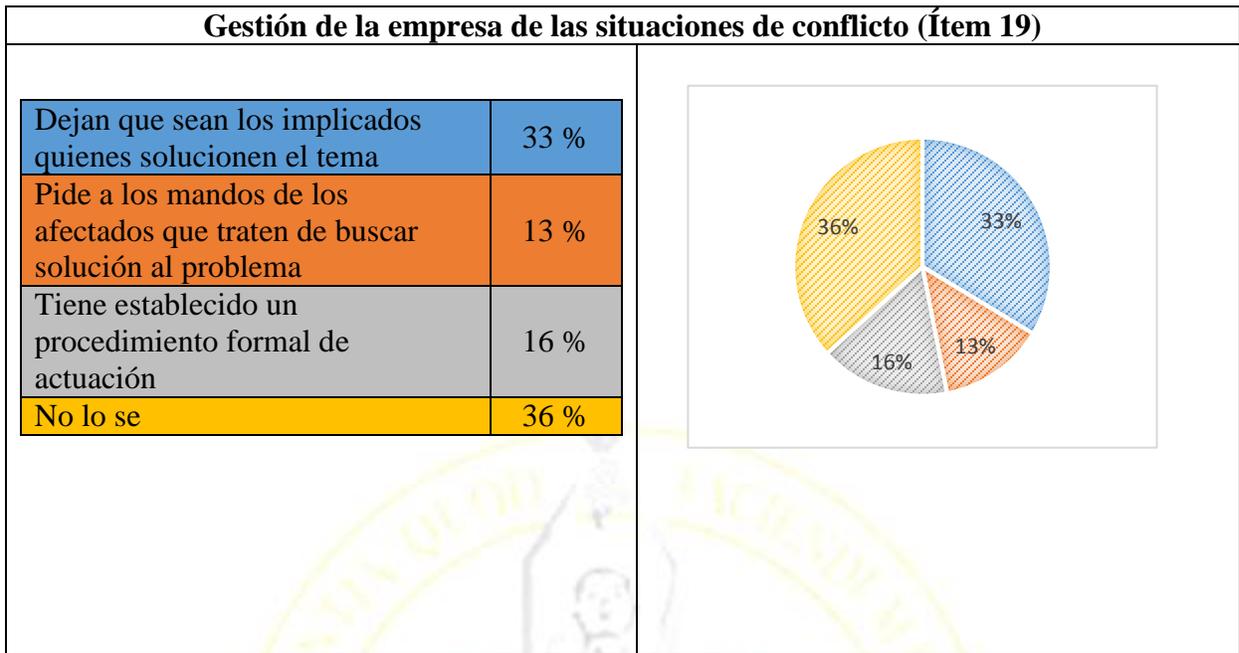
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 90:** Exposición a acoso sexual



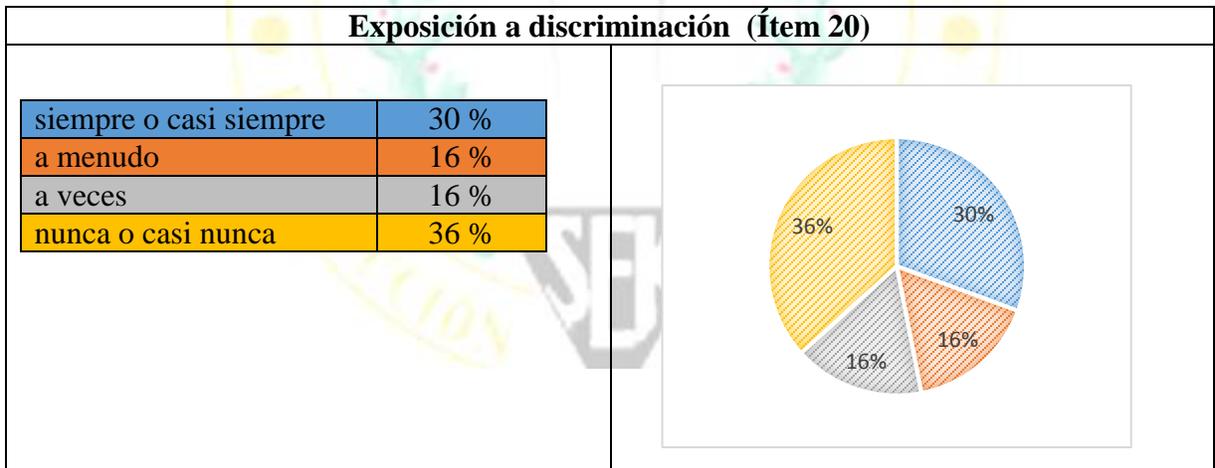
*Fuente: El Autor*

**Gráfico 91:** Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto



*Fuente: El Autor*

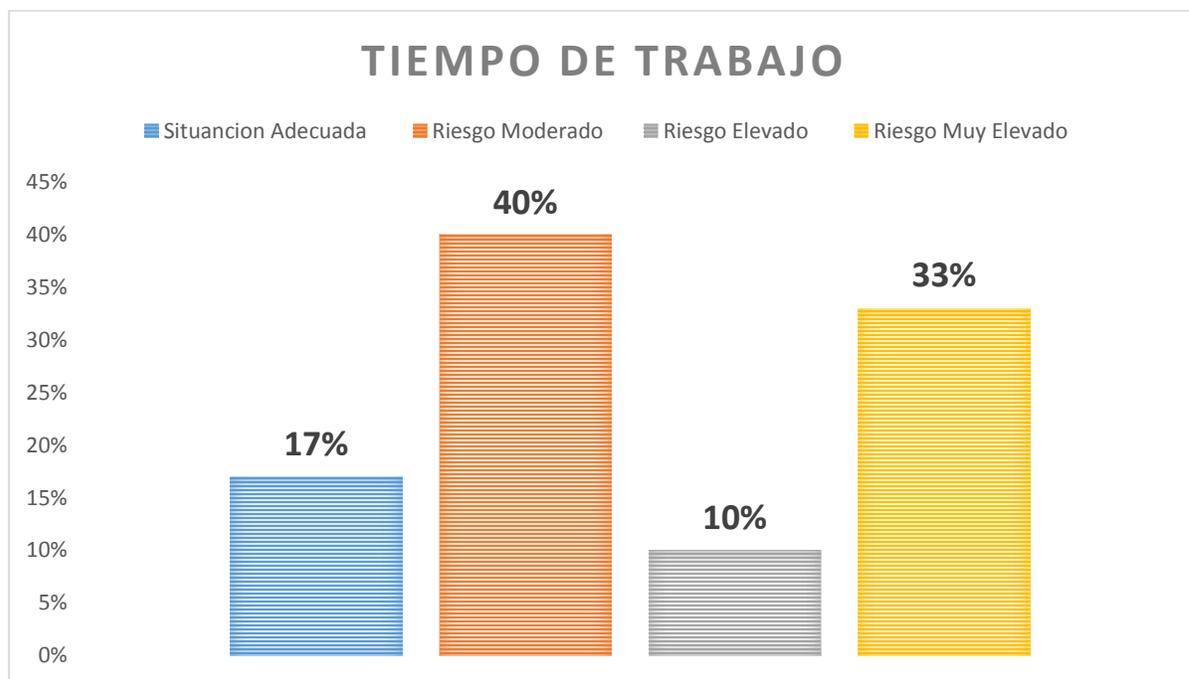
**Gráfico 92:** Exposición a discriminación



*Fuente: El Autor*

### 3.2.1 Análisis de Resultados

Gráfico 93: Perfil tiempo de trabajo

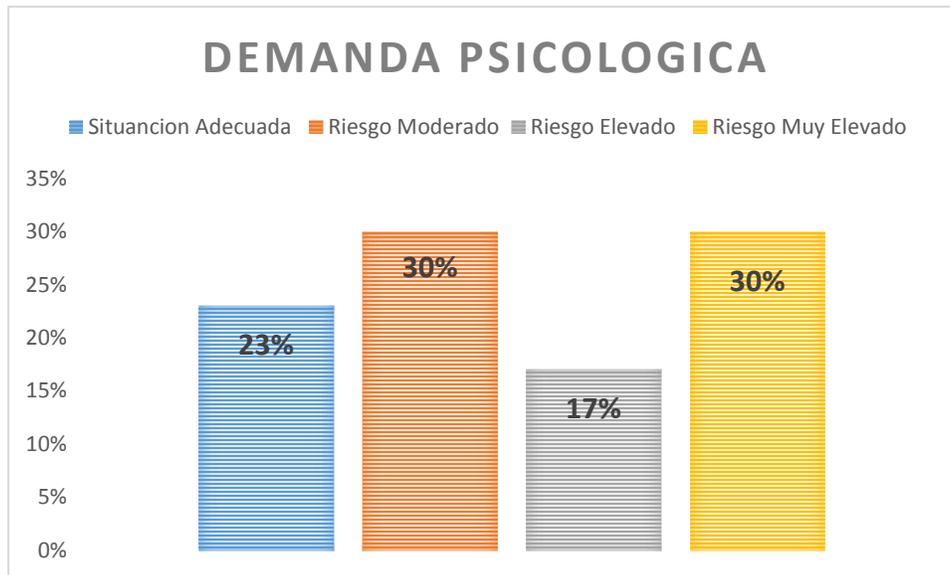


*Fuente: Método F-PSICO 3.1*  
*Elaborado por: Autor*

**Tiempo de Trabajo:** En el ítem de clasificación de este factor presenta:

1. El 17 % que corresponden a 16 obreros, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 40% que corresponde a 24 obreros, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 10% que corresponden a 6 obreros, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 33% que corresponde a 14 obreros, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

**Gráfico 94:** Perfil demanda psicológica



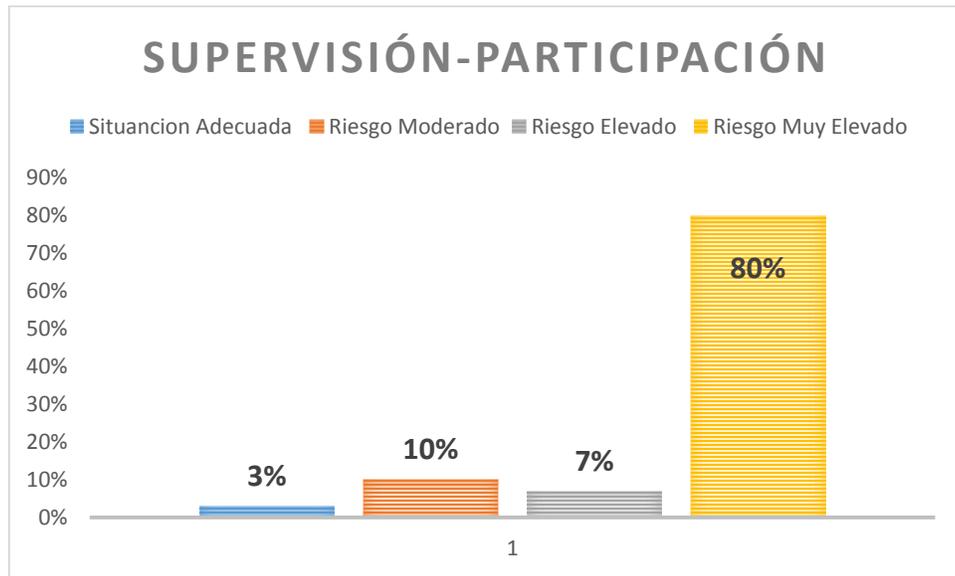
*Fuente:* Método F-PSICO 3.1

*Elaborado por:* Autor

**Demanda Psicológica:** En el ítem de clasificación de este factor presenta:

1. El 23 % que corresponden a 14 obreros, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 30% que corresponde a 18 obreros, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 17% que corresponden a 10 obreros, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 30% que corresponde a 18 obreros, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

**Gráfico 95:** Perfil supervisión - participación

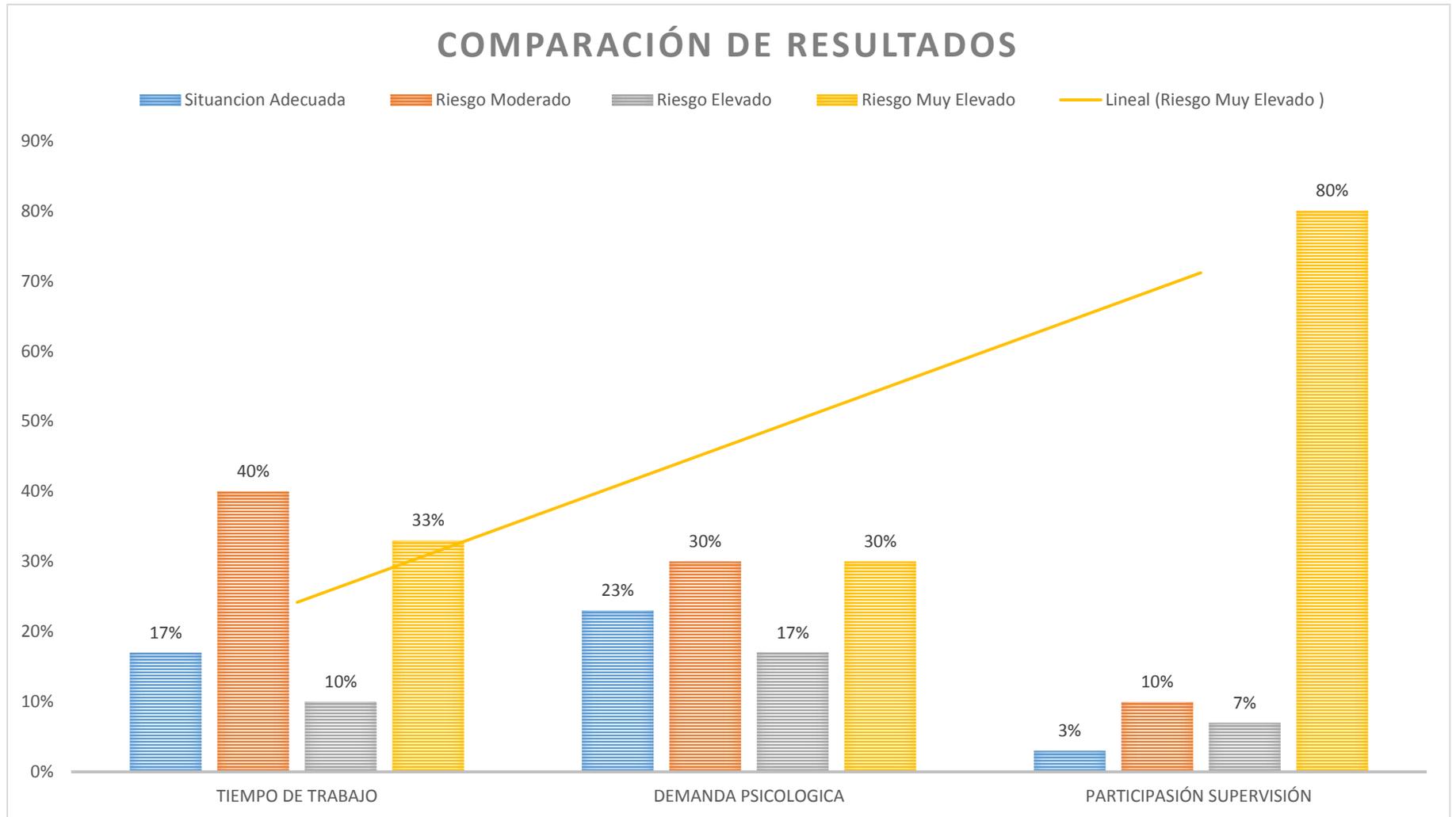


**Fuente:** Método F-PSICO 3.1

**Elaborado por:** Autor

1. El 3 % que corresponden a 2 obreros, está dentro del Percentil menor P65, en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo ADECUADO para lo cual se proponen medidas preventivas a mediano plazo.
2. El 10% que corresponde a 6 obreros, están dentro del percentil mayor P65 y menor a P75 en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MODERADO en el cual se proponen medidas preventivas a corto plazo.
3. El 7% que corresponden a 7 obreros, están dentro del percentil mayor a P75 y menor a P85, en la escala de valoración corresponden a un nivel de riesgo ELEVADO, necesitan intervención inmediata.
4. El 80% que corresponde a 45 obreros, con el percentil mayor o igual P85, que en la escala de valoración corresponde a un nivel de riesgo MUY ELEVADO, en el cual se proponen intervención inmediata.

**Gráfico 96:** Comparación de resultados



**Fuente:** Método F-PSICO 3.1

**Elaborado por:** Autor

### 3.4 Aplicación práctica

El siguiente Plan de Acciones Preventivas ha sido propuesto con el fin de mejorar las condiciones laborales en el lugar de trabajo evaluado, para esto se desarrollarán medidas de control con el fin de eliminar y reducir en lo posible los riesgos psicosociales a los que el personal operativo del proyecto QORNER se encuentra expuesto.



### 3.3.1 Plan de medidas preventivas

Tabla 14: Plan de medidas preventivas

PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS - RIESGOS PSICOSOCIALES - PROYECTO QORNER							
QUE	POR QUE	COMO		DONDE	CUANDO	QUIEN	CUANTO
FACTOR EVALUADO	OBJETIVOS A ALCANZAR	ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	UBICACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACION	RESPONSABLES	PRESUPUESTO
TIEMPO DE TRABAJO	<p>Contar con modelo de gestión del Talento Humano para prevenir y disminuir niveles de riesgo de esta magnitud en trabajadores que consideran esta dimensión como fuente de estrés debido a que no existe una planificación adecuada y una carga laboral acorde a las competencias de cada trabajador</p> <p>Implementar a través de políticas y cronogramas horarios dentro de la jornada laboral para pausas activas y descansos de recuperación luego de realizar esfuerzo físico y/o mental en el trabajo</p>	<p>1.- Junto con el departamento Médico y el comité paritario capacitar al personal e implementar un procedimiento y cronograma de pausas activas por Áreas o departamentos, con horas y responsables, de tal forma de crear una hábito o insertar esta buena práctica en la cultura de la empresa</p> <p>2.- Se recomienda la generación de descansos programados y de apoyo conjunto entre los trabajadores, para su mejor desempeño y seguridad, otorgar tiempos o actividades especiales para la recuperación, y afrontar de mejor manera las actividades cotidianas.</p> <p>3.- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución. Planificar adecuadamente la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.</p>	Procedimiento y cronograma de pausas activas y descansos	Proyecto QORNER	Del 3 de febrero al 28 de febrero (1 mes)	Técnico Prevencionista de Riesgos, Área de SSO de la constructora, Dpto. Médico de la constructora, Director de obra, Contratistas.	\$ 50

<p>DEMANDA PSICOLOGICA</p>	<p>Mejorar las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, de tal manera de prevenir situaciones de estrés</p>	<p>1.- Elaborar un organigrama con los puestos laborales de la compañía y las funciones que se van a llevar a cabo en cada uno de ellos.  2.- Concretar las competencias y habilidades técnicas, cognitivas y emocionales que lleva aparejadas cada puesto de trabajo.  3.- Desarrollar evaluaciones de desempeño a toda la plantilla para poder medir el índice de eficacia de cada colaborador.  4.- Crear los diferentes perfiles profesionales, con los resultados de las evaluaciones realizadas, las capacidades, habilidades y actitudes de cada trabajador, de modo que podamos comprobar cuáles son sus fortalezas y debilidades y, por tanto, en qué áreas habrá que incidir para subsanar deficiencias o reforzar destrezas.  5.- Identificar a los talentos dentro de la organización, es decir, descubrir quiénes son los empleados con mayor potencial de cara al fortalecimiento de su integración y promoción dentro de la compañía.  6.- Diseñar itinerarios profesionales. Una vez que conocemos en qué destaca cada empleado y cuáles son sus áreas de mejora, será necesario elaborar un mapa de carrera en el que se fijen las acciones de crecimiento profesional, los recursos disponibles y los tiempos de realización de cada una de las personas en función de su puesto y aspiraciones en la empresa.  7.- Controlar y evaluar el impacto de las medidas adoptadas. El monitoreo del desarrollo del plan de capacitación contribuirá a que la organización detecte las posibles desviaciones lo antes posible.  8.- Establecer en la planificación anual un cronograma de reuniones trimestrales de los equipos de trabajo por departamentos para crear feedback entre superiores y subordinados)  9.- Implementar o mejorar los canales de comunicación efectiva, a través de procedimientos o políticas autorizadas por la</p>	<p>Plan de asistencia y promoción, Cronograma de reuniones, Planificación anual</p>	<p>Proyecto QORNER</p>	<p>Del 3 de febrero al 30 de octubre (9 meses)</p>	<p>Área de SSO de la constructora, Dpto. Recursos Humanos, Gerencia General.</p>	<p>\$ 600</p>
--------------------------------	---	---	---	----------------------------	--	--	---------------

	<p>Brindar opciones acordes a las necesidades, tanto de los trabajadores como de la empresa, para que los colaboradores avancen en su profesión y a su vez cumplan con sus objetivos laborales, previniendo de esta manera niveles de riesgo por esta dimensión en trabajadores que la consideran como fuente de estrés</p>	<p>empresa entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo en relación a las necesidades laborales de la empresa. 10.- Se recomienda elaborar en la planificación anual de la empresa cronogramas de trabajo para cada área, en los cuales se encuentren claramente detallados los objetivos e indicadores de gestión a alcanzar, y realizar una revisión trimestral para saber su cumplimiento, de esta forma los altos mandos pueden brindar apoyo en temas específicos y no dejar cabos sueltos o dar por sentado el conocimiento de los trabajadores.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

<p>Participación- Supervisión</p>	<p>Implementar e implantar procedimientos y políticas claras para que apliquen los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Proponer un cambio en la estructura organizativa de tareas con el objeto de trabajar en procesos y procedimientos desde una perspectiva transversal.</li> <li>2.- Elaborar políticas para que se brinde apoyo social a los subordinados por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, sensibilidad a problemas personales, etc.).</li> <li>3.- Establecer políticas para promover el trabajo en equipo, actividades asociativas extra laborales de los trabajadores (deporte, recreación, cultura).</li> <li>4.- Implementar redes de apoyo social a partir de la generación de grupos de apoyo para los empleados.</li> <li>5.- Implantar en la empresa un proceso de formación continua formalizado y conocido por todos.</li> <li>6.- Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas; potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo.</li> <li>7.- Implementar y definir en la planificación anual de la empresa lugares, horarios y momentos en que puedan encontrarse los trabajadores entre ellos y también con los superiores.</li> <li>8.- Incluir y generar dentro de la planificación anual de la empresa espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores, pues hace falta relaciones sociales entre trabajadores y directivos.</li> <li>9.- Implementar en toda la empresa antes del comienzo de cada jornada de trabajo, breves reuniones motivadoras para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo del día.</li> <li>10.- Implementar o reforzar la política de reconocimientos (monetarios y no monetarios) con campañas motivadoras para con los trabajadores, tomar en cuenta el esfuerzo individual y colectivo, así como se</li> </ol>	<p>Políticas y procedimiento de trabajo en equipo, planificación anual, actas de reunión, cronograma anual de capacitaciones</p>	<p>Proyecto QORNER</p>	<p>Del 2 de marzo al 31 de marzo (1 mes)</p>	<p>Área de SSO de la constructora, Dpto. Recursos Humanos, Gerencia General.</p>	<p>\$ 2.700</p>
---------------------------------------	--	---	--	------------------------	--	--	-----------------

	<p>Promocionar la autonomía de los trabajadores en las decisiones y procesos de cómo realizar el trabajo, previniendo de esta manera niveles de riesgo, para reducir o eliminar la exposición al bajo margen de acción y control.</p>	<p>sanciona los incumplimientos, también apoyar el buen trabajo.  11.- Incluir dentro del cronograma anual de capacitaciones de la empresa temas de liderazgo a las jefaturas, para que los jefes manejen mejor los equipos de trabajo.  12.- Implementar en la empresa nuevas herramientas que mejoren el desarrollo individual y profesional de los trabajadores, como el coaching.</p>					
	<p>Conocer las habilidades y actitudes necesarias para liderar equipos de trabajo para prevenir y disminuir niveles de riesgo de esta magnitud en trabajadores que consideran esta dimensión como fuente de estrés debido a que no existe un liderazgo adecuado</p>						

**TOTAL:** \$3350

*Fuente: El Autor*

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Conclusiones

- De acuerdo al estudio realizado al personal operativo del proyecto en construcción QORNER, mediante la aplicación del método F-PSICO 3.1, se analizó tres factores psicosociales de nueve, debido a que fueron los únicos resultados que marcaron con Riesgo elevado y riesgo muy elevado, los cuales son tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión a partir del cómputo del índice de discriminación. En tiempo de trabajo tenemos a 10 trabajadores (17%) en situación adecuada, 24 trabajadores (40%) en riesgo moderado, 6 trabajadores (10%) con riesgo elevado y 20 trabajadores (33%) en riesgo muy elevado. En la demanda psicológica tenemos a 14 trabajadores (23%) en situación adecuada, 18 trabajadores (30%) en riesgo moderado, 10 trabajadores (17%) con riesgo elevado y 18 trabajadores (30%) más en riesgo muy elevado. Finalmente en participación-supervisión tenemos a 2 trabajadores (3%) en situación adecuada, 6 trabajadores (10%) en riesgo moderado, 4 trabajadores (7%) en riesgo elevado y 48 trabajadores (80%) en riesgo muy elevado. Los resultados de las encuestas determinan que se requiere una intervención sobre dichos factores.
- Se debe hacer un mayor control y colocar medidas de intervención aplicables y enfocadas a la actuación en el factor de participación-supervisión, ya que este último factor es donde se encuentran la mayor cantidad de casos con índice de riesgo muy elevado.
- Las condiciones de trabajo denotan que son factores que inciden en la salud y bienestar de los colaboradores por lo que al no existir una adecuada organización de los contenidos de trabajo se podrían convertir en riesgos psicosociales.

## 4.2 Recomendaciones

- El representante legal de la constructora Uribe & Schwarzkopf, deberá fomentar la seguridad y salud ocupacional y la vez conocer sobre los riesgos psicosociales que presenta sus trabajadores y como estos afectan a la salud.
- El personal operativo del proyecto en construcción QORNER, deben conocer los riesgos psicosociales, sus efectos y las medidas preventivas para mejorar su salud y desempeño laboral.
- Realizar pausas cortas de descanso que puedan alternarse con el trabajo, estas le ayudarán a que el trabajador se reanime y pueda continuar con su actividad de mejor manera.
- Capacitar a los obreros sobre habilidades de autocontrol, en manejo de conflictos y emociones, liderazgo y trabajo en equipo.
- Implementar a la nómina de la constructora Uribe & Schwarzkopf, un psicólogo clínico a medio tiempo para proporcionar soporte psicológico para situaciones de elevado impacto emocional, en casos de agresiones, amenazas, situaciones de conflicto laboral y familiar.

## **Bibliografía**

249, R. O. (10 de ENERO de 2008). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS.*

ASTUDILLO, P. (2010). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABABJO.*

Bernardo Moreno Ximénez, C. B. (noviembre de 2010). *www.insht.com.es.* Obtenido de

*www.isht.com.es:*

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

DAMMERT LUCIA, P. G. (2005). *CIUDAD Y SEGURIDAD EN AMERICA LATINA.* SANTIAGO DE CHILE: FLACSO-CHILE.

DESARROLLO, S. N. (2013-2017). *PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR .* QUITO.

GUZMAN, V. A. (2008). *MALOS TIEMPOS PARA EL BUEN TRABAJO .* SANTIAGO DE CHILE .

INSHT. (2000). *NTP 702 EL PROCESO DE EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES .* MADRID.

INSHT. (2001). *NTP 603 RIESGO PSICOSOCIAL.* ESPAÑA. Obtenido de

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)

INSHT. (2012). *NTP 926 .* ESPAÑA.

INSHT. (2014). *LA CARGA MENTAL DE TRABAJO.* MADRID.

INSHT. (2015). *BUENAS PRACTICAS EN GESTION DEL ESTRÉS Y DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.* MADRID: NIPO. Obtenido de

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

INSHT. (s.f.). *NTP 179: CARGA MENTAL DE TRABAJO.* Obtenido de

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp\\_179.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf)

JIMENEZ, B. M. (2011). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES .* MADRID.

JOURNAL, O. (2014). *LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES MARCO CONCEPTUAL*.  
MADRID.

LEON, C. B. (2010). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL CONSECUENCIAS MEDIDAS Y  
BUENAS PRACTICAS*. MADRID.

MRL. (2013). *FACTORES Y RIESGOS LABORALES INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*.

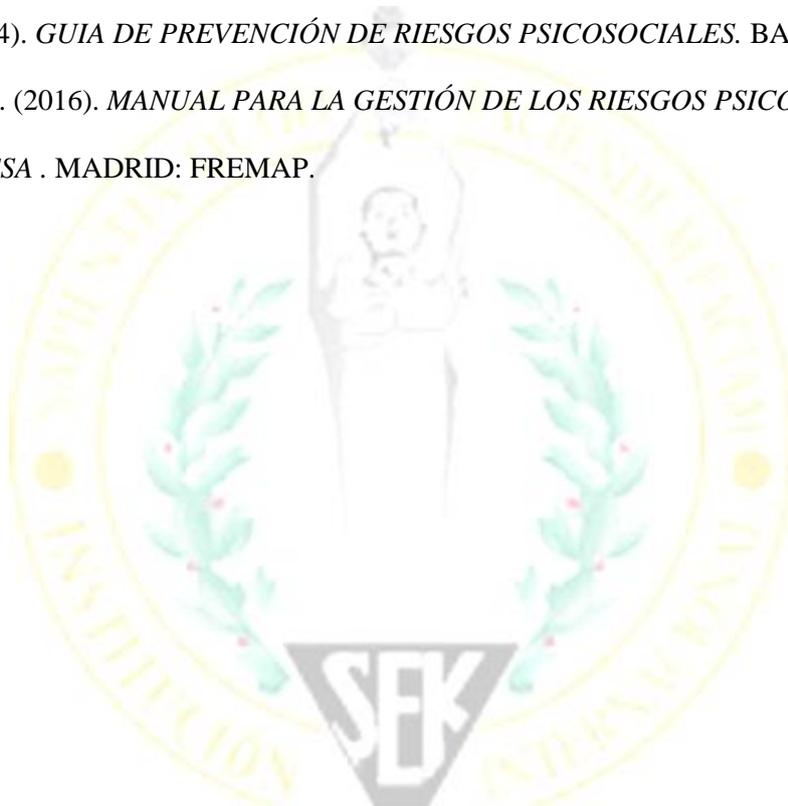
OIT. (2010). *INFORME SOBRE EL TRABAJO EN EL MUNDO*.

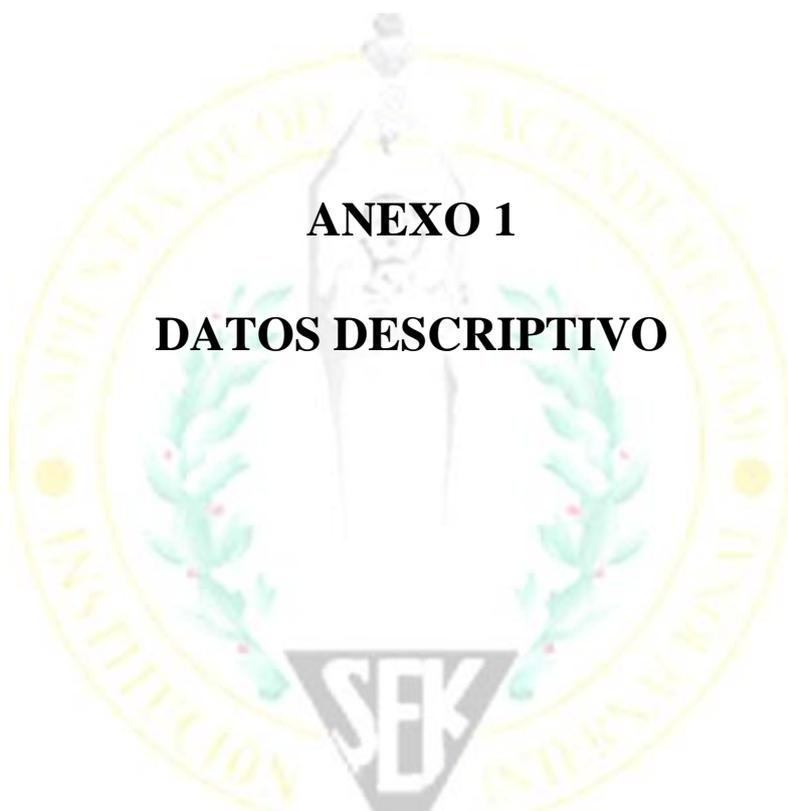
OMS. (2004). *LA CARGA MUNDIAL DE MORBILIDAD (CMM)*. Obtenido de

<http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2004/pr18/es/>

OSALAN. (2014). *GUIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*. BARCELONA.

SÚAREZ, O. M. (2016). *MANUAL PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA  
EMPRESA* . MADRID: FREMAP.





## **ANEXO 1**

### **DATOS DESCRIPTIVO**

