



## **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

Título del Trabajo de Titulación:

**“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL POR CARGA DE TRABAJO EN LOS PERFORISTAS DE LA EMPRESA KLUANE DRILLING ECUADOR Y MEDIDAS DE CONTROL”**

Realizado por:

**Neffer Solórzano Puentes**

Director del proyecto:

Mcs. Marcelo Russo

Como requisito para la obtención del título de;

**INGENIERIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, 27 de marzo de 2023

## DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, NEFFER SOLÓRZANO PUENTES, con Cédula de ciudadanía N°1758217416, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

D. M. Quito, 27 de marzo de 2023



---

Neffer Solórzano Puentes

1758217416

## DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



---

Msc. Marcelo Russo

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Aimee Vilaret

Alfonsina Rodríguez

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa

oral ante el tribunal examinador.



---

Msc. Alfonsina Rodriguez



---

Msc. Aimee Vilaret

Quito, 27 de marzo de 2023

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned above a horizontal dashed line.

**Neffe Solórzano Puentes**

**C.I.: 1758217416**

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi madre, padre y a todos los que me inspiraron para alcanzar la meta, estoy muy orgullosa, estos de los dedico a ustedes, son fuente de inspiración para querer ser mejor.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios, y a todos los que hicieron posible esta meta obtenida.

## **Resumen**

Evaluar los factores de riesgo psicosocial, debido a la jornada de trabajo de los perforistas en la empresa Kluane Drilling Ecuador. Su principal actividad es la exploración minera, y sus trabajos se desarrollan en lugares inhóspitos con difícil ingreso y salida de los proyectos, por lo tanto, se alarga su jornada de trabajo, provocando exceso de trabajo. Kluane Drilling no ha realizado evaluación de carga laboral para el diagnóstico de la realidad psicosocial de sus perforistas, por ello, usaremos la metodología FPSICO 4.0 para evaluar los riesgos por carga laboral de los perforistas y medidas de control propuestas para minimizar el riesgo.

*Palabras clave:* Riesgos, Psicosocial, carga laboral, factor de riesgo, medidas de control, trabajo.



## **Abstract**

Evaluate the psychosocial risk factors, due to the workday of the drillers in the company Kluane Drilling Ecuador. The company carries out mining exploration, and its work is carried out in inhospitable places with difficult entry and exit from the projects, therefore, its work day is lengthened, causing excess work. Kluane Drilling has not carried out a workload evaluation for the diagnosis of the psychosocial reality of the drillers, therefore, we will use the FPSICO 4.0 methodology to assess the risks due to the workload of the drillers and control measures proposed to minimize the risk.

*Keywords: Risk, Psychosocial, Workload, Risk factor, Control measures, Work.*

# 1 TABLA DE CONTENIDO

1.	CAPITULO I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1	Problema de Investigación .....	13
1.1.1.	Planteamiento de Problema.....	14
1.1.1.1.	Diagnóstico .....	14
	<b>Gráfico 1:</b> Organigrama KDE. ....	15
1.1.1.2.	Pronóstico.....	15
1.1.2.	Objetivo general .....	16
1.1.3.	Objetivo Específicos.....	16
1.1.4.	Justificación .....	16
1.2	Marco Teórico .....	18
1.2.1	Estado actual del conocimiento sobre el tema .....	18
1.2.2	Adopción de una perspectiva teórica.....	18
	<b>Gráfico 2:</b> Pirámide de Maslow.....	22
2	CAPÍTULO II. MÉTODO.....	28
2.1	Tipo de estudio.....	28
2.2	Modalidad de investigación .....	28
2.3	Método.....	28
2.4	Población y muestra .....	29
2.5	Selección de instrumentos de Evaluación.....	29
3	CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	30
3.1	Resultados .....	30
3.1.1	Presentación y análisis de resultados.....	30
	<b>Gráfico 3:</b> Tasa de participación.....	30
	<b>Gráfico 4:</b> Género.....	30
	<b>Gráfico 5:</b> edades .....	31
	<b>Gráfico 6:</b> Antigüedad en la empresa.....	31
	<b>Gráfico 7:</b> Turnos de trabajo .....	32
	<b>Gráfico 8:</b> Jornada de trabajo.....	32
3.2	Análisis.....	32
	<b>Gráfico 9:</b> Aplicación de cuestionario .....	33
	<b>Gráfico 10:</b> Ingreso a la aplicación FPSICO.....	34
	<b>Gráfico 11:</b> Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0 .....	35

<b>Tabla 1:</b> Índice de contenido – informe FPSICO 4.0.....	36
<b>Gráfico 12:</b> Valoración resumen de la exposición.....	37
3.2.1    Análisis de resultados.....	38
3.2.2    Riesgo Muy Elevado. ....	38
<b>Tabla 2:</b> Riesgos muy elevados .....	38
3.2.3    Tiempo de Trabajo (T/T).....	39
<b>Gráfico 13:</b> Tiempo de trabajo .....	39
3.2.4    Autonomía.....	40
<b>Gráfico 14:</b> Autonomía.....	40
3.2.5    Carga de trabajo .....	44
<b>Gráfico 15:</b> Carga de trabajo .....	44
3.2.6    Demandas Psicológicas.....	47
<b>Gráfica 16:</b> Demandas Psicológicas.....	47
3.2.7    Variedad de Contenido.....	51
<b>Gráfico 17:</b> Variedad de Contenido.....	51
3.2.8    Participación / Supervisión.....	53
<b>Gráfica 18:</b> Participación/ Supervisión .....	53
3.2.9    Riesgo Elevado.....	55
3.2.10   Riesgo en situación adecuada .....	56
<b>Tabla 3:</b> Riesgo en situación adecuado .....	56
3.3    Plan de Intervención.....	56
<b>Tabla 4:</b> Propuesta de Medidas de Control y Plan de prevención de Riesgos Psicosociales. ....	57
4    CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....	58
4.1    Conclusiones.....	58
4.2    Recomendaciones .....	59
5    Bibliografía.....	60
6    Anexos.....	62

## Índice de Figuras

<b>Gráfico 1:</b> Organigrama KDE. ....	15
<b>Gráfico 2:</b> Pirámide de Maslow .....	22
<b>Gráfico 3:</b> Tasa de participación.....	30
<b>Gráfico 4:</b> Género .....	30
<b>Gráfico 5:</b> edades .....	31
<b>Gráfico 6:</b> Antigüedad en la empresa.....	31
<b>Gráfico 7:</b> Turnos de trabajo .....	32
<b>Gráfico 8:</b> Jornada de trabajo.....	32
<b>Gráfico 9:</b> Aplicación de cuestionario .....	33
<b>Gráfico 10:</b> Ingreso a la aplicación FPSICO.....	34
<b>Gráfico 11:</b> Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0 .....	35
<b>Gráfico 12:</b> Valoración resumen de la exposición.....	37
<b>Gráfico 13:</b> Tiempo de trabajo .....	39
<b>Gráfico 14:</b> Autonomía.....	40
<b>Gráfico 15:</b> Carga de trabajo .....	44
<b>Gráfica 16:</b> Demandas Psicológicas.....	47
<b>Gráfico 17:</b> Variedad de Contenido.....	51
<b>Gráfica 18:</b> Participación/ Supervisión.....	53

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Índice de contenido – informe FPSICO 4.0.....	36
<b>Tabla 2:</b> Riesgos muy elevados.....	38
<b>Tabla 3:</b> Riesgo en situación adecuado .....	56
<b>Tabla 4:</b> Propuesta de Medidas de Control y Plan de prevención de Riesgos Psicosociales. ....	57

# 1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Problema de Investigación.

Los componentes de riesgo psicosocial permanecen presentes a lo largo de la vida y de nuestras actividades, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores.

La estructura organizativa y los componentes de riesgo psicosocial juegan un papel muy fundamental en una empresa; sobrecarga en el trabajo, falta de control, problemas de autoridad, diferencias salariales, falta de estabilidad laboral, inconvenientes en las relaciones laborales y de trabajo potencializan la probabilidad de que los perforadores de Kluane Drilling Ecuador estén expuestos a diversos riesgos psicosociales y, en consecuencia, provoquen accidentes y/o patologías ocupacionales.

La empresa Kluane Drilling Ecuador, se dedica a la prestación de servicios de perforación a diamantina, su factor diferenciador son los equipos portátiles, llegando a lugares más inhóspito del país, por lo tanto, los trabajadores deben realizar jornadas de trabajo extensas, provocando sobre esfuerzo físico y mental para los trabajadores.

## **1.1.1. Planteamiento de Problema**

### **1.1.1.1. Diagnóstico**

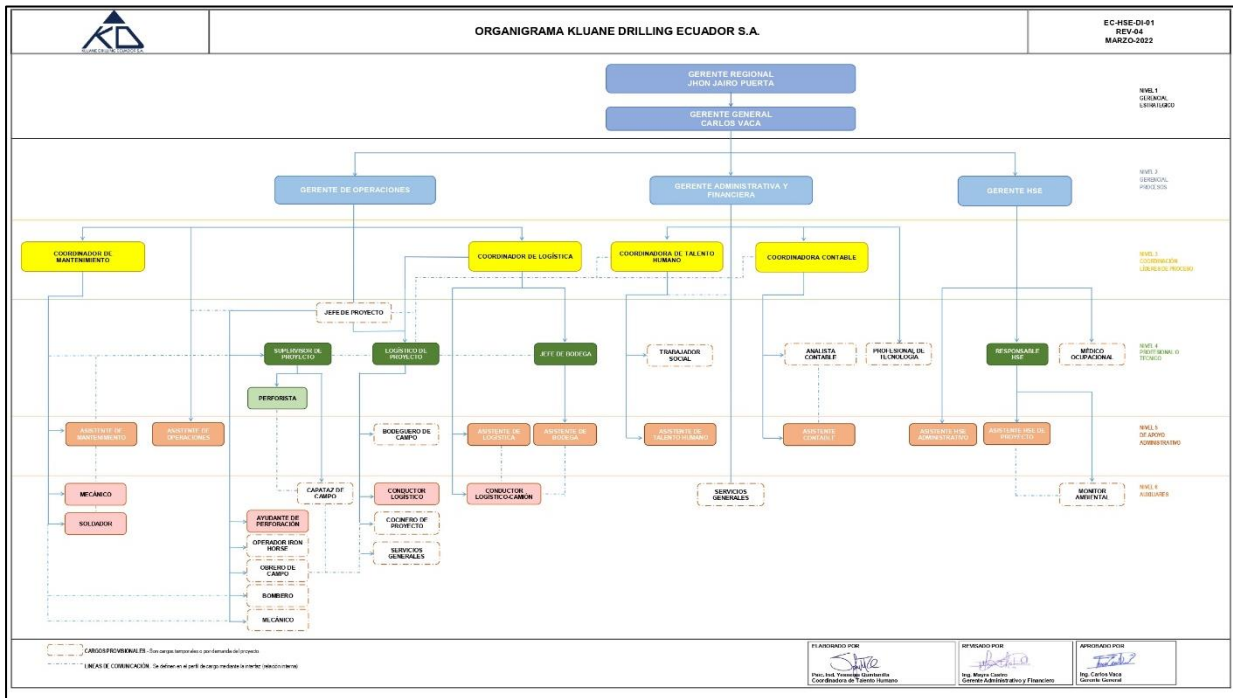
Las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y su unidad de Riesgos del Trabajo, dieron a conocer las atenciones que realizan por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Durante el presente año a nivel Ecuador, han existido 1.711 atenciones por enfermedades profesionales y 6.354 atenciones por accidentes de trabajo, Pichincha presenta solo 1.596 por enfermedades profesionales y 24.187 en atenciones por accidente de trabajo (IESS, 2022).

El planteamiento del problema. Se basa en valorar y estudiar los factores de riesgo psicosociales que se originan en las actividades de perforación ejecutada por perforistas de la empresa Kluane Drilling.

Kluane Drilling cuenta con 10 perforistas, los cuales están distribuidos en diferentes proyectos en los cuales perfora la organización.

**Gráfico 1:** Organigrama KDE.



Fuente, Kluane Drilling Ecuador, noviembre 2022.

Mediante entrevistas a los trabajadores mencionados como un problema mayor, aumenta la carga de trabajo, debido a sus jornadas de trabajo extensas lo que impide pasar mayor tiempo con sus familias, entre otros, síntomas clínicos de resfriados, dolor de cabeza y trastornos gastrointestinales

### 1.1.1.2. Pronóstico

Kluane Drilling Ecuador no ha implementado ni aplicado ninguna herramienta de medición de riesgo psicosocial, por lo que esta investigación tiene como propósito identificar y evaluar los componentes del riesgo psicosocial a los que los perforistas se encuentran expuestos y sus efectos adversos, y construir una estrategia de prevención y mitigación.

### **1.1.1.3. Control de pronóstico**

Se aplicará el instrumento de evaluación, FPSICO 4.0, para lograr determinar, el tipo de factor psicosocial que están expuestos los perforistas, de esta manera se tendrá un panorama claro de la situación de la empresa.

Una vez aplicado el test a los perforistas se evaluará y analizará los resultados y con base en los mismos, se proporciona el plan de intervención de riesgo psicosocial.

### **1.1.2. Objetivo general**

Evaluar la carga de trabajo de los perforistas Kluane Drilling Ecuador, aplicando la metodología Fpsico 4.0, y determinar medidas de control.

### **1.1.3. Objetivo Específicos**

Determinar las variables sociodemográficas de los perforistas de la empresa Kluane con la aplicación de la metodología FSICO 4.0

Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los perforistas de la empresa Kluane Drilling, aplicando la metodología FPSICO 4.0.

Elaborar un plan de intervención para mejorar las condiciones psicosociales de los perforistas de la empresa Kluane Drilling.

### **1.1.4. Justificación**

La aplicación de la metodología para la evaluación de riesgo psicosociales se explica desde los siguientes campos:



Organización: permite identificar y controlar el comportamiento y productividad del grupo de trabajo.

Trabajador: se justifica porque al sentirse valorado por la organización, mejora su estado de ánimo creando un entorno de trabajo seguro para desarrollar sus actividades, logrando metas a nivel personal y empresarial.

Desde el campo legal: el estudio permite ser tomado como guía para el programa de prevención de riesgo psicosociales del (SUT), teniendo en cuenta lo siguiente:

**La Constitución de la República del Ecuador** en su Artículo 326, numeral 5, menciona “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la Republica del Ecuador , 2008).

**El Reglamento del Seguro General de Riesgos del trabajo C.D. 513** en su artículo 53 señala: “En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios: a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor. b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales; d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual; e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades; f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores; g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y, h)

Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.”  
(Reglamento del Seguro General del Riesgos del Trabajo , 2016)

En el campo de la colectividad: La evaluación de riesgos psicosociales y su plan de intervención mejorarán las interacciones familiares, personales, sociales y laborales, lo que permitirá condiciones de trabajo seguro y la mejora continua tanto para los trabajadores como para la organización.

## **1.2 Marco Teórico**

### **1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema**

El Código del Trabajo, Art. 410, Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. – “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”. (Codigo del Trabajo , 2012)

El AM 0082 del 2017; Normativa Erradicación De La Discriminación En El Ámbito Laboral, “establece programas de prevención de riesgos psicosociales, mismos que deberán contemplar acciones preventivas y/o correctivas”. (AM 0082, 2017)

### **1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica**

Para la comprensión del documento, se incluirá múltiples definiciones por investigadores para que los diferentes lectores tengan una mayor comprensión.

## **Salud**

“Para la OMS, la salud es "el estado completo del cuerpo, la mente y la sociedad", no solo la ausencia de enfermedad. Esto ha sido parte de la Declaración de Principios de la OMS al crearse en 1948. También es reconocido que la salud es un derecho humano básico y que conseguir el mayor bienestar posible depende de la colaboración de todas las partes. Aplicación de medidas personales y nacionales, así como sociales y sanitarias.” (Parra, 2003).

## **Trabajo**

“ El trabajo es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo.” (Neffa, 2015)

### **El Trabajo puede agravar problemas de salud**

“El trabajo también puede agravar un problema de salud previamente existente. Existen muchas enfermedades causadas por más de un agente directo. En una enfermedad cardiovascular (hipertensión arterial, por ejemplo) intervienen factores como el cigarrillo, el exceso de colesterol y el sedentarismo que, por sí mismos, pueden gatillar la enfermedad, pero características del trabajo como los turnos de noche, la jornada extensa o el exceso de calor o de frío pueden ser agravantes del problema.”. (Parra, 2003)

## **Demanda de esfuerzo mental**

“El trabajo, como actividad orientada al fin de obtener un producto o producir un servicio siempre produce una demanda de actividad mental. Esta demanda es clara en trabajos en que las personas deben aplicar mucho esfuerzo a interpretar datos, pero también es clara en los denominados “trabajos manuales”. En ellos las personas deben percibir su entorno y estar atentos a las señales que éste entrega, interpretando la información dada por las características de los materiales o procesando instrucciones. Incluso el trabajo más simple obliga a pensar, a recordar los conocimientos adquiridos, a resolver problemas de manera creativa.” (Parra, 2003)

## **Factores de riesgos**

“Podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo así como a la productividad empresarial. Las principales consecuencias negativas sobre la persona son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan en parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación laboral o el absentismo.” (García, 2013)

## **Tipos de factores de riesgos psicosociales**

“**Factores relacionados con las tareas;** suficiencia entre individuos y trabajo. Las labores deben ser significativas para el ejecutante y debe cumplir con sus destrezas y expectativas. En general aquí son incluidos los requisitos de identidad, contenido, estado, cantidad y calidad de la tarea.” (García, 2013).

**“Factores relacionados con las relaciones interpersonales;** De una forma, un buen vínculo de trabajo es fuente de complacencia y un recurso para la resolución de posibles problemáticas. En este caso, se expone que podría ser un mediador en situaciones estresantes. “(García, 2013).

**“Factores relacionados con la organización;** La estructura organizacional y los métodos formales e informales son elementos importantes para alcanzar el propósito de la organización, porque impactan la salud y la tranquilidad de los empleados.” (García, 2013)

### **Condiciones de trabajo.**

“El término se define como conjunto de variables usadas para conceptualizar el desempeño de las asignaciones en el ambiente. La salud del operario depende de tres variables: física, mental y social. El concepto de salud se menciona en la definición de la OMS. “(García, 2013)

### **Efecto de los factores psicosociológicos**

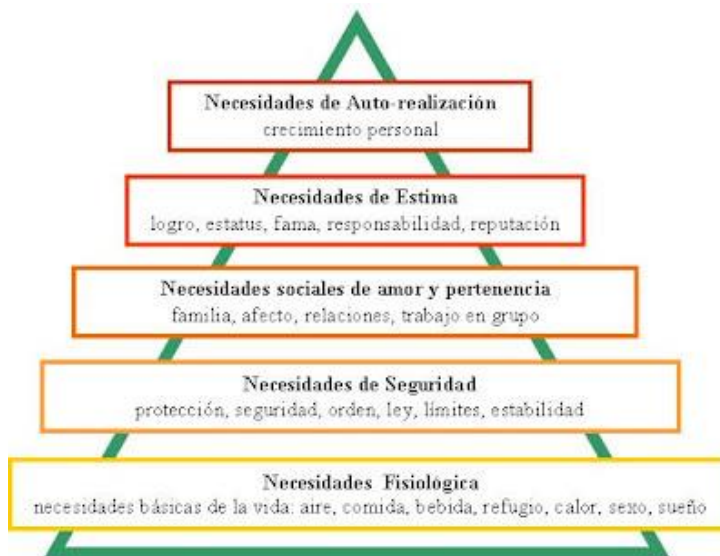
“Son factores psicosociales laborales (entendiendo como el desarrollo de la labor, el entorno en el que se desenvuelven y las circunstancias de la organización laboral) y los individuos (con sus aptitudes, requerimientos y circunstancias laborales). Estas interacciones pueden afectar el desempeño, la complacencia y la salud.” (García, 2013).

“Los efectos adversos son: agotamiento y situaciones parecidas a ella. Estos cambios envuelven rutina excesiva, disminución del estado de alerta y saturación mental.” (García, 2013)

## Motivación

“En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.” (Reid, 2008)

**Gráfico 2:** Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow 1970

## Método de evaluación de riesgo

“Se presenta una nueva versión del programa FPSICO, como instrumento para la evaluación de factores psicosociales, rediseñado desde el punto de vista informático en su Versión 4.0” (INSST, 2018)

## **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 y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social”. (INSST, 2012)

## **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. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques”: (INSST, 2012)

**Autonomía temporal;** “Se refiere a la libertad 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, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales”. (INSST, 2022)

**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.”. (INSST, 2012)

### **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). 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;” (INSST, 2012)

### **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” (INSST, 2012)

**Esfuerzo de atención;** “Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención. Ésta 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.” (INSST, 2012)



**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 supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.” (INSST, 2012)

### **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 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.). 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. 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.” (INSST, 2012)

### **Variedad / Contenido de trabajo (VC)**

“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 se evalúa 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.” (INSST, 2012)

### **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. Así, 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.” (INSST, 2012)

### **Interés por el trabajador / compensación (ITC)**

“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”. (INSST, 2012)

### **Desempeño de rol (DR)**

“Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:” (INSST, 2012)

### **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. 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 la calidad de tales relaciones. Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distinta frecuencia e intensidad, 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.” (INSST, 2012)

## 2 CAPÍTULO II. MÉTODO

### 2.1 Tipo de estudio

” La investigación se puede clasificar de diversas maneras. Enfoques positivistas promueven la investigación empírica con un alto grado de objetividad suponiendo que, si alguna cosa existe, existe en alguna cantidad y su existe en alguna cantidad se puede medir. Esto da lugar al desarrollo de investigaciones conocidas como cuantitativas, las cuales se apoyan en las pruebas estadísticas tradicionales. Pero especialmente en el ámbito de las ciencias sociales se observan fenómenos complejos y que no pueden ser alcanzados ser observados a menos que se realicen esfuerzos holísticos con alto grado de subjetividad y orientados hacia las cualidades más que a la cantidad. Así se originan diversas metodologías para la recolección y análisis de datos (no necesariamente numéricos) con los cuales se realiza la investigación conocida con el nombre de Cualitativa.”. (G., Tipos de Investigación, 2000)

### 2.2 Modalidad de investigación

Según La de campo o investigación directa es la se efectúa en lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio.

Por lo tanto, la modalidad es de campo, ya que se recolectará la información de los trabajadores de la empresa Kluane Drilling.

### 2.3 Método

#### Método deductivo

“Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes,

principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobación validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. (Bernal, 2010)

### **Método Inductivo**

“Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría”. (Bernal, 2010)

### **2.4 Población y muestra**

La investigación estará compuesta por los colaboradores que trabajan en la empresa Kluane Drilling. La investigación será aplicada a 10 perforistas de sexo masculino.

### **2.5 Selección de instrumentos de Evaluación**

Se aplicará métodos investigativos de forma cualitativas, recaudando la información necesaria para conseguir datos importantes y determinar conclusiones importantes para el estudio.

**Encuestas:** a través de la encuesta se recolectará datos demográficos y características sobre el encuestado determinando el nivel de percepción que tienen sobre los peligros psicosociales.

**Cuestionario FPSICO 4.0:** El aplicativo de investigación contiene un cuestionario que incluye una serie de preguntas y otros procedimientos para obtener datos de los entrevistados. Aplicando el cuestionario de valoración de peligros psicosociales Fpsico 4.0, ver el **Anexo 1**.

### 3 CAPÍTULO III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados

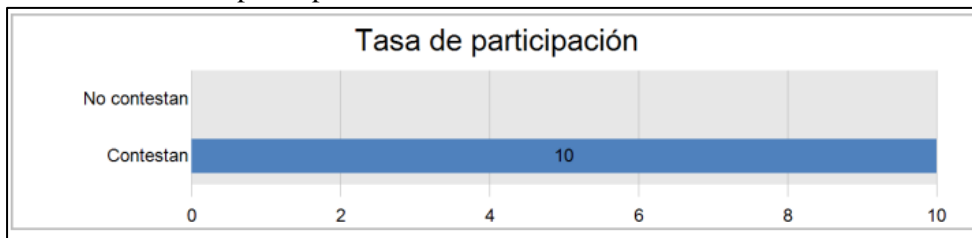
##### 3.1.1 Presentación y análisis de resultados.

Se presenta los datos sociodemográficos obtenidos de la población estudiada, estos datos se recopilaban con base en las entrevistas y cuestionario aplicado.

##### Tasa de participación

La tasa de participación fue de un 100%

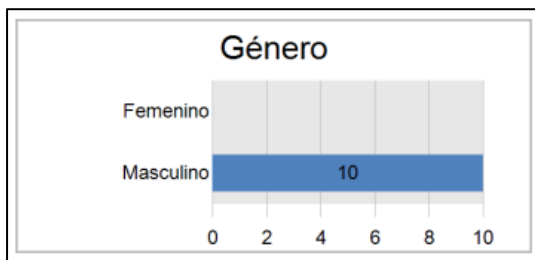
**Gráfico 3:** Tasa de participación



##### Distribución por género

La grafica muestra que el 100% de la población pertenece al género masculino.

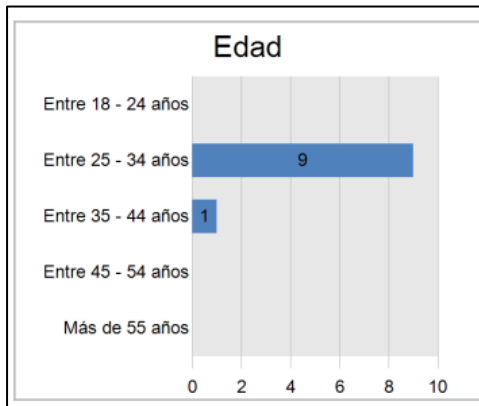
**Gráfico 4:** Género



## Distribución por edad

Los resultados definen que el 99,9% pertenece a un grupo de edad de entre los 25-34 años de edad, por otro lado, solo el 1% pertenece a la edad de entre los 35 – 45 años, concluyendo que la población investigada pertenece a un grupo joven.

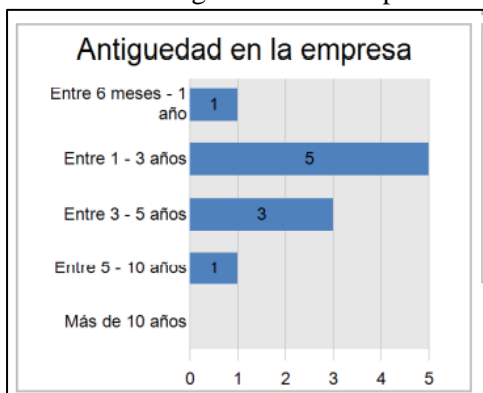
**Gráfico 5:** edades



## Distribución por antigüedad en la empresa

La grafica nos muestra que los perforistas trabajan en la organización por un periodo de 1 a 10 años.

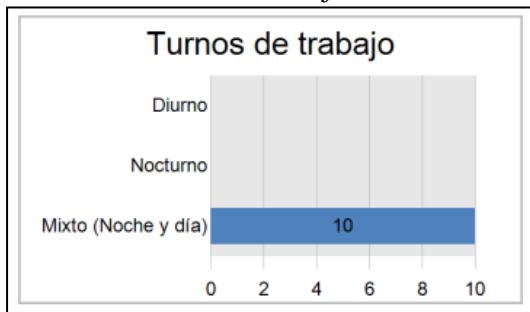
**Gráfico 6:** Antigüedad en la empresa



## Distribución por turnos de trabajo

Los resultados arrojaron que los turnos de trabajo se desarrollan en un 100% turnos rotativos de 12 horas.

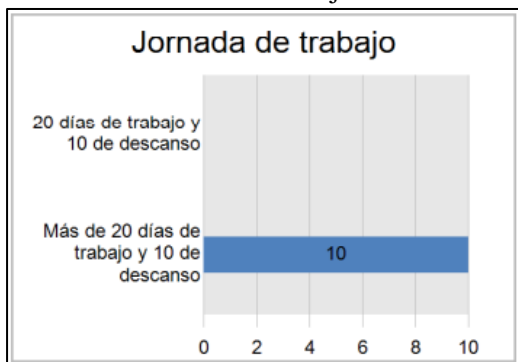
**Gráfico 7:** Turnos de trabajo



### **Distribución por jornada de trabajo**

El gráfico muestra que las jornadas de trabajo que desarrollan los perforistas son de 20 días de trabajo y 10 de descanso.

**Gráfico 8:** Jornada de trabajo



## **3.2 Análisis**

### **Resultados de Cuestionario FPSICO 4.0**

Se presentan los resultados obtenidos del cuestionario FPSICO 4.0 a 10 perforistas de Kluane Drilling.



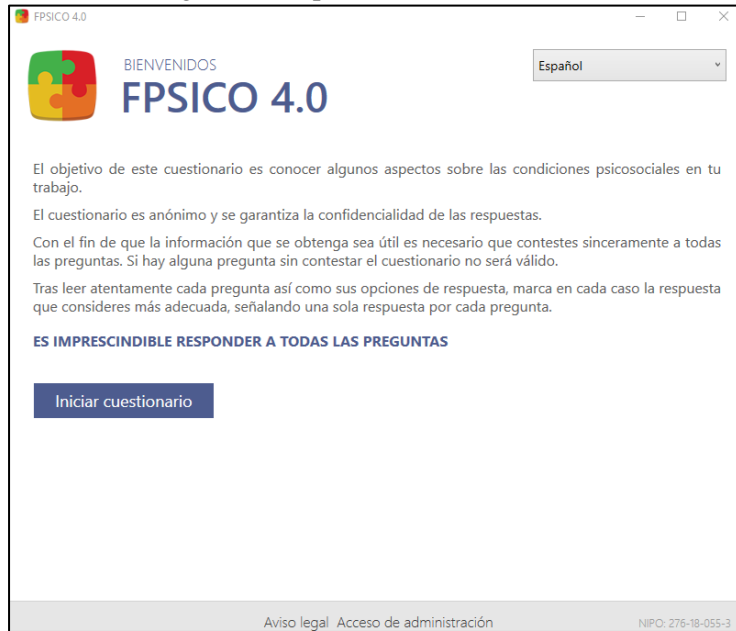
**Gráfico 9:** Aplicación de cuestionario



**Fuente:** Encuesta Sociodemográfica 2023

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

## Gráfico 10: Ingreso a la aplicación FPSICO

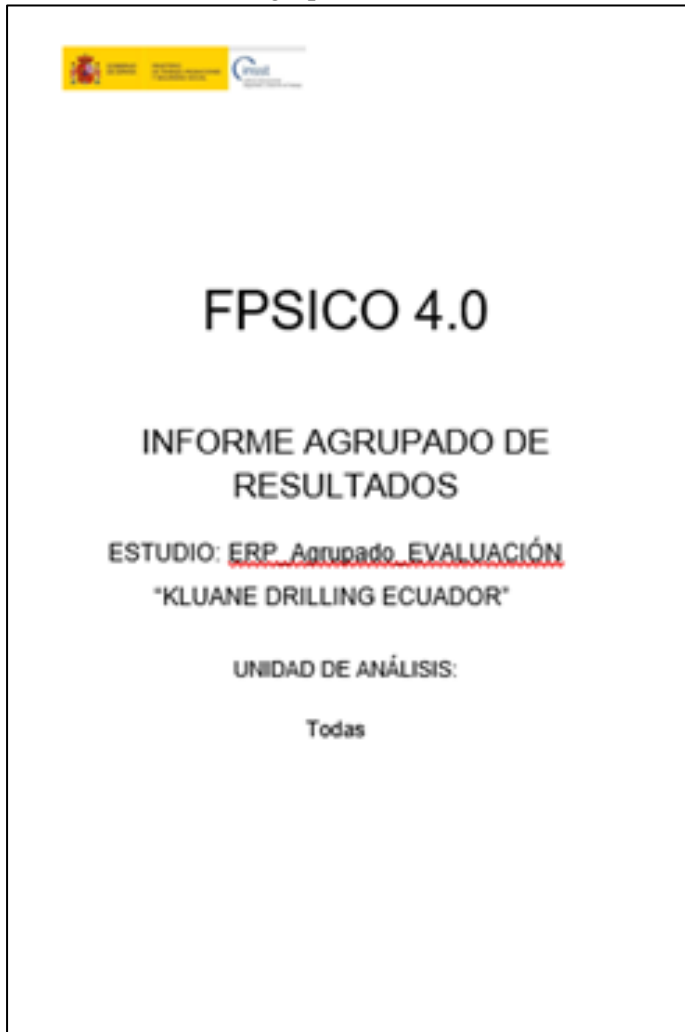


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

**Resultados de la aplicación del cuestionario FPSICO 4.0**


**Gráfico 11:** Informe agrupado de resultados FPSICO 4.0



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

**Tabla 1:** Índice de contenido – informe FPSICO 4.0



Página 2 de 47

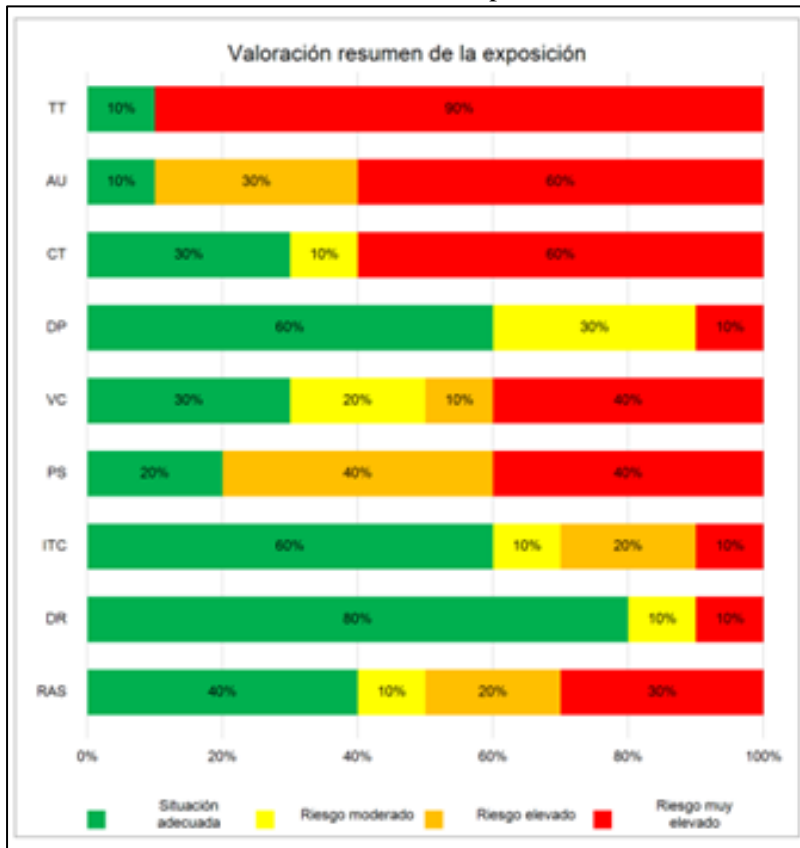
1. INTRODUCCIÓN. BASES TEÓRICAS
2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ERP)
3. INSTRUMENTO FPSICO 4.0
  - 3.1. Instrucciones básicas para la correcta utilización del método
  - 3.2. Requisitos de aplicación
  - 3.3. Justificación psicométrica
  - 3.4. Descripción de los factores de riesgo
    - 3.4.1. Tiempo de trabajo (TT)
    - 3.4.2. Autonomía (AU)
    - 3.4.3. Carga de trabajo (CT)
    - 3.4.4. Demandas psicológicas (DP)
    - 3.4.5. Variedad/contenido (VC)
    - 3.4.6. Participación/Supervisión (PS)
    - 3.4.7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
    - 3.4.8. Desempeño de rol (DR)
    - 3.4.9. Relaciones y apoyo social (RAS)
  - 3.5. Interpretación de resultados
4. RESULTADOS
  - 4.1. Identificación del colectivo
  - 4.2. Datos sociodemográficos de la población
  - 4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial
    - 4.3.1. Tiempo de trabajo
    - 4.3.2. Autonomía
    - 4.3.3. Carga de trabajo
    - 4.3.4. Demandas psicológicas
    - 4.3.5. Variedad / contenido
    - 4.3.6. Participación / supervisión
    - 4.3.7. Interés por el trabajador / compensación
    - 4.3.8. Desempeño del rol
    - 4.3.9. Relaciones y apoyo social

**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

A continuación, se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis: TODAS.

**Gráfico 12:** Valoración resumen de la exposición



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)

Se expone detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

**TT:** Tiempo de trabajo.

**AU:** Autonomía.

**CT:** Carga de trabajo.

**DP:** Demandas Psicológicas

**VC:** Variedad / Contenido.

**PS:** Participación / Supervisión

**ITC:** Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).

**DR:** Desempeño de rol (DR).

**RAS:** Relaciones y apoyo social (RAS).

### 3.2.1 Análisis de resultados.

En el grafico 12. Valoración de resumen de exposición, los resultados se exponen por priorización de nivel de peligro, detalle a continuación;

### 3.2.2 Riesgo Muy Elevado.

Se detallan los riesgos muy elevados con el porcentaje de riesgo.

**Tabla 2:** Riesgos muy elevados

<b>Factores de Riesgo psicosocial</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
<b>TT:</b> Tiempo de trabajo.	90%
<b>AU:</b> Autonomía.	60%
<b>CT:</b> Carga de trabajo.	60%
<b>VC:</b> Variedad / Contenido.	40%
<b>PS:</b> Participación / Supervisión	40%
<b>DP:</b> Demandas Psicológicas	60%
<b>ITC:</b> Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	60%
<b>DR:</b> Desempeño de rol (DR).	80%
<b>RAS:</b> Relaciones y apoyo social (RAS).	40%

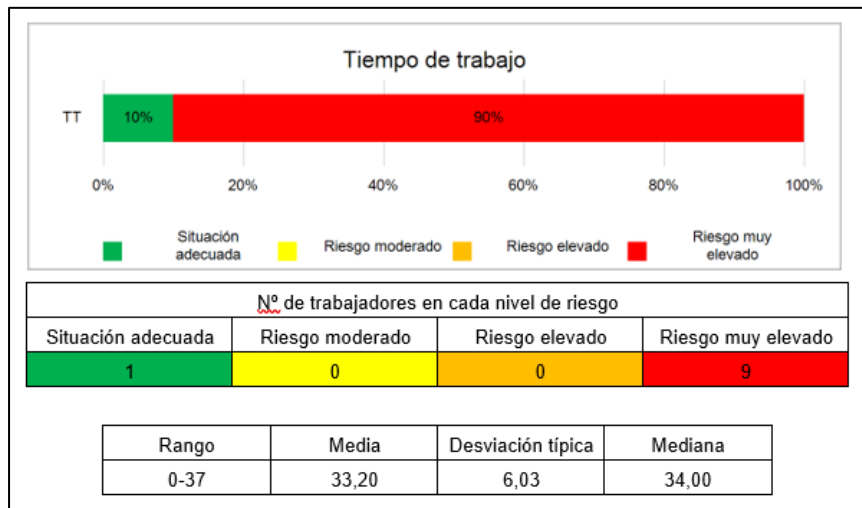
**Elaborado por:** (Autor,2023)

Se evidencia que los factores de riesgo psicosocial muy elevados son; 5, TT: tiempo de trabajo (90%), AU: autonomía (60%), CT: Carga de trabajo (60%), VC: Variedad / Contenido (40%), PS: Participación / supervisión (40%), mismo que su trato será de manera prioritaria,

### 3.2.3 Tiempo de Trabajo (T/T)

Se detallan los resultados a continuación:

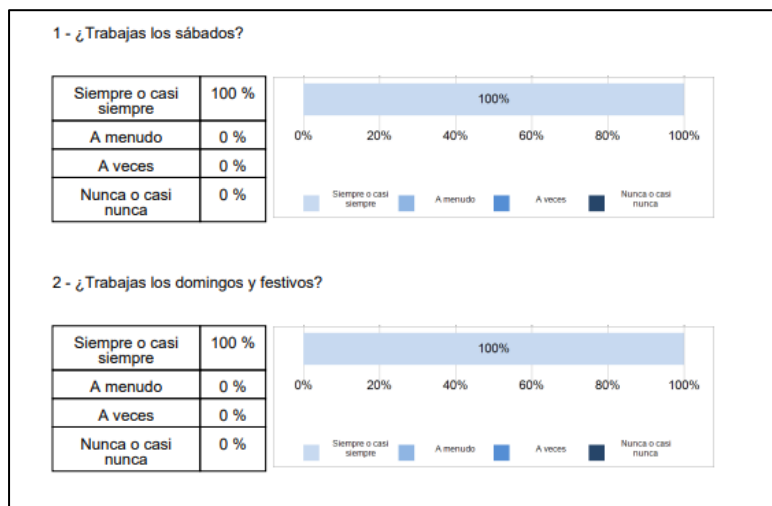
**Gráfico 13:** Tiempo de trabajo



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

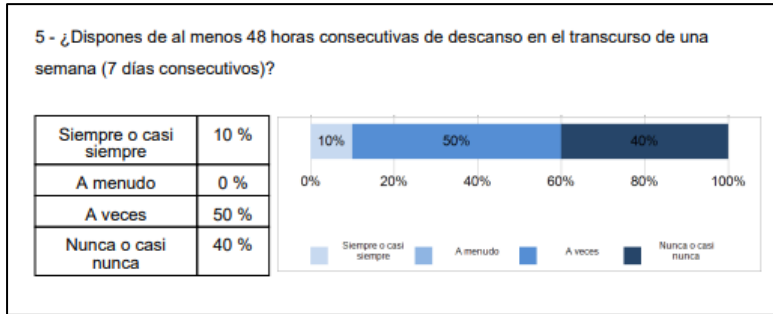
**Elaborado por:** (Autor,2023)

A partir de los siguientes ítems se obtienen los resultados;



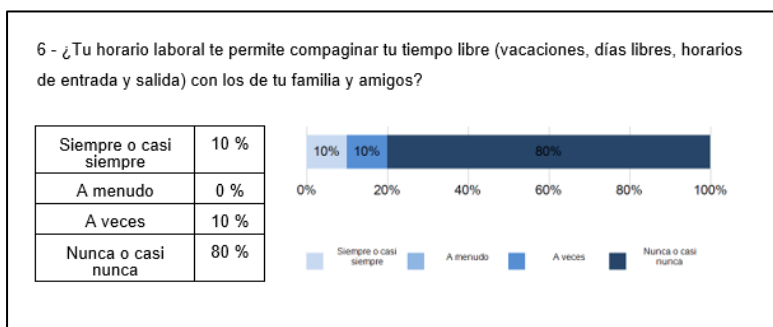
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

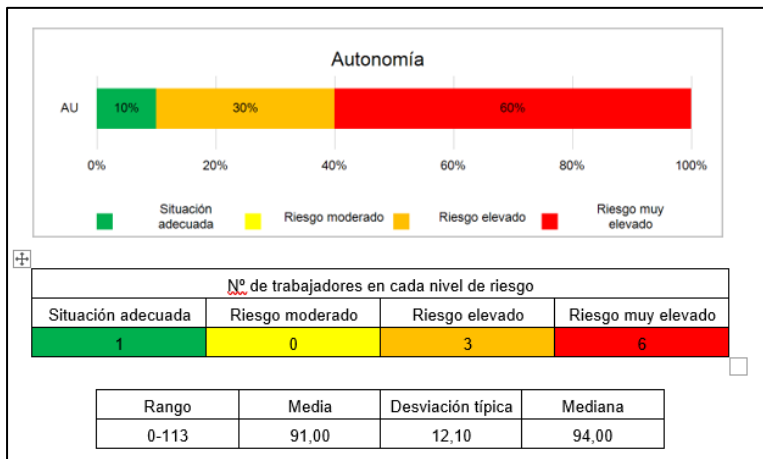


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

### 3.2.4 Autonomía

**Gráfico 14:** Autonomía

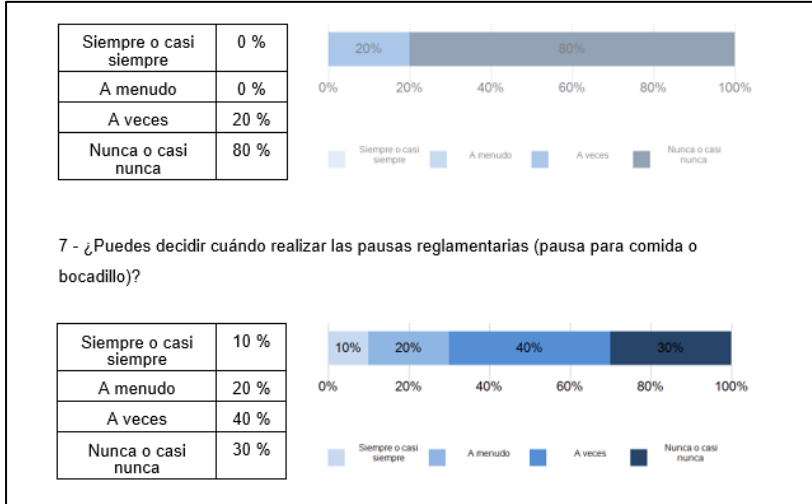


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor,2023)

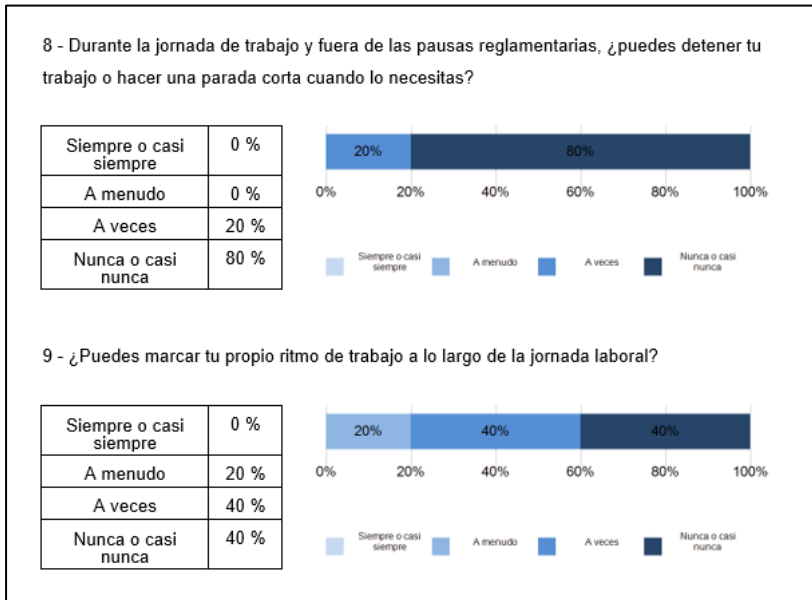


3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

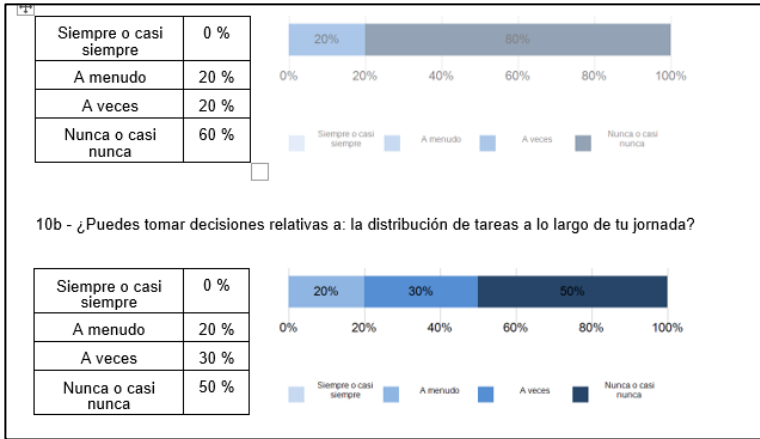
**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

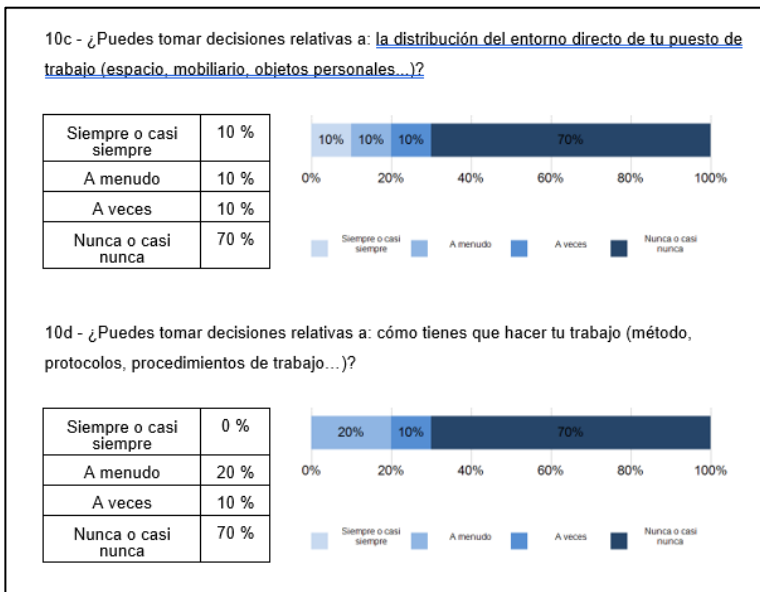
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

10a - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

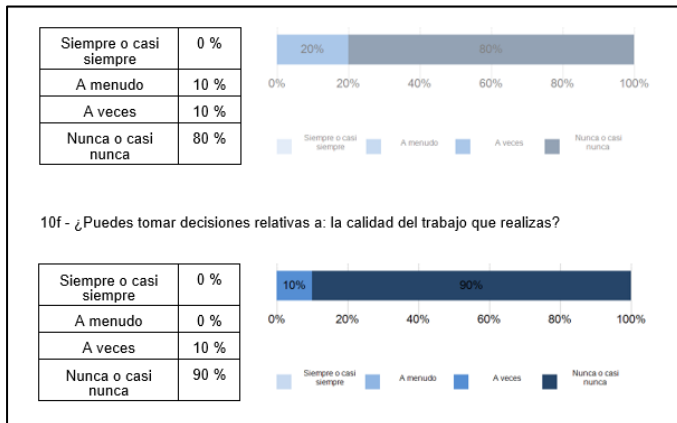
**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

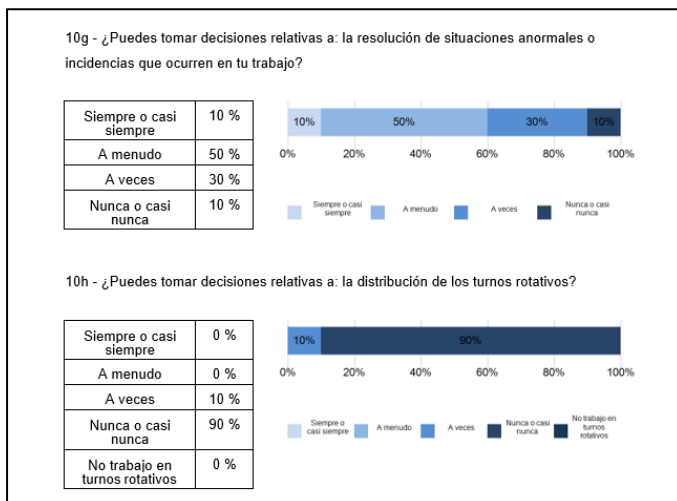
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

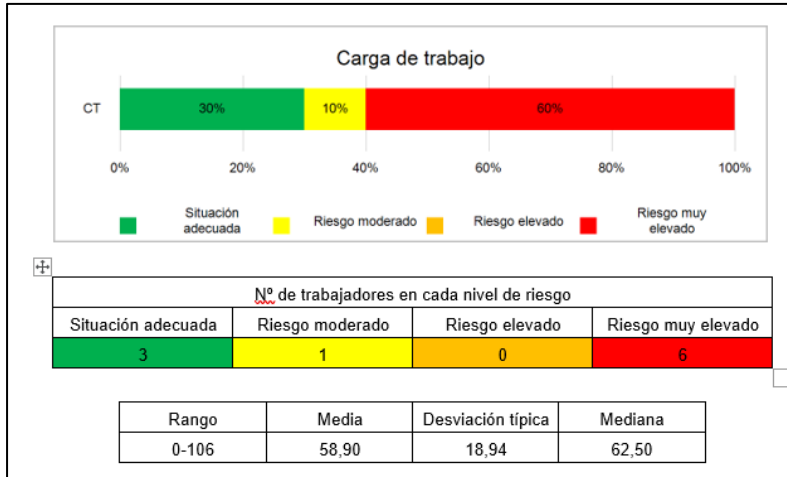


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

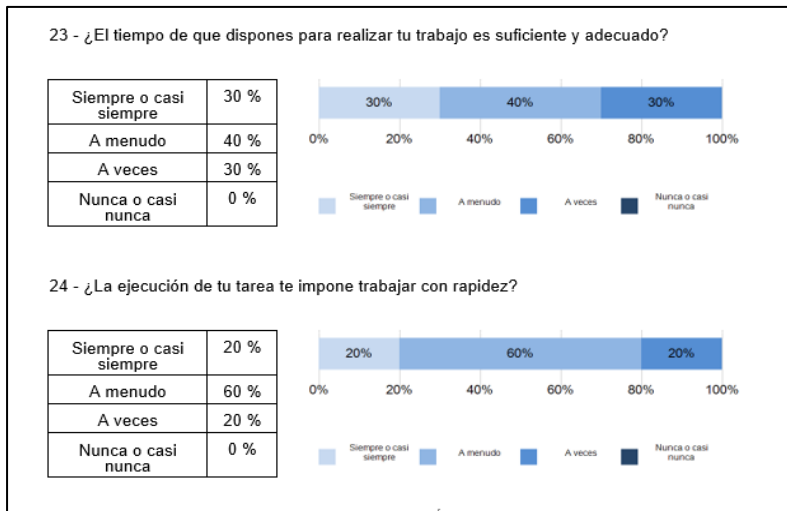
### 3.2.5 Carga de trabajo

Gráfico 15: Carga de trabajo



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)

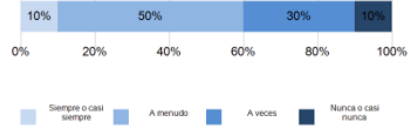


Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)

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

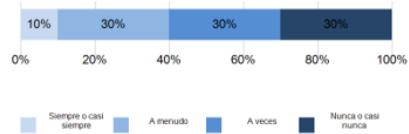
Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	50 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	10 %



Esfuerzo de atención

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

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	30 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	30 %

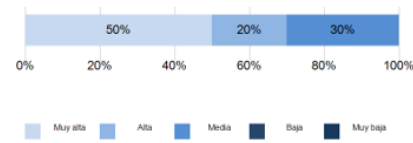


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

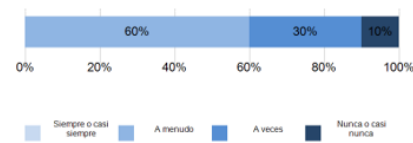
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

Muy alta	50 %
Alta	20 %
Media	30 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	60 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	10 %

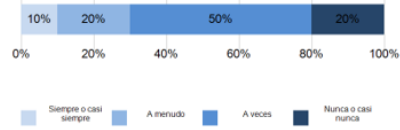


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

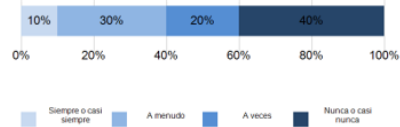
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	20 %
A veces	50 %
Nunca o casi nunca	20 %



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

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	30 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	40 %

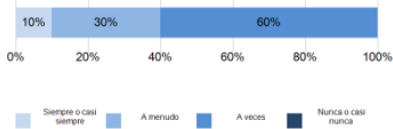


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

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

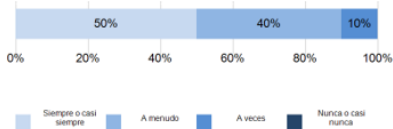
Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	30 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	0 %



Cantidad y dificultad de la tarea

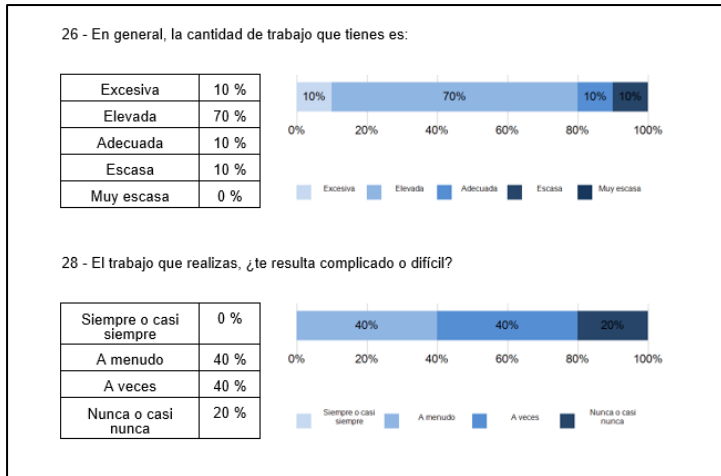
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	40 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	0 %



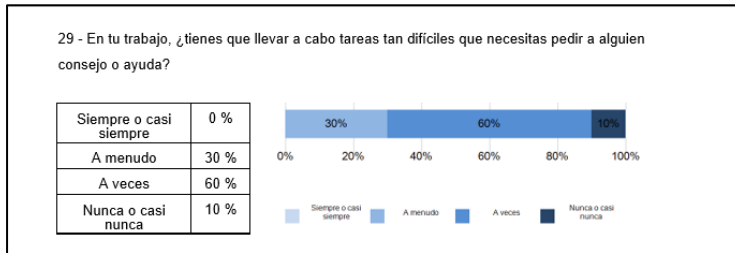
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

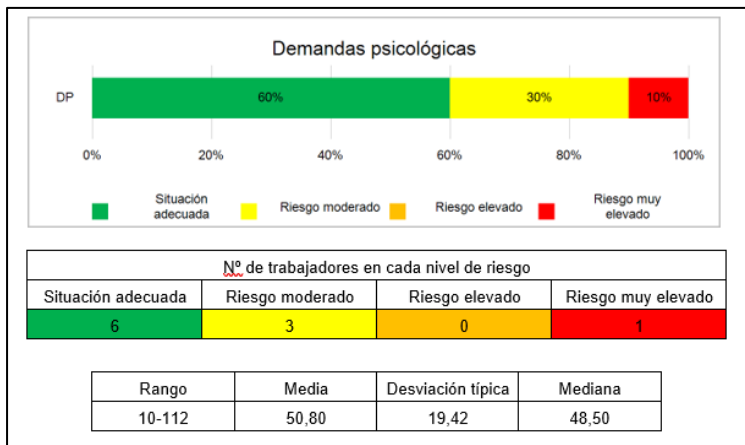


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

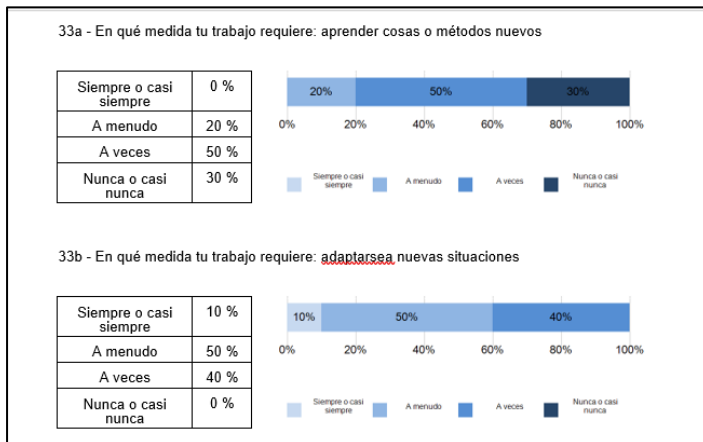
### 3.2.6 Demandas Psicológicas

**Gráfica 16:** Demandas Psicológicas



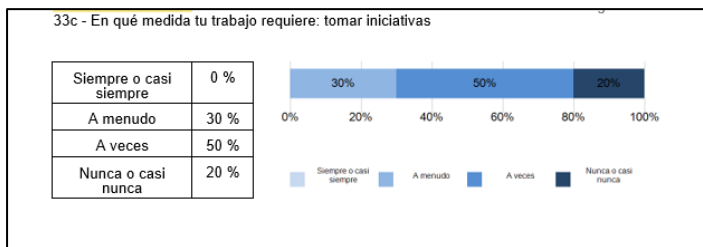
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



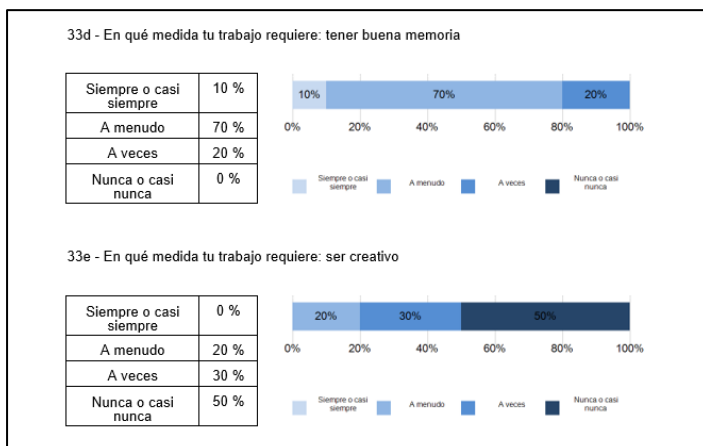
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



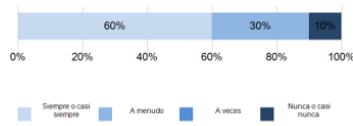
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



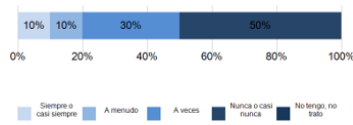
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	60 %
A menudo	30 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	10 %



34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	10 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	50 %
No tengo, no trato	0 %

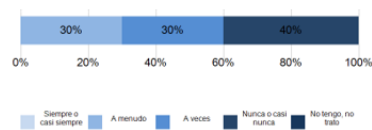


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

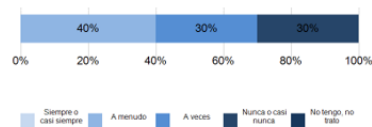
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	30 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	40 %
No tengo, no trato	0 %



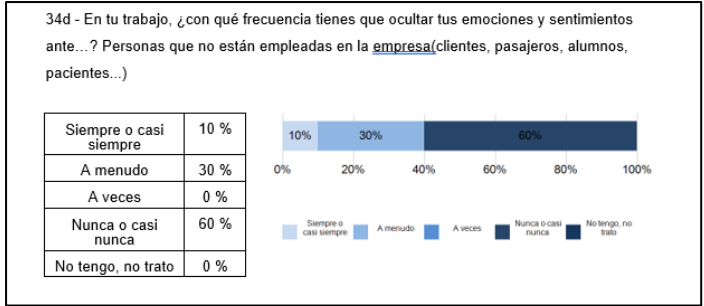
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	40 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	0 %



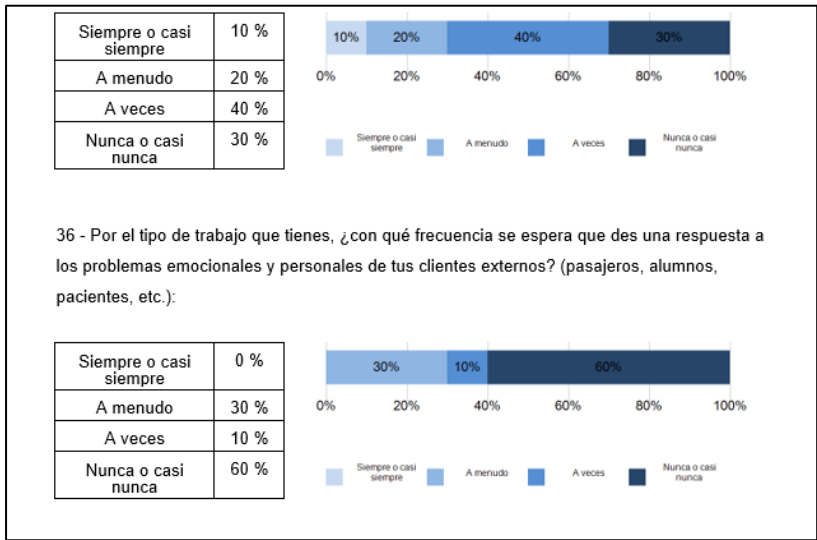
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0  
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

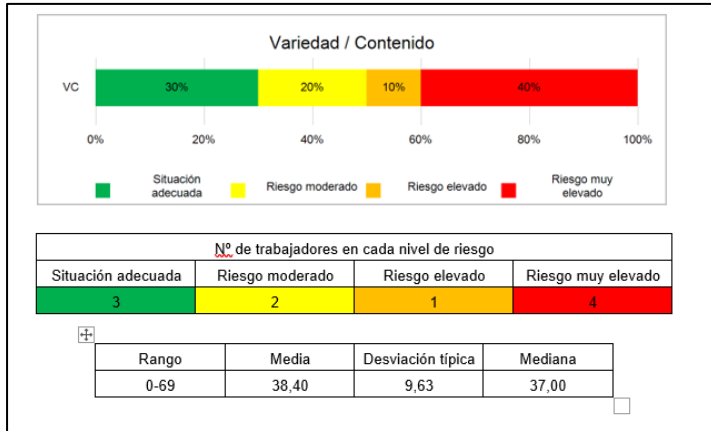
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0  
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

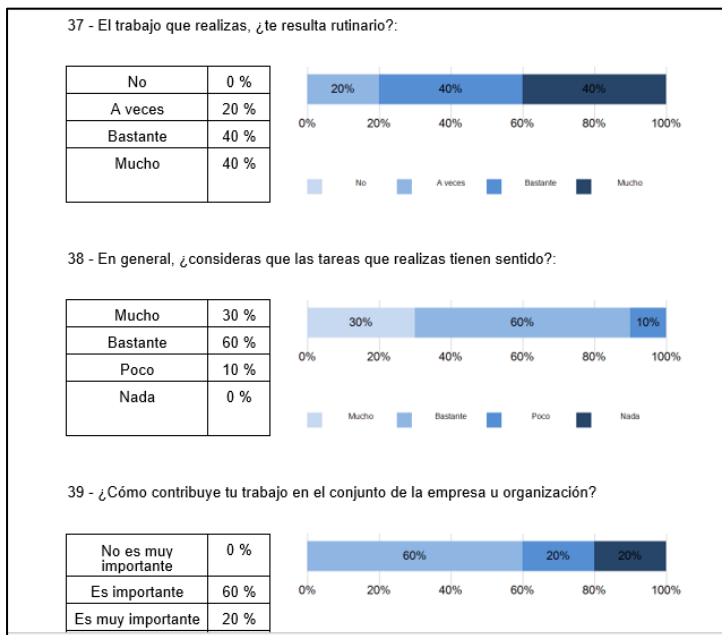
### 3.2.7 Variedad de Contenido

Gráfico 17: Variedad de Contenido



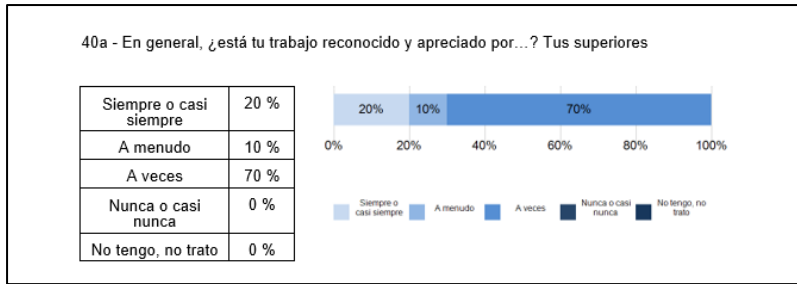
Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)



Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

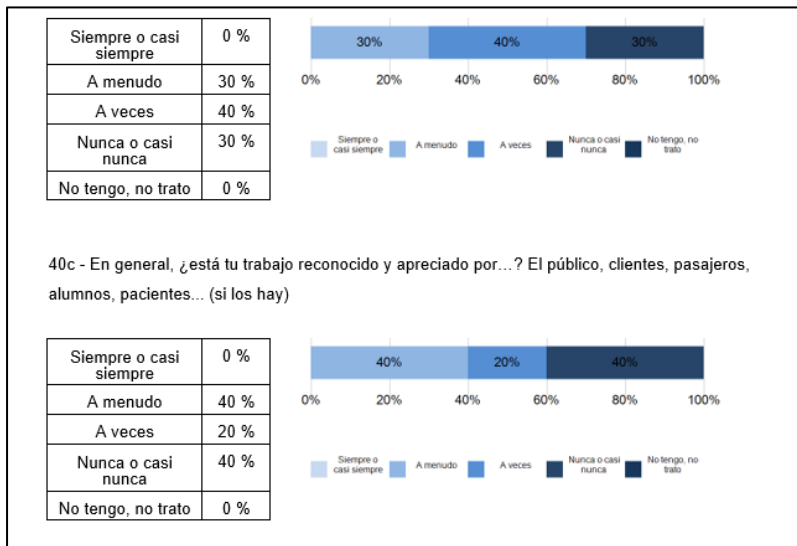
Elaborado por: (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

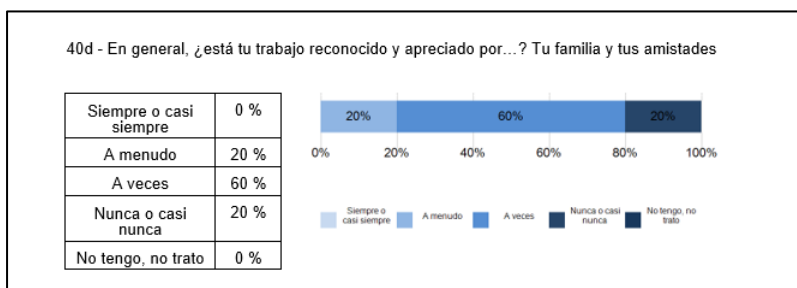
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

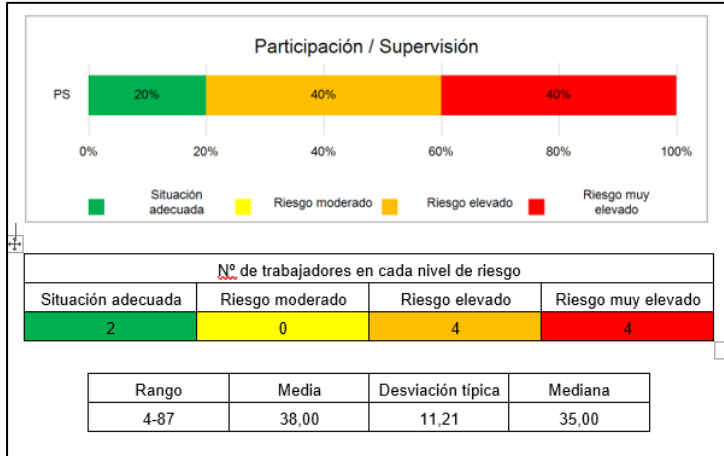


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

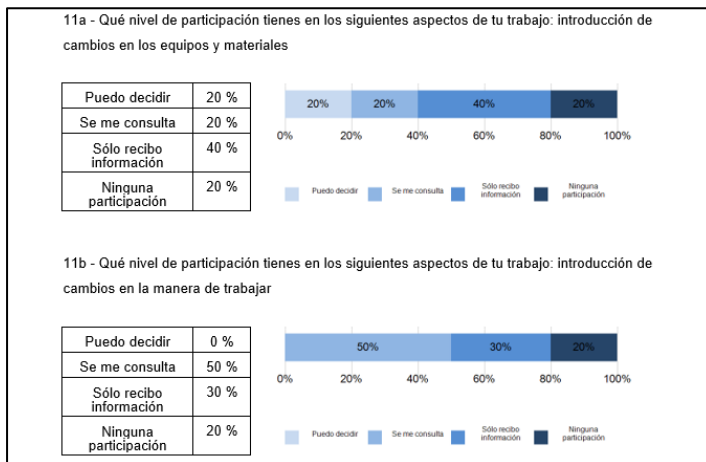
### 3.2.8 Participación / Supervisión

Gráfica 18: Participación/ Supervisión



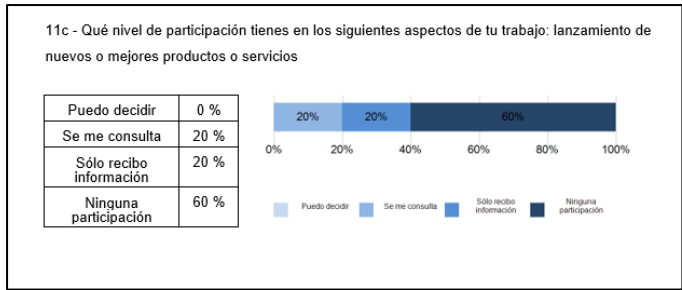
Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)



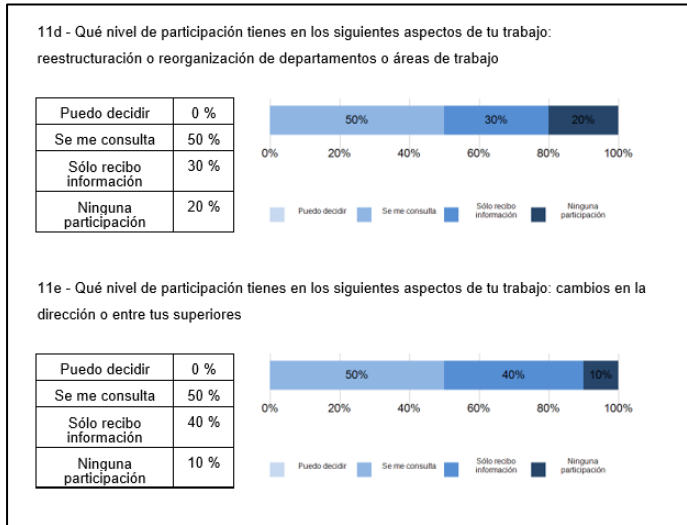
Fuente: Aplicación FPSICO 4.0

Elaborado por: (Autor, 2023)



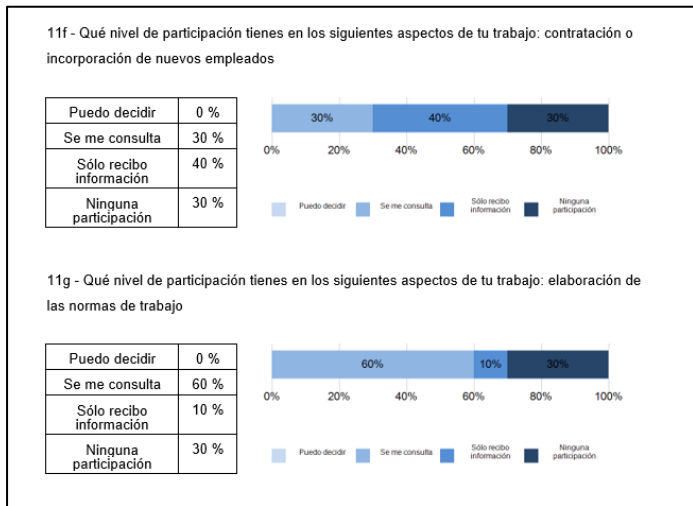
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



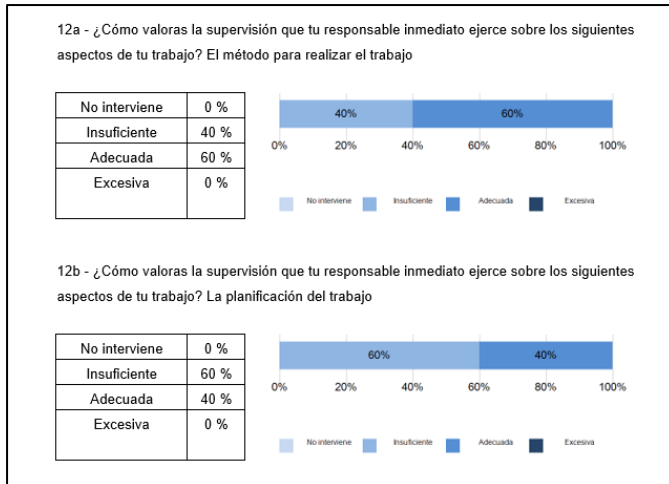
**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

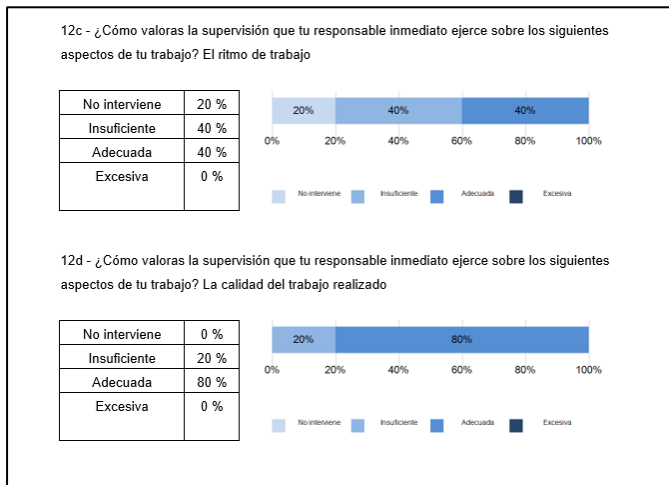


**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0

**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0  
**Elaborado por:** (Autor, 2023)



**Fuente:** Aplicación FPSICO 4.0  
**Elaborado por:** (Autor, 2023)

### 3.2.9 Riesgo Elevado

Durante la encuesta que se aplicó, el estudio no arrojó riesgo elevado, ni riesgo moderado, por lo tanto, podemos concluir que los trabajadores no se ven afectados por este nivel de riesgo.

### 3.2.10 Riesgo en situación adecuada

**Tabla 3:** Riesgo en situación adecuado

<b>Factores de Riesgo psicosocial</b>	<b>Situación adecuada</b>
<b>DP:</b> Demandas Psicológicas	60%
<b>ITC:</b> Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).	60%
<b>DR:</b> Desempeño de rol (DR).	80%
<b>RAS:</b> Relaciones y apoyo social (RAS).	40%
<b>TT:</b> Tiempo de trabajo.	90%
<b>AU:</b> Autonomía.	60%
<b>CT:</b> Carga de trabajo.	60%
<b>VC:</b> Variedad / Contenido.	40%
<b>PS:</b> Participación / Supervisión	40%

**Elaborado por:** (Autor, 2023)

### 3.3 Plan de Intervención

El plan de intervención se brinda bajo la metodología FPSICO 4.0, con la finalidad de prevenir el peligro psicosocial y aportar el bien integral de los colaboradores de la empresa Kluane Drilling, se detalla a continuación.



**Tabla 4:** Propuesta de Medidas de Control y Plan de prevención de Riesgos Psicosociales.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK SER MEJORES		PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES										Código	Sin Código
												Fecha	1/1/2023
												Rev	00.0
FASE	FACTOR PSICOSOCIAL	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO	POSIBLE CAUSA DEL RIESGO	ACTIVIDADES PROPUESTAS	RESPONSABLE	RECURSOS	PRESUPUESTO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FECHA		TOTALES	
										INICIO	FIN	PENDIENTES	APLAZADAS
FACTORES PSICOSOCIALES	TT: Tiempo de trabajo	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.	Muy Elevado	Este riesgo es debido a que las condiciones de trabajo donde perfora la empresa son en lugares inhóspitos, por lo tanto, la salida a su descanso se alargar más de lo habitual.	Rotar a los perforistas, que un mes estén dentro del proyecto con condiciones más complejas y la otra jornada en otro proyecto para equilibrar la carga de trabajo.  Programa de Bienestar  Llevar el control de jornadas quincenal.  Evaluar los tiempos de descanso de los perforistas  Planificar Jornadas deportivas y/o de recreación	Operaciones  TH	Humano	0	Propuesta de Jornadas deportivas	1/1/2023	29/2/2023	10	
	AU: Autonomía	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.	Muy Elevado	El factor de riesgo se da debido a que la organización no involucra a sus trabajadores en toma de decisiones.	Hacer participe a los trabajadores en reuniones y/o decisiones importantes de la empresa.  Crear espacios de consulta y participación.	TH	Humano Material informativo	100	Cartelera informativa  Divulgación de métodos de consulta y participación	1/3/2023	10/4/2023	10	
	CT: Carga 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, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).  El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.	Muy Elevado	La carga de trabajo a la que están expuestos los perforistas es debido a que no se cuenta con una formación certificada por alguna entidad, los perforistas que hay es porque aprendieron de manera empírica.	Implementar Programa de Vigilancia médica.  Implementar Programa de Riesgo Psicosocial.  Realizar la planificación de los perforistas de acuerdo a los diferentes proyectos.  Compensación de horas extras con descanso	TH  Gerencia de Operaciones	Humano	0	Procedimiento de carga mental  Matriz de planificación de jornadas  Programa de Riesgo Psicosocial.  Programa de Vigilancia a la Salud.  Registro de vacaciones	15/5/2023	5/6/2023	10	
	VC: Variedad / Contenido	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 valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.	Muy Elevado	No se existe un plan de incentivos para el personal, lo que ocasiona que el factor de riesgo aumente.	Plan de incentivos  Reconocimiento al trabajador por su trayectoria en la organización	Gerencia General TH	Humano	0	Cumplimiento del plan de incentivos	20/2/2023	6/6/2023	10	
	PS: Participación / Supervisión	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, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.	Muy Elevado	Los supervisores a pesar de cumplir con su trabajo, se les dificulta llegar a todos los frentes de trabajo, ya que solo hay un supervisor por proyecto y no se abastece.	Realizar reuniones participativas con los colaboradores para que sean parte de nuevos cambios organizacionales.  Tomar en cuenta las sugerencias de los colaboradores.  Difundir cambios de la organización por medios de comunicación.	Gerencia General TH	Humano	0	Acta de Reuniones  Medios de difusión  Comunicación de Políticas	15/2/2023	10/4/2023	10	

Elaborado por: (Autor, 2023)

Las medidas de control propuesta y las medidas preventivas para los factores de riesgos psicosociales son para los colaboradores que están en nivel de riesgo muy elevado.

## 4 CAPIULO IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Conclusiones

El diagnóstico de la empresa se realizó a través de la aplicación del cuestionario. FPSICO 4.0; obteniendo como resultado la presencia de factores de riesgo muy elevado: TT: Tiempo de trabajo, AU: Autonomía, CT: Carga de Trabajo, VC: Variedad / Contenido, PS: Participación / Supervisión. Así mismo, se pudo evidenciar la presencia de factores de riesgo en situación adecuada: DP: Demandas Psicológicas, ITC: Interés por el trabajador / compensación, DR: Desempeño de Rol, RAS: Relaciones y Apoyo Socia.

Las medidas propuestas están enfocadas al factor de riesgo psicosocial muy elevados, los cuales pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores.

El plan de intervención y las medidas de control se realizaron con base en los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales; metodología FPSICO 4.0 que permite identificar los riesgos muy elevados, elevado, moderado y situación adecuada. Las medidas de control propuestas se tratarán de manera prioritaria para los niveles de riesgo muy elevados que actualmente mantiene la empresa Kluane Drilling.

## 4.2 Recomendaciones

- Socializar los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales, los niveles de riesgos y los planes de acción a seguir, de esta manera la alta dirección demostrará el compromiso que tiene con el bienestar de sus colaboradores.
- Cumplir con la normativa legal vigente, Implementando Programas de Riesgo Psicosocial, con la finalidad de prevenir enfermedades o accidentes por factores de riesgo psicosocial.
- Aplicar las medidas preventivas propuestas para la prevenir los riesgos psicosociales, llevando el seguimiento adecuado para el cumplimiento de actividades, una vez aplicadas las medidas propuestas, se deberá evaluar su eficacia de acuerdo a los resultados deseados.
- Se recomienda la implementación de un procedimiento para minimizar el riesgo de carga mental, donde puedan identificar y determinar controles específicos para los efectos perjudiciales resultantes de la exposición a largo plazo.
- Se debe optimizar el recurso para la ejecución de las actividades propuestas del plan de intervención, donde prime la actividad en pro del trabajador y beneficio para la organización.
- Es importante que se considere pausas activas con la finalidad de brindar descansos cortos a los trabajadores para evitar fatiga laboral y enfermedades ocupacionales.

## 5 Bibliografía

0082, A. (2017).

513, S. G. (2016).

AM 0082. (2017). *AM 0082*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

Bernal, B. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>

Código del Trabajo . (2012). *Código del trabajo* . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Constitución de la Republica del Ecuador . (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

G., T. G. (2000). *Tipos de Investigación*. Obtenido de [https://www.academia.edu/9373954/TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_Por\\_Tevni\\_Grajales\\_G#:~:text=Esta%20puede%20incluir%20los%20siguientes,%2C%20De%20Conjuntos%2C%20De%20Correlaci%C3%B3n.](https://www.academia.edu/9373954/TIPOS_DE_INVESTIGACION_Por_Tevni_Grajales_G#:~:text=Esta%20puede%20incluir%20los%20siguientes,%2C%20De%20Conjuntos%2C%20De%20Correlaci%C3%B3n.)

G., T. G. (s.f.). *Diseños de Investigación* . Obtenido de <https://docplayer.es/38425384-Disenos-de-investigaciones-por-tevni-grajales-g.html>

García, R. F. (2013). *La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* . Obtenido de [https://www.academia.edu/29730118/La\\_productividad\\_y\\_el\\_riesgo\\_psicosocial\\_o\\_derivado\\_de\\_la\\_organizaci%C3%B3n\\_del\\_trabajo](https://www.academia.edu/29730118/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial_o_derivado_de_la_organizaci%C3%B3n_del_trabajo)

*Grajales*. (2000).

IESS. (2022). *SGRT*. Obtenido de Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo : [https://sart.iesgob.ec/SRGP/cal\\_neg\\_at.php?ZjQ1ZWlkPWVzdGF0](https://sart.iesgob.ec/SRGP/cal_neg_at.php?ZjQ1ZWlkPWVzdGF0)

INSS. (2014). *Manuel Parra Garrido*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html#:~:text=Los%20%C2%ABriesgos%20psicosociales%20en%20el,la%20salud%20d>

INSST. (2012). Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

INSST. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación* . Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

- INSST. (2018). *F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>
- INSST. (2018). *F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>
- INSST. (2022). Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Neffa, J. C. (2015). *Julio Cesar, Neffa*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- Parra, M. (2003). *Manual Parra*. Obtenido de Conceptos básicos en salud laboral: [file:///C:/Users/Colabr.%20Neffa%20S/Downloads/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20la boral%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Colabr.%20Neffa%20S/Downloads/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20la%20boral%20(1).pdf)
- Reglamento del Seguro General del Riesgos del Trabajo . (2016). Obtenido de <https://docplayer.es/33847646-Instituto-ecuadoriano-de-seguridad-social-resolucion-n-o-c-d-513-reglamento-del-seguro-general-de-riesgos-del-trabajo-edicion-especial.html>
- Reid. (2008). Obtenido de <https://docplayer.es/20908893-Teoria-de-las-necesidades-de-maslow.html>

## 6 Anexos

**Anexo 1:** Cuestionario FPSICO 4.0



Encuesta\_4\_es-ES.pdf

**Anexo 2:** Fpsico 4.0 informe agrupado de resultados. ERP\_Agrupado\_EVALUACIÓN.pdf



ERP\_Agrupado\_EVALUACION.pdf

**Anexo 3:** Propuesta de Medidas de Control y Plan de prevención de Riesgos Psicosociales.



Propuesta de  
Medidas de Control