

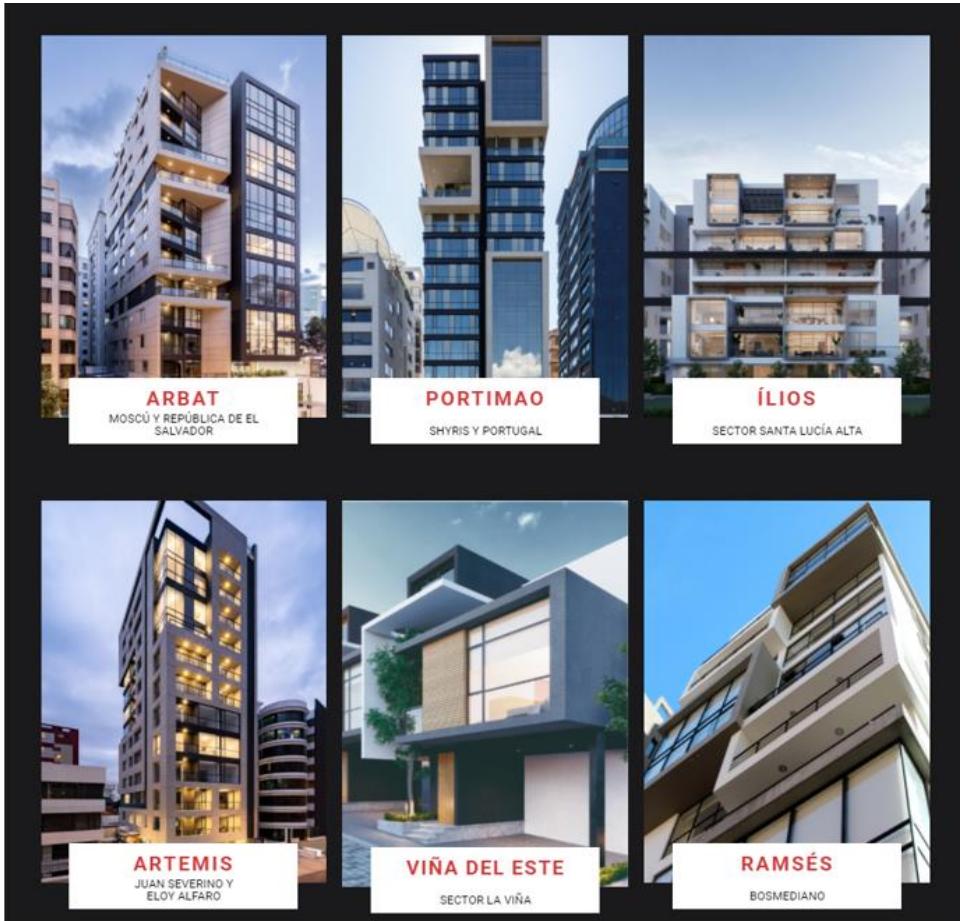


# “LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y SU PREVENCIÓN PARA LA EMPRESA EKS GRUPO INMOBILIARIO”.

Elaborado por:

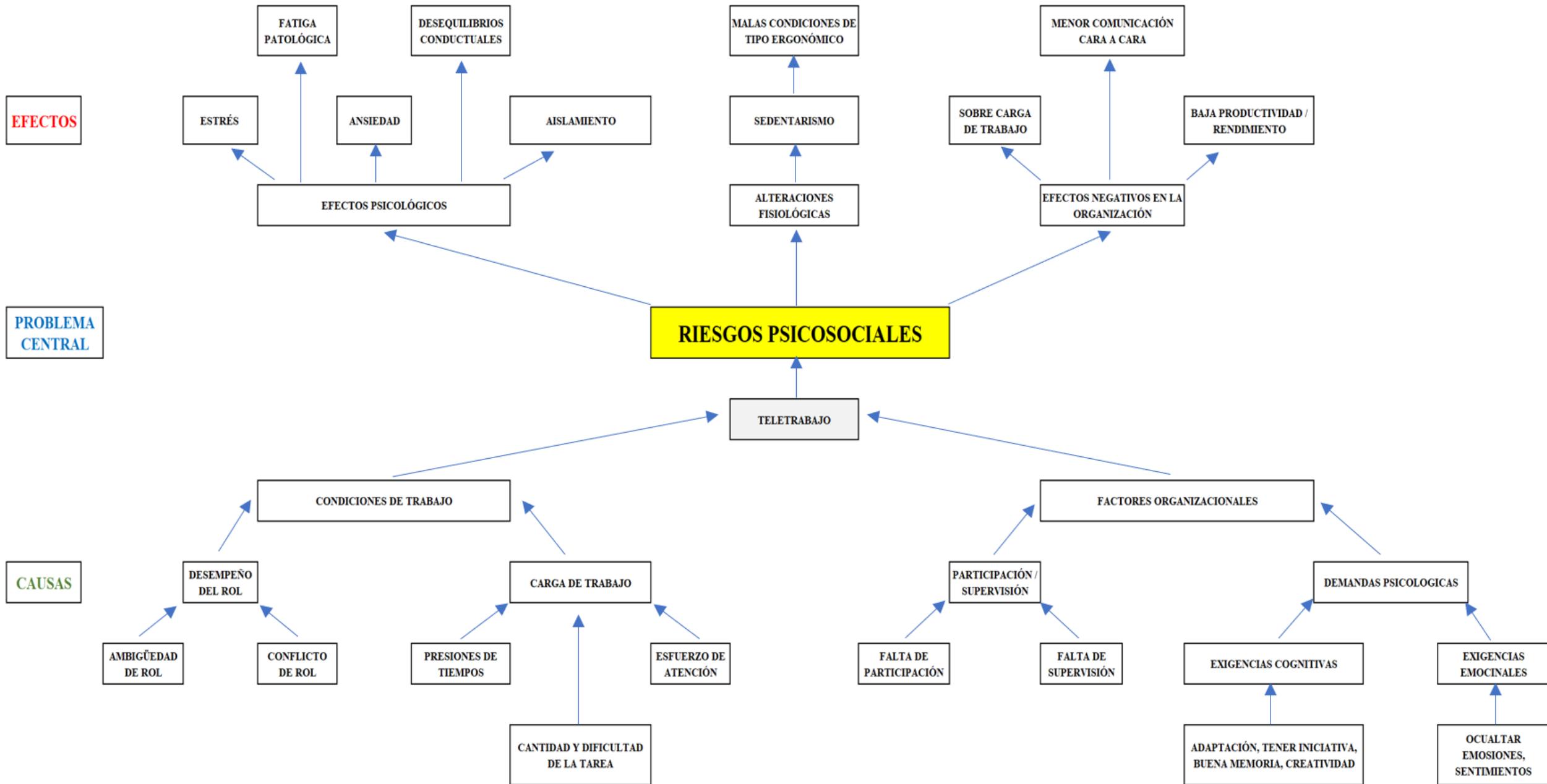
**ENRIQUE XAVIER BONILLA VALDIVIESO**

**Marzo 2021**



- Empresa que participa activamente en la industria de la Construcción desde hace más de 10 años.
- Ubicada en el Valle de Cumbayá.
- Generando actualmente 90 puestos de trabajo directos, (divididos en 30 administrativos y 60 operativos).
- Su trayectoria y crecimiento está íntimamente ligado al desarrollo de la ciudad de Quito.
- Se plantea una nueva visión permitiendo la integración de nuevas unidades de negocio como:
  - Construcción
  - Arquitectura
  - Diseño de interiores
  - Diseño visual

# PROBLEMA DE INVESTIGACION



# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL.

Evaluar los factores de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la empresa EKS Grupo Inmobiliario, y realizar una propuesta de medidas de control en función de los resultados obtenidos.

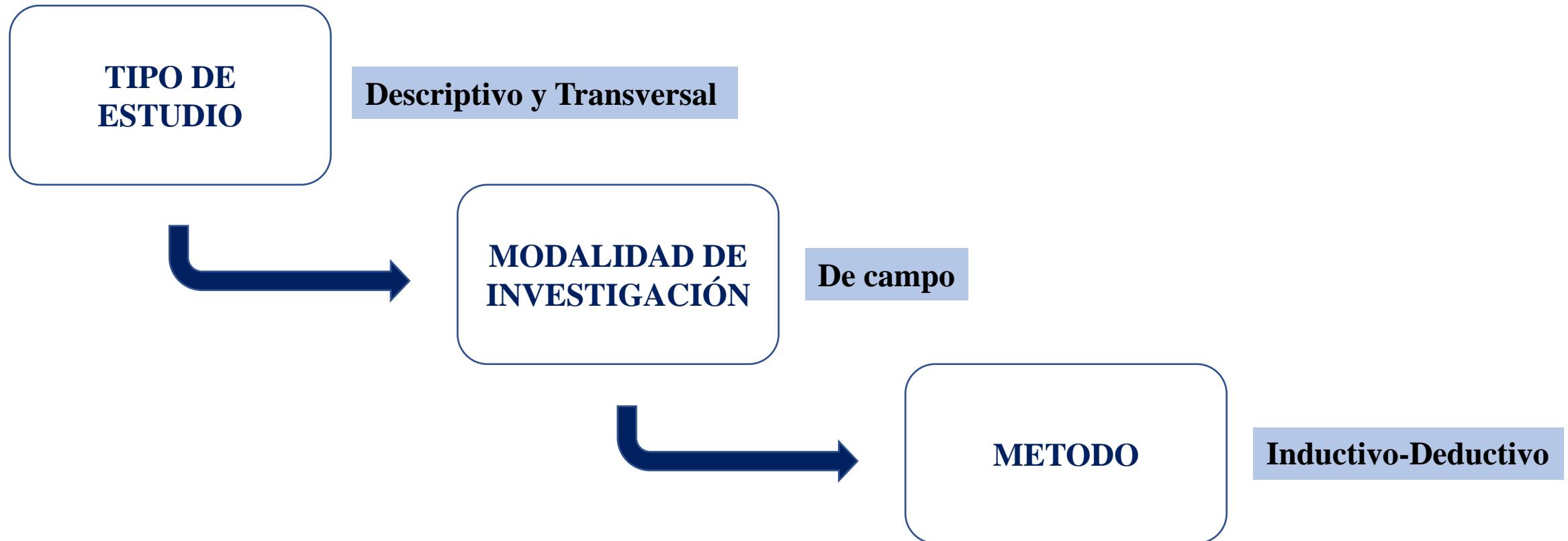
## OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Determinar las características socio demográficas y laborales de los trabajadores de la empresa EKS Grupo Inmobiliario.

Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa EKS Grupo Inmobiliario, aplicando la metodología de evaluación FPSICO 4.0, con el fin de obtener los diferentes niveles de riesgos que puedan estar afectando a la salud de los trabajadores.

Realizar una propuesta de medidas de control que permita minimizar los factores de riesgo psicosociales, y así garantizar el bienestar y salud de los trabajadores.

# MÉTODO



# POBLACIÓN Y MUESTRA

La empresa EKS Grupo Inmobiliario está conformado por una población de 90 personas entre obreros y administrativos. Sin embargo, la muestra estará tomada a los 30 trabajadores administrativos.

## CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Ser personal administrativo de la empresa EKS Grupo Inmobiliario.
- Estar desarrollando la modalidad de teletrabajo como forma de vínculo laboral con los empleadores de dicha institución.
- Contar con las tecnologías de la información y comunicación (computadora e internet).

## CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- No ser trabajador administrativo de la empresa EKS Grupo Inmobiliario.

## CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

- Ser un trabajador que se niegue a participar en el estudio objeto de esta investigación.

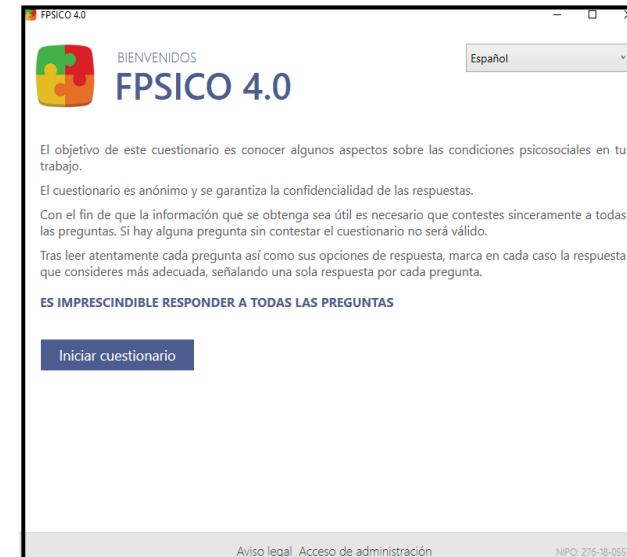
# INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

## Dentro de los instrumentos aplicados estuvieron:

**Entrevista:** Para el desarrollo de esta investigación se estableció un encuentro previo (virtual) con los trabajadores para explicarles en qué consistiría la investigación.



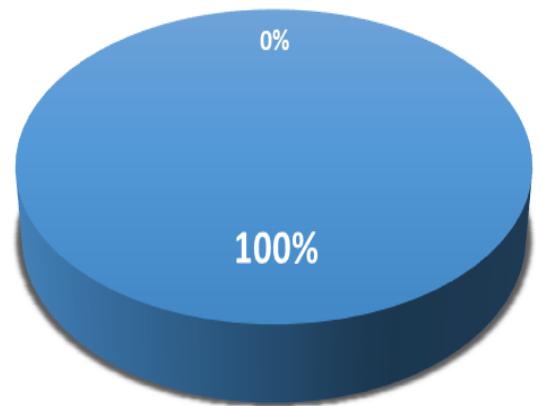
**Cuestionario:** Con este instrumento de investigación consistió en la aplicación del cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales bajo la metodología F-PSICO 4.0.



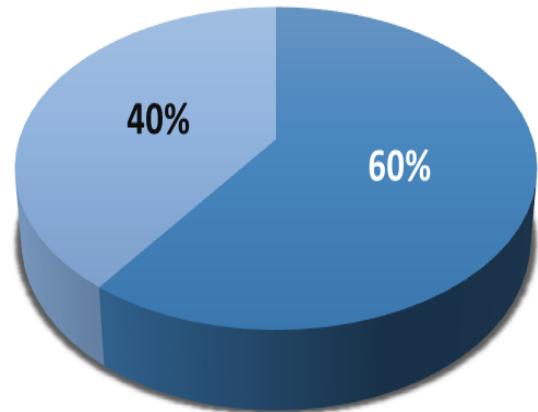
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## RESULTADOS ENCUETAS SOCIODEMOGRÁFICA

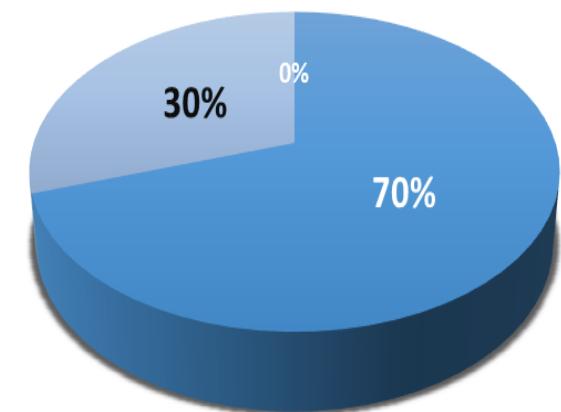
TASA DE PARTICIPACIÓN



TASA DE PARTICIPACIÓN POR GÉNERO



EDAD DE LA POBLACIÓN



■ Evaluados (30 trabajadores) ■ Faltantes (0 trabajadores)

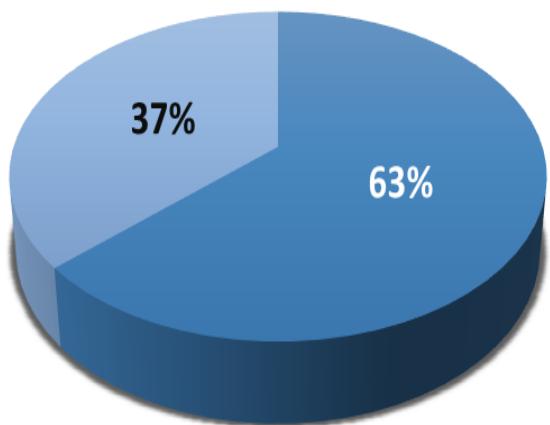
■ Masculino (18 trabajadores) ■ Femenino (12 trabajadores)

■ 16 a 20 años ■ 21 a 40 años ■ 41 a 70 años

# PRINCIPALES HALLAZGOS

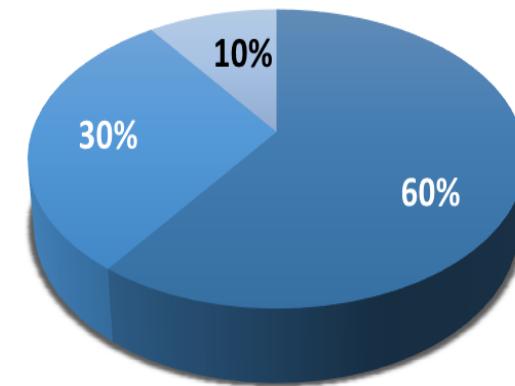
## RESULTADOS ENCUETAS SOCIODEMOGRÁFICA

ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN



■ Casados (19 trabajadores) ■ Solteros (11 Trabajadores)

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA



■ 1 a 5 años (18 Trabajadores) ■ 6 a 10 años (9 Trabajadores) ■ 11 a 20 años (3 Trabajadores)

# PRINCIPALES HALLAZGOS

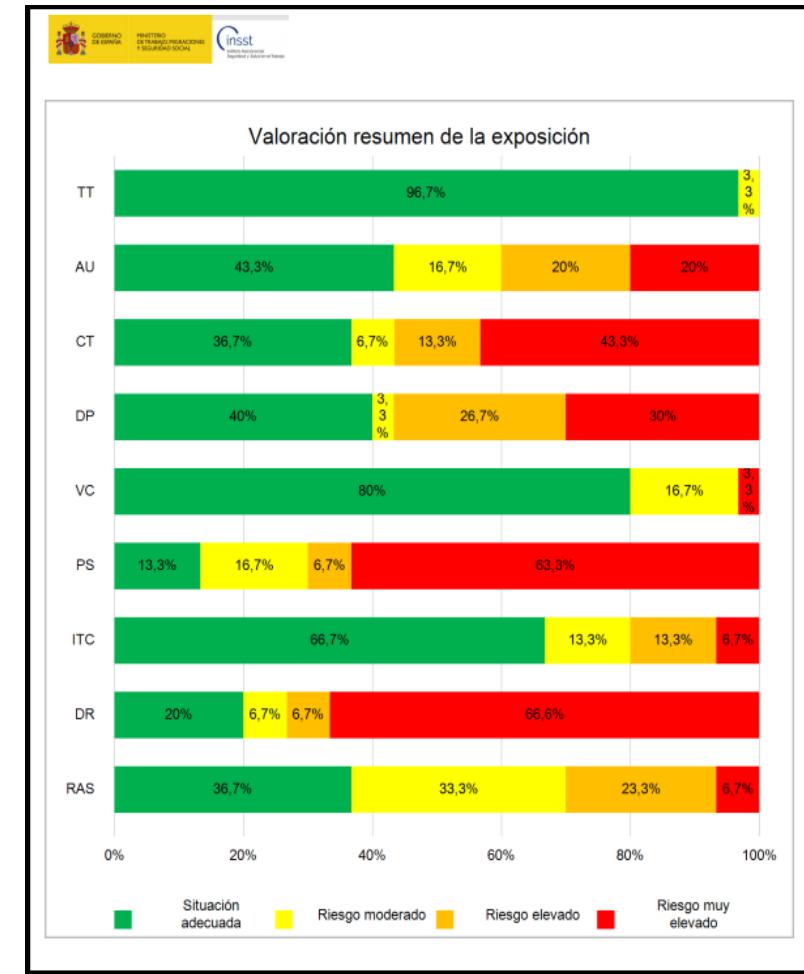
## RESULTADOS EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

### Resultados de exposición EKS Grupo Inmobiliario

DIMENSIONES FPSICO 4.0	
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
DR	Desempeño del rol
RAS	Relaciones y apoyo social

### NIVEL DE RIESGO

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Ambar
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde



# PRINCIPALES HALLAZGOS

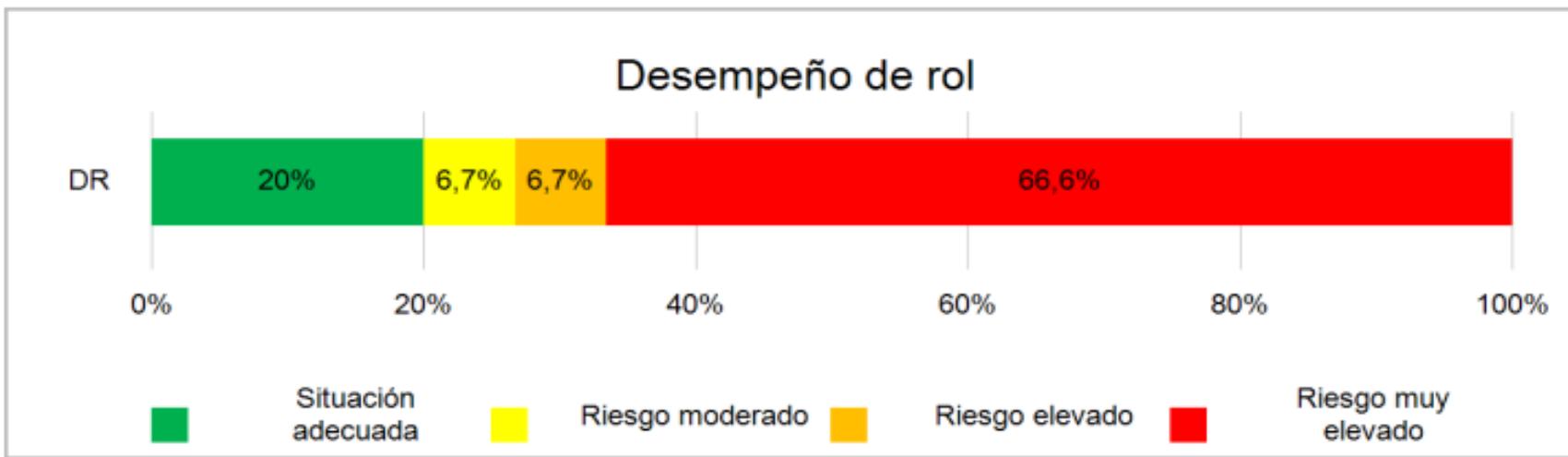
## RESULTADOS EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

### PRIORIZACIÓN DEL RIESGO RIESGO MUY ELEVADO

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	NIVEL DE RIESGO
	RIESGO MUY ELEVADO
DR: Desempeño de rol	66,60%
PS: Participación / Supervisión	63,30%
CT: Carga de Trabajo	43,30%
DP: Demandas Psicológicas	30,00%
AU: Autonomía	20,00%
RAS: Relaciones y apoyo social	6,70%
ITC: Interés por el trabajador / Compensación	6,70%
VC: Variedad / Contenido	3,30%
TT: Tiempo de trabajo	0,00%

# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	2	2	20

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	51,70	23,24	59,50

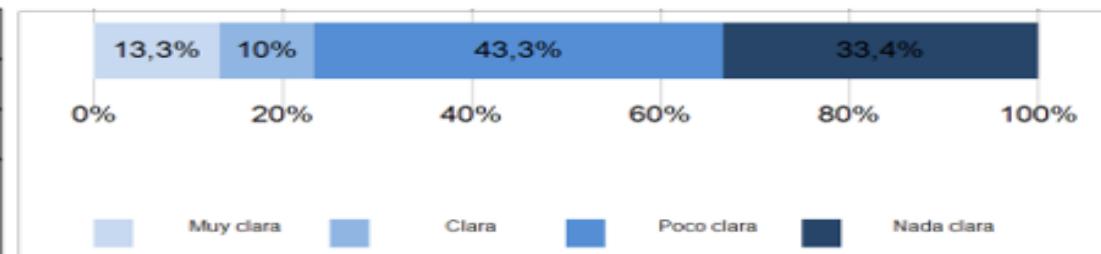
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Desempeño del rol: **66,6%**

**Figura 13. Ítem 14b-** Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Como debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo).

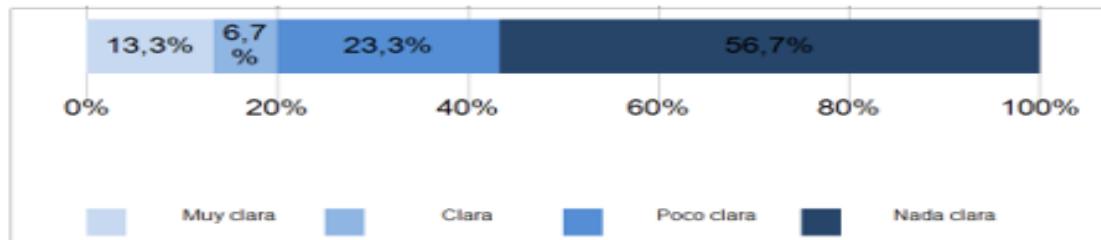
Muy clara	13,3 %
Clara	10 %
Poco clara	43,3 %
Nada clara	33,4 %



Ambigüedad del rol.

**Figura 16. Ítem 14e-** Para realizar tu trabajo, ¿Cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo.

Muy clara	13,3 %
Clara	6,7 %
Poco clara	23,3 %
Nada clara	56,7 %



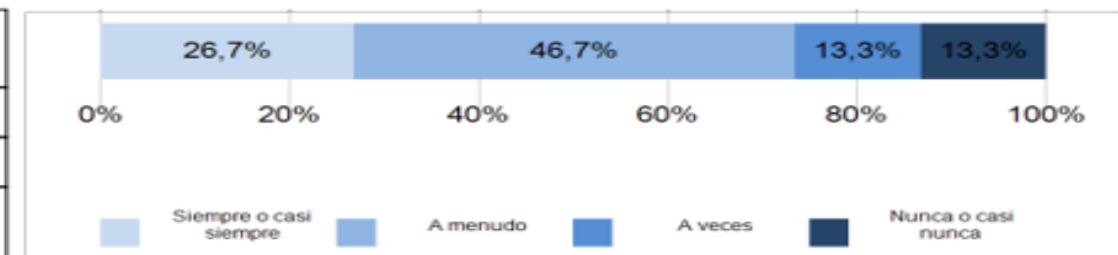
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

**Desempeño del rol: 66,6%**

**Figura 21. Ítem 15d-** Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre si (unos te mandan una cosa y otros otra).

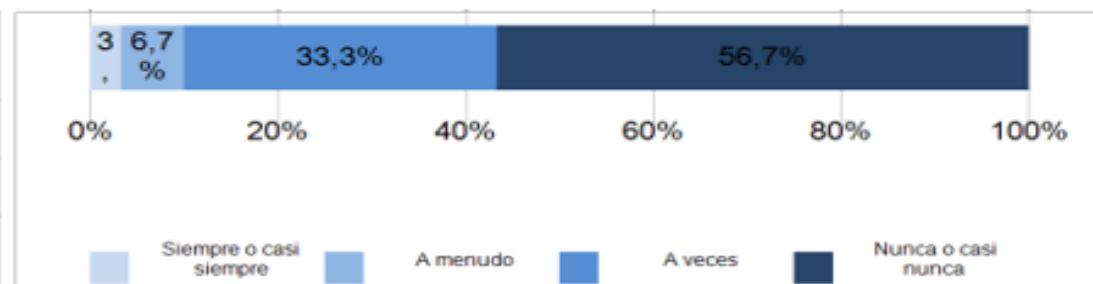
Siempre o casi siempre	26,7 %
A menudo	46,7 %
A veces	13,3 %
Nunca o casi nunca	13,3 %



Conflicto del rol.

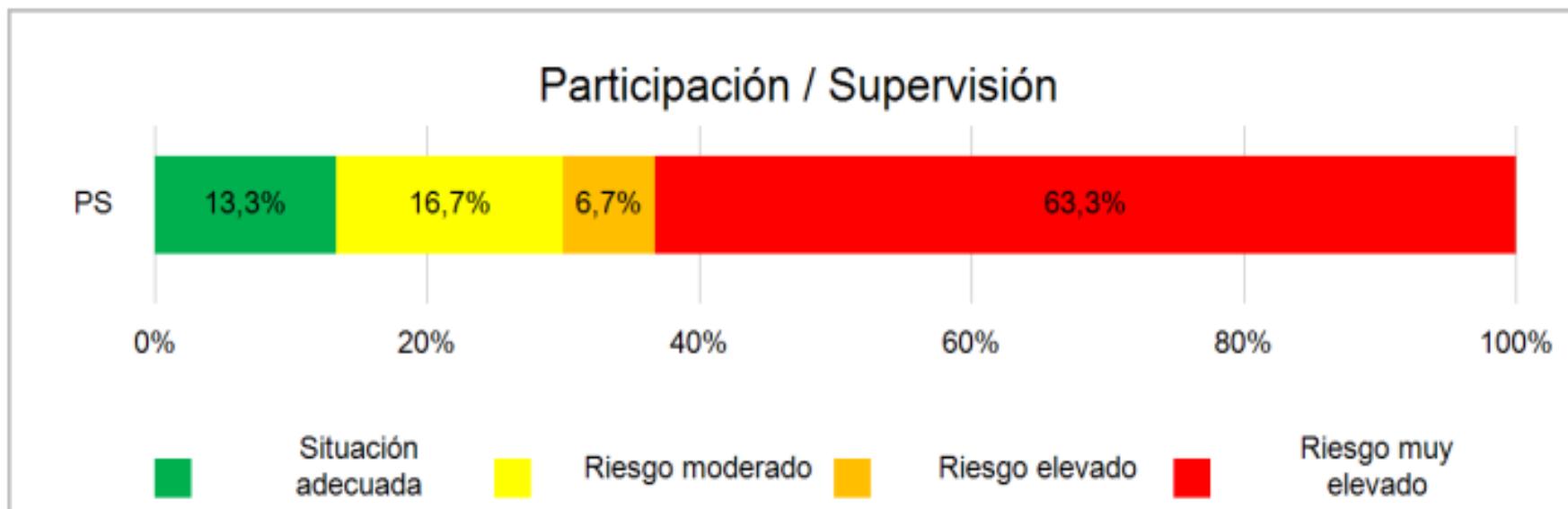
**Figura 22. Ítem 15e-** Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidas o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores.

Siempre o casi siempre	3,3 %
A menudo	6,7 %
A veces	33,3 %
Nunca o casi nunca	56,7 %



# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	5	2	19

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	46,63	22,32	54,50

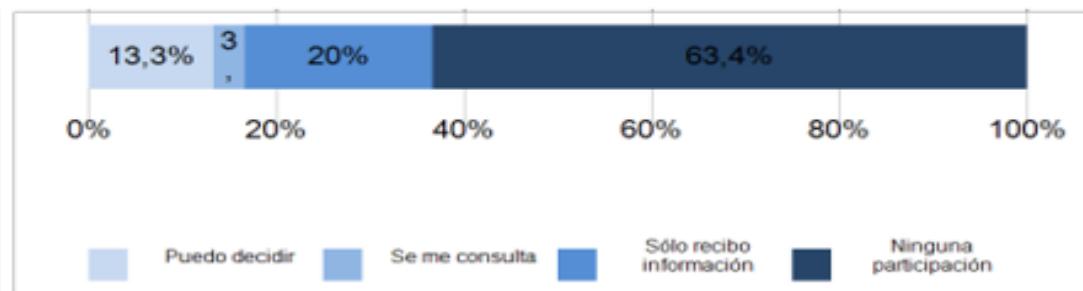
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

**Participación / Supervisión: 63,3%**

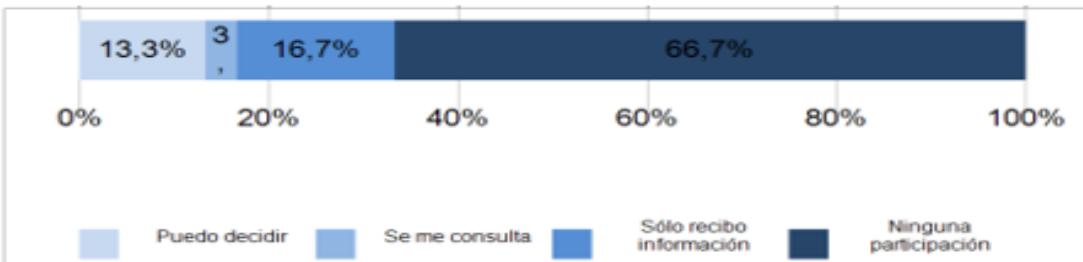
**Figura 26. Ítem 11c-** Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios.

Puedo decidir	13,3 %
Se me consulta	3,3 %
Sólo recibo información	20 %
Ninguna participación	63,4 %



**Figura 27. Ítem 11d-** Que nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: restructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo.

Puedo decidir	13,3 %
Se me consulta	3,3 %
Sólo recibo información	16,7 %
Ninguna participación	66,7 %

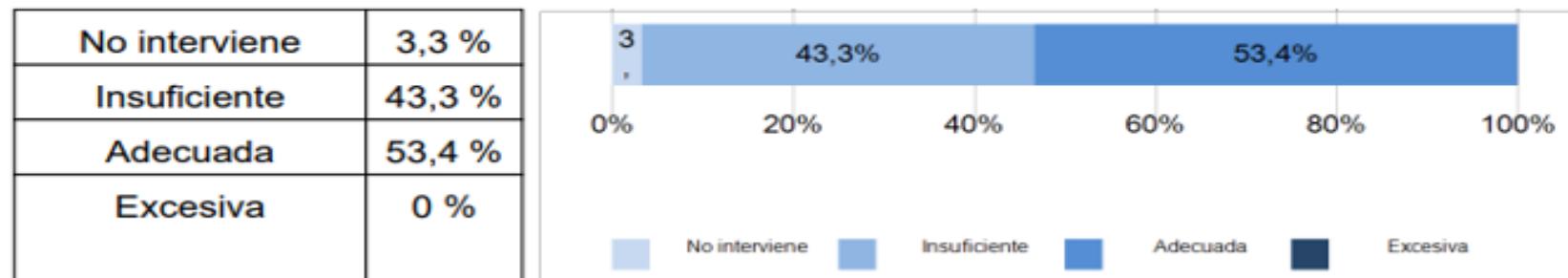


# PRINCIPALES HALLAZGOS

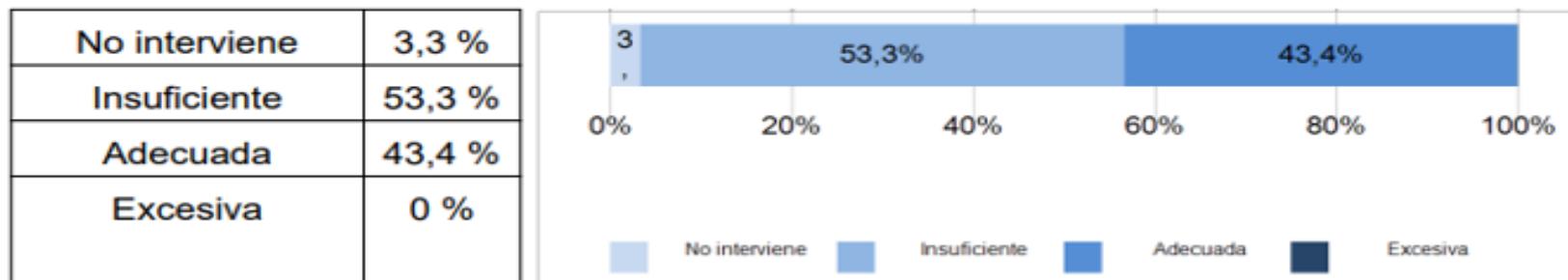
## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

**Participación / Supervisión: 63,3%**

**Figura 31. Ítem 12a-** ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo.

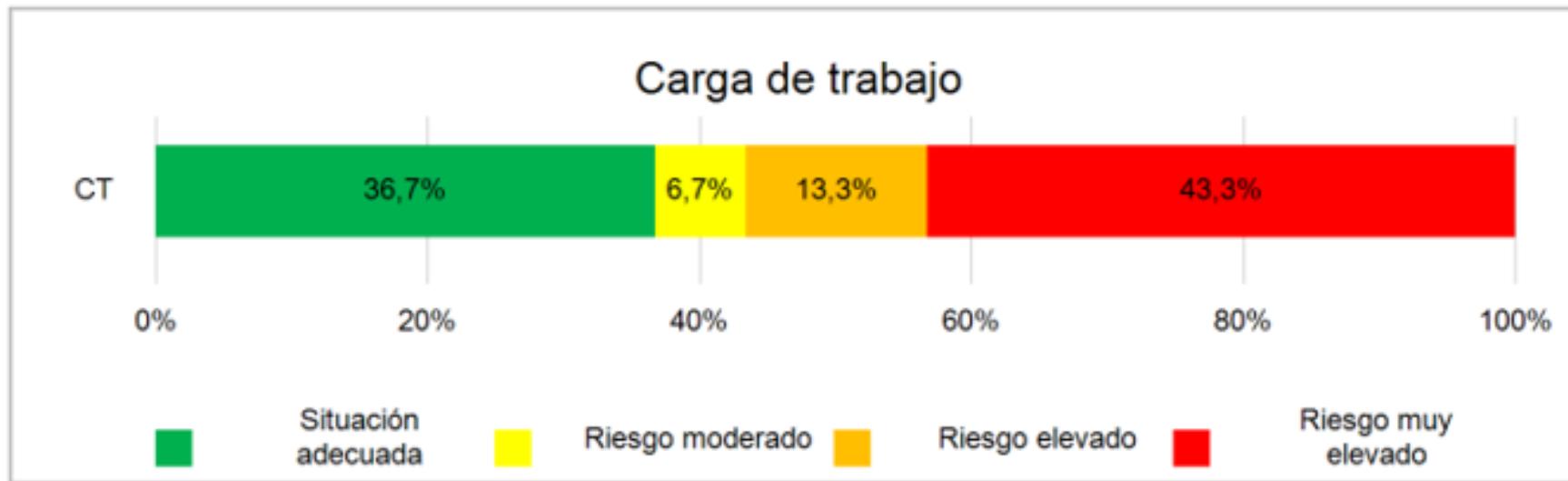


**Figura 32. Ítem 12b-** ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo.



# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	2	4	13

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	53,87	20,65	55,50

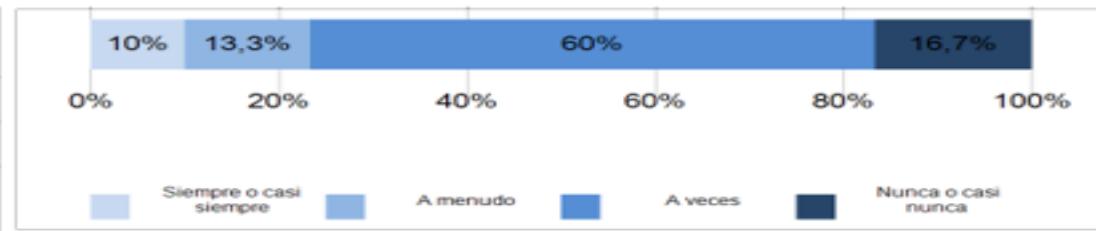
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Carga de trabajo: **43,3%**

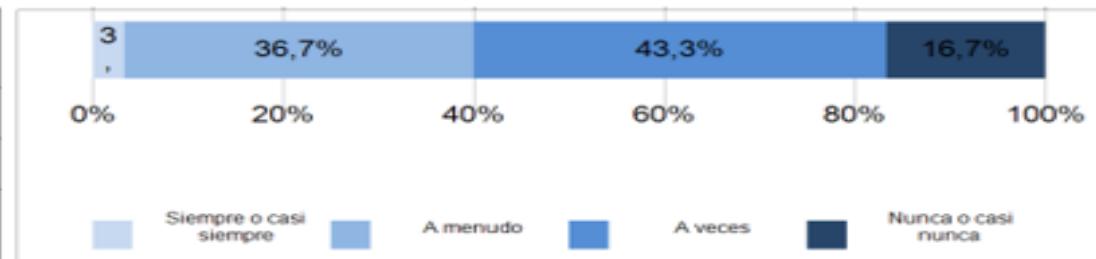
**Figura 36. Ítem 23-** ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

Siempre o casi siempre	10 %
A menudo	13,3 %
A veces	60 %
Nunca o casi nunca	16,7 %



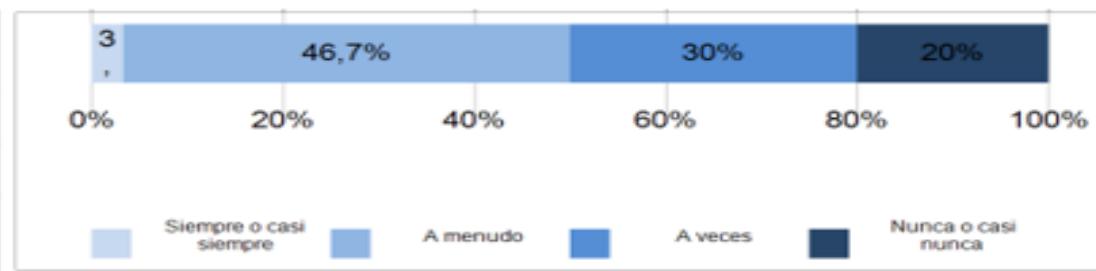
**Figura 37. Ítem 24-** ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

Siempre o casi siempre	3,3 %
A menudo	36,7 %
A veces	43,3 %
Nunca o casi nunca	16,7 %



**Figura 38. Ítem 25-** ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

Siempre o casi siempre	3,3 %
A menudo	46,7 %
A veces	30 %
Nunca o casi nunca	20 %



Presiones de tiempos.

# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Carga de trabajo: 43,3%

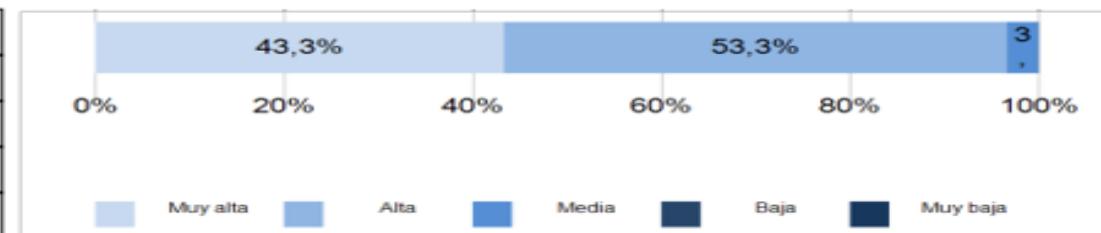
**Figura 39. Item 21-** A lo largo de la jornada, ¿Cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (solo a título descriptivo).

Siempre o casi siempre	26,7 %
A menudo	50 %
A veces	13,3 %
Nunca o casi nunca	10 %



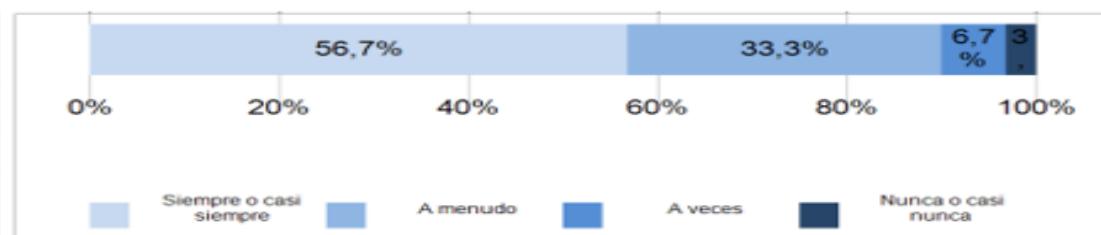
**Figura 40. Ítem 22-** En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (solo a título descriptivo).

Muy alta	43,3 %
Alta	53,3 %
Media	3,4 %
Baja	0 %
Muy baja	0 %



**Figura 42. Ítem 30-** En tu trabajo, ¿Tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre	56,7 %
A menudo	33,3 %
A veces	6,7 %
Nunca o casi nunca	3,3 %



Esfuerzo de atención.

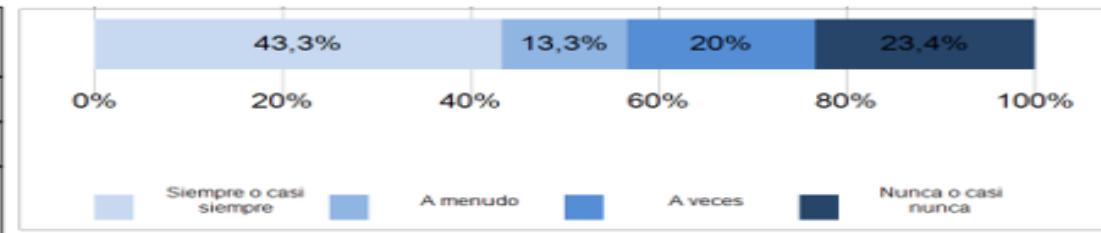
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Carga de trabajo: **43,3%**

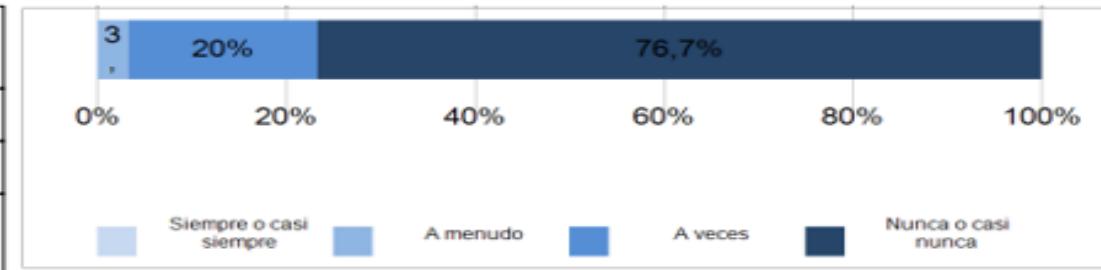
**Figura 45. Ítem 4-** ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevar trabajo a casa?

Siempre o casi siempre	43,3 %
A menudo	13,3 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	23,4 %



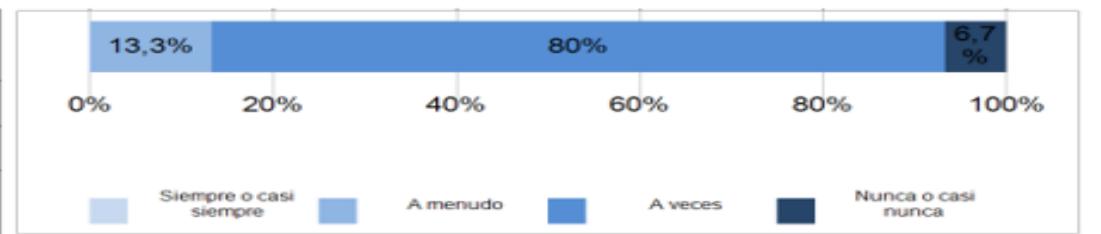
Cantidad y dificultad de la tarea.

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	3,3 %
A veces	20 %
Nunca o casi nunca	76,7 %



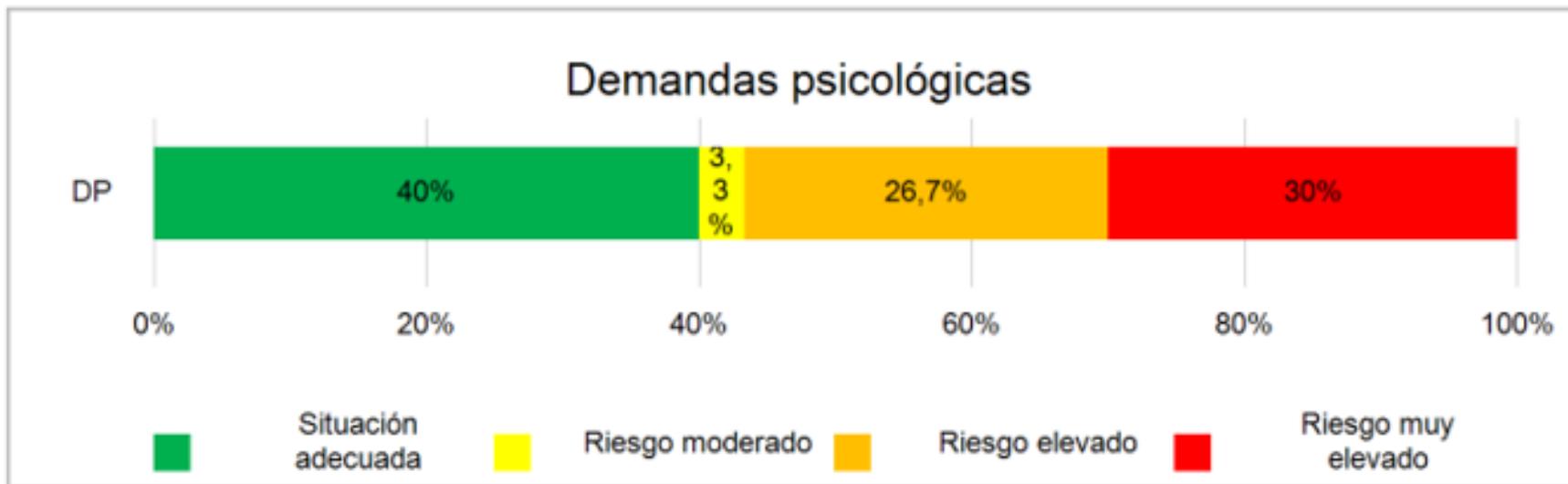
**Figura 48. Ítem 29-** En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	13,3 %
A veces	80 %
Nunca o casi nunca	6,7 %



# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
12	1	8	9

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	67,53	17,14	70,00

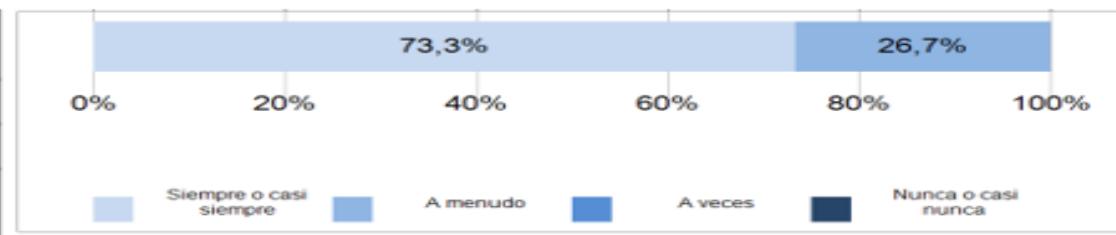
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

**Demandas psicológicas: 30%**

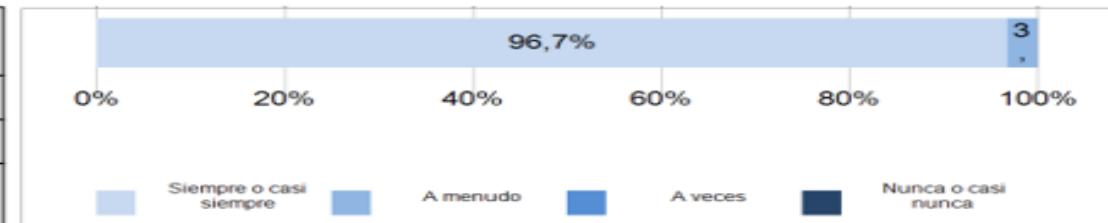
**Figura 50. Ítem 33a-** En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos.

Siempre o casi siempre	73,3 %
A menudo	26,7 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



**Figura 51. Ítem 33b-** En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones.

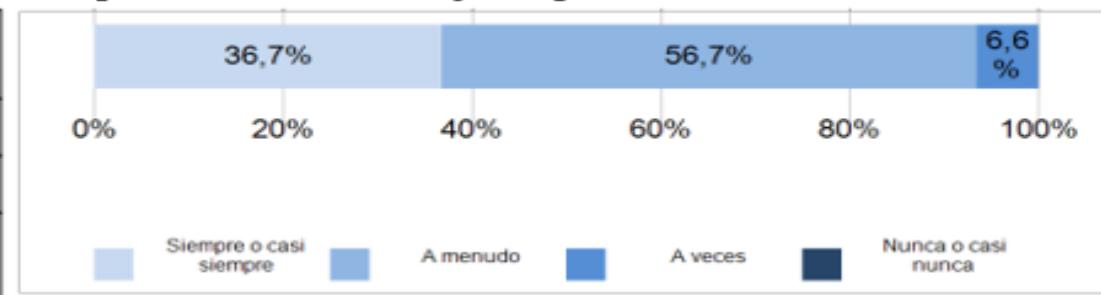
Siempre o casi siempre	96,7 %
A menudo	3,3 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	0 %



**Cantidad y dificultad de la tarea.**

**Figura 53. Ítem 33d-** En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria.

Siempre o casi siempre	36,7 %
A menudo	56,7 %
A veces	6,6 %
Nunca o casi nunca	0 %



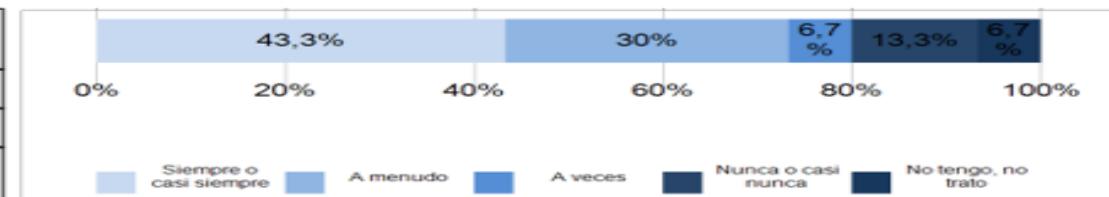
# PRINCIPALES HALLAZGOS

## VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Demandas psicológicas: 30%

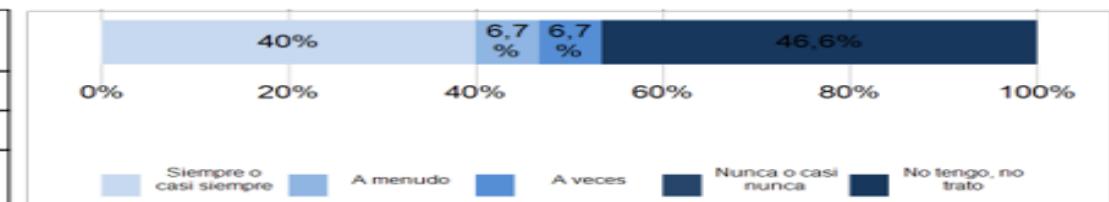
**Figura 56. Ítem 34a-** En tu trabajo, ¿con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante? Tus superiores jerárquicos.

Siempre o casi siempre	43,3 %
A menudo	30 %
A veces	6,7 %
Nunca o casi nunca	13,3 %
No tengo, no trato	6,7 %



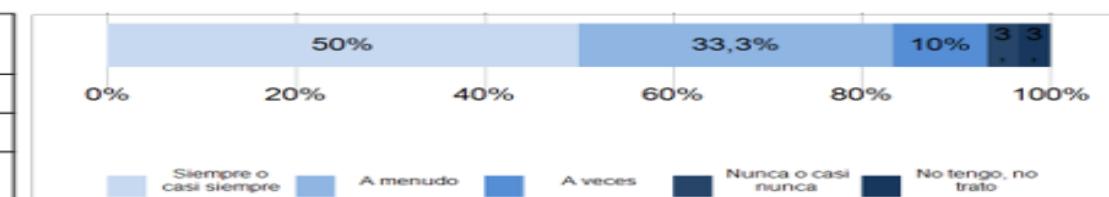
**Figura 57. Ítem 34b-** En tu trabajo, ¿con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante? Tus subordinados.

Siempre o casi siempre	40 %
A menudo	6,7 %
A veces	6,7 %
Nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	46,6 %



**Figura 58. Ítem 34c-** En tu trabajo, ¿con que frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante? Tus compañeros de trabajo.

Siempre o casi siempre	50 %
A menudo	33,3 %
A veces	10 %
Nunca o casi nunca	3,3 %
No tengo, no trato	3,4 %



Exigencias emocionales.

# CONCLUSIONES

Como se pudo observar, según el resumen de los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo, de las nueve dimensiones evaluadas, cuatro de ellas presentaron una diferencia importante en sus resultados, nivel de riesgo muy elevado **DR** (66.6%); **PS** (63.3%); **CT** (43.3%); **DP** (30.0%). De las cuales se procedió a detallar y analizar los hallazgos encontrados de cada una de ellas.

## **Desempeño del rol (DR): El 66.6%**

- a. **Ambigüedad de rol:** La información que reciben es poco clara, ya que, por razones de no estar trabajando de manera presencial, es más difícil comprender las disposiciones o prioridades de las necesidades de la organización.
- a. **Conflicto de rol:** Los trabajadores de la empresa, mencionan recibir disposiciones contradictorias.

## **Participación / Supervisión (PS): El 63.3%**

- a. **La participación:** Los trabajadores de la empresa, manifiestan que ellos no tienen ninguna participación dentro de las decisiones. (estructura organizativa)
- b. **La supervisión:** En este aspecto los trabajadores manifiestan que la supervisión ejercida es insuficiente, ya que realizar teletrabajo refleja esa falta de supervisión a la que estaban acostumbrados al realizar trabajo presencial.

# CONCLUSIONES

## Carga de trabajo (CT): El 43.3%

- a. **Presiones en los tiempos:** Bajo este aspecto los trabajadores manifiestan que, el tiempo para realizar su trabajo es insuficiente.
- b. **Esfuerzo de atención:** De igual manera bajo este aspecto los trabajadores manifiestan que el realizar su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, las demandas de atención son mas altas.
- c. **Cantidad y dificultad de la tarea:** Bajo es aspecto los trabajadores manifiestan que deben extender su horario de trabajo. por el hecho de la modalidad de teletrabajo se dificulta el pedir ayuda o consejo a compañeros de trabajo.

## Demandas psicológicas (DP): El 30%

- a. **Exigencias cognitivas:** Bajo este aspecto los trabajadores manifiestos, que, a consecuencia de la pandemia, las actividades laborales sufrieron cambios en sus métodos y tuvieron que aprender y adaptarse trabajar bajo esta circunstancia.
- a. **Exigencias emocionales:** En este aspecto los trabajadores manifiestan que el mantenerse aislado del entorno laboral, las emociones y sentimientos son ocultados con mayor frecuencia.

# CONCLUSIONES

Cabe mencionar que, si bien las otras dimensiones analizadas como: **AU** (20.0%); **RAS** (6.7%); **ITC** (6.7%); **VC** (3.3%), también presentan niveles de riesgos muy elevados. No se pudo realizar un análisis de sus hallazgos a profundidad, ya que, en su mayoría responden a métodos y procedimientos organizacionales, los mismos que no podrán ser modificados bajo ningún parámetro.

Como por ejemplo::

## Autonomía (AU) 20%

- *10a- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividad y tareas a realizar)? A veces 36.7% y Nunca o casi nunca 33.3%. No podrá ser modificado ya que cada área de trabajo tiene establecido las actividades a realizar.*
- *10b- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada? A veces 46.7% y Nunca o casi nunca 26.6%. No podrá ser modificado ya que cada área de trabajo tiene establecido un cronograma de tareas.*
- *10c- ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo? (espacio, mobiliario, objetos personales) Nunca o casi nunca 80%. No podrá ser modificado ya que esto es decidido por parte de la Gerencia General conjuntamente con el área de SSO.*

# RECOMENDACIONES

## 1.- SOCIALIZACIÓN

Como recomendación, es importante señalar que los hallazgos encontrados en las evaluaciones realizadas al personal de la empresa objeto del estudio, sean socializados.

## 3.- MEJORA CONTINUA

Para finalizar, se recomienda implementar un programa de auditoría interna, el cual evaluara el cumplimiento y aplicación de las medidas de control, enmarcados en el ciclo de Deming. (PHVA)

## 2.- NUEVA EVALUACIÓN

Una vez aplicadas las medidas de control propuestas, se recomienda en un periodo no mayor a 6 meses, realizar una nueva evaluación de Riesgo Psicosocial, utilizando la misma metodología FPSICO 4.0, la cual permita obtener nuevos resultados y verificar si las medidas de control propuesta en el estudio realizado anteriormente, fueron acogidas y cumplieron su objetivo.

# PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL

PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL										
No.	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO	%	CAUSA DEL RIESGOS PSICOSOCIAL	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	PROPUESTA DE MEDIDA DE CONTROL Y MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PRESUPUESTO
1	DR: Desempeño de rol	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 del rol y el conflicto de rol.	RIESGO MUY ELEVADO	66.60%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, generó en el colaborador un estado de incertidumbre de rol, es decir, no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa. En definitiva, dispone de una información inadecuada, incompleta o insuficiente para el correcto desempeño de su actividad laboral.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>La implementación de un sistema informático de comunicación interna, que haga explícitos los objetivos y la política general de la empresa.</li> <li>Elaborar un procedimiento de inducción al trabajador, la idea fundamental es que la persona que está en la organización conozca su rol y, por tanto, sepa qué se espera de ella, cuál es su función, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad.</li> <li>Socialización del procedimiento a todas las partes interesadas de la organización por medios electrónicos, según los niveles tecnológicos incluidos en el sistema informático de comunicaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente general.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Responsable de Seguridad.</li> <li>Jefes de Área</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	• \$200
2	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.	RIESGO MUY ELEVADO	63.30%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, generó que, los mandos superiores sean los únicos en tomar decisiones referentes a la organización del trabajo, esto afectó en gran medida la participación de los trabajadores, es decir el trabajador se limitó solo a recibir información de los cambios presentados abruptamente a consecuencia de la pandemia por la COVID 19.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar un programa de reuniones mensuales a cargo de los jefes de cada área con el personal a su cargo, para desarrollar propuestas de cambio en los procesos de trabajo, áreas de trabajo, mejoras en equipos y herramientas. Dentro de estas reuniones participativas se incorporará también las propuestas o ideas de nuevos productos y servicios.</li> <li>Implementar un programa de incentivos para los colaboradores con mayor participación en las reuniones, las cuales puedan generar ideas para el desarrollo de propuestas en cualquiera de los ámbitos del trabajo, procedimientos, productos o servicios las cuales puedan generar ahorro de recursos o rentabilidad para la organización.</li> <li>Elaborar un manual de procedimiento de incentivo y participación de los trabajadores, en el cual se especifique el alcance de cada propuesta, el tipo de incentivo a ser otorgado y el responsable a cargo del desarrollo de las propuestas para ser presentadas a los directivos de la organización.</li> <li>Socializar el manual de procedimientos de Incentivos y Participación de los Trabajadores a todas las partes interesadas de la organización por medios electrónicos, posterior a eso se mantendrá reuniones con los colaboradores por medios de comunicación al alcance de la organización, para solventar cualquier inquietud que se pueda presentar a lo largo de la propuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Responsable de SSO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	El presupuesto será asignado en función de la propuesta a desarrollar y se otorgará según le especifique el manual de procedimiento.
3	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).	RIESGO MUY ELEVADO	43.30%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, dejó en evidencia, una falta de planificación, referente al tiempo, atención y calidad de trabajo.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar una evaluación de riesgo de carga mental a todo el personal Administrativo utilizando la (NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación)</li> <li>Socializar a todas las partes interesadas de la organización, los hallazgos encontrados de la evaluación de riesgo de carga mental, para la implementación de nuevas medidas de control de ser necesarias.</li> <li>Implementar un programa de organización de tareas, el cual pueda ser medible en función de las actividades realizadas versus tiempo de trabajo y con ellos atacar las falencias en la planificación del trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Jefes de Área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	• \$100

# PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL

No.	DIMENSIÓN DE ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO	%	CAUSA DEL RIESGOS PSICOSOCIAL	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	PROPUESTA DE MEDIDA DE CONTROL Y MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PRESUPUESTO
4	DP: 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.	RIESGO MUY ELEVADO	30.00%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, genera conflictos de adaptabilidad ya que el trabajador tuvo que aprender nuevos métodos de trabajo, adaptarse a nuevas situaciones, lo cual genera también aislamiento de su entorno laboral, los mismos pueden desencadenar otro tipo de factores de riesgos psicológicos.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar un programa de capacitación, el cual se fundamente en las nuevas formas de trabajo, adaptabilidad y liderazgo.</li> <li>Desarrollar un programa de reuniones participativas no laborales, que involucre a todas las esferas de la organización, y así desarrollar una mayor confianza fomentando lazos entre los colaboradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Jefes de Área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Facilitador (personal externo)</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	• \$400
5	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.	RIESGO MUY ELEVADO	20.00%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, genera que las condiciones de trabajo relacionadas a los tiempos u horarios de trabajo se vean alterados significativamente ya que el compaginar las actividades hogareñas, estudiantiles y laborales alteren el normal desarrollo del trabajador y confundan las responsabilidades.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora un manual de procedimiento amparado en el Acuerdo Ministerial (MDT-2020-181) el cual dicta las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19.</li> <li>Socialización del manual de procedimiento relacionado a las directrices para la aplicación del teletrabajo, a todas las partes interesadas de la organización buscando, así mejorar las condiciones de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Responsable de SSO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	El presupuesto será asignado en función de la propuesta a desarrollar y se otorgará según lo especifique el manual de procedimiento.
6	RAS: Relaciones y apoyo social	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.	RIESGO MUY ELEVADO	6.70%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, genera que las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo "apoyo social" se vea disminuido en gran medida a consecuencia del aislamiento requerido por la pandemia de la COVID 19.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un programa de reuniones participativas y talleres de liderazgo, que involucre a los trabajadores y sus jefes de área en la cual se aborden los temas relacionados al puesto de trabajo y objetivos a cumplir a corto plazo, los cuales fomenten el trabajo en equipo. Dichas reuniones deben practicarse por lo menos una vez al mes durante el tiempo que dure el teletrabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> <li>Jefes de Área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Facilitador (personal externo)</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	• \$200
7	ITC: Interés por el trabajador / Compensación	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.	RIESGO MUY ELEVADO	6.70%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, genera que las condiciones de trabajo relacionada al interés por el trabajador / compensación, se vea alteradas por la falta de comunicación interna.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>La implementación de un sistema informático de comunicación interna, que haga explícitos los objetivos y la política general de la empresa en el cual el trabajador se mantenga informado de promociones y capacitaciones.</li> <li>Desarrollar un programa de capacitación para las diferentes áreas de la organización, en el cual se pueda firmar convenios con diferentes empresas que brindan el servicio de manera remota, y sea de beneficio para los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> <li>Facilitador (personal externo)</li> <li>Computadora</li> <li>Internet</li> <li>Asignación de recursos económicos</li> </ul>	El presupuesto será asignado en función de la propuesta a desarrollar.
8	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 apreciado y ofreciendo al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.	RIESGO MUY ELEVADO	3.30%	El cambio de modalidad de trabajo a teletrabajo, genera que las condiciones de trabajo relacionada a la variedad / contenido, se vea alteradas por el proceso de algunas actividades propias de la organización.	Inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un programa de compensaciones para las diferentes áreas de la organización, la que reconozca públicamente al trabajador del mes en función de su desempeño y propuesto por sus diferentes compañeros de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente General.</li> <li>Jefe de Talento Humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal interno</li> </ul>	• \$50

GRACIAS