



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

# **Programa Posgrados en Riesgos Laborales**

Evaluación de factores de riesgos psicosociales en Consorcio  
Noroccidente de la Ciudad Esmeraldas

Línea de investigación  
Gestión del Conocimiento e Innovación Empresarial

Tesis de grado previo a la obtención del título de  
Magister en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales

Autoras: Dra. Myriam Cecilia Lucero Sánchez  
Ing. Irene Azucena Saltos Perlaza

Asesor: MSc. Mercedes Viviana Sánchez Barros

Ecuador, Esmeraldas, 09 de septiembre, 2023

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**Tema:** Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Consorcio Noroccidente de la Ciudad de Esmeraldas

**Autoras: Dra. Myrian Cecilia Lucero Sánchez**

**Ing. Irene Azucena Saltos Perlaza**

**Msc. Viviana Sánchez Barros**  
**ASESORA DE TESIS**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Nelson Muela González**  
**LECTOR 1**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Elías Salazar Donoso**  
**LECTOR 2**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Nelson Muela González**  
**COORDINADOR DE POSGRADOS**

f. \_\_\_\_\_

**Mgt. Alex Guashpa Gómez**  
**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f. \_\_\_\_\_

**Esmeraldas, Ecuador**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Quienes suscriben, Myrian Cecilia Lucero Sánchez portadora de la cédula de ciudadanía No. 1711185304 e Irene Azucena Saltos Perlaza portadora de la cedula de identidad No 080187711-9, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GESTIÓN DE RIESGOS MENCION PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaramos que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de nuestra exclusiva responsabilidad legal y académica.

**Nombre:** Myriam Cecilia Lucero Sánchez

**Cédula:** 171118530-4

**Nombre:** Irene Azucena Saltos Perlaza

**Cédula:** 080187711-9

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, Mercedes Viviana Sánchez Barros, con cédula de identidad 0801399353, docente y asesora de las maestrandas Myrian Cecilia Lucero Sánchez e Irene Azucena Saltos Perlaza, de la Maestría en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

Certifico que las maestrandas han finalizado satisfactoriamente el Trabajo Final de Máster con los cambios sugeridos por sus lectores, por lo tanto, se encuentra apta para ser calificado y posterior solicitar fecha para defensa.

Mgt. Viviana Sánchez Barros

**DIRECTORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

Con profundo amor a Matilde y Eduardo  
Marita, Mario y Paula.  
Nuestros pilares fundamentales y razón de ser.

## AGRADECIMIENTO

En el transcurso de este proceso de investigación y escritura de tesis, hemos tenido el privilegio de contar con el apoyo y la colaboración de diversas personas y fuentes de inspiración a las cuales deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento.

En primer lugar, agradecemos a nuestras familias por su inquebrantable apoyo emocional, su comprensión y su estímulo constante. Su amor y aliento fueron nuestra mayor fuente de motivación a lo largo de este viaje académico.

Agradecemos a nuestra asesora de tesis, por su orientación experta, paciencia y dedicación en la supervisión de este trabajo. Sus conocimientos y consejos fueron esenciales para dar forma a esta tesis.

También queremos reconocer y agradecer a nuestros amigos y compañeros de clase que compartieron sus ideas y experiencias. Su apoyo moral fue invaluable.

Agradecemos a todas las personas que participaron en las entrevistas y encuestas, sin su cooperación esta investigación no habría sido posible

Nos agradecemos mutuamente por el apoyo continuo, la empatía que nos demostramos como compañeras de tesis durante todo este trabajo.

Por último, agradecemos a nuestra institución educativa por proporcionar los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo este proyecto.

Este logro es el resultado del esfuerzo colectivo y el apoyo de muchas personas. Nuestra gratitud hacia todos ustedes es inmensa y este trabajo es un tributo a su contribución.

Gracias por todo y, por tanto.

**Título:** Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en las actividades del Consorcio Noroccidente

## **RESUMEN**

La presente investigación se centró en evaluar los factores de riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores del Consorcio Noroccidente en la ciudad de Esmeraldas. Para su ejecución se establecieron objetivos específicos, tales como identificar aquellos factores presentes en sus operaciones, así como determinar cuáles de estos ocurren con mayor frecuencia, y proporcionar medidas de control para abordar aquellos factores con un mayor nivel de afectación en sus empleados. Se utilizó como herramienta el Cuestionario FPSICO 4.1 de 2022 que consta de 44 preguntas, y se realizaron revisiones bibliográficas para respaldar la investigación. La encuesta se realizó al 100% de los empleados del Consorcio, y en base a los resultados obtenidos, se ha identificado que el área administrativa, enfrenta una mayor incidencia de factores de riesgo psicosocial. Esto incluye la carga de trabajo, con un 80% de los trabajadores expuestos, la demanda psicológica, con un 60%, y el desempeño de rol, con un 60%, todos en niveles de riesgo elevado y muy elevado. El área de trabajo "Ayudante", también muestra una alta incidencia de riesgos psicosociales, destacando la participación/supervisión, con un 63.6%, y las relaciones y apoyo social, con un 54.5%, ambos en niveles de riesgo elevado y muy elevado. Finalmente, el área de "Albañilería", presenta un riesgo psicosocial significativo en el factor de desempeño de rol, con un 50% en niveles elevado y muy elevado. Se pudo determinar que el factor de riesgo psicosocial más destacado en la población fue "Desempeño del Rol", identificado en dos áreas de trabajo. Finalmente se proponen medidas de control como ajuste de carga de trabajo, talleres de salud mental, estrategias de participación, distribución equitativa de tareas, capacitación en liderazgo y fomento de la comunicación y el trabajo en equipo. Se recomienda implementar un Programa de Intervención con plazos definidos, corrigiendo riesgos elevados y manteniéndolos moderados, priorizando su eliminación, y realizar evaluaciones periódicas cada tres años con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.

**Palabras clave:** riesgo, factores psicosociales, salud ocupacional, ambiente laboral, construcción.

**Title:** Evaluation of psychosocial risk factors in the Noroccidente Consortium of the City of Esmeraldas

## **ABSTRACT**

The present investigation focused on evaluating the psychosocial risk factors faced by the workers of the Noroccidente Consortium in the city of Esmeraldas. To achieve this, specific objectives were established, such as identifying those factors present in its operations, as well as determining which of these occur most frequently, and providing control measures to address those factors with a higher level of impact on its employees. The 2022 FPSICO 4.1 Questionnaire, which consists of 44 questions, was used as a tool, and literature reviews were carried out to support the research. The survey was carried out on 100% of the Consortium's employees, and based on the results obtained, it has been identified that the administrative area faces a greater incidence of psychosocial risk factors. This includes workload, with 80% of workers exposed, psychological demand, with 60%, and role performance, with 60%, all at high and very high risk levels. The "Assistant" work area also shows a high incidence of psychosocial risks, highlighting participation/supervision, with 63.6%, and relationships and social support, with 54.5%, both at high and very high risk levels. Finally, the area of "Masonry" presents a significant psychosocial risk in the role performance factor, with 50% at high and very high levels. It was determined that the most prominent psychosocial risk factor in the population was "Performance of Role", identified in two work areas. Finally, control measures are proposed such as workload adjustment, mental health workshops, participation strategies, equitable distribution of tasks, leadership training and promotion of communication and work in It is recommended to implement an Intervention Program with defined deadlines, correcting high risks and keeping them moderate, prioritizing their elimination, and carrying out periodic evaluations every three years in order to improve the work environment.

**Keywords:** Risk, psychosocial factors, occupational health, work environment, construction.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....</b>	<b>ii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>iii</b>
<b>CERTIFICACIÓN .....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
Presentación del tema de investigación .....	1
Planteamiento del problema .....	9
Justificación .....	10
Objetivos .....	11
<b>Capítulo 1. Marco teórico.....</b>	<b>12</b>
1.1. Fundamentación teórica.....	12
1.2 Antecedentes.....	22
1.2. Fundamentación legal .....	25
<b>Capítulo 2. Metodología .....</b>	<b>30</b>
2.1. Tipo de Estudio .....	30
2.2. Definición conceptual y operacionalización de variables.....	30
2.3 Población y muestra .....	35
2.4 Técnicas instrumentos .....	35
2.5 Análisis de datos.....	40
<b>Capítulo 3 Resultados .....</b>	<b>42</b>
3.1. Datos sociodemográficos de la población .....	42
3.2 Resultados de la evaluación factores de riesgos psicosociales. ....	43
3.2.1Factor de riesgos psicosocial Tiempo de trabajo.....	43
3.2.2 Factor de riesgos psicosocial Autonomía .....	44
3.2.3 Factor de riesgos psicosocial Carga de Trabajo .....	45
3.2.4 Factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas.....	46

3.2.5 Factor de riesgos Psicosocial Variedad/Contenido .....	47
3.2.6 Factor de Riesgos Psicosocial Participación y Supervisión .....	48
3.2.7 Factor de riesgos psicosocial Interés por el Trabajador/ Compensación .....	49
3.2.8 Factor de riesgos psicosocial Desempeño Del Rol .....	50
3.2.9 Factor de riesgos psicosocial Relaciones y Apoyo social.....	51
3.2.10 Mapa de Riesgos Psicosociales .....	52
<b>3.3 Medidas de control.....</b>	<b>54</b>
Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Demandas Psicológicas .....	55
Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Participación y Supervisión.....	55
Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Carga de trabajo.....	56
Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Desempeño de rol.....	56
Medidas de control factor de Riesgo Psicosocial Relaciones y Apoyo social.....	57
<b>Capítulo 4. Discusión.....</b>	<b>58</b>
<b>Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>61</b>
<b>5.1. Conclusiones .....</b>	<b>61</b>
<b>5.2. Recomendaciones.....</b>	<b>62</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO 1 CUESTIONARIO FSICO. 4.1 .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO 2 REGISTRO FOTOGRAFICO. ....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial y Componentes a Analizar .....	17
Tabla 2 . Definición conceptual y operacionalización de variables .....	32
Tabla 3 Cuadro de Cargos y número de trabajadores del Consorcio Noroccidente .....	35
Tabla 4 Representación de los Niveles de Riesgo con tonos de color .....	40
Tabla 5 Significado de la Valoración del Mapa Riesgos .....	41
Tabla 6 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo .....	44
Tabla 7 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial Autonomía .....	45
Tabla 8 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo .....	46
Tabla 9 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas.....	47
Tabla 10 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgos psicosocial demandas psicológicas.....	48
Tabla 11 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Participación y Supervisión .....	49
Tabla 12 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Interés por el Trabajador/compensación.....	50
Tabla 13 Número de trabajadores en nivel de riesgo Factor de riesgo Desempeño del Rol .....	51
Tabla 14 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Relaciones y Apoyo social .....	52
Tabla 15 Mapa de Riesgos Psicosociales del Consorcio Noroccidente.....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Daños a la Salud Derivados de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial .....	19
Figura 2 Proceso de Gestión del Riesgo Psicosocial .....	20
Figura 3 Seleccione su área de trabajo.....	42
Figura 4 Factor de riesgos psicosocial Tiempo de trabajo.....	43
Figura 5 Factor de Riesgos Psicosocial Autonomía .....	44
Figura 6 Factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo.....	45
Figura 7 Factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas .....	46
<i>Figura 8</i> Factor de riesgo psicosocial Variedad y contenido.....	47
<i>Figura 9</i> Factor de riesgo psicosocial Participación y Supervisión.....	48
Figura 10 Factor de riesgos psicosocial Interés por el Trabajador/compensación .....	49
<i>Figura 11</i> Factor de riesgos psicosocial Interés por Desempeño del Rol .....	50
Figura 12 Factor de riesgo psicosocial Relaciones y Apoyo social.....	51

# INTRODUCCIÓN

## **Presentación del tema de investigación**

La seguridad y el bienestar en el entorno laboral representan un aspecto significativo en las organizaciones, y a lo largo del tiempo, las regulaciones han avanzado con el propósito de reducir las enfermedades y accidentes laborales, a través de la gestión de los diferentes riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores. Si bien, hace medio siglo, los principales riesgos de tipo laboral se relacionaban con aspectos ergonómicos, físicos, biológicos y químicos y aunque estos riesgos aún persisten, los riesgos psicosociales laborales han tomado mayor relevancia, dado que pueden tener repercusiones negativas en la salud tanto física como mental de los empleados.

En consecuencia, el entorno psicosocial en el trabajo se ha identificado como una fuente creciente de riesgos a nivel mundial para la salud de los trabajadores y se considera un desafío destacado en el ámbito de la salud ocupacional. (Gonzales y Villagómez, 2021).

Por otra parte, el constante cambio en el campo laboral ha obligado a las organizaciones acoplarse a nuevos mercados, tecnologías, habilidades y exigencias de los clientes. Para conservar su competitividad, las empresas han aplicado cambios tecnológicos que han llevado a que los trabajadores deban enfrentarse a nuevas demandas, tales como la presión temporal, la inseguridad, el desasosiego, la adaptación a sistemas que son tecnificados y complejos, entre otros desafíos. Las actuales condiciones laborales requieren un incremento significativo de la actividad intelectual y física, junto con un aumento en las responsabilidades, tensiones emocionales y restricciones de tiempo.

Este panorama ha resultado en efectos adversos para la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial se originan a causa de insuficiencias en la planificación, estructura y supervisión de las labores. Como resultado, estos factores pueden provocar impactos

perjudiciales a nivel emocional, psicológico y físico, tales como agotamiento, depresión o estrés en el entorno laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

De acuerdo con los principios fundamentales establecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) se señala que cuando las condiciones laborales no son adecuadamente planificadas o aplicadas, se convierten en factores de riesgo de carácter psicosocial. Estos elementos tienen el potencial de tener un impacto negativo en la seguridad y salud de los empleados, lo que significa que pueden afectar el bienestar en aspectos sociales, cognitivos, físicos y emocionales. Por lo tanto, es esencial abordar estos factores de riesgos con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo saludable y prevenir los efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores.

Acorde con esto, el comité mixto conformado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984) define a los factores psicosociales como las circunstancias existentes en un entorno laboral, relacionadas con la estructura, contenido y ejecución de las tareas, que tienen el potencial de influir en el bienestar y la salud (tanto física como mental y social) de los empleados, así como en el desarrollo de las labores. Su origen es diverso y puede derivarse de varios aspectos laborales, como la falta de control en las tareas, largas jornadas laborales, un ritmo de trabajo intenso, horarios variables y poco predecibles, comunicación deficiente en la organización en todas sus direcciones, ambigüedad en las responsabilidades o una sobrecarga de roles, entre otros. A continuación, se detallan estos factores de riesgos psicosocial conforme el INSHT en su Nota Técnica 926. (Instituto Nacional de Seguridad y Higiene en el Trabajo, 2012)

- a. Factor tiempo de trabajo refiere a la manera en que se ordena y distribuye el tiempo de trabajo a lo largo de la semana y de cada día, incluyendo los periodos de descanso, su cantidad y calidad, y cómo afecta el tiempo de trabajo a la vida social. En resumen, este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo en la vida laboral y personal del trabajador.

- b. Factor el factor autonomía se refiere a las capacidades personales del empleado y su capacidad para dirigir y tomar decisiones en materia de disposición temporal de las actividades laborales, así como en cuestiones de orden y organización del trabajo. Es decir, evalúa el nivel de libertad del empleado para tomar decisiones y controlar su trabajo.
- c. Factor carga de trabajo se describe al nivel de demanda de trabajo que el trabajador debe enfrentar, es decir, el grado de esfuerzo requerido para cumplir con las exigencias de la actividad laboral, independientemente de la naturaleza de la carga de trabajo (ya sea cognitiva o emocional). Este factor evalúa la cantidad y calidad de la carga de trabajo, y se considera que la carga de trabajo es alta cuando hay mucha carga y es difícil de manejar. En resumen, este factor evalúa el nivel de esfuerzo que el trabajador debe hacer para cumplir con las exigencias de su trabajo.
- d. Factor demandas psicológicas que se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que el trabajador debe enfrentarse en su trabajo. Estas demandas pueden ser de naturaleza cognitiva o emocional, y se refieren al grado de movilización y esfuerzo intelectual que el trabajador debe hacer para llevar a cabo sus tareas, así como a la capacidad de manejar situaciones emocionales complejas. En resumen, este factor evalúa el nivel de exigencia cognitiva y emocional que el trabajo impone al trabajador.
- e. Factor variedad/contenido del trabajo referente a la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, tanto para el trabajador como para la empresa y la sociedad en general. Este factor evalúa en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, y si el trabajador siente que su trabajo es importante y reconocido por su entorno. En resumen, este factor evalúa la percepción del trabajador sobre la variedad y significado de su trabajo.
- f. Factor participación/supervisión que refiere a dos aspectos del control del 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

tareas. Este factor evalúa el grado de implicación y colaboración del trabajador en su trabajo, así como la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución del trabajo. En resumen, este factor evalúa la percepción del trabajador sobre su grado de participación y el nivel de supervisión que recibe de sus superiores.

- g. Factor interés por el trabajador/compensación se refiere a la preocupación que muestra la empresa por el bienestar y desarrollo personal y profesional del trabajador. Este factor evalúa en qué medida la organización se preocupa por la promoción, formación y desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como por mantenerlos informados sobre estas cuestiones.
- h. Factor desempeño de rol se refiere a la claridad de las funciones y responsabilidades de cargo de trabajo, así como a la existencia de conflictos o sobrecarga en el rol laboral. Es decir, se evalúa la percepción del empleado sobre la definición de las tareas y responsabilidades, y si estas son claras o no.
- i. Factor relaciones y apoyo social que trata de las condiciones de trabajo que surgen de las relaciones que se establecen entre las personas en el ámbito laboral. Evaluando las relaciones interpersonales en el trabajo y la presencia de apoyo social, entendido como la ayuda instrumental o el apoyo emocional que los empleados reciben de sus compañeros o superiores para realizar bien sus labores.

Desde este enfoque, estos factores pueden generar riesgos psicosociales, como estrés y perturbar el equilibrio de las capacidades y destrezas de la persona para afrontar y responder a las demandas laborales. En este contexto es importante conocer qué son los riesgos psicosociales, estos según el Ministerio de Trabajo del Ecuador, son circunstancias que perturban regularmente de manera significativa y peligrosa la salud de los trabajadores, física, social o mental. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Otro concepto de riesgos psicosociales laborales es el mencionado por Bernardo Moreno quien señala que son situaciones de trabajo que puedan causar daños graves a la salud física,

social o mental de los trabajadores. Los riesgos laborales psicosociales son situaciones que muchas veces tienen un impacto importante y grave en la salud, y a diferencia de los otros factores de riesgos, estos pueden causar daños de todo tipo. (Bernardo Moreno Jiménez)

Según la definición anterior, los tipos de riesgos psicosociales se pueden clasificar según las circunstancias que se presentan en el entorno laboral debido al mal desempeño, a continuación, se muestran algunos

En primer lugar, tenemos el Estrés y sobre este se puede destacar que este es un tipo de riesgo psicosocial global porque contiene otro tipo de riesgos. OSHA define el estrés como una condición que produce altos niveles de excitación y respuesta y en la que siempre hay una sensación de incapacidad para afrontar la situación. (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, 2023). Cuando el estrés laboral se convierte en algo crónico, se genera un desgaste profesional crónico conocido como burnout.

En segundo lugar está la Violencia laboral, este término se refiere a cualquier violencia física o psicológica que ocurra en un ambiente interno de trabajo, entre empleados de una misma empresa, entre empleados de diferentes empresas que prestan servicios dentro de un mismo lugar de trabajo y entre empleado y empleador; así como externos, en última instancia acordados entre usuarios/clientes y empleados durante la prestación de los servicios, así como de personas desconocidas del exterior, ajenos a los servicios prestados dentro de la empresa u organización. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023).

En tercer lugar, está el Acoso Laboral que se refiere a la conducta negativa persistente dirigida por un supervisor y/o compañero de trabajo hacia uno o más empleados. Estas acciones, no deseadas por la parte perjudicada, pueden ser intencionales o no, causando humillación, resentimiento y estrés tanto para la parte perjudicada como para los testigos, afectando el rendimiento en el trabajo y creando una atmósfera negativa en el lugar de trabajo. (STALE & LARS, 2006)

En cuarto lugar, aparece el acoso sexual es una conducta que compromete la integridad del individuo, ya sea de forma verbal, física o cualquier cosa de naturaleza abiertamente sexual, creando un ambiente abusivo, degradante o amenazante. Hay dos tipos de acoso sexual, por un lado, el chantaje sexual y por el otro el causado por un ambiente hostil. Por ejemplo, se pueden catalogar en demandas sexuales manifiestas con promesas de recompensa o castigo, agresión o coacción (Navarro, Climent & Ruíz, 2006), y.

En quinto lugar tenemos la inestabilidad de los contratos que es una preocupación común sobre la viabilidad del trabajo futuro. De igual forma, puede verse como una amenaza a las características del trabajo como los puestos dentro de una empresa o las oportunidades de empleo. Moreno y Báez, (2010) piensan que el trabajo precario se determina por un bajo grado de certeza sobre la continuidad, una compensación inadecuada, un bajo nivel de protección contra el desempleo o la discriminación y mala gestión laboral.

Por otra parte, para la evaluación de los factores de riesgos psicosocial, fue necesario revisar algunos métodos utilizados para el efecto, dentro de los cuales tenemos los siguientes : en este análisis se identificó el Cuestionario de Evaluación del Clima Laboral – Salud Mental/SUSESO (CEAL-SM/SUSESO) que es un instrumento para identificar y medir factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo que consta de dos partes. La primera parte incluye preguntas sobre datos demográficos (género, edad), datos laborales (fechas, tipo de contrato, horas trabajadas, teletrabajo, satisfacción laboral), datos de salud (escala de salud mental, accidentes y enfermedades laborales, presencia de enfermedades físicas). dolores, bajas laborales). La segunda parte examina los factores de riesgo psicosocial en 12 dimensiones como carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, conciencia y claridad de rol, conflicto de rol, calidad del liderazgo, colegialidad, precariedad laboral, equilibrio vida-trabajo, confianza y justicia organizacional, vulnerabilidad, violencia y acoso. Este cuestionario cuenta con 88 preguntas en total.

Este cuestionario tiene limitaciones la principal es que se desarrolló prácticamente al inicio de la pandemia de COVID-19, lo que podría tener un impacto algunas respuestas y algunas

dimensiones muestran una estructura típica del año anterior a la pandemia. (Superintendencia de Seguridad Social, 2023).

Así mismo tenemos, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales del Ministerio de Seguridad Social de Colombia esta tiene el objetivo de identificar y evaluar Factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora tanto dentro como fuera del trabajo. Esta tiene dos formas Forma A, para Trabajadores en cargos directivos, profesionales o técnicos, y la forma B trabajadores auxiliares. (Vargas Velasco YP, 2022)

Por otro lado, tenemos método basado en el cuestionario FPSICO que es una herramienta para medir el riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Así pues, ésta se encuentra en formato de Aplicación Informática Preventiva (AIP) denominado Método FPSICO 4.1 Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud que están recogidos en la NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. El cuestionario consta de 44 preguntas, alguna de estas compuestas. En las cuales se analizan 9 dimensiones : Carga de trabajo, demanda psicológica, tiempo de trabajo, autonomía, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por el trabajo, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social.

En el ámbito de la construcción, la utilización de estas herramientas es de vital importancia, ya que es necesario identificar, analizar, evaluar y proponer mecanismos de supervisión frente a los riesgos presentes en todas las fases del proceso constructivo. Esto adquiere relevancia, dado que durante la ejecución de las tareas se debe garantizar tanto la salud mental como física de los trabajadores. (Díaz et al., 2010).

En consecuencia, la industria de la construcción conlleva numerosos riesgos laborales, algunos de ellos con consecuencias graves. Cuyos factores se encuentran descritos en el Art. 1 del Reglamento de seguridad para la construcción y obras públicas Acuerdo Ministerial

174. Así pues, dentro de esta industria, existen riesgos, principalmente relacionados con la seguridad, que suelen ser la causa de la mayoría de los accidentes.

Algunos ejemplos incluyen la falta de orden y limpieza, caídas desde diferentes alturas, caídas al mismo nivel, lesiones por golpes o cortes con objetos o herramientas, atrapamientos entre objetos, objetos que caen, entre otros. Sumado a esto la exposición a la falta de variedad en el trabajo, la repetición constante de tareas, la fragmentación de las labores, la inestabilidad en el empleo, la prolongación de la jornada laboral, la rotación de turnos, los niveles y tipos de salarios, así como las relaciones personales en el trabajo, pueden desencadenar accidentes y enfermedades profesionales.

Los riesgos psicosociales pueden ser gestionados y anticipados de manera eficaz en el entorno laboral. Es factible abordar estos riesgos de manera sistemática y coherente, de la misma forma en que se manejan otros riesgos relacionados con la salud y la seguridad. Las empresas deben contar con metodologías ampliamente reconocidas a nivel internacional que les permitan investigar y analizar aquellos riesgos que pueden pasar desapercibidos y ocultos dentro de una organización. Estos riesgos pueden acabar siendo la causa principal de enfermedades laborales asociadas en un futuro próximo. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Es importante señalar que el 23 de octubre de 2020, EP Petroecuador realizó la invitación a participar en el procedimiento LO-EPP-2018896-1-20, “MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN EDIFICIOS”, a través del Portal Institucional del SERCOP. Luego del proceso correspondiente, la EP PETROECUADOR mediante Resolución No. ADJ-LO-EPP-2018896-1-20 de 24 de diciembre de 2020, adjudicó el contrato para la ejecución”, al oferente Consorcio Noroccidente conformado por tres personas naturales, con un plazo de ejecución de tres (3) años (1095 días), contado a partir del siguiente día de la fecha de suscripción del contrato, es decir el 04 de febrero del 2021. Es precisamente la temporalidad de estos contratos lo implica la importancia de la investigación de los factores de riesgos psicosociales, ya que han tomado gran importancia en la forma de contratar personal de las empresas.

En consecuencia, como lo sugiere (Llaneza, 2009), se propone analizar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Consorcio Noroccidente y recomendar una posible intervención psicosocial, con el fin esencial de disminuir y la morbilidad laboral y los efectos negativos coligados en la empresa, asegurando un trabajo cómodo que favorezca al desarrollo, así como a la productividad regional, sectorial e individual.

## **Planteamiento del problema**

La industria de la construcción desempeña un papel fundamental y estratégico en Ecuador, dado que su significativa contribución impulsa la economía nacional y genera oportunidades de empleo. A pesar de ser uno de los sectores con mayores riesgos, la mano de obra es vital y esencial para llevar a cabo proyectos de construcción de manera eficaz. En este contexto, la seguridad y el bienestar de los trabajadores están estrechamente relacionados con el progreso socioeconómico del país. Por lo tanto, es crucial establecer un ambiente laboral seguro y saludable que promueva el cumplimiento de regulaciones y normativas para salvaguardar la integridad de los empleados. (Morales, Pacheco y Viera, 2021).

A pesar de la tradicional atención a los riesgos físicos en este sector, los factores de riesgos psicosociales son igualmente relevantes, ya que afectan la salud mental y el bienestar laboral. Estos factores incluyen carga de trabajo elevada, inseguridad laboral, falta de control, relaciones laborales deficientes, monotonía, jornadas largas, salarios inequitativos y roles poco claros. Para abordar estos riesgos, se deben implementar medidas preventivas como capacitación en manejo del estrés, promoción de un ambiente laboral positivo y clarificación de roles, así como políticas que fomenten la seguridad laboral y la estabilidad en el empleo. Esto contribuirá a mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores en la construcción y a un entorno laboral más seguro y productivo.

Bajo ese precedente la investigación ha tomado como objeto de estudio al Consorcio Noroccidente, que posee su sede principal en Esmeraldas y se dedica a la construcción de autopistas, calles y puentes. Además, ésta cuenta con 26 trabajadores distribuidos en diferentes áreas, tanto administrativa como operativa.

El propósito de esta investigación es detectar los factores de riesgos psicosociales a los que se enfrentan los empleados en la industria de la construcción. En consecuencia, resulta crucial desarrollar un programa de salud laboral que sea plenamente integrado y participativo, es decir, que utilice herramientas apropiadas que sean aceptadas en el contexto laboral de Ecuador. Por tanto, es fundamental llevar a cabo investigaciones que no solo permitan conocer las necesidades y prelacones reales de cada empresa o los factores de riesgo presentes en el ámbito laboral que afectan la salud general de los trabajadores, y además que se esfuercen por alcanzar metas y resultados concretos.

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta ¿Cuáles factores de riesgos psicosociales están presentes en los empleados del Consorcio Noroccidente?

## **Justificación**

Esta investigación permitirá identificar los factores de riesgo psicosocial que enfrentan los trabajadores del Consorcio Noroccidente de la ciudad de Esmeraldas. Consecutivamente, los resultados de la evaluación de los factores psicosociales brindarán información útil sobre los factores que pueden afectar la productividad, la salud y el bienestar de los trabajadores en esta organización.

Cabe recalcar que los resultados derivados de la indagación, estarán disponibles para beneficiar a la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional del Consorcio Noroccidente. Esto

les permitirá introducir mejoras en el entorno de trabajo de sus trabajadores y elevar la sensibilización acerca de los impactos de los Factores de riesgos psicosociales en su bienestar.

Finalmente, en Ecuador son escasas las investigaciones realizadas sobre esta área en especial aplicando la metodología FPSICO-4.1, lo que constituirá un antecedente para futuras investigaciones.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del Consorcio Noroccidente., en la ciudad de Esmeraldas.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los factores de riesgo psicosociales que están presentes en las operaciones del Consorcio Noroccidente.
- Determinar los factores de riesgos psicosociales con mayor exposición en los empleados del Consorcio Noroccidente.
- Determinar medidas de control para abordar los factores de riesgo psicosociales que tienen una mayor exposición en los empleados del Consorcio Noroccidente.

## **Capítulo 1. Marco teórico**

### **1.1. Fundamentación teórica**

Esta investigación llevó a cabo un análisis de los factores de riesgos psicosociales que afectan al recurso humano del Consorcio Noroccidente, en la ciudad de Esmeraldas. Para comprender de mejor manera este estudio es importante establecer con precisión las distinciones entre los factores de riesgo psicosocial y los riesgos psicosociales. Es importante aclarar que los primeros son la causa de los segundos, es decir, los factores de riesgo psicosocial desencadenan los riesgos psicosociales. Además, es fundamental explicar el significado de riesgos laborales, así como la importancia de la seguridad y salud en el entorno empresarial, y cómo estos aspectos guardan una estrecha relación con el bienestar y la salud de los empleados.

De hecho, se partirá de la explicación que brinda el Ministerio de Trabajo en el Acuerdo Ministerial 174 que es el Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas (2008), en donde menciona que la seguridad y salud en el trabajo es una ciencia técnica interdisciplinaria que evalúa las circunstancias de trabajo y advierte los riesgos laborales para el beneficio físico, mental y social de los trabajadores, promoviendo el crecimiento económico y la productividad.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) indica que la seguridad en el trabajo es una disciplina relacionada con la prevención de riesgos laborales, puesto que la finalidad es tomar medidas y desarrollar acciones esenciales para evitar los riesgos en el trabajo, es decir, se requiere de una agrupación de procedimientos y técnicas para disminuir o suprimir el riesgo de accidentes enfermedades ocupacionales.

En el párrafo previo, se hizo referencia a los riesgos laborales. Por tanto, es esencial comprender la definición de riesgo laboral y su impacto en los empleados. En este contexto, un riesgo laboral abarca todas las actividades desempeñadas por las personas en su ámbito de trabajo, tanto intelectuales como físicas y que pueden causar daños de naturaleza psicosocial, mecánica, física, química, biológica y ergonómica. (Díaz et al., 2010).

Ahora bien, debido a los riesgos laborales de hoy en día es primordial conocer los factores de riesgo laboral, es decir, entornos o escenarios que pueden amenazar la seguridad y la salud de los trabajadores. Por tal razón, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011) de España señala que los factores de riesgo laboral se dividen en cinco clases o agrupaciones las cuales se detallan a continuación:

En primer lugar, tenemos las normas de seguridad, las cuales se ocupan de todas las situaciones en el lugar de trabajo que pueden causar accidentes como el equipo de trabajo, la maquinaria, los peligros de transporte, eléctricos, entre otros.

En segundo lugar, el ambiente, también afecta el lugar de trabajo. Por ende, para garantizar la seguridad de todos los trabajadores, el entorno debe cumplir ciertos requisitos que son factores de riesgo laboral como la humedad, la luminosidad, la temperatura o el ruido.

En tercer lugar, los desechos biológicos o químicos, pueden ser peligrosos si se exponen durante unos minutos o si no se manipulan adecuadamente. Por ejemplo, los gases, polvos, nubes tóxicas, hongos, virus o bacterias.

En cuarto lugar, tenemos la carga de trabajo la cual se define como las demandas físicas y/o mentales que un empleado necesita para completar la jornada laboral. En este sentido, los niveles de estrés, el levantamiento de cargas pesadas, malas posturas y la capacidad para realizar estas tareas consiguen perturbar significativamente el bienestar de los trabajadores. Por consiguiente, pueden ser la causa de insomnio, depresión, mareos, ansiedad, ira y fatiga.

Por último, la organización del trabajo, es la estructura de las actividades o funciones de la empresa que ponen en peligro la salud de los trabajadores, puesto que el ritmo de trabajo, los turnos, las relaciones y la comunicación dentro de las organizaciones son los factores de riesgo laboral más frecuentes.

Como se puede observar, estos factores logran perturbar de alguna manera la productividad y el bienestar de los empleados, por lo que es importante saber qué es la salud ocupacional. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2022) indica que es una parte importante de la gestión y ejecución de medidas provisionales para garantizar la salud de todos los trabajadores. Por consiguiente, abarca enfermedades y cualquier accidente que puede poner en peligro la salud, la seguridad o la vida de los individuos en el trabajo.

Asimismo, la definición que brinda Marín y Pico (2004) sobre la salud ocupacional es que son las condiciones físicas y psíquicas que tiene el trabajador, debido a los riesgos que encuentra en su trabajo ante un evento determinado. Por ello, esta teoría representa una visión completa del trabajador, ya que considera los aspectos físicos, psicológicos y sociales de la situación real de trabajo expuesto a diversos riesgos.

De esta forma, la reorganización del trabajo a través de la aparición de nuevos métodos de producción y los servicios hace que la salud en el trabajo deba ser considerada de otra manera, puesto que hay que tomar en cuenta la salud mental que refuerza hoy la idea de priorizar los riesgos psicosociales tomando en cuenta que estos son circunstancias que perturban regularmente de forma significativa y peligrosa la salud de los trabajadores, física, social o mental. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

En suma, los factores riesgos psicosociales surgen como resultado de la deficiente planificación, distribución y gestión del trabajo. Por esta razón, puede tener consecuencias físicas, sociales y psicológicas negativas como el estrés en el trabajo, burnout o depresión (Agencia Europea de Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f.).

Como se explicó anteriormente, los tipos de riesgos psicosociales se pueden dividir de acuerdo con las condiciones que se presentan en el trabajo, debido a la incapacidad funcional. Entonces, a continuación, se muestran algunos ejemplos.

El estrés por ejemplo es un riesgo psicosocial globalizado porque contiene otros tipos de riesgo. Así pues, el estrés es una condición que evoca un nivel de alerta y capacidad de respuesta que conduce a una sensación constante de incompetencia para hacer frente a los distintos escenarios (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, s.f.). Adicionalmente, el estrés laboral crónico conduce a lo que se conoce como burnout.

Por otro lado, tenemos la violencia en el trabajo es cualquier acto físico o psíquico que se produzca en el ámbito laboral de la empresa, es decir, entre empleados de la empresa, entre empleados de otras empresas que presten servicios en una misma empresa, un lugar de trabajo o entre un empleado y un empleador. De igual manera, incluye problemas externos que surgen entre usuarios/clientes y empleados en la prestación del servicio, así como la proveniente de personas que no están relacionadas con el servicio ofrecido (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

De la misma forma tenemos el acoso laboral que es el comportamiento negativo constante de un supervisor y/o compañero de trabajo contra uno o varios empleados. Por tanto, estas acciones que son realizadas de forma premeditada o deliberada son indeseables para la víctima. En ese sentido, esto conduce a la humillación, agresión y estrés tanto para las víctimas como para los espectadores al afectar el desempeño y crear un ambiente de trabajo perjudicial (Stale y Lars, 2006).

También el acoso sexual es una conducta que compromete la integridad del trabajador, ya sea de forma verbal, física o cualquier cosa de naturaleza abiertamente sexual, creando un ambiente abusivo, degradante o amenazante. Hay dos tipos de acoso sexual, por un lado, el chantaje sexual y por el otro el causado por un ambiente hostil. Por ejemplo, se pueden catalogar en demandas sexuales manifiestas con promesas de recompensa o castigo, agresión o coacción (Navarro, Climent & Ruíz, 2006).

Por último, tenemos la inestabilidad de los contratos es una preocupación común sobre la viabilidad del trabajo futuro. De igual forma, puede verse como una amenaza a las características del trabajo como los puestos dentro de una empresa o las oportunidades de empleo. Moreno y Báez, (2010) piensan que el trabajo precario se determina por un bajo grado de certeza sobre la continuidad, una compensación inadecuada, un bajo nivel de protección contra el desempleo o la discriminación y mala gestión laboral.

Ahora bien, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (s.f.) esta situación no es un asunto personal, debido a que este es el resultado de la inadecuada distribución del trabajo. En estos casos, es necesario evaluar y modificar la naturaleza de la organización. Por ende, las siguientes circunstancias de trabajo involucran factores riesgos psicosociales: demasiada carga de trabajo; afirmaciones opuestas y ambiguas sobre las funciones del puesto; no participar en la toma de decisiones que afecten a los empleados; inadecuada gestión del cambio organizacional y trabajo inseguro; comunicación ineficaz y falta de apoyo de la gerencia y los colegas; falta de influencia en la forma de trabajar.

Entonces, de acuerdo con las directrices de gestión de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022), estas condiciones de trabajo se convierten en factores de riesgo psicosocial y pueden perturbar la seguridad en la salud mental, física, emocional y/o social del trabajador si se diseñan u operan de manera deficiente o inadecuada.

En consecuencia, para la empresa los efectos negativos conducen a un beneficio más bajo en toda la empresa, ausentismo, "presentismo" (empleado que va a trabajar enfermo, no puede rendir de manera eficiente) y mayores tasas de lesiones y accidentes. En consecuencia, la ausencia por trabajo tiende a durar más que las derivadas por otras razones y el estrés laboral puede conducir a índices altos de jubilación anticipada, debido a que los importes para las empresas y la sociedad son enormes, estimados a nivel nacional en varios miles de millones de euros (Agencia Europea de Seguridad y la Salud en el Trabajo, s.f.).

Ahora bien, es importante saber que la fuente de los factores psicosociales se encuentra en las condiciones de trabajo y éstas tienen sus raíces en la organización. Según la Fundación Española del Corazón (2010) es aceptable que el temperamento o las situaciones personales y sociales tienen su lugar, sin embargo, en el ámbito de la prevención lo primordial son las condiciones de trabajo, si inducen o no riesgos nocivos.

Al mismo tiempo, se ha observado que las circunstancias de trabajo afines con la organización, el contenido, el cumplimiento de las labores, las relaciones interpersonales y los contextos de desempeño del trabajo aumentan la probabilidad de impactos dañinos en la seguridad y la salud ocupacional en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). En ese sentido, en la tabla 1 y conforme lo señala Nota Técnica de Prevención No. 926 Factores psicosociales metodología de evaluación se mencionan las diferentes condiciones de trabajo y los componentes que se debe analizar para establecer si esta condición incluye un factor de riesgo psicosocial.

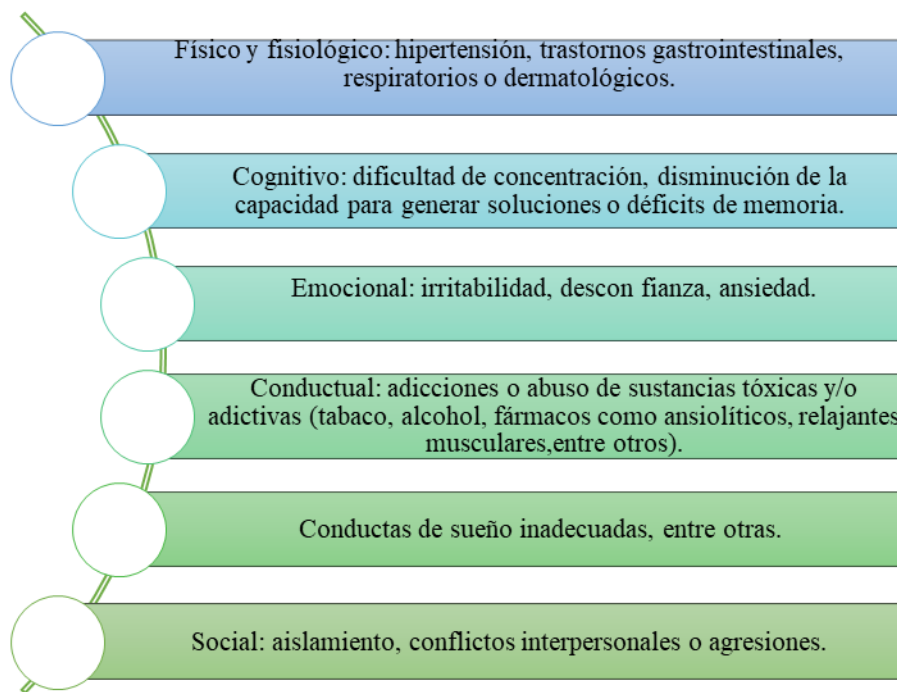
**Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial y Componentes a Analizar**

<b>Factores de Riesgo Psicosocial y Componentes a analizar</b>	
<i>Condición de trabajo/factor psicosocial</i>	Componentes para analizar
<i>Contenido de trabajo</i>	Ciclo muy corto, trabajo esporádico, demasiado complicado, innecesario, tiempo demasiado corto o excesivo, repetitivo, falta de variedad, trabajo de bajo valor, desajuste entre habilidades y exigencias, necesidades emocionales relevantes o continuadas, trabajos que muestran riesgo de violencia, entre otros.
<i>Carga de trabajo / ritmo de trabajo</i>	Baja carga de trabajo, sobrecarga, ritmo alto o imposición o inadecuado, plazos inflexibles, planificación deficiente o descoordinada, concentración/atención constante, interrupciones y errores, información incompleta, tiempos de ejecución rígidos o inoportunos, imprevisibilidad, multitarea, entre otros.

<i>Tiempo de trabajo</i>	Trabajo nocturno, por turnos, horas de trabajo excesivas, horarios irregulares, imprevisibilidad, descansos inadecuados, trabajo de fin de semana, disponibilidad persistente, entre otros.
<i>Participación/Control</i>	Falta temporal de autonomía o independencia, dificultad para participar, déficit de liderazgo, entre otros.
<i>Desempeño de rol</i>	Falta de definición en los roles o responsabilidades, ambigüedad, trabajo excesivo, responsabilidad hacia los demás, sobrecarga, entre otros.
<i>Desarrollo profesional</i>	Promociones impropias o inapropiadas, estancamiento de carrera, términos de contrato precarios, compensación inadecuada, educación o capacitación insuficiente, falta de estatus, compensación o reconocimiento, desigualdad, entre otros.
<i>Relaciones interpersonales/apoyo social</i>	Apoyo social débil o insuficiente, mala calidad de las relaciones, escenarios de conflicto, falta de confianza, aislamiento social, entre otros.
<i>Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos</i>	Tecnología, diseño, adecuación, equipos, entorno físico, herramientas, exposición, mantenimiento, entre otros.

Fuente: Nota Técnica de Prevención (NPT) No. 926 Factores psicosociales metodología de evaluación INSST  
 Elaboración: Autoras

Es importante señalar, que la exposición a estos factores de riesgos psicosociales puede perturbar la salud general de los individuos. Los procesos de estrés afectan los niveles fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales de una persona. La preponderancia de afectación de un nivel a otro, el tiempo manifestación sintomatología, detrimentos, intensidad y persistencia, es diferente cada caso por las características individuales y por los recursos organizativos y propios disponibles (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022). Las consecuencias de esta exposición son variadas como se puede observar en la siguiente figura.



**Figura 1 Perjuicios a la Salud Procedentes de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial**

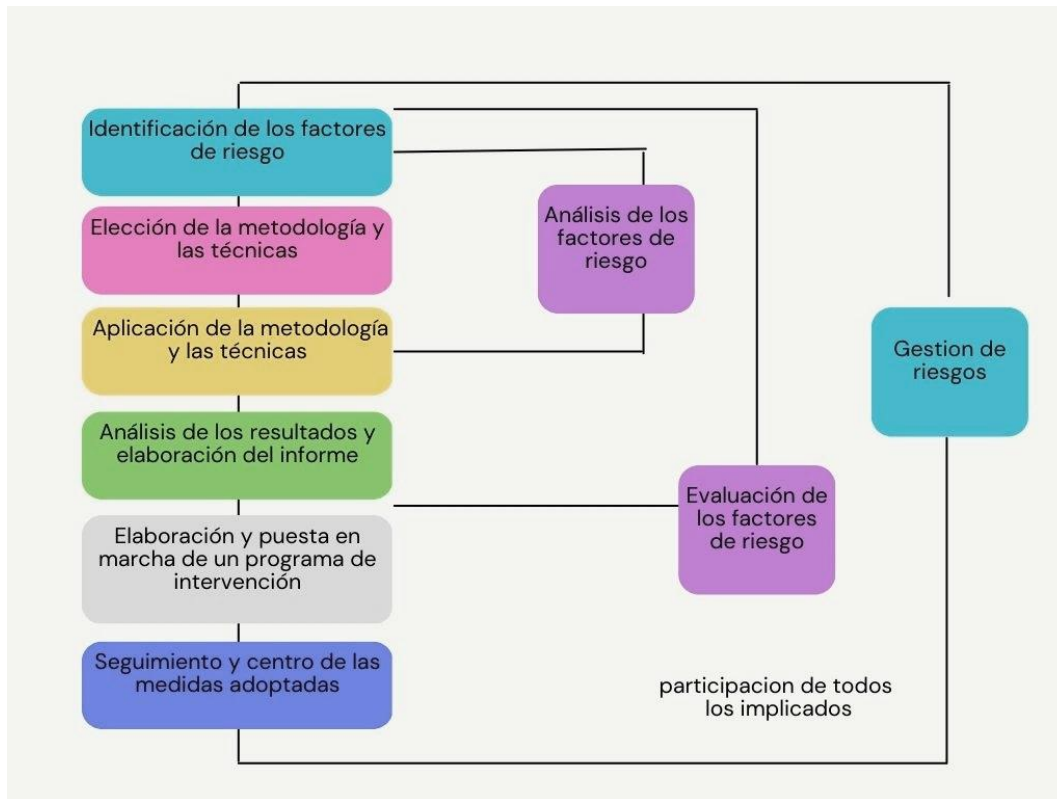
Fuente Nota Técnica de Prevención (NTP) número 702 INSSST

Elaboración: Autoras

Es esencial evaluar el impacto de riesgos y factores psicosociales, empleando diversas herramientas y técnicas de recolección y análisis de datos en función de los objetivos, el grupo de estudio y la problemática específica.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Nota Técnica de Prevención número 702 (2005) propone un proceso de gestión del riesgo psicosocial en seis etapas:

1. Identificar los factores de riesgo.
2. Seleccionar métodos, técnicas y herramientas a utilizar.
3. Planificación y realización del trabajo de campo.
4. Análisis e informes de los resultados.
5. Establecer e implementar un programa de intervención.
6. Supervisión y seguimiento de las medidas implementadas.



**Figura 2 Proceso de Gestión del Riesgo Psicosocial**

Fuente Nota Técnica de Prevención (NTP) número 702 INSSST

Elaboración: Autoras

En consecuencia, en la Fase 1 se identifican los factores de riesgo psicosocial que contienen varios factores diferentes. Esto no quiere decir que esté presente en todas las ocupaciones, sino que todas las ocupaciones tienen factores de riesgo psicosocial porque se dan al interno de la organización del trabajo y se caracterizan por su transversalidad funcional. Por tal motivo, es necesario en esta etapa identificar y responder a los factores de riesgo previos a evaluar y sus diversos aspectos de la manera más precisa e inequívoca posible.

En la Fase 2 se seleccionan los métodos, técnicas y herramientas a utilizar. Entonces, si hay suficiente información preliminar o al menos inicial sobre cuáles son las características generales y qué factores serían necesarios analizar de la organización que establecen las

condiciones de trabajo. A menudo surgen preguntas afines como qué instrumento, procedimiento o técnica de evaluación se debería usar.

Mientras que en la Fase 3, se planea y realiza el trabajo de campo. Por consiguiente, las entrevistas a las partes interesadas, el envío de cuestionarios o escalas y más no se deben hacer de manera improvisada. Es trascendental no perder de vista el doble propósito de esta etapa, por un lado, se pretende conseguir información auténtica y fiable y, por otro lado, facilitará que participen todos los empleados que formen parte de la evaluación, utilizando el anonimato y la reserva cuando sea posible.

Ahora bien, en Fase 4 se analizan los resultados y se genera un informe, debido a que en esta fase se pondrán examinar los resultados para determinar la causa del problema identificado. Se infiere que, al identificar estas causas, es sustancial reflexionar que un problema puede poseer variados motivos y se deben hacer esfuerzos para determinar la causa "real" y no la "aparente". Además de determinar la causa real de los problemas que puedan surgir, en esta etapa se debe efectuar una evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Así mismo, en la Fase 5 lo más importante en esta fase es presentar un información veraz y clara de tal forma que se facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados de obtenidos y de las medidas necesarias para superar las condiciones desfavorables.

Una vez decididas las acciones a tomar, en la Fase 6, es necesario implementarlas y monitorearlas posteriormente. El objetivo de esto es verificar que efectivamente se haya realizado el ajuste esperado.

Por otra parte, para la evaluación de los factores de riesgos psicosocial, de esta investigación se utilizó el método basado en el cuestionario FPSICO que es una herramienta para medir el riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Así pues, ésta se encuentra en formato de Aplicación Informática Preventiva (AIP) denominado Método FPSICO 4.1 Método de Evaluación de Factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud que están recogidos en

las NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

En principio, el alcance de este enfoque se extiende a todas las empresas, independiente de su actividad o tamaño. No obstante, se debe verificar la idoneidad de este método para la Empresas y para los respectivos objetivos de prevención (demostración de la validez de una intervención, evaluación inicial del riesgo psicosocial, cambio de las condiciones de trabajo, entre otros). Por estas razones este método ha sido el elegido para desarrollo la investigación.

## **1.2 Antecedentes**

En Ecuador se han desarrollado algunos estudios sobre evaluación de riesgos psicosociales, para encontrar estos se han utilizado motores de búsqueda como Google Académico, SciELO, entre otras, en donde se utilizó palabras clave como riesgos psicosociales en construcción, FPSICO 4.1, estudio de riesgo entre otras. Por ende, como resultado de esta búsqueda se ha encontrado varios estudios referentes a al tema de investigación, entre estos los que se muestran a continuación.

En la investigación realizada por Alex Vinicio Alencastro Sánchez (2020) con el tema: “Evaluación de los factores: Tiempo de trabajo, Demanda Psicológica y Participación-Supervisión, en los trabajadores de la obra QORNER- URIBE & SCHWARZKOPF; Quito – Ecuador 2019” cuya finalidad fue la de evaluar los factores a los que se encuentran expuestos el personal de obra del proyecto QORNER mediante el método F-PSICO 3.1.

Los resultados conseguidos se analizaron en base a tres de los nueve factores psicosociales, ya que se caracterizan únicamente por riesgo alto y muy alto, estos son tiempo de trabajo, demanda psicológica y participación-supervisión. Los resultados en tiempo trabajo, fueron que las personas se encontraron: (17%) en el ambiente apropiado, (40%) en el grupo de riesgo moderado, (10%) en el grupo de alto riesgo y (33%) en el grupo de muy riesgo Alto. Según demandas psicológicas: (23%) en circunstancias adecuadas, (30%) con riesgo moderado,

(17%) con riesgo alto y (30%) con riesgo muy alto. Finalmente, con participación y supervisión: (3%) en la situación adecuada, (10%) en el caso de riesgo moderado, (7%) en el caso de alto riesgo y (80%) en el de muy alto riesgo. Los resultados indican que estos factores deben ser atendidos.

El seguimiento participativo se recomienda para enfoques de gestión más complejos y orientados a la acción debido a su mayor riesgo. Las condiciones de trabajo son un factor que afecta la salud y el bienestar de los compañeros de trabajo, lo que a su vez puede representar un riesgo psicosocial si el contenido del trabajo no está bien organizado.

En el estudio realizado por Christian Enrique Bastidas Luzuriaga (2008) con el tema : “Evaluación de los factores psicosociales en la empresa Construcción, Diseño y Montaje S.A CDMSA” cuya finalidad fue la valoración de los factores psicosociales a través del uso de dos herramientas de medición: una cuantitativa, denominada F-PSICO versión 3.1 del INSSBT y la otra cualitativa, llamada Tarjetas gráficas diagnósticas 4Cards de PRESTRO, que combinadas dieron como resultado que, los dos factores psicosociales con alta prioridad de atención son: Participación/supervisión y Demandas psicológicas, las mismas que se han producido por la falta de participación de los empleados en la toma de decisiones y la planificación empresarial, así como por la exigencia mental de aprender técnicas de trabajo y adaptarse ágilmente a las nuevas situaciones. Los factores psicosociales con una situación inadecuada, es decir los factores de riesgo psicosocial en el área administrativa son tres: Carga de Trabajo (43%), Participación/Supervisión (14%) y Desempeño de Rol (42%), destacando el factor Participación/Supervisión con el percentil más bajo y por tanto el de prioridad de atención alta. Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial en el área operativa son cuatro: Tiempo de Trabajo (54%), Carga de Trabajo (54%), Demandas Psicológicas (38%) y Participación/Supervisión (31%), resaltando los factores demandas psicológicas y Participación/Supervisión con los percentiles más bajos y como los de prioridad de atención alta. De esta manera se enfatiza un factor de riesgo en el área administrativa y dos factores de riesgo en el área operativa con prelación de cuidado alta, el riesgo reconocido en al área administrativa es uno de los riesgos del área operativa, concluyendo que los factores de riesgo psicosocial con prelación alta en la empresa CDMSA son dos Participación/Supervisión y

Demandas psicológicas. Se recomienda tomar en consideración que el Cuestionario FPSICO 3.1. (INSSBT), La forma de describir las propuestas puede confundir a personas con educación primaria, requiriendo explicaciones más claras. Además, las limitaciones del estudio incluyeron la disponibilidad de operadores para participar en grupos focales debido a sus horarios y ubicaciones.

En la investigación “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, mediante metodología F-PSICO 4.0, para los trabajadores de una empresa de construcción en Guayaquil – Ecuador y proponer un plan de medidas preventivas y correctivas” de Laura Isabel Mora Barzola (2019), el objetivo fue identificar riesgos psicosociales y proponer un plan de medidas preventivas correctivas mediante la aplicación metodología de evaluación F-PSICO versión 4.0 ., como consecuencia de esta investigación la autora identifico que en la organización existió un nivel de riesgo muy elevado para todos los factores de riesgos psicosocial evaluados con la metodología propuesta obteniéndose así los siguientes resultados, Participación / Supervisión con un 39,83%, Tiempo de trabajo con un 38% , por otro lado tenemos Carga de trabajo con 18, 45% demanda psicológica con el 15% en desempeño del rol se obtuvo el 12,95%, autonomía 7,97% Relaciones y apoyo social 9,95% Interés por el trabajador 5,50%, Variedad y contenido , 3,35%. Sobre la base de esto se propusieron contramedidas para abordar los factores de riesgo psicosocial de alto riesgo y riesgos en escenarios apropiados. Este plan busca gestionar riesgos elevados y mejorar la salud de los empleados al involucrar a la gerencia y al personal en función de la evaluación.

Por otra parte, tenemos el estudio “Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la construcción utilizando la metodología FPSICO” de Luis Alfredo Jiménez Ascuntar (2018), cuyo fin fue valorar los riesgos psicosociales que presentan en los trabajadores de la empresa de Construcción y Diseño de viviendas; planteando medidas preventivas y correctivas. Mediante de la aplicación del método FPSICO V3.1, se identificó los factores psicosociales que obtuvieron un nivel de muy elevado estos fueron Tiempo de trabajo (TT) con un 10% cantidad de trabajo (CT), con un 15% como muy elevado y 75% como elevado, en lo referente a demandas psicológicas se obtuvo un 55% como el riesgo elevado, el factor de interés por el trabajador /compensación

tiene un riesgo elevado con 5%, en desempeño del rol, se obtuvo riesgo elevado con 75% y muy alto con 5%, y por últimos en el de factor de relación y apoyo obtuvo un 5% con riesgo elevado. En las conclusiones del estudio se planteó que utilizando el método FPSICO V 3.1 se podría ejecutar un estudio de riesgos psicosociales teniendo en cuenta la construcción de la empresa y utilizando una muestra del personal operativo del área de albañilería.

## **1.2. Fundamentación legal**

La presente investigación encuentra su sustento legal primeramente en lo señalado en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que consagra al trabajo como un derecho y un deber social. A su vez como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Además, en este mismo cuerpo legal en su Art. 326 numeral 5 se indica que el Estado asegurará a cada individuo el derecho de desempeñar sus funciones en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Un derecho fundamental significa no solamente la ausencia de cualquier condición o de enfermedad, sino también la ausencia de elementos y factores que afecten negativamente la condición física o mental del trabajador y estén directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Por otra parte, el Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (1986), que en su Art 11 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. numeral 2 establece que hay que acoger las medidas requeridas para prevenir los riesgos que consigan perturbar el bienestar y la salud de los empleados en el trabajo. (Leon Febres Cordero, 1986)

Al respecto el Ministerio del Trabajo expidió el 11 de mayo de 2017, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 que incluye la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, en donde los objetivos son permitir el acceso igualitario al proceso de selección de personal, crear normas que aseguren la equivalencia y la no discriminación en

el trabajo, instituir mecanismos para advertir los riesgos psicosociales y exigir que los derechos de las personas en el trabajo deben ser priorizados y enfocados, vinculando a los sectores públicos y privados. Por este motivo, todas las compañías y organizaciones públicas y privadas que empleen a diez o más personas deben implementar programas de prevención de riesgos psicosociales, que deben contener medidas para impulsar una cultura de no discriminación de trato que fomenten la equivalencia de oportunidades en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Este programa deberá implementar y reportar cada año al Ministerio de Trabajo a través de un sistema establecido para este propósito, puesto que pretende luchar contra la discriminación en el ámbito laboral que puede afectar a las personas en edad de trabajar, así como el acoso en las empresas públicas y privadas.

Adicionalmente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en la Resolución CD 513 - IESS, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016), señala en su Art. 9 , que se identifican como factores de riesgo específicos, aquellos que conllevan el riesgo de enfermedades laborales o profesionales, y que generan afectación para los asegurados, los siguientes: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. En este mismo cuerpo legal en su Art. 54, se enfatiza la utilización de métodos reconocidos y aprobados por la normativa nacional y por acuerdos internacionales para la estimación de los factores de riesgo. Además, en el Art.55, precisa a las empresas a establecer métodos de prevención de accidentes laborales como un requisito obligatorio según las leyes o regulaciones, haciendo hincapié en aspectos técnicos que abarcan: Identificación de peligros y riesgos, medición de riesgos, evaluación de riesgos, control operativo completo, supervisión del entorno laboral y de la salud y revisiones regulares. (IESS, 2016)

Por su parte, en el artículo 9 de la Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, nos dice que los países miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrá tener en cuenta los siguientes aspectos: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano, Procesos Operativos Básicos. (IESS, Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018)

Por último en el Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas (2008), Acuerdo Ministerial 174, en su Art. 1 define a los factores de riesgo psicosocial como los factores relacionados con la estructura y supervisión del proceso laboral, pueden abarcar aspectos como la automatización, la falta de variedad, la repetición constante de tareas, la fragmentación de las labores, la inseguridad en el empleo, la prolongación de la jornada, la rotación de turnos y el trabajo nocturno, los niveles y tipos de salarios, así como las relaciones interpersonales en el trabajo. Sumado a esto en su Art. 3 Obligaciones del Empleador, decreta fomentar la adecuación de las labores y de los lugares de trabajo de acuerdo con las aptitudes de los empleados, considerando su estado de salud tanto físico como mental, tomando en consideración aspectos de ergonomía y otras disciplinas pertinentes relacionadas con diversos tipos de riesgos psicosociales en el entorno laboral. (Ministerio de Trabajo, Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas , Acuerdo Ministerial 174, 2008)

## **Capítulo 2. Metodología**

### **2.1. Tipo de Estudio**

En la ejecución de este estudio, se emplearon diversos enfoques de investigación para examinar la problemática identificada. La elección de utilizar el enfoque cuantitativo radica en la forma de presentación de los datos, ya que a través del uso del Cuestionario FPSICO 4.1 versión 2022 que, mediante el uso de métodos matemáticos y estadísticos, pudo identificar, medir y cuantificar la situación de riesgo de factores psicosociales que enfrentan los empleados del Consorcio Noroccidente.

Además, se utilizó Método exploratorio, puesto que se ejecutó investigaciones bibliográficas en libros, artículos científicos, normativas legales nacionales e internacionales basadas en seguridad y salud ocupacional y en factores de riesgos psicosociales.

En el desarrollo de este estudio se utilizaron métodos descriptivos, también conocido como investigación diagnóstica. Por consiguiente, trata principalmente de caracterizar fenómenos y situaciones específicas, al señalar los rasgos más singulares y distintos, en relación con los factores de riesgo psicosocial que existen en el Consorcio Noroccidente. Se aplicó para analizar características, factores y procesos específicos de la realidad.

### **2.2. Definición conceptual y operacionalización de variables**

Para obtener resultados precisos, en la Tabla No 2 se definieron operativamente las variables, considerando los factores de riesgo psicosocial descritos en el manual técnico y la aplicación informática del FPSICO 4.1. Esta herramienta guía las intervenciones en el ámbito psicosocial. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática, 2020)

**Tabla 2 . Definición conceptual y operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Factores psicosociales</b>	<b>Indicadores</b>	
<b>Factores de riesgos psicosociales</b>	Se derivan de la influencia de las características personales, algunas de las cuales dependen en gran medida de la carga de trabajo, la insatisfacción laboral y entre otros.	Se trata de un cuestionario FPSICO 4.1 que utiliza métodos matemáticos y estadísticos para identificar, medir y cuantificar las situaciones de riesgo por factores psicosociales a las que están expuestos los trabajadores del Consorcio Noroccidente	<b>Tiempo de trabajo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo en sábados .</li> <li>2. Trabajo en domingos y festivos.</li> <li>3. Tiempo de descanso semanal.</li> <li>4. Compatibilidad vida laboral-vida social.</li> </ol>	
			<b>Autonomía</b>	<p>Es la libertad que tienen las personas para administrar ciertos aspectos de su carga de trabajo y descansos, tales como la elección del ritmo, la posibilidad de cambiarlo según sea necesario, la distribución de los descansos durante el día y el tiempo libre personal. Esto implica la asignación del trabajo diario, la capacidad del trabajador para decidir qué trabajo hacer, la elección de procesos y métodos, la resolución de problemas, entre otros.</p>	<p>Autonomía temporal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posibilidad de atender asuntos personales.</li> <li>2. Distribución de pausas reglamentarias.</li> <li>3. Adopción de pausas no reglamentarias.</li> <li>4. Determinación del ritmo de trabajo.</li> </ol>
			<b>Carga de trabajo</b>	<p>Es el nivel de requisitos de trabajo que deben cumplir los empleados, es decir, el grado de movilización</p>	<p>Presiones de tiempo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiempo asignado a la tarea</li> <li>2. Trabajo con rapidez</li> <li>3. Aceleración del ritmo de trabajo.</li> </ol>
				<p>Autonomía decisional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toma de decisiones.</li> </ol>	

			requerido para satisfacer la demanda laboral.	<p>Esfuerzo de atención:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiempo de atención.</li> <li>2. Intensidad de la atención.</li> <li>3. Atención sobre múltiples tareas.</li> <li>4. Interrupciones.</li> <li>5. Efecto de las interrupciones.</li> <li>6. Previsibilidad de las tareas.</li> </ol>
			Demandas psicológicas	Las exigencias cognitivas: 1. Capacidades requeridas
			Las exigencias psicológicas describen los diferentes tipos de necesidades que encontramos en el lugar de trabajo. Está determinado por el nivel de movilización y esfuerzo intelectual requerido para completar una tarea. Surgen en circunstancias en las que realizar una tarea requiere esfuerzo y afectan a las emociones.	Las exigencias emocionales: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Requerimiento de trato con personas.</li> <li>2. Ocultación de emociones y sentimientos.</li> <li>3. Exposición a situaciones de impacto emocional.</li> <li>4. Demandas de respuesta emocional.</li> </ol>
			Variedad/Contenido del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo rutinario.</li> <li>2. Sentido del trabajo.</li> <li>3. Contribución del trabajo.</li> <li>4. Reconocimiento del trabajo.</li> </ol>
			Es el sentimiento de que el trabajo tiene significado y beneficios específicamente para el empleado, la empresa en general y la sociedad en su conjunto.	
			Participación/Supervisión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de participación.</li> <li>2. Control ejercido por el/la inmediato/a superior.</li> </ol>
			Por un lado, la realizan los trabajadores a través de la participación en diferentes aspectos del trabajo y por el otro lo que realizan las organizaciones a los trabajadores al supervisar sus deberes.	

			<p><b>Interés por el/la trabajador/a / Compensación</b></p> <p>Se refiere a la medida en que una empresa tiene en cuenta el carácter individual y la sostenibilidad de los trabajadores.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información proporcionada al/a la trabajador/a.</li> <li>2. Facilidades para el desarrollo profesional.</li> <li>3. Valoración de la formación.</li> <li>4. Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.</li> <li>5. Satisfacción con el salario.</li> </ol>
			<p><b>Desempeño de rol</b></p> <p>Este factor toma en cuenta los problemas que puede ocasionar la mala definición de tareas de cada puesto de trabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambigüedad de rol.</li> <li>2. Conflicto de rol.</li> <li>3. Sobrecarga de rol.</li> </ol>
			<p><b>Relaciones y apoyo social</b></p> <p>Este elemento representa aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones entre las personas en el ambiente laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A poyo social instrumental de distintas fuentes.</li> <li>2. Calidad de las relaciones.</li> <li>3. Exposición a conflictos interpersonales y situaciones de violencia.</li> <li>4. Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.</li> <li>5. Exposición a la discriminación.</li> </ol>

Fuente INSST FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática

Elaboración: Autoras

## 2.3 Población y muestra

Se coordinó para realizar la evaluación a todo el personal del Consorcio Noroccidente en sus diferentes áreas de trabajo, su población total es de 26 personas, se efectuó la encuesta al 100% de trabajadores.

Tabla 3 Cuadro de Cargos y número de trabajadores del Consorcio Noroccidente

UNIDADES DE ANALISIS /AREA DE TRABAJO	CARGO	NUMERO DE TRABAJADORES
Administrativo	Residente	1
	Técnico	2
	Procurador	1
	Bodeguero	1
Albañiles	Maestro Mayor	2
	Pintor	2
	Maestro	3
	Soldador	3
Ayudantes	Peón	9
	Carpintero	1
	Chofer	1
Total, de trabajadores		26

Fuente: Consorcio Noroccidental

Elaboración: Autoras.

En la Tabla No. 3 se muestra la forma en la que los trabajadores encuestados fueron organizados en las unidades de análisis, como podemos observar las áreas de trabajo Administrativo y Albañiles incluyen 5 cargos asociados mientras que el Área de Ayudantes solo incluye 3.

## 2.4 Técnicas instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación son los siguientes:

Observación: que permitió estar al tanto todos los aspectos que están influyendo en la relación del personal durante las actividades cotidianas del Consorcio.

Entrevistas: se aplicaron especialmente al personal que trabaja en la empresa, simultáneamente con los jefes, con el fin de lograr datos exactos del escenario actual.

Cuestionario: para el efecto se configuró y tropicalizó el cuestionario que nos facilitó la sistemática de estimación de riesgos psicosociales FPSICO 4.1 de 2022, adicionando variables sociodemográficas al mismo para lograr una información más minuciosa de los factores de riesgo psicosocial, este cuestionario se encuentra en el Anexo 1.

Se garantizó la cuantificación desde el cuestionario FPSICO 4.1 de 2022, permitiendo métodos matemáticos y técnicas estadísticas para medir, identificar y cuantificar el perfil de riesgo de los factores psicosociales a los se hallan expuestos los trabajadores del Consorcio Noroccidente, esta es una nueva actualización del Programa de Evaluación de Factores Psicosociales (FPSICO) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.

Conforme el Manual técnico y de uso de la aplicación informática FPSICO 4.1 el cuestionario FPSICO 4.1 refleja de 44 interrogaciones, algunas de estas son compuestas, de tal manera que el número de ítems remonta a 89. El método FPSICO 4.1 brinda información sobre los siguientes 9 factores.

Para empezar, el tiempo de trabajo representa diferentes aspectos en los que éste se relaciona con la organización y programación de las actividades laborales de cada día de la semana. Por esta razón, valora el impacto de la jornada laboral al tomar en cuenta la calidad y cantidad del tiempo de descanso permitido en las actividades, así como el efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La autonomía es este factor que contiene aspectos de las circunstancias de trabajo conexos con la capacidad de los individuos para tramitar y tomar decisiones sobre las actividades laborales, cuestiones afines con la organización y los procedimientos del trabajo. Este método plantea estos aspectos en dos bloques principales.

En primer término, la autonomía temporal presupone la libertad otorgada a los trabajadores para gestionar determinados talentos de la organización temporal de las cargas de trabajo y los

descansos. Por ejemplo, la elección del ritmo, la capacidad de cambiarse de ropa si es necesario, la distribución de los tiempos de descanso durante el día, el uso del tiempo libre para dedicarse a asuntos personales.

En segundo término, la autonomía en la toma de decisiones ,significa la capacidad de los empleados para influir en sus procesos de trabajo cotidianos. Por ejemplo, la capacidad de tomar decisiones sobre la elección de métodos, procedimientos, tareas a realizar, resolver problemas, entre otros.

Por otro lado, tenemos la carga de trabajo se refiere al nivel de requisitos de trabajo con los que debe lidiar un trabajador, es decir, el nivel de movilización requerido para hacer frente a lo que implica la acción laboral, independientemente de la naturaleza de la carga de trabajo (emocional o cognitiva). Se puede observar que cuando la carga de trabajo es elevada (factor cuantitativo) y cuando es compleja (factor cualitativo), se vuelve más pesada. Por ello, este elemento evalúa las cargas de trabajo en función de las siguientes cuestiones.

Además, la presión del tiempo se valora en función del tiempo asignado a la tarea, la velocidad requerida para completarla y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo dentro de un período de tiempo determinado.

Así mismo, el esfuerzo de atención independiente del tipo de tarea, se requiere un cierto nivel de atención. Por ende, esto está determinado por el esfuerzo y la intensidad requerida para procesar la información recibida y preparar respuestas adecuadas. Entonces, el esfuerzo atencional puede aumentar en situaciones donde hay interrupciones frecuentes, cuando hay efectos relevantes, cuando varias tareas requieren atención al mismo tiempo y cuando las tareas son impredecibles. La dificultad y cantidad de la tarea que un empleado tiene que hacer diariamente para completarla son factores importantes en la carga de trabajo.

Las exigencias psicológicas se refieren a los diversos tipos de necesidades y demandas que enfrenta una persona en el lugar de trabajo. Estas demandas son principalmente de naturaleza emocional y cognitiva.

Por un lado, las exigencias cognitivas se relacionan con el nivel de movilización mental y esfuerzo requerido para realizar una tarea (proceso de información del ambiente o sistema de trabajo basado en conocimientos preexistentes, búsqueda de soluciones, actividades de memoria, entre otros). Como tal, el sistema cognitivo se ve más o menos afectado por las necesidades laborales en cuanto a la gestión de iniciativa, información, planificación y conocimiento.

Así mismo las exigencias emocionales surgen en situaciones donde la realización de una tarea implica un impacto a las emociones. Generalmente, estos esfuerzos están dirigidos a reprimir las emociones y los sentimientos, con el fin de cumplir con las exigencias del trabajo. Los intentos de ocultar las emociones a veces pueden tener lugar en el propio entorno laboral para aquellos con una posición más alta o más baja. Entonces, éstas también pueden surgir de los niveles de involucramiento y compromiso en momentos emocionales relevantes, por ejemplo, los educadores, trabajadores de la salud, entre otros. Otra fuente de requerimiento emocional es estar expuesto a situaciones que tienen un fuerte impacto emocional, incluso sin la necesidad de interactuar con los clientes.

Mientras el contenido del trabajo es la sensación de que el trabajo aporta significado y beneficios a los empleados, a ellos mismos, a la empresa y a la sociedad. En otras palabras, el trabajo es reconocido y apreciado y da sentido a los trabajadores, más allá de las consideraciones económicas. Se evalúa a través de una serie de ítems que examinan qué tan bien está diseñado el trabajo, es decir, toma en cuenta el entorno, tareas diversas y significativas y si es un trabajo fundamental.

En cuanto a la participación o supervisión incluye dos formas de control sobre el trabajo. Primeramente, el que ejercen los trabajadores cuando se involucran en varios aspectos de su trabajo y, en segundo lugar, el que realizan las organizaciones a los trabajadores al supervisar sus deberes. Así, la participación examina los diferentes niveles de compromiso, mediación y cooperación que tienen los empleados en los distintos aspectos de sus trabajos y organizaciones. La supervisión es la evaluación de un individuo de cuánto control tiene sobre varios aspectos del comportamiento empresarial.

El interés de los trabajadores o la compensación se refiere a la medida en que una empresa proporciona beneficios personales a largo plazo. Estos temas se relacionan con la promoción, la capacitación, las oportunidades de carrera, la información oportuna y completa que se brinda a los trabajadores sobre tales cuestiones, incluso la estabilidad laboral y la existencia de un equilibrio entre la contribución y la recompensa recibida.

El desempeño del rol es este factor que considera posibles problemas con la definición de tareas o funciones de cada puesto laboral. En consecuencia, incluye tres aspectos básicos. En primer lugar, tener los roles claros implica definir responsabilidades, por ejemplo, el tiempo asignado, qué se debe hacer y cómo, la cantidad y calidad del trabajo, entre otras. El segundo lugar, el conflicto del rol se refiere a requisitos que son contradictorios, incompatibles, inconsistentes o que pueden crear conflictos morales a las personas. Finalmente, la sobrecarga de roles representa la asignación de responsabilidades y cometidos que se agregan al trabajo, pero no forman parte de las funciones de éste.

Las relaciones y apoyo social constituyen aspectos de las circunstancias de trabajo que provienen de las relaciones que se crean entre los individuos en el entorno laboral. Esto incluye el concepto de "apoyo social", entendido como un regulador del estrés y la capacidad de recibir apoyo solidario o asistencia de otros en el entorno laboral (supervisores, compañeros de trabajo, entre otros) puede ayudar a ejecutar de mejor manera el trabajo. De la misma manera, las relaciones humanas pueden ser fuente de situaciones conflictivas (violencias diversas, conflictos personales, entre otras), pero las organizaciones pudieron o no haber establecido protocolos de actuación.

Los niveles de exposición de estos factores de riesgo psicosocial se representan gráficamente con distintos tonos de color y se han determinado en base a los resultados del análisis psicométrico del cuestionario. Por lo tanto, a medida que el riesgo aumenta, también lo hace la probabilidad de experimentar efectos perjudiciales en la salud general y la satisfacción de los empleados. Esto implica que cada nivel de riesgo representa una diferencia significativa en la probabilidad de experimentar consecuencias negativas.

**Tabla 4 Representación de los Niveles de Riesgo con tonos de color**

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

Fuente: Manual técnico y uso de la aplicación informática F-PSICO 4.1

## 2.5 Análisis de datos

El FPSICO 4.1, es un método de evaluación de factores psicosociales, que se puede presentar mediante el uso de barras agrupadas para mostrar los resultados de cada una de las dimensiones de riesgos. Este método tiene como objetivo lograr una evaluación común de los empleados en situaciones relativamente homogéneas. El proceso de puntuación se lleva a cabo para interpretar los resultados obtenidos al aplicar la escala a un grupo específico. Para facilitar la interpretación de los resultados, el programa finalmente produce un resultado escalado

Para el caso de esta investigación, se utilizó el informe Comparativo, donde la valoración aparece denominado como Mapa de riesgos psicosociales. Este mapa ayuda a visualizar dónde están los hallazgos más preocupantes y priorizar el análisis y la interpretación de riesgos. El Mapa de riesgos psicosociales presenta la suma de los niveles de riesgo elevado y muy elevado de manera visual, utilizando colores distintos para su identificación esto se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5 Significado de la Valoración del Mapa Riesgos**

Significado de la valoración del mapa riesgos	
Gris oscuro si la suma es	$\geq$ al 50% de la muestra
Gris claro si la suma es	$<$ del 50% muestra

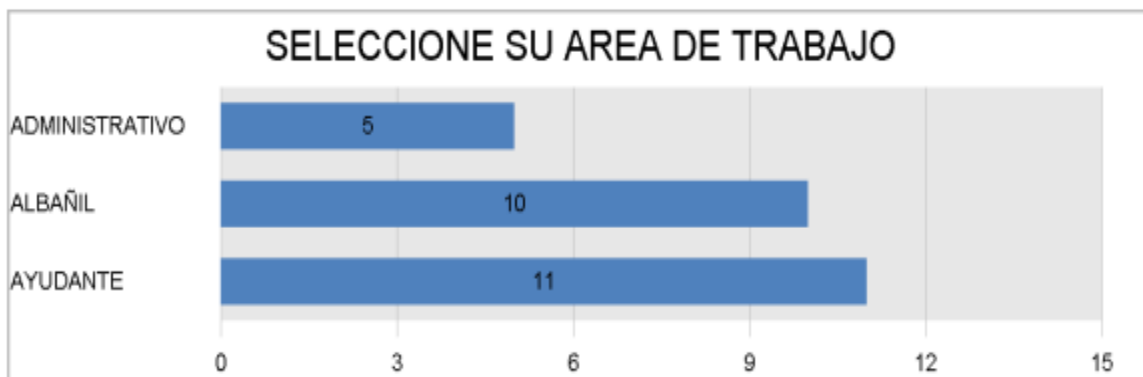
Fuente: Encuesta F-PSICO 4.1

## Capítulo 3 Resultados

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada a los trabajadores del Consorcio Noroccidente de la ciudad de Esmeraldas, se presentan a continuación:

### 3.1. Datos sociodemográficos de la población

De 26 trabajadores evaluados, en el consorcio Noroccidente, se evidencia en la figura 1 que el mayor componente es ayudantes con 11 trabajadores, seguido de albañil con 10 y 5 en administrativo. Para facilitar el proceso de investigación se organizó esta población por unidades de análisis (área de trabajo) y los trabajadores encuestados pudieron enmarcarse en las unidades que se muestran a continuación.



**Figura 3 Seleccione su área de trabajo.**

Fuente: Encuesta F-PSICO 4.0

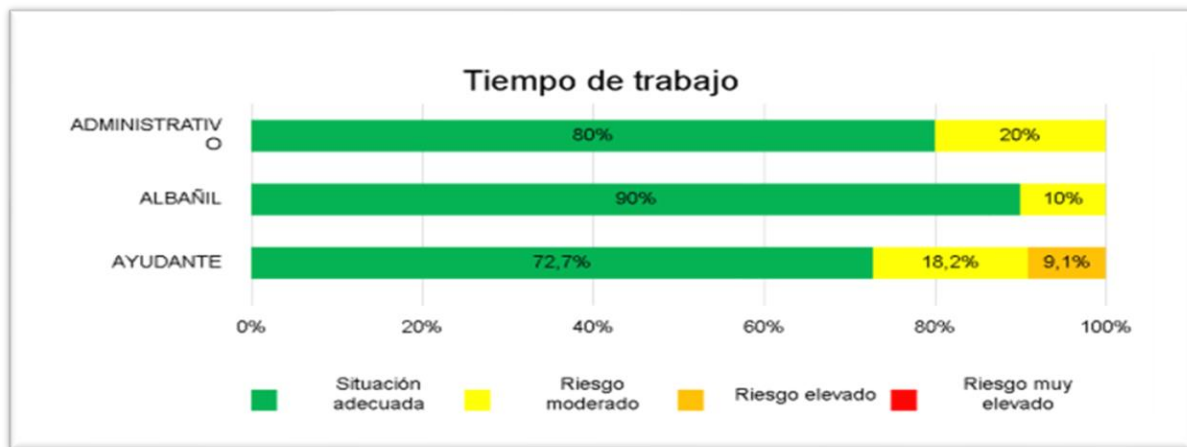
Como podemos observar las unidades de análisis identificadas, las áreas de trabajo Ayudante y Albañil tienen la posibilidad de ser especialmente afectadas por los Factores de Riesgo Psicosocial esto debido a su población.

### 3.2 Resultados de la evaluación factores de riesgos psicosociales.

Con el objetivo de facilitar la comprensión de los resultados y las prioridades en su interpretación, se presenta a continuación la frecuencia de exposición de cada Unidad de Análisis/Área de Trabajo evaluada en relación con cada factor de riesgo psicosocial. Los porcentajes indicados corresponden a la proporción de la población en cada área o unidad de análisis que ha sido evaluada.

#### 3.2.1 Factor de riesgos psicosocial Tiempo de trabajo

Como podemos observar en la Tabla 6 del total de trabajadores evaluados se evidencia un trabajador en nivel de riesgo elevado en el área de trabajo Ayudante, este representa el 9,1% del total del área conforme los muestra Figura No. 4



**Figura 4** Factor de riesgos psicosocial Tiempo de trabajo

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

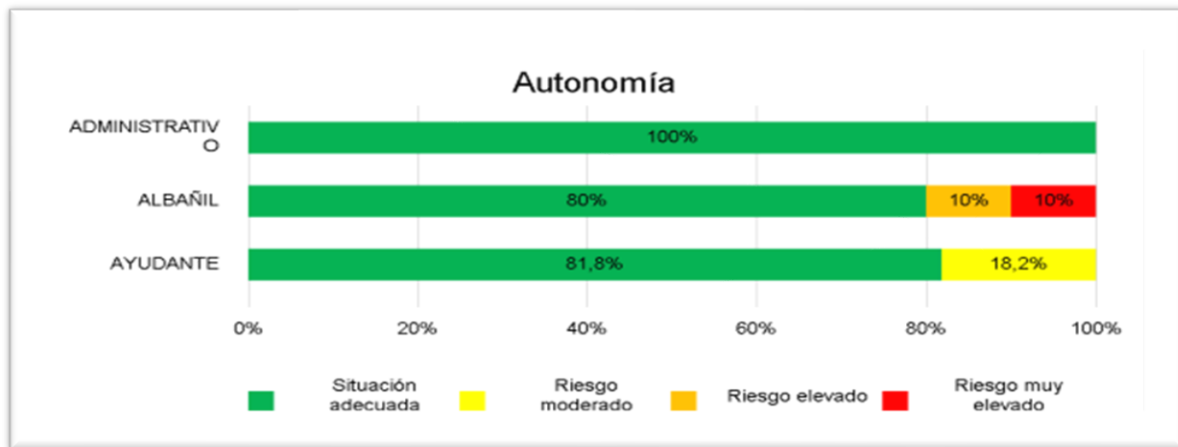
**Tabla 6 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo**  
**Factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo**

<b>Factor de riesgo psicosocial tiempo de trabajo</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	4	1	0	0
ALBAÑIL	9	1	0	0
AYUDANTE	8	2	1	0

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.2 Factor de riesgos psicosocial Autonomía

Como podemos observar en la Tabla 7 en el área Albañil tenemos 1 trabajador con riesgo elevado y 1 trabajador en riesgos muy elevado, representado cada uno el 10% de esta unidad de análisis de acuerdo con la figura 5.



**Figura 5 Factor de Riesgos Psicosocial Autonomía**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente Encuesta F-PSICO 4.1

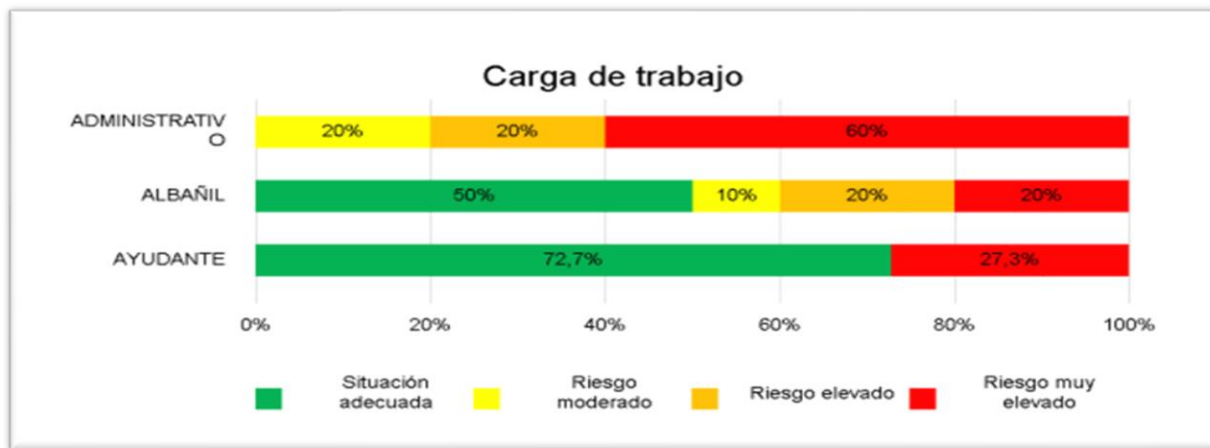
**Tabla 7 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial Autonomía**

<b>Factor de riesgo psicosocial Autonomía</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	5	0	0	0
ALBAÑIL	8	0	1	1
AYUDANTE	9	2	0	0

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.3 Factor de riesgos psicosocial Carga de Trabajo

Conforme lo muestran la Tabla 8 y la Figura 6 en carga de trabajo dentro del nivel de Riesgo elevado tenemos el área administrativa con un trabajador y albañil con dos trabajadores. representando cada una el 20% del total de cada área evaluada. Para el nivel de riesgo muy elevado se encontró que las tres áreas de trabajo presentaron trabajadores afectados Administrativo (3) representando el 60%, Albañil (2) representando el 20% y Ayudante (3), representando el 27.3%.



**Figura 6 Factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

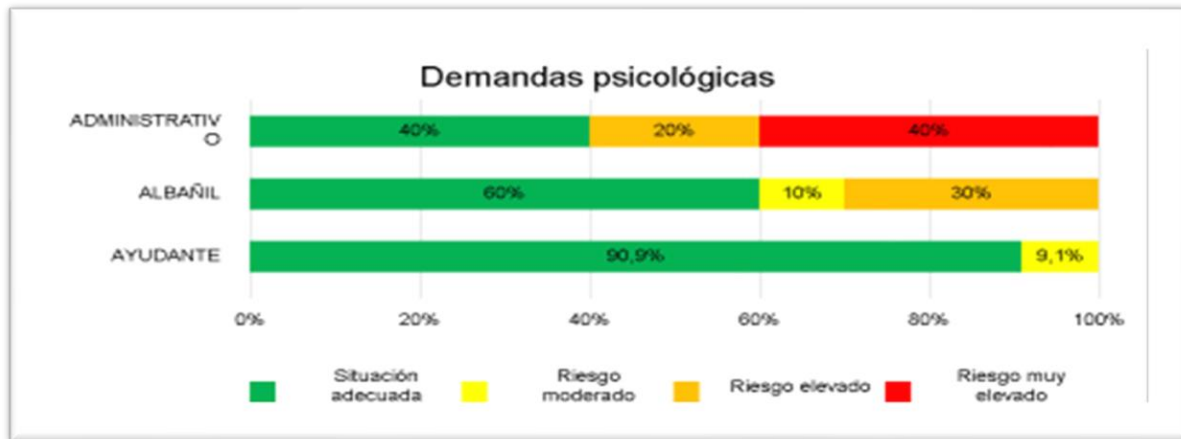
**Tabla 8 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo**  
**Factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo**

<b>Factor de riesgo psicosocial Carga de Trabajo</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	0	1	1	3
ALBAÑIL	5	1	2	2
AYUDANTE	8	0	0	3

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.4 Factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas

La Figura 7 y la Tabla 9 nos muestran, que el área de trabajo Administrativo se identificó 1 trabajador en riesgo elevado representando el 20% y 2 trabajadores en riesgo muy elevado representando el 40% del total del área. Por otro lado, en el área de trabajo Albañil se ha detectado un trabajador en riesgo elevado, representando el 30% del total del área.



**Figura 7 Factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

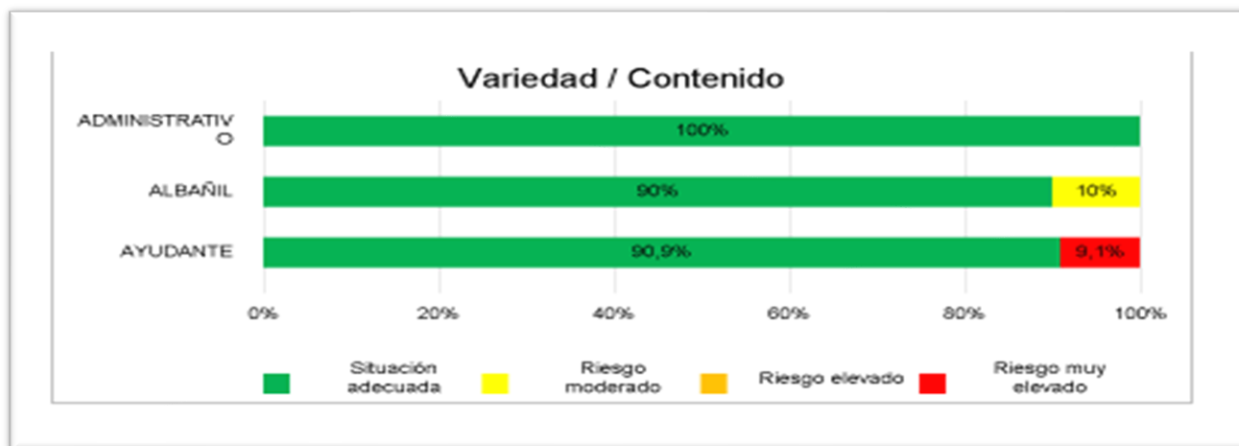
**Tabla 9 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgos psicosocial Demandas Psicológicas**

<b>Factor de riesgo psicosocial demandas psicológicas</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	2	0	1	2
ALBAÑIL	6	1	3	0
AYUDANTE	10	1	0	0

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.5 Factor de riesgos Psicosocial Variedad/Contenido

En la Tabla 10 y Figura 8, podemos observar que el área de trabajo Ayudante ha reportado 1 trabajador en riesgo muy elevado representando el 9.1 % del área evaluada.



**Figura 8 Factor de riesgo psicosocial Variedad y contenido**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

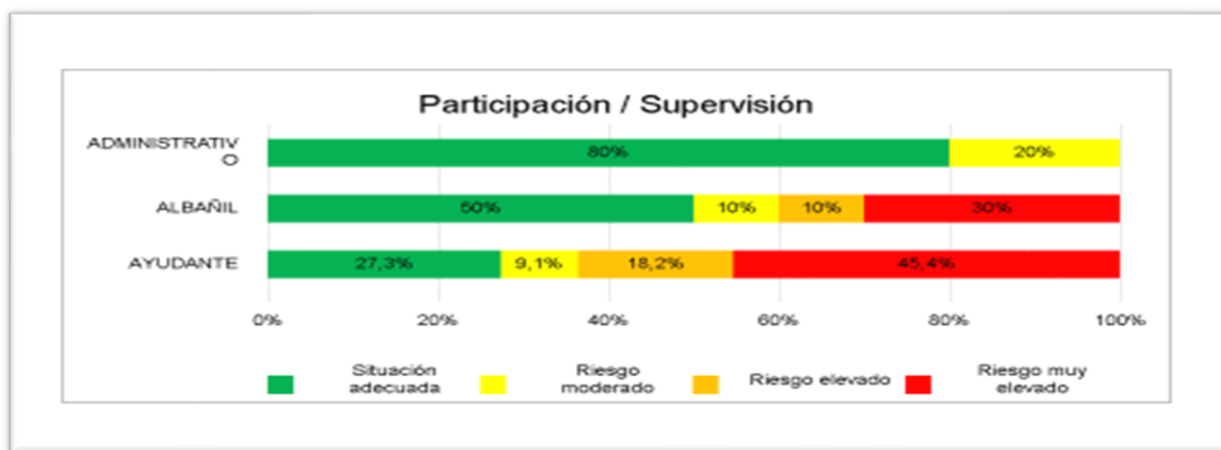
**Tabla 10 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgos psicosocial demandas psicológicas**  
**Factor de riesgo psicosocial demandas psicológicas**

Consortio Noroccidente (Evaluación psicosocial 2023)	No. De trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Seleccione su área de trabajo				
ADMINISTRATIVO	5	0	0	0
ALBAÑIL	9	1	0	0
AYUDANTE	10	0	0	1

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.6 Factor de Riesgos Psicosocial Participación y Supervisión

Como se visualiza en la Tabla 11 y Figura 9 el área de trabajo Albañil ha reportado 1 trabajador en riesgo elevado representando el 10. % y 3 trabajadores en riesgo muy elevado representando el 30% del total del área. Por otro lado, en el área de trabajo Ayudante se ha detectado 2 trabajadores en riesgo elevado, representando el 18.2 % a y 3 trabajadores en riesgo muy elevado representando el 45.4 % del total del área evaluada.



**Figura 9 Factor de riesgo psicosocial Participación y Supervisión**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

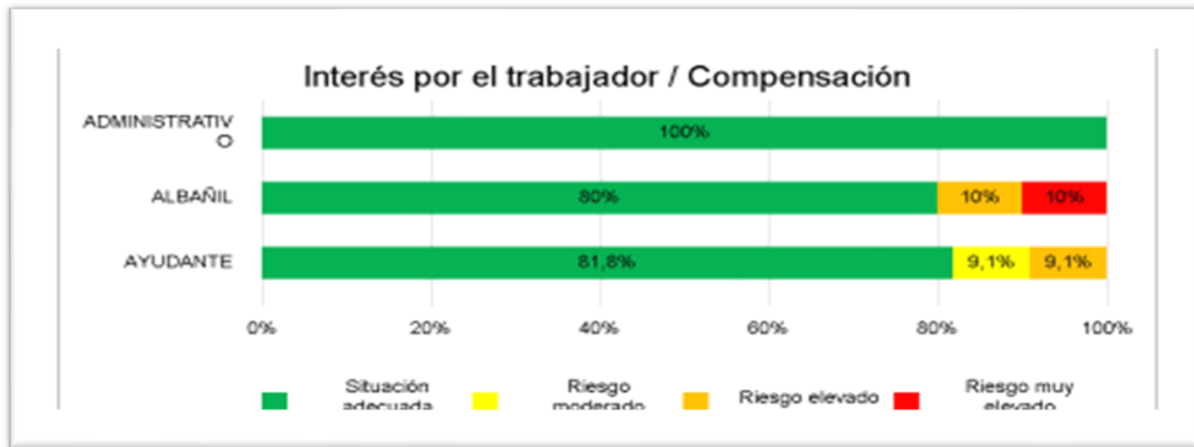
**Tabla 11 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Participación y Supervisión**

<b>Factor de riesgo Participación y Supervisión</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	4	1	0	0
ALBAÑIL	5	1	1	3
AYUDANTE	3	1	2	5

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.7 Factor de riesgos psicosocial Interés por el Trabajador/ Compensación

La Tabla 12 y Figura 10 nos muestra que el área de trabajo Albañil ha reportado 1 trabajador en riesgo elevado representando el 10% y 1 trabajador en riesgo muy elevado representando el 10% del total del área evaluada. Por otro lado, en el área de trabajo Ayudante se observa 1 trabajadores riesgo elevado, representando el 9,1 % del total del área evaluada.



**Figura 10 Factor de riesgos psicosocial Interés por el Trabajador/compensación**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

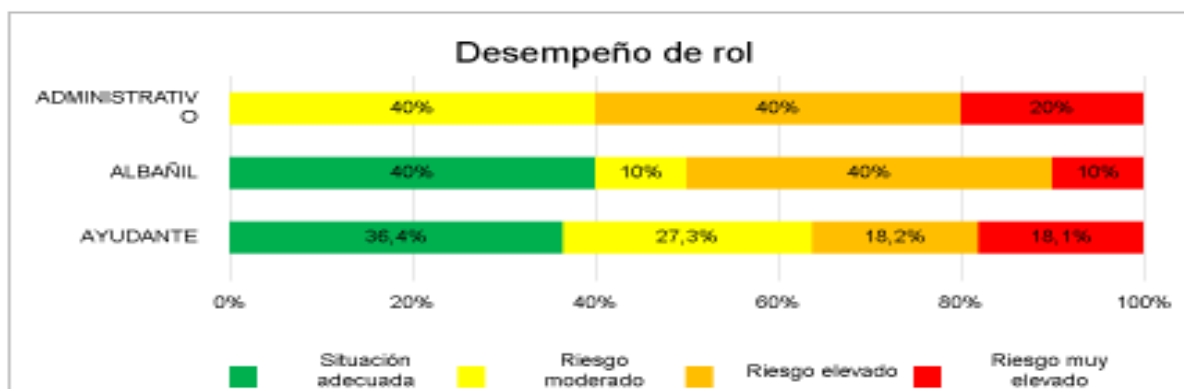
**Tabla 12 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Interés por el Trabajador/compensación**

<b>Factor de riesgo Interés por el Trabajador/compensación</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	5	0	0	0
ALBAÑIL	8	0	1	1
AYUDANTE	9	1	1	0

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.8 Factor de riesgos psicosocial Desempeño Del Rol

Conforme lo muestra la Tabla 13 y la Figura 11 el área de trabajo Administrativa ha reportado 2 trabajadores en riesgo elevado que representa el 40% y 1 trabajador en riesgo muy elevado representando el 20% del total del área evaluada. Además, en el área de trabajo Albañil reportado 4 trabajadores en riesgo elevado que representa el 40% y 1 trabajador en riesgo muy elevado representando el 10% del total del área evaluada, finalmente tenemos el área Ayudante que reporta también 2 trabajadores en riesgo elevado que representa el 18,2% del área y 1 trabajador en riesgo muy elevado representando el 18,1% del total del área.



**Figura 11 Factor de riesgos psicosocial Interés por Desempeño del Rol**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

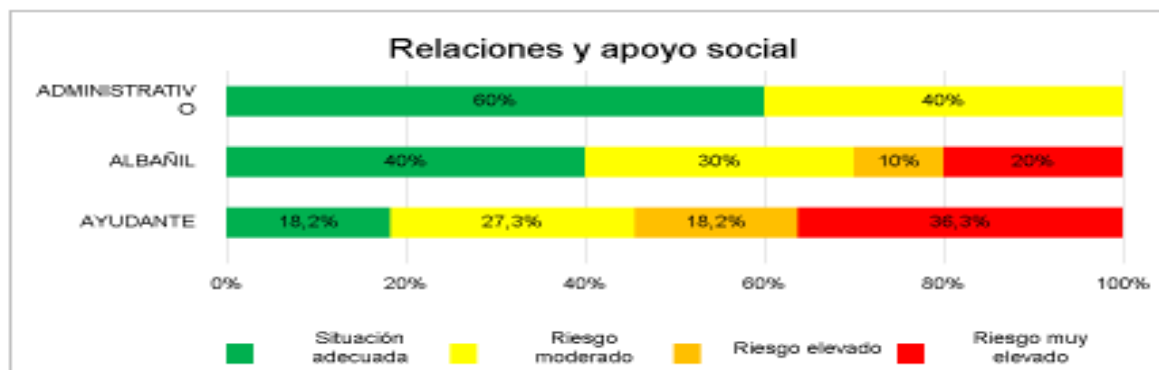
**Tabla 13 Número de trabajadores en nivel de riesgo Factor de riesgo Desempeño del Rol**

Consortio Noroccidente (Evaluación psicosocial 2023)	No. De trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Seleccione su área de trabajo				
ADMINISTRATIVO	0	2	2	1
ALBAÑIL	4	1	4	1
AYUDANTE	4	3	2	2

Fuente: F-PSICO

### 3.2.9 Factor de riesgos psicosocial Relaciones y Apoyo social

En la Tabla 14 y Figura 12 podemos observar que el área de trabajo Albañil reporta un trabajador en riesgo elevado representado el 10% y dos trabajadores en riesgo muy elevado que representa el 20% del total del área, en lo concerniente al área trabajo Ayudante se observa que existen 2 trabajadores en riesgo elevado que representa el 18,2% y 4 trabajadores en riesgo muy elevado representando el 35.3 % del total del área evaluada.



**Figura 12 Factor de riesgo psicosocial Relaciones y Apoyo social**

Fuente: Cuestionario F-PSICO 4.1 – Consorcio Noroccidente

**Tabla 14 Número de trabajadores en nivel de riesgo factor de riesgo Relaciones y Apoyo social**

<b>Factor de riesgo Desempeño del Rol</b>				
<b>Consortio Noroccidente</b> (Evaluación psicosocial 2023)	<b>No. De trabajadores en cada nivel de riesgo</b>			
Seleccione su área de trabajo	<b>Situación adecuada</b>	<b>Riesgo Moderado</b>	<b>Riesgo elevado</b>	<b>Riesgo muy elevado</b>
ADMINISTRATIVO	3	2	0	0
ALBAÑIL	4	3	1	2
AYUDANTE	2	3	2	4

Fuente: F-PSICO 4.1

### 3.2.10 Mapa de Riesgos Psicosociales

En concordancia con lo anterior a continuación se muestra el cuadro resumen de los factores de riesgos psicosociales que fueron identificados en el Consorcio Noroccidente, por cada área de análisis.

Como lo muestra la Tabla 15 cinco de los nueve factores de riesgos psicosociales evaluados con el método FSICO 4.1 tiene incidencia con un nivel de riesgo muy elevado en las diferentes áreas de trabajo del Consorcio Noroccidente.

**Tabla 15 Mapa de Riesgos Psicosociales del Consorcio Noroccidente**

MAPA DE RIESGOS PSICOSOCIALES									
Consorcio Noroccidente (Evaluación psicosocial 2023)									
AREA	FACTOR DE RIESGO								
	TT Tiempo de trabajo	AU Autonom ía	CT Carga de trabajo	DP Demanda Psicológi ca	VC Variedad /contenid o	PS Participaci ón y Supervisió n	ITC Interés Por El Trabajador/ Compensaci ón	DR Desempe ño del rol	RAS Relacione s y Apoyo social
ADMINISTRATI VO	100%	100%	80%	60%	100%	100%	100%	60%	100%
ALBAÑIL	100%	80%	60%	70%	100%	60%	80%	50%	70%
AYUDANTE	90,9%	100%	72.7%	100%	90.9%	63,6%	90,9%	63,6%	54,5%

Fuente: F-PSICO 4.1

Según los resultados obtenidos, el área de trabajo que presente mayor incidencia de los factores de riesgos psicosociales es el área Administrativa, la misma que tiene un total de 5 trabajadores, en esta área los trabajadores están expuestos a factores como Carga de Trabajo con un 80% (4 trabajadores), Demanda Psicológica con un 60% (3 trabajadores) y Desempeño de Rol con un 60% (3 trabajadores), en un nivel de riesgo elevado y muy elevado.

Por otra parte, el área de trabajo Ayudante que cuenta con 11 trabajadores es la segunda área con mayor incidencia de riesgos psicosociales pues se identificó dos factores de riesgo que son Participación/Supervisión con el 63,6% (7 trabajadores) y Relaciones y Apoyo social con el 54,5% (6 trabajadores en niveles de riesgos elevado y muy elevado).

Por último, tenemos el área de Albañilería que cuenta con 10 trabajadores, en la cual se identificó el factor de riesgo psicosocial Desempeño del Rol con el 50% (5 trabajadores), en niveles elevado y muy elevado.

Como se observó el factor de Riesgos Psicosocial de mayor incidencia en la población laboral del Consorcio Noroccidente es Desempeño del rol ya que este se ha identificado en dos áreas de trabajo. Sin embargo, en las tres áreas de trabajo se identificaron factores riesgos psicosociales en los cuales se debe trabajar para mejorar las condiciones laborales.

### **3.3 Medidas de control**

Mediante la investigación realizada con cuestionario F-PSICO 4.1 del Instituto nacional de Seguridad y Saludo en el Trabajo de España. INSST, se evidenciaron los factores de riesgos psicosociales a los trabajadores del Consorcio Noroccidente, están expuestos, en base al mapa de riesgos se desarrollaron las medidas control correspondientes.

## **Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Demandas Psicológicas**

En el caso del factor de riesgo de la demanda psicológicas, en la mayoría de los casos está relacionada con la carga de trabajo en especial en el grupo administrativo por lo que es necesario evaluar y reajustar la carga de trabajo.

Es importante realizar talleres sobre la salud mental, identificar signos de alarma de estrés, ansiedad o depresión, control de conflictos, inteligencia emocional, asertividad, empatía inteligencias emocional y resiliencia.

Así mismo, la distribución de la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea, así como las capacidades y recursos de cada trabajador, mejorar las condiciones de trabajo, asignando tiempos de trabajo adecuados, que incluya el tiempo para tomar pausas faciliten una recuperación apropiada detrás de labores muy severas.

## **Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Participación y Supervisión**

En el caso del factor de riesgo de participación / supervisión se recomienda crear estrategias de participación entre albañiles y ayudantes, un trabajo en equipo con el objeto de que exista una implicación de este personal en la tarea de la construcción; además que exista una predisposición para que puedan presentar una alternativa de solución ante una actividad que posiblemente es nueva o hay poca experiencia.

Por otro lado, mejorar la comunicación dentro de las áreas de trabajo a través de una política de puertas abiertas, generará confianza de los empleados en los superiores directos y garantizando mecanismos de consulta para las decisiones que afectan a sus áreas de trabajo.

Además, es importante formar niveles jerárquicos de coaching para así apoyar la relación jefe-empleado, mejorar la confianza y la comunicación abierta por parte de los empleados, y al mismo tiempo lograr un mejor desempeño profesional de los empleados a través del liderazgo.

## **Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Carga de trabajo**

En esta investigación el factor de riesgo psicosocial de mayor exposición es la carga de trabajo frente a este se recomienda realizar talleres de trabajo que contemple los requisitos de cada tarea y la organización de estos, presión por los tiempos de entrega de la obra tanto a nivel administrativo, donde se debe observar su entorno físico adecuado, junto con trabajo recompensa que debe haber en la organización. En los albañiles y ayudantes además de los anteriores el uso de equipos de seguridad y manejo de herramientas en buenas condiciones y seguras.

Consecuentemente gestionar adecuadamente las cargas de trabajo y establecer plazos de entrega razonables, a través de una repartición del trabajo entre los miembros del equipo, permitirá que los trabajadores logren un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. La ejecución del trabajo se debe planificar adecuadamente para que los trabajadores puedan ajustar su jornada laboral a los cambios temporales en el lugar de trabajo

Adicional, se debe capacitar a los líderes en el liderazgo transformacional, este permite cumplir con los objetivos marcados de la mejor manera posible, es el delegado para plantear nuevas iniciativas y añadir valor a las disposiciones tomadas.

## **Medidas de control factor de Riesgo psicosocial Desempeño de rol**

Con el fin de gestionar el riesgo psicosocial Desempeño de Rol es necesario elaborar los manuales de funciones para cada puesto de trabajo, definiendo roles y responsabilidades de manera clara y comprensible. Esta información debe comunicarse a cada empleado al incorporarse a la empresa o cuando ocurra un cambio de puesto de trabajo.

El mismo tiempo se requiere implementar un procedimiento de comunicación que defina claramente los objetivos y políticas generales del Consorcio, las metas, roles, derechos deberes, y compromisos de cada puesto de trabajo.

Esto facilitara el mantener una comunicación abierta entre supervisores y empleados, con el fin de instaurar objetivos claros, específicos y factibles, además del proceso retroalimentación sobre los resultados alcanzados, de esta manera los trabajadores entienden la importancia de su trabajo para el Consorcio y es una gran fuente de información para tomar correctivos de ser necesario.

### **Medidas de control factor de Riesgo Psicosocial Relaciones y Apoyo social**

El Consorcio Noroccidente debe promover ámbitos adecuadas de comunicación y trabajo en equipo para que todos los empleados se acostumbren a esta cooperación. Además, se debe realizar un taller involucrando al personal administrativo a fin de que todos conozcan lo que hacen lo que permitirá que puedan intercambiar criterios y mejoren su comunicación.

Finalmente es necesario fortificar la tipificación del empleado con su área de trabajo, haciéndolo partícipe de cada actividad o tarea y del logro de los objetivos del equipo, lo que fortalece la cooperación entre compañeros.

## Capítulo 4. Discusión

En este apartado se llevó a cabo una revisión de los resultados obtenidos en cuatro distintos estudios que se centraron en la apreciación de factores de riesgo psicosocial utilizando el método F-Psico. Es importante señalar que, a pesar de que los estudios emplearon diferentes versiones del método, evaluaron las mismas dimensiones. En esta sección, se examinó qué factores de riesgo psicosocial recibieron calificaciones de riesgo elevado y muy elevado en los cuatro estudios. A continuación, se presenta un análisis detallado de estos resultados.

De acuerdo con los hallazgos de nuestro estudio, en el ámbito administrativo, el factor de riesgo psicosocial "demanda psicológica" muestra un nivel elevado de riesgo, alcanzando un valor del 60%. En este contexto, podemos establecer una comparación con la investigación llevada a cabo por Alex Vinicio Alencastro Sánchez en 2020, titulada "Evaluación de los factores: Tiempo de trabajo, Demanda Psicológica y Participación-Supervisión en los trabajadores de la obra QORNER-URIBE & SCHWARZKOPF;" en este estudio, los resultados indicaron que el factor de riesgo psicosocial "demanda psicológica" obtuvo un puntaje de riesgo elevado del 17% y un puntaje de riesgo muy elevado del 30%. Además, la investigación de Alencastro identificó la presencia del factor de riesgo psicosocial "PS" con una calificación de riesgo elevado del 7% y un riesgo muy elevado del 80%. Lo que resulta notable es que en ambas investigaciones se observa la aparición de estos dos factores coincidentes.

Por otra parte, en el estudio llevado a cabo por Christian Enrique Bastidas Luzuriaga en 2008, titulado "Evaluación de los factores psicosociales en la empresa Construcción, Diseño y Montaje S.A CDMSA," se identificaron tres factores de riesgo psicosocial con niveles elevados y muy elevados en el ámbito administrativo. Estos factores fueron la "Carga de Trabajo" con un 43%, la "Participación/Supervisión" con un 14%, y el "Desempeño de Rol" con un 42%. Es importante señalar que dos de estos factores coinciden con los resultados obtenidos en nuestra propia investigación, ya que hemos identificado en el área de administración la presencia de los factores de riesgo psicosocial "Carga de trabajo" con un 80% y "Desempeño de Rol" con un 60%. Es

relevante destacar que las similitudes radican en la identificación de estos factores, aunque los porcentajes de afectación difieren.

Adicionalmente, Bastidas también identificó factores de riesgo psicosocial en niveles elevados en el área operativa, que incluyen el "Tiempo de Trabajo" con un 54%, la "Carga de Trabajo" con un 54%, las "Demandas Psicológicas" con un 38%, y la "Participación/Supervisión" con un 31%. Estos resultados coinciden con los hallazgos de nuestra propia investigación, donde también se identificó el factor de riesgo psicosocial "Participación/Supervisión" en un 64%, presente en el área de albañiles y ayudantes.

A su vez, en el estudio realizado por Laura Isabel Mora Barzola en 2019, titulado "Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, mediante metodología F-PSICO 4.0, para los trabajadores de una empresa de construcción en Guayaquil – Ecuador y proponer un plan de medidas preventivas y correctivas," se observó que en la organización se encontraba un nivel de riesgo muy elevado en todos los factores de riesgos psicosociales evaluados. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: "Participación/Supervisión" con un 39.83%, "Tiempo de trabajo" con un 38%, "Carga de trabajo" con un 18.45%, "Demanda psicológica" con un 15%, "Desempeño del rol" con un 12.95%, "Autonomía" con un 7.97%, "Relaciones y apoyo social" con un 9.95%, e "Interés por el trabajador" con un 5.50%, además de "Variedad y contenido" con un 3.35%.

En contraste, en nuestra investigación, identificamos únicamente seis de estos factores. Coincidimos en que "Participación/Supervisión" se encontraba en un nivel elevado, con un 64%, y también observamos un alto nivel de "Carga de trabajo" con un 80%, "Demanda psicológica" con un 60%, "Desempeño del rol" con un 60% en el área administrativa y un 50% en el área de albañiles, así como "Relaciones y apoyo social" con un 55%. Es importante destacar que, si bien hubo coincidencias en algunos factores, los porcentajes de afectación variaron entre las dos investigaciones.

Por último, en el estudio realizado por Luis Alfredo Jiménez Ascuntar en 2018, titulado "Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la construcción utilizando la metodología FPSICO," se logró identificar los factores psicosociales

que alcanzaron niveles muy elevados. Estos fueron "Tiempo de trabajo" (TT) con un 10%, "Cantidad de trabajo" (CT) con un 15%, considerándose un 75% como elevado, "Demandas psicológicas" (DP) con un 55% en el nivel de riesgo elevado, "Interés por el trabajador/compensación" (ITC) con un riesgo elevado del 5%, "Desempeño del rol" (DR) con un riesgo elevado del 75% y un muy alto del 5%, y por último, el factor "Relación y apoyo" (RAS) obtuvo un 5% de riesgo elevado.

Estos resultados coinciden con los factores de riesgo identificados en nuestra propia investigación, que son: "Carga de trabajo" con un 80%, "Demanda psicológica" con un 60%, "Relaciones y apoyo social" con un 55%, y "Desempeño de rol" con un 60% en el área administrativa y un 50% en el área de albañiles. Es importante destacar que, si bien hubo similitudes en los factores identificados, los porcentajes de riesgo variaron entre las dos investigaciones.

Como se pudo evidenciar tanto en nuestro estudio como en las investigaciones previamente analizadas, se identificaron factores de riesgo psicosocial con niveles significativamente elevados en empresas del sector de la construcción. En los cinco estudios, se empleó la metodología F-Psico en sus diversas versiones, lo que resalta la idoneidad de esta metodología para evaluar los factores de riesgo en este contexto, ya que se observan varias concordancias en los resultados obtenidos en las diferentes investigaciones. Esto demuestra que el ámbito de la construcción está notablemente afectado por este tipo de factores y subraya la necesidad de una mayor investigación para desarrollar medidas que aborden estas deficiencias y mejoren las condiciones laborales en esta industria.

## Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

Como consecuencia de la evaluación de factores de riesgos psicosociales en el Consorcio Noroccidente de la Ciudad Esmeraldas a través de la aplicación de Cuestionario FPSICO 4.1 versión 2022 se pudo establecer las siguientes conclusiones.

A través de la evaluación efectuada, se consiguió identificar los factores de riesgo psicosocial en diversas áreas de operación del Consorcio Noroccidente, que incluyen Demandas Psicológicas, Participación y Supervisión, Carga de Trabajo, y Relaciones y Apoyo Social. Estos factores mostraron un nivel de riesgo elevado o muy elevado, afectando al 50% o más de la población en cada área analizada. Es así, que en el área Administrativa se identificó los factores de riesgos psicosociales Demandas Psicológicas con un 80%, Carga de trabajo con 60% y Desempeño del Rol con el 60%. También en el área de trabajo Albañil se determinó la presencia del factor de riesgo psicosocial Desempeño del Rol con un 50%, por último, tenemos el área de trabajo Ayudante donde los riesgos psicosociales Participación y Supervisión 63.6 % y Relaciones y Apoyo social y 54.5% fueron identificados.

Se determinó, que el factor de riesgo psicosocial que presenta recurrencia en dos de las tres áreas de trabajo evaluadas, fue Desempeño de Rol, con un 60% de afectación en el área administrativa y un 50%, en el área de ayudantes.

Con estos datos se procedió a recomendar medidas de control para abordar riesgos psicosociales en el Consorcio Noroccidente, incluyendo la evaluación y reajuste de la carga de trabajo en el grupo administrativo. Se sugirió promover estrategias de participación, y mejorar la comunicación a través de una política de puertas abiertas para generar confianza y mecanismos de consulta en las decisiones que afectan a los empleados. Se propone la realización de talleres para abordar la carga de trabajo, y fortalecer el trabajo en equipo para mejorar las relaciones y el apoyo social

entre los empleados. Por último, para abordar el riesgo psicosocial desempeño de rol, se recomienda crear manuales de funciones claros, y establecer un procedimiento de comunicación que defina objetivos y roles, promoviendo la comunicación abierta entre supervisores y empleados para lograr comprensión y retroalimentación, mejorando así la efectividad y productividad dentro de la organización.

## **5.2. Recomendaciones**

Se han determinado varias medidas de control para los factores de riesgos psicosociales identificados en el Consorcio Noroccidente, en consecuencia, se recomienda al Consorcio desarrollar un Programa de Intervención en base a estas medidas. El programa de intervención es una herramienta importante y necesaria para reducir los factores de riesgo psicosocial identificados en este estudio. Es importante determinar el periodo de tiempo correspondiente a cada intervención e implementarla en un plazo específico, con el objetivo de mejorar el clima laboral.

Es necesario desarrollara las medidas correctivas para los factores de riesgo psicosocial que se encuentren en riesgo elevado y muy elevado y mantener el riesgo en una situación adecuada hasta moderado como máximo, si hay como evitar este último, mucho mejor en cualquier puesto de trabajo.

Es importante mantener un proceso de gestión de riesgos psicosociales cada tres años, para poder realizar evaluaciones periódicas para crear un ambiente laboral positivo y de apoyo con el fin de dar una solución a los riesgos con una mejora continua.

## Referencias

- Abarca, A. (2019). *El impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región Metropolitana de la Constructora EBCO S.A.* Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Acevedo Contreras, J. N., & Caamaño Espinoza, J. E. (2018). *Propuesta de intervención desde la evaluación de los factores de riesgo psicosociales con el instrumento SUSESO/ISTAS 21 en Constructora ARTELTDA.* Universidad Técnica Federico Santa María, Concepción, Chile.
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. (2023). El estrés.
- ALEX VINICIO ALENCASTRO SANCHEZ. (s.f.). "EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA PSICOLÓGICA Y PARTICIPACIÓN-SUPERVISIÓN, EN LOS TRABAJADORES DE OBRA DEL PROYECTO QORNER-URIBE & SCHWARZKOPF; QUITO - ECUADOR 2019". "EVALUACIÓN DE LOS FACTORES: TIEMPO DE TRABAJO, DEMANDA PSICOLÓGICA Y PARTICIPACIÓN-SUPERVISIÓN, EN LOS TRABAJADORES DE OBRA DEL PROYECTO QORNER-URIBE & SCHWARZKOPF; QUITO - ECUADOR 2019". UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, QUITO.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.* Asamblea Nacional del Ecuador, Montecristi.
- ASCUNTAR, L. A. (2018). *IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES.* Quito.
- BARZOLA, L. I. (2019). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, MEDIANTE METODOLOGÍA F-SICO 4.0, PARA LOS TRABAJADORES DE.* Quito.
- Bernardo Moreno Jiménez. (s.f.). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid., Madrid.

- CHRISTIAN ENRIQUE BASTIDAS LUZURIAGA. (2018). *EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA*. Quito.
- Diaz, E., Echeverry, L., Ramirez, G. y Ramirez, M. (2010). Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores de la salud. Tesis de Especialización en Gerencia Ocupacional. Medellín: Universidad CES.
- Fundación Española del Corazón. (04 de 03 de 2010). *¿Qué es el estrés?* Obtenido de <https://fundaciondelcorazon.com/prevencion/riesgo-cardiovascular/estres.html>
- Gobierno de Aragón. (2023). *Gobierno de Aragón*. Obtenido de <https://www.aragon.es/-/grupo-de-riesgos-psicosociales>
- IESS, I. E. (2016). Resolución CD 513 - IESS, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. *Resolución CD 513 - IESS, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. IESS, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito.
- IESS, I. E. (2018). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo*. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Quito.
- IESS, I. E. (2018). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Quito.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work*. Organización Mundial Salud.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Nota Técnica de Prevención sobre Factores Psicosociales 926,. *Nota Técnica de Prevención sobre Factores Psicosociales 926*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. *una vision general*, 10.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (2020). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., Madrid.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (s.f.). FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (02 de 2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. (INSST, Ed.)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14 de febrero de 2023). *INSST*. Obtenido de INSST: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>
- Laborales, M. R. (1995). Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Ministerio de Relaciones Laborales, España.
- LAURA ISABEL MORA BARZOLA. (2019). *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, MEDIANTE METODOLOGÍA F-SICO 4.0, PARA LOS TRABAJADORES DE*. Quito.
- Leon Febres Cordero. (1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, Decreto Ejecutivo 2393,. *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*,. Ministerio de Trabajo, Ministerio de Trabajo.
- López, S. D. (2015). *La autonomía temporal y decisional y su incidencia en la producción de daños psicosomáticos cognitivos, fisiológicos y motores en los trabajadores de la constructora ALBRA CONSTRUCTORES en la zona urbana de la ciudad de Quito durante el primer semestre de*. Quito.
- LUIS ALFREDO JIMENEZ ASCUNTAR. (2018). *IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES*. Quito.
- Macarena, C., Pérez, J., & González, D. (2020). Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21. *Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21*. Superintendencia de Seguridad Social y Salud en el Trabajo, Chile.
- Marin, M., & Pico, M. (2004). Fundamentos de Salud Ocupacional. *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Universidad de Caldas, Caldas.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación. *ACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: NUEVOS RIESGOS*

- LABORALES EMERGENTES E INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN*. Ministerio de Relaciones Laborales, Quito.
- Ministerio de Trabajo , E. (2008). *Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas*. Ministerio de Trabajo, Ecuador.
- Ministerio de Trabajo. (2008). Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas , Acuerdo Ministerial 174. *Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas , Acuerdo Ministerial 174*. Ministerio de Trabajo,, Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral,. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*., Ministerio de Trabajo, Quito.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias medidas y buenas practicas. *Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias medidas y buenas practicas*. Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Murillo, K. D.-C. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 436-451. , 10-55.
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Concepto*. Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de <https://concepto.de/salud-ocupacional/>
- STALE, E., & LARS, J. H. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2023). Nuevo cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial CEAL-SM / SUSESO. *Nuevo cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial CEAL-SM / SUSESO*. Superintendencia de Seguridad Social, Santiago.
- Valenzuela Duarte , P. (2018). *Evaluación de los factores psicosociales basadas en ISTAS21/SUSESO en Sociedad Constructora IVESA LTDA*. Universidad Técnica Federico Santa María, Viña del Mar , Chile.
- Vargas Velasco YP, V. B. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. *Instrumentos de evaluación del riesgo*

*psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Rev Investig Salud Univ Boyacá., Boyaca.*

Yolanda, N., Climent, J., & Ruiz, M. (2006). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales. Universidad de Huelva, Huelva.*

# ANEXOS

## ANEXO 1 CUESTIONARIO FSICO. 4.1



### EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL 2023 CONSORCIO NOROCCIDENTE

#### EVALUACIÓN ANÓNIMA Y SE GARANTIZA LA CONFIDENCIALIDAD DE LAS RESPUESTAS

##### INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su trabajo.

Para que la información sea útil, es necesario que conteste **sinceramente** a todas las preguntas. Es importante que responda **todas las preguntas**.

Luego de leer atentamente cada pregunta, así como sus opciones de respuesta, marque con una "X" la respuesta que usted considere más adecuada en el casillero, señalando **una sola respuesta** para cada pregunta (como el ejemplo que se indica a continuación)

- 1)  Siempre o casi siempre  
2)  A menudo  
3)  A veces  
4)  Nunca o casi nunca

##### Seleccione su área de trabajo:

Administrativo: Técnico, residente, procurador, bodeguero ( )

Albañil, maestro mayor, soldador ( )

Ayudante : carpintero, peón, chofer ( )



**Las siguientes preguntas están relacionadas con su trabajo en Consorcio Noroccidente:**

**1. ¿Trabaja todos los sábados en el mes?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**2. ¿Trabaja todos los domingos y festivos?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**3. ¿Tiene la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos personales?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**4. ¿Con qué frecuencia tiene que trabajar más del horario habitual, hacer horas extra o llevarse el trabajo a la casa?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**5. ¿Tiene al menos dos días de descanso luego de trabajar 5 días?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**6. ¿Su horario de trabajo, le permite compaginar tiempo libre con su familia y amigos?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**7. ¿Puede decidir en su trabajo, cuándo realizar pausas para tomar agua, café o ir al baño?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**8. Durante la jornada de trabajo y fuera de los descansos del almuerzo o refrigerio, puede detener su trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesita?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**9. ¿Puede establecer su propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10a. ¿Puede tomar decisiones sobre las actividades y tareas que va a realizar?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10b. ¿Puede tomar decisiones sobre, ¿Cómo distribuir las tareas a lo largo del día?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10c. ¿Puede tomar decisiones sobre la distribución del entorno de su puesto de trabajo, mobiliario, objetos personales, etc.?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10d. ¿Puede tomar decisiones sobre el método, o procedimientos de trabajo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10e. ¿Puede tomar decisiones sobre la cantidad de trabajo que tiene que realizar?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca



**10f. ¿Puede tomar decisiones sobre la calidad de trabajo que realiza?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10g. ¿Puede tomar decisiones, para solucionar los problemas que ocurren en su trabajo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**10h. ¿Puede tomar decisiones sobre la distribución de sus turnos rotativos (en caso que realice turnos)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No trabajo en turnos rotativos

**11a. ¿Qué nivel de participación tiene en la introducción de cambios en los equipos y materiales para realizar su trabajo?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11b. ¿Qué nivel de participación tiene en la introducción de cambios en la manera de trabajar?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11c. ¿Qué nivel de participación tiene en el lanzamiento de nuevos productos o servicios en su trabajo?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11d. ¿Qué nivel de participación tiene en la reorganización o reestructuración de áreas de trabajo?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11e. ¿Qué nivel de participación tiene en los cambios en la dirección o en los jefes?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11f. ¿Qué nivel de participación tiene en la contratación de nuevos empleados?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**11g. ¿Qué nivel de participación tiene en la elaboración de normas de trabajo?**

- 1)  Puedo decidir
- 2)  Se me consulta
- 3)  Sólo recibo información
- 4)  Ninguna participación

**12a. ¿Cómo considera la supervisión que realiza su jefe sobre el método para realizar el trabajo?**

- 1)  No interviene
- 2)  Insuficiente
- 3)  Adecuada
- 4)  Excesiva

**12b. ¿Cómo considera la supervisión que realiza su jefe sobre la planificación del trabajo?**

- 1)  No interviene
- 2)  Insuficiente
- 3)  Adecuada
- 4)  Excesiva

**12c. ¿Cómo considera la supervisión que realiza su jefe sobre el ritmo (o velocidad) de trabajo?**

- 1)  No interviene
- 2)  Insuficiente
- 3)  Adecuada
- 4)  Excesiva

**12d. ¿Cómo considera la supervisión que realiza su jefe sobre la calidad del trabajo realizado?**

- 1)  No interviene
- 2)  Insuficiente
- 3)  Adecuada
- 4)  Excesiva



**13a. ¿Cómo considera la información que proporciona la empresa sobre las posibilidades de capacitación?**

- 1)  No hay información
- 2)  Insuficiente
- 3)  Es adecuada

**13b. ¿Cómo considera la información que proporciona la empresa sobre las posibilidades de ascenso?**

- 1)  No hay información
- 2)  Insuficiente
- 3)  Es adecuada

**13c. ¿Cómo considera la información que proporciona la empresa sobre los requisitos para ocupar un puesto de ascenso?**

- 1)  No hay información
- 2)  Insuficiente
- 3)  Es adecuada

**13d. ¿Cómo considera la información que proporciona la empresa sobre la situación de la empresa en el mercado nacional?**

- 1)  No hay información
- 2)  Insuficiente
- 3)  Es adecuada

**14a. ¿Cómo considera la información que recibe por parte de la empresa sobre sus funciones, competencias y tareas?**

- 1)  Muy claro
- 2)  Claro
- 3)  Poco claro
- 4)  Nada claro

**14b. ¿Cómo considera la información que recibe por parte de la empresa sobre los métodos, y procedimientos de trabajo?**

- 1)  Muy claro
- 2)  Claro
- 3)  Poco claro
- 4)  Nada claro

**14c. ¿Cómo considera la información que recibe por parte de la empresa sobre la cantidad de trabajo que se espera que haga?**

- 1)  Muy claro
- 2)  Claro
- 3)  Poco claro
- 4)  Nada claro

**14d. Para realizar su trabajo, ¿Cómo valora la información que recibe sobre la calidad de trabajo que se espera que haga?**

- 1)  Muy clara
- 2)  Clara
- 3)  Poco clara
- 4)  Nada clara

**14e. Para realizar su trabajo, ¿Cómo valora la información que recibe sobre el tiempo asignado para realizar su trabajo?**

- 1)  Muy clara
- 2)  Clara
- 3)  Poco clara
- 4)  Nada clara

**14f. Para realizar su trabajo, ¿Cómo valora la información que recibe sobre las responsabilidades de su puesto de trabajo?**

- 1)  Muy claro
- 2)  Claro
- 3)  Poco claro
- 4)  Nada claro

**15a. Señale con qué frecuencia se le asignan tareas que no puede realizar por no tener los recursos humanos o materiales.**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**15b. Señale con qué frecuencia, para realizar algunas tareas tiene que saltarse los métodos/ normas de trabajo establecidos.**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**15c. Señale con qué frecuencia se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque le considera un conflicto moral, legal o emocional.**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**15d. ¿Señale con qué frecuencia recibe instrucciones contradictorias entre sí (unos le mandan una cosa y otros otra)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**15e. Señale con qué frecuencia se le exigen responsabilidades o tareas que no están dentro de sus funciones y que deberían realizarlas otros trabajadores?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca



**16a. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda puede contar con su jefe inmediato?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo

**16b. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda puede contar con sus compañeros?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo compañeros

**16c. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda, puede contar con sus subordinados (Si tiene trabajadores a su cargo)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo trabajadores a cargo

**16d. ¿Si tiene que realizar un trabajo delicado o complicado y desea ayuda, puede contar con otras personas que trabajan en la empresa?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No trabajo con otras personas

**17. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas que debe trabajar?**

- 1)  Buenas
- 2)  Regulares
- 3)  Malas
- 4)  No tengo compañeros

**18a. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo conflictos interpersonales?**

- 1)  Raras veces
- 2)  Con frecuencia
- 3)  Constantemente
- 4)  No existen

**18b. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo situaciones de violencia física (golpes, patadas, empujones, etc.)?**

- 1)  Raras veces
- 2)  Con frecuencia
- 3)  Constantemente
- 4)  No existen

**18c. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, descalificaciones personales)?**

- 1)  Raras veces
- 2)  Con frecuencia
- 3)  Constantemente
- 4)  No existen

**18d. ¿Con qué frecuencia se producen en su trabajo situaciones de acoso sexual (¿tocar o acariciar de manera inapropiada, chistes sexuales, etc.)?**

- 1)  Raras veces
- 2)  Con frecuencia
- 3)  Constantemente
- 4)  No existen

**19. ¿Qué hace su empresa cuando existen conflictos interpersonales entre trabajadores?**

- 1)  Deja que los trabajadores implicados, resuelvan el conflicto.
- 2)  Pide a los jefes de los afectados, que traten de buscar una solución al problema.
- 3)  Tiene establecido un procedimiento formal de actuación ante conflictos.
- 4)  No lo sé

**20. En su trabajo ¿se siente discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, etc.)**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca

**21. A lo largo de la jornada de trabajo, ¿debe mantener un nivel de atención que le impide hablar con sus compañeros, desplazarse o pensar en cosas ajenas a su tarea?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**22. ¿Cómo considera la atención que debe mantener para realizar su trabajo?**

- 1)  Muy alta
- 2)  Alta
- 3)  Media
- 4)  Baja
- 5)  Muy baja



**23. ¿El tiempo que dispone para realizar su trabajo es suficiente y adecuado?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**24. Para realizar sus actividades, ¿le imponen trabajar con rapidez?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**25. ¿Con qué frecuencia debe acelerar el ritmo (o velocidad) en su trabajo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**26. ¿Cómo considera la cantidad de trabajo que debe realizar?**

- 1)  Excesiva
- 2)  Elevada
- 3)  Adecuada
- 4)  Escasa
- 5)  Muy escasa

**27. ¿Debe atender varias tareas al mismo tiempo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**28. El trabajo que realiza, ¿le resulta complicado o difícil?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**29. En su trabajo, ¿tiene que realizar tareas tan difíciles que necesita pedir algún consejo o ayuda?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**30. En su trabajo, ¿tiene que interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra tarea no prevista?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

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

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

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

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33a. ¿En qué medida su trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33b. ¿En qué medida su trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33c. ¿En qué medida su trabajo requiere tomar iniciativas?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33d. ¿En qué medida su trabajo requiere tener buena memoria?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33e. ¿En qué medida su trabajo requiere ser creativo (aportar nuevas ideas)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**33f. ¿Para realizar su trabajo se requiere tratar con clientes?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca



**34a. En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos ante los jefes?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo

**34b. En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos frente a sus subordinados (si tiene trabajadores a su cargo)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo trabajadores a cargo

**34c. En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos frente a sus compañeros de trabajo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo compañeros

**34d. En su trabajo ¿con qué frecuencia tiene que ocultar sus emociones y sentimientos frente personas que no trabajan en la empresa (clientes)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo clientes

**35. Por el trabajo que realiza en la empresa ¿está expuesto a situaciones que le afectan emocionalmente? (le provocan alegría, tristeza, enojo, irritabilidad, etc.)**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**36. Por la tarea que realiza en la empresa, ¿con qué frecuencia debe ayudar en los problemas emocionales y personales de sus clientes externos?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca

**37. El trabajo que realiza ¿le resulta rutinario?**

- 1)  No
- 2)  A veces
- 3)  Bastante
- 4)  Mucho

**38. ¿Considera que las tareas que realiza tienen sentido y/o utilidad en la empresa?**

- 1)  Mucho
- 2)  Bastante
- 3)  Poco
- 4)  Nada

**39. ¿Cómo contribuye su trabajo en el conjunto de la empresa?**

- 1)  No es muy importante
- 2)  Es importante
- 3)  Es muy importante
- 4)  No lo sé

**40a. ¿Su trabajo es reconocido y apreciado por sus jefes?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo jefe

**40b. ¿Su trabajo es reconocido y apreciado por sus compañeros de trabajo?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo compañeros

**40c. ¿Su trabajo es reconocido y apreciado por el cliente externo (si los hay)?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo cliente externo

**40d. ¿Su trabajo es reconocido y apreciado por su familia y amistades?**

- 1)  Siempre o casi siempre
- 2)  A menudo
- 3)  A veces
- 4)  Nunca o casi nunca
- 5)  No tengo familia



**41. ¿Cómo considera el desarrollo profesional, ascensos o plan de carrera que facilita la empresa?**

- 1)  Adecuado
- 2)  Regular
- 3)  Insuficiente
- 4)  No existe posibilidad de desarrollo profesional

**42. ¿Cómo definiría la capacitación para su trabajo que le facilita la empresa?**

- 1)  Muy adecuada
- 2)  Suficiente
- 3)  Insuficiente en algunos casos
- 4)  Totalmente insuficiente

**43. ¿Cómo considera las recompensas que la empresa le proporciona por su esfuerzo en el trabajo?**

- 1)  Muy adecuada
- 2)  Suficiente
- 3)  Insuficiente en algunos casos
- 4)  Totalmente insuficiente

**44. Considerando las tareas y responsabilidades de su trabajo, ¿está satisfecho con el salario que recibe?**

- 1)  Muy satisfecho
- 2)  Satisfecho
- 3)  Insatisfecho
- 4)  Muy insatisfecho

**NOS GUSTARIA CONOCER SUS COMENTARIOS:**

---

---

---

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.  
RECUERDE QUE SUS RESPUESTA SON CONFIDENCIALES**

**ANEXO 2 REGISTRO FOTOGRAFICO.**



