



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA
INDUSTRIAL**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE FACTORES POR RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN LA
EMPRESA DE OBRAS CIVILES JJ CONSTRUCCIONES”**

AUTOR:

VERÓNICA YESENIA GÓMEZ VILLARREAL

DIRECTOR:

MSC. GUILLERMO NEUSA

IBARRA, 2020



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DEL CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:		100423528-7	
APELLIDOS Y NOMBRES:		GÓMEZ VILLARREAL VERÓNICA YESENIA	
DIRECCIÓN:		OTAVALO, CALLES 31 DE OCTUBRE Y QUIROGA	
EMAIL:		vygomez@utn.edu.ec	
TELÉFONO FIJO:	062-926-877	TELÉFONO MÓVIL:	095969281
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO		ANÁLISIS DE FACTORES POR RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN LA EMPRESA DE OBRAS CIVILES “JJ CONSTRUCCIONES”	
AUTOR:		GÓMEZ VILLARREAL VERÓNICA YESENIA	
FECHA:		25 de Septiembre de 2020	
PROGRAMA:		PREGRADO	
TÍTULO POR EL QUE OPTA:		Ingeniera Industrial	
TUTOR/DIRECTOR:		Ing. Guillermo Neusa A. Esp.-Msc.	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

2. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 9 días del mes de Diciembre de 2020.

AUTORA:

Verónica Yesenia Gómez Villarreal

C.I.: 100423528-7



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Msc. Guillermo Neusa Arenas Director de Trabajo de Grado desarrollado por la señorita estudiante **VERÓNICA YESENIA GÓMEZ VILLARREAL**

CERTIFICA

Que, el Proyecto de Trabajo de grado titulado **“ANÁLISIS DE FACTORES POR RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN LA EMPRESA DE OBRAS CIVILES JJ CONSTRUCCIONES”** ha sido elaborado en su totalidad por la señorita estudiante **Verónica Yesenia Gómez Villarreal** bajo mi dirección, para la obtención del título de Ingeniera Industrial. Luego de ser revisada, considerando que se encuentra concluido y cumple con las exigencias y requisitos académicos de la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, 25 de Septiembre del 2020



Firma digital por
GUILLERMO
NEUSA
ARENAS

Ing. Guillermo Neusa Arenas, Esp.-MSc.
DOCENTE E INVESTIGADOR
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

ING. GUILLERMO NEUSA ARENAS MSC.
DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

DEDICATORIA

A **Dios**, por bendecir cada uno de mis pasos, llenándome de paciencia, perseverancia y entusiasmo, permitiéndome sobrellevar los momentos difíciles.

A mis padres **Patricio y Verónica**, quienes me han guiado y dado su apoyo a lo largo de esta trayectoria, inculcándome valores para ser una buena persona, a quienes agradezco por sus esfuerzos y dedicación

A mis hermanas **Junny y Briggith**, por quienes me he esforzado para ser un buen ejemplo a seguir y agradezco por su apoyo y consejos.

A mi hija **Sharlotte** quien ahora es mi principal motivación para salir adelante y quien está y estará presente en todos mis logros.

Verónica Yesenia Gómez Villarreal

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por las oportunidades que él y la vida supieron darme para poder conseguir hoy lo logrado.

A mi **familia** por ser un pilar fundamental en el transcurso de mi carrera y por ser mi fuente de motivación para salir adelante superando cada obstáculo.

A la **Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial** y a sus pertinentes autoridades por su entera colaboración y disposición durante mi estadía en esta casona universitaria.

Al **Msc. Guillermo Neusa** por el conocimiento, tiempo y entrega profesional durante la ejecución del presente trabajo de grado.

A la empresa **JJ CONSTRUCCIONES** y a sus **integrantes**, por la apertura, predisposición y colaboración para llevar a cabo este proyecto.

Verónica Yesenia Gómez Villarreal

RESUMEN

Parte del éxito de toda organización es la salud y el bienestar de sus trabajadores quienes son un pilar fundamental para llevar a cabo las tareas en las diferentes áreas de la empresa.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en la empresa JJ CONSTRUCCIONES, dedicada a la ejecución de obras civiles en la carretera Ibarra – Tulcán y viceversa y la carretera Ibarra – Cajas y viceversa. La empresa está conformada por 21 trabajadores, mismos que están expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial que son propios del ambiente laboral.

Con el fin de determinar dichos factores de riesgo se elaboró una encuesta basada en el instrumento de evaluación CoPsoQ-istas21, la misma es aplicada específicamente para el análisis de factores de riesgo psicosocial laboral.

La encuesta se realizó a cada trabajador de la empresa de forma individual en vista de que no todos trabajan bajo el mismo ambiente laboral, y de forma muy discreta se procedió a la tabulación de datos, para esto se elaboró un Excel que generó los resultados estadísticos para cada apartado de la encuesta.

En base a los resultados obtenidos se desarrolló un programa de prevención en donde se especifican las medidas a llevarse a cabo periódicamente por los integrantes de la empresa junto con otras especificaciones que deben ser tomadas en cuenta durante su desarrollo.

ABSTRACT

Part of the success of any organization is the health and well-being of its workers since they are a fundamental pillar to carry out the tasks in the different areas of the company.

This research work was carried out in the company JJ CONSTRUCCIONES, dedicated to the execution of civil works on the Ibarra - Tulcán highway and vice versa and the Ibarra - Cajal highway and vice versa. The company is made up of 21 workers, who are exposed to different psychosocial risk factors that are typical of the work environment.

In order to determine these risk factors, a survey was prepared based on the CoPsoQ-istas21 assessment instrument, which is applied specifically for the analysis of occupational psychosocial risk factors.

The survey was carried out on each worker of the company individually, since not all work under the same work environment, and in a very discreet way the data was tabulated, for which an Excel was prepared that generated the statistical results for each section of the survey.

Based on the results obtained, a prevention program was developed which specifies the measures that must be carried out periodically by the members of the company along with other specifications that must be taken into account during their development.

CONTENIDO

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
CAPÍTULO I	15
1.1. PROBLEMA	15
1.1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. OBJETIVOS.....	16
1.2.1. Objetivo General.....	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.4. ALCANCE	17
CAPÍTULO II.....	18
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
2.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	18
2.1.2. Empresa de Obras Civiles “JJ CONSTRUCCIONES”	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. Factores psicosociales de riesgo	20
2.2.1.1. Características de los Factores Psicosociales de riesgo	21
2.2.1.1.1. <i>Se extienden en el espacio y el tiempo.</i>	21
2.2.1.1.2. <i>Dificultad de objetivación.</i>	21
2.2.1.1.3. <i>Afectan a los otros riesgos.</i>	22
2.2.1.1.4. <i>Tienen escasa cobertura legal.</i>	22
2.2.1.1.5. <i>Están moderados por otros factores.</i>	22
2.2.2. Principales riesgos psicosociales	23
2.2.2.1. El estrés.....	23
2.2.2.2. Violencia.....	24
2.2.2.3. Acoso laboral	24
2.2.2.4. Acoso sexual.....	24
2.2.2.5. Inseguridad contractual.....	25

2.2.2.6. El Burnout.....	25
2.2.2.7. Otros riesgos psicosociales	25
2.2.2.7.1. <i>Conflicto familia trabajo</i>	26
2.2.2.7.2. <i>Trabajo emocional</i>	26
2.2.3. Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	26
2.2.4. Salud Ocupacional en el Trabajo	27
2.2.5. Factor de riesgo.....	28
2.2.6. Condiciones de Trabajo	28
2.3. BASES LEGALES.....	29
2.4. MARCO METODOLÓGICO	32
2.4.1. Tipo de Investigación.....	32
2.4.2. Población.....	33
2.4.3. Descripción del procedimiento metodológico	33
2.4.4. Metodología Aplicable.....	34
2.4.4.1. Método ISTAS-21.....	34
2.4.4.1.1. <i>Método de valoración de Riesgos Psicosociales</i>	35
2.4.4.1.2. <i>Análisis de resultados</i>	40
2.4.4.1.3. <i>Interpretación de resultados</i>	40
2.4.4.2. Matriz de Riesgos Laborales por puesto de trabajo.....	41
CAPÍTULO III	42
1.1. DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA EMPRESA DE OBRAS CIVILES “JJ CONSTRUCCIONES”	42
1.1.1. Descripción de la institución.....	42
1.1.2. Datos generales de la empresa	43
1.1.3. Número de Trabajadores.....	44
1.1.4. Misión	44
1.1.5. Visión.....	45
1.1.6. Política	45
1.1.7. Valores	46
1.1.8. Objetivos Institucionales.....	46
1.1.9. Estructura Organizacional.....	46
1.1.10. Situación Actual del Área de Seguridad y Salud Ocupacional.....	47
1.1.10.1. <i>Ámbito de Aplicación</i>	47
1.2. EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	48

1.2.1. Recolección de datos.....	49
1.2.2. Tabulación de datos	50
1.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	50
1.3.1. Análisis - Apartado 1	51
1.3.2. Análisis - Apartado 2	53
1.3.3. Análisis - Apartado 3	54
1.3.4. Análisis - Apartado 4	56
1.3.5. Apartado 5.....	57
1.3.6. Análisis - Apartado 6	59
CAPÍTULO IV	61
4.1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN	61
4.1.1. Prevención de riesgos Psicosociales.....	62
4.1.1.1. Medidas de prevención - Exigencias Psicológicas.....	62
Objetivo: Establecer medidas de prevención para evitar las exigencias psicológicas que se desarrollan en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.	62
4.1.1.2. Medidas de prevención - Trabajo activo y de desarrollo.....	63
4.1.1.3. Medidas de prevención - Inseguridad.....	64
4.1.1.4. Medidas de prevención – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. 65	
4.1.1.5. Medidas de prevención – Doble Presencia.....	66
4.1.1.6. Medidas de prevención - Estima	67
4.1.2. Indicadores y fuentes de verificación.....	68
4.1.3. Sostenibilidad	69
4.1.4. Monitoreo	70
4.1.5. Evaluación.....	71
4.2. CONCLUSIONES	72
4.3. RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA	74
4.4. ANEXOS	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Proceso del estrés como riesgo psicosocial	23
Figura N° 2: Logo institucional	43
Figura N° 3: Ubicación de la empresa JJ Construcciones	44
Figura N° 4: Estadística - Exigencias psicológicas	52
Figura N° 5: Estadística - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	53
Figura N° 6: Estadística - Inseguridad.....	55
Figura N° 7: Estadística - Apoyo Social y calidad de liderazgo	56
Figura N° 8: Estadística - Doble Presencia	58
Figura N° 9: Estadística - Estima	59
Figura N° 10: Datos de la empresa.....	77
Figura N° 11: Datos de la persona evaluada	77
Figura N° 12: Nombre del registro del documento	77
Figura N° 13: Evaluación	78
Figura N° 14: Gestión preventiva.....	79
Figura N° 15: Cuestionario para los trabajadores – parte 1.....	80
Figura N° 16: Cuestionario para los trabajadores – parte 2.....	81
Figura N° 17: Cuestionario para los trabajadores – parte 3.....	82
Figura N° 18: Cuestionario para los trabajadores – parte 4.....	83
Figura N° 19: Recolección de datos en el área de construcción.....	84
Figura N° 20: Recolección de datos en el área de mantenimiento	84
Figura N° 21: Reunión con el supervisor	85
Figura N° 22: Recolección de datos en las oficinas de la empresa	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: consecuencias de los Riesgos Psicosociales	27
Tabla N° 2: Procedimiento metodológico	34
Tabla N° 3: Valoración - Exigencias Psicológicas	35
Tabla N° 4: Valoración - Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo	36
Tabla N° 5: Valoración - Inseguridad.....	37
Tabla N° 6: Valoración - Apoyo social y Calidad de liderazgo	37
Tabla N° 7: Valoración – Doble presencia. Parte 1	38
Tabla N° 8: Valoración - Doble presencia. Parte 2	39
Tabla N° 9: Valoración - Estima	39
Tabla N° 10: Valoración para cada dimensión	40
Tabla N° 11: Grupos de trabajo.....	47
Tabla N° 12: Dimensiones y subdimensiones	49
Tabla N° 13: Nivel de Riesgo – Exigencias Psicológicas	51
Tabla N° 14: Nivel de Riesgo - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	53
Tabla N° 15: Nivel de Riesgo - Inseguridad.....	54
Tabla N° 16: Nivel de Riesgo – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	56
Tabla N° 17: Nivel de Riesgo – Doble presencia.....	57
Tabla N° 18: Nivel de Riesgo - Estima	59
Tabla N° 19: Medidas de prevención - Exigencias Psicológicas	62
Tabla N° 20: Medias de prevención - Trabajo activo y de desarrollo.....	63
Tabla N° 21: Medidas de prevención - Inseguridad.....	64
Tabla N° 22: Medidas de prevención - Apoyo Social y calidad de Liderazgo	65
Tabla N° 23: Medidas de prevención - Doble Presencia.....	66
Tabla N° 24: Medidas de prevención para el apartado de Estima.....	67
Tabla N° 25: Detalle de resultados	68
Tabla N° 26: Monitoreo de cada actividad del programa de prevención	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz CoPsoQ-ISTAS 21 - Parte 1.	77
Anexo 2: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 2.	77
Anexo 3: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 3.	77
Anexo 4: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 4.	78
Anexo 5: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 5.	79
Anexo 6: Cuestionario realizado a los trabajadores - Parte 1.....	80
Anexo 7: Cuestionario realizado a los trabajadores - Parte 2.....	81
Anexo 8: Cuestionario realizado a los trabajadores - Parte 3.....	82
Anexo 9: Cuestionario realizado a los trabajadores - Parte 4.....	83
Anexo 10: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi	84
Anexo 11: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi	84
Anexo 12: Visita de campo en las oficinas de la empresa.....	85
Anexo 13: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi	85

CAPÍTULO I

1.1. PROBLEMA

1.1.1. Planteamiento del problema

La empresa JJ Construcciones, ubicada en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, la misma tiene como principal objetivo ofrecer servicios de obras civiles. La empresa cuenta con la infraestructura y mano de obra necesaria para edificar cualquier tipo de construcción vial, la misma está constituida por 21 trabajadores tanto del área operativa como administrativa y directiva.

Los integrantes de la empresa son expuestos diariamente a diferentes factores de riesgos psicológicos y ambientales propios del trabajo, por tal razón, se ven afectados en su salud, bienestar físico y psíquico, debido a las escasas normas establecidas en la empresa, reduciendo así la seguridad y el bienestar del trabajador en las jornadas productivas, las cuales deberían estar destinadas a mejorar el ambiente laboral.

El diagnóstico inicial y evaluación de factores de riesgo psicosocial ayudan a recolectar e identificar datos relacionados con la situación real del ambiente laboral, dicha información será obtenida mediante herramientas basadas en normas específicas, las mismas serán de fundamental importancia en el desarrollo de un programa de prevención, enfocado en metodologías y normas legales reconocidas por el Ministerio del Trabajo, con el fin de afianzar la viabilidad y validez de este.

En el desarrollo del programa se describirá los factores de riesgo psicosocial, el grado de satisfacción laboral y síntomas psicossomáticos de los trabajadores contribuyendo así al

mejoramiento de la competitividad y productividad de la empresa, mejorando notablemente el ambiente laboral.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Analizar los factores de riesgos psicosociales laborales en la empresa de obras civiles JJ Construcciones, mediante la identificación y evaluación de factores de riesgo, que permitan el desarrollo de un programa de prevención, asegurando la salud de los integrantes de la empresa.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar el marco teórico referente al análisis de los factores de riesgos psicosociales existentes en las diferentes áreas de trabajo de la empresa permitiendo fundamentar el desarrollo de la investigación con referencia al tema de trabajo.
- Realizar el diagnóstico inicial de la empresa y la evaluación de los factores de riesgo psicosocial existentes entre los integrantes de la empresa, mediante las herramientas e instrumentos específicos enfocados en aspectos técnicos y legales.
- Plantear un programa de prevención y de aplicación periódica con énfasis en el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la evaluación de los riesgos psicosociales, con el fin de minimizar los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Dentro de la organización los trabajadores están expuestos a diferentes condiciones de trabajo afectando positiva o negativamente en su salud e incluso con la productividad de la empresa, por lo tanto es importante realizar una evaluación basada en diferentes aspectos, los cuales generan un impacto negativo en los integrantes de la empresa, estos serán ubicados y prevenidos posteriormente.

Muchas veces las empresas no se fijan en las necesidades y exigencias de los integrantes de la empresa por ende es necesario tomar medidas de prevención y mejorar la calidad de vida de estos. Para esto, es necesario profundizar en cada etapa de evaluación de riesgos psicosociales, debido a la existencia de mínimos síntomas no identificados, afectando seriamente en su salud y por consiguiente afectan a la productividad y economía de la empresa.

1.4. ALCANCE

El trabajo de investigación se desarrollará en la empresa de obras civiles JJ Construcciones, la cual realiza actividades de obras civiles en la panamericana sur y norte de Ibarra. El departamento cuenta con 21 integrantes, los cuales serán sometidos a entrevistas y encuestas permitiendo la obtención de datos que aportarán a la identificación y evaluación de factores de riesgo con el fin de desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica con énfasis en los factores de riesgo psicosocial aplicado en el desarrollo de sus funciones o en otros factores del ambiente de trabajo.

CAPÍTULO II

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Este capítulo hace referencia al marco teórico de la investigación, el mismo contiene información, términos y definiciones, dando sustento al desarrollo del proyecto con el fin de dar un óptimo cumplimiento a los objetivos propuestos referentes al análisis de factores de riesgo psicosocial laboral y que son llevados a cabo en la empresa “JJ CONSTRUCCIONES”, misma que ubicada en la ciudad de Ibarra.

2.1.1. Antecedentes de la Investigación

Las condiciones laborales en las diferentes empresas han generado una amenaza para la salud de los trabajadores, ocasionando accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. Vivimos otros tiempos y aunque han ido cambiando y mejorando en muchos aspectos, las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha basado en su mayoría en los riesgos físicos y ambientales, pero actualmente se ha detectado un crecimiento en los riesgos psicosociales. Se expone a continuación, estudios relacionados con los factores de riesgos psicosociales, las afecciones a la salud y, por último, los accidentes de trabajo en el sector de obras civiles.

El trabajo ha sido siempre un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han sido habitualmente una amenaza a la salud, ocasionando accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy estricta, pero las condiciones laborales en las empresas siguen siendo preocupantes. Los riesgos laborales se han centrado en los riesgos físicos y ambientales pero se ha visto un crecimiento en los

riesgos psicosociales exigiendo un mayor esfuerzo de definición. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han intensificado (Moreno Jimenez, 2018).

Indudablemente para mantener estable la salud de los obreros, es necesario tomar conciencia de la importancia de un plan de prevención de riesgos en las organizaciones, generando cambios significativos en la manera de prevenir riesgos psicosociales en la organización, logrando así la concienciación sobre la importancia y los efectos causados tanto en la salud psíquica, física y social de los trabajadores, como en el nivel de productividad organizacional (Herrera Coronado, 2016, pág. 14).

Las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas sino que pueden afectar de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos determinando el estado de salud de un trabajador. Mientras que se entiende por enfermedades profesionales las provocadas por ciertos factores bien definidos del medio laboral, los trastornos de la salud relacionados con el trabajo pueden tener causas múltiples, una de las cuales, en mayor o menor medida, será el medio laboral (Kalimo, 2017, pág. 7).

Por otro lado, todos aquellos agentes de riesgo con los que el trabajador convive día a día y son percibidos de manera negativa por el propio individuo afectando su salud. Es importante añadir, no todas las personas perciben de la misma manera las condiciones en que desarrollan su trabajo, respondiendo de manera individual y distinta según la situación a la que se exponga (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015).

2.1.2. Empresa de Obras Civiles “JJ CONSTRUCCIONES”

La empresa J.J Construcciones fue constituida hace 15 años con Pana vial –Herdoiza Crespo realizando mantenimiento rutinario en el tramo Ibarra – Bolívar. La misma está

constituida por 21 trabajadores ubicados en las diferentes áreas de la empresa, con diferentes cargos como: peones, secretarias, choferes, gerente y supervisor.

La empresa ofrece servicios de actividades de Ingeniería Civil, subcontratación de mano de obra y mantenimiento de carreteras.

La empresa genera constantemente reuniones de capacitación para los trabajadores, con el fin de llegar a acuerdos mejorando su desempeño en cada actividad realizada en su cargo.

2.2. BASES TEÓRICAS

Con el fin de dar sustento a este proyecto de investigación se toma en cuenta algunos elementos de los cuales se detallará su fundamentación teórica con el fin de generar un mejor entendimiento del tema.

2.2.1. Factores psicosociales de riesgo

Estos, son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica del trabajador. Son factores de estrés que fácilmente pueden alterar y desequilibrar los recursos y a las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015, pág. 4).

Estas situaciones afectan habitualmente de forma importante y grave la salud de los trabajadores, afectando su capacidad física, social y mental, formando un clima laboral autoritario y desconsiderado, este es un factor psicosocial de riesgo, pero también es una razón propicia para que aparezcan riesgos psicosociales como la violencia, el abuso y el

acoso en el trabajo. No es raro que los riesgos psicosociales tengan consecuencias mentales graves, que alteren el equilibrio mental de la persona con afectaciones claramente psicopatológicas o psiquiátricas (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015, pág. 5)

2.2.1.1. Características de los Factores Psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias que se detallan a continuación:

2.2.1.1.1. Se extienden en el espacio y el tiempo.

Los riesgos suelen estar comúnmente delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento en específico. Los riesgos de seguridad están relacionados con una actividad o espacio determinado como una actividad de riesgo. Algo parecido ocurre con los riesgos de higiene y ergonomía que suelen ser locales. Cabe aclarar, una característica muy común de los factores de riesgo psicosocial es la no localización (INSST, 2015).

2.2.1.1.2. Dificultad de objetivación.

Varios factores como la temperatura, el ruido, la contaminación por gases, la temperatura, y el esfuerzo del trabajador se pueden medir con unidades propias, pero el rol que este ejerce, el trabajo grupal, la supervisión y la comunicación no tienen unidades propias de medida (INSST, 2015).

2.2.1.1.3. Afectan a los otros riesgos.

El recurso humano en esta investigación es el trabajador, localizada como una unidad funcional en la que todos los factores negativos terminan afectando a la totalidad de la persona. Este es el principio básico de la persona, su tratamiento en la organización considerada como una totalidad. Pero este efecto se hace visible en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento se hace visible habitualmente de un aumento de los riesgos de seguridad (INSST, 2015).

2.2.1.1.4. Tienen escasa cobertura legal.

El ruido debe ser medido y regirse a una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados, lo que facilita la misma acción de los integrantes de la empresa. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonomía, pero no pasa lo mismo con los factores psicosociales. El cumplimiento de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, en todos sus aspectos, lo que ha permitido realizar acciones exactas por parte de las inspecciones de trabajo (INSST, 2015).

2.2.1.1.5. Están moderados por otros factores.

Los factores de riesgo psicosociales afectan al trabajador a través de sus propias características, formas, consecuencias, buenas prácticas y medidas. La carga de trabajo a realizar, el caos del rol y la incertidumbre laboral no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las afectaciones personales

de cada uno de ellos consideradas como variables, como son el nivel de implicación, la confianza en cada uno, su propio optimismo y la motivación de cada logro (INSST, 2015).

2.2.2. Principales riesgos psicosociales

2.2.2.1. El estrés

Este quizás es el riesgo psicosocial más común y más nombrado porque actúa como respuesta general a todos los factores psicosociales de riesgo. Es un estado caracterizado por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación por parte del trabajador de no poder afrontarlos (INSST, 2015).

Existen varios niveles de estrés que muestran consecuencias en el proceso de adaptación de un trabajador a su ambiente laboral y que hacen que el estrés se transforme en riesgo psicosocial, su proceso se muestra en la siguiente gráfica:

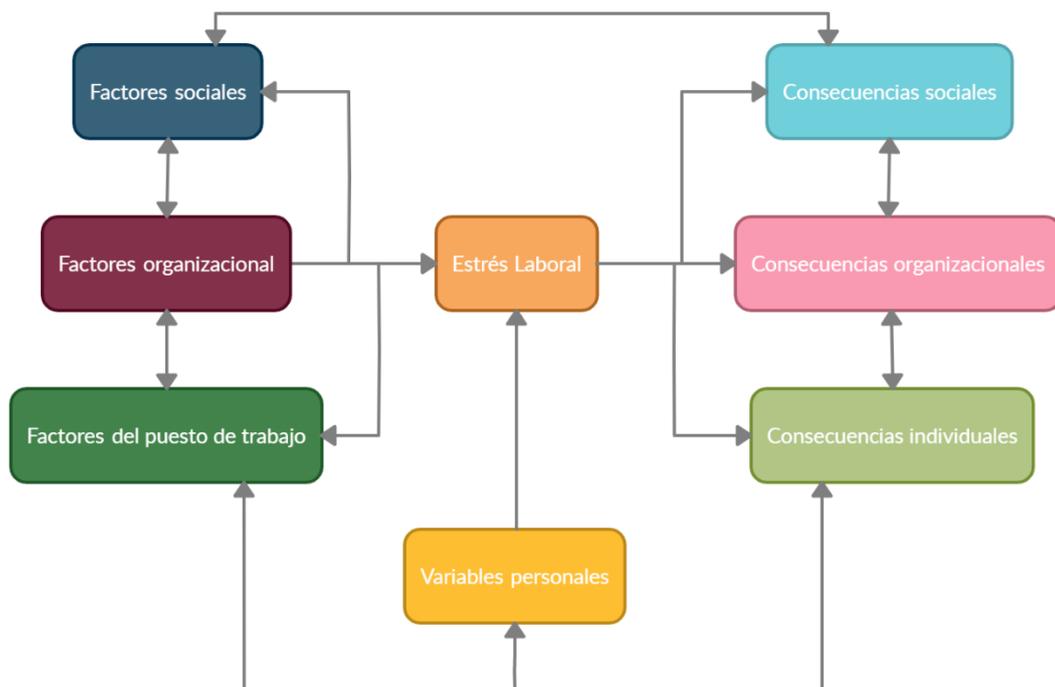


Figura N° 1: Proceso del estrés como riesgo psicosocial

Fuente: ((INSHT, 2015).

2.2.2.2. *Violencia*

Este es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es algo que se vive a diario en muchas organizaciones. La violencia es un marcador de nuestra sociedad que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando cada vez más en los últimos años y que al día está afectando notablemente (INSST, 2015).

2.2.2.3. *Acoso laboral*

El acoso laboral es muy común en el puesto de trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias es tomado en cuenta como un riesgo psicosocial laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Las consecuencias de los atentados a la propia dignidad e integridad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza que puede tener un atraco o el mal trato de una persona. Los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de mucha importancia por lo que es importante tener en cuenta como punto principal en cuanto a medidas de prevención se refiere (INSST, 2015).

2.2.2.4. *Acoso sexual*

Este es planteado también como una de las prioridades en cuanto a prevención ya que es muy frecuentemente, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se coloque en el grupo de violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos,

estudios empíricos sobre sus consecuencias, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico (INSST, 2015).

2.2.2.5. *Inseguridad contractual*

La inseguridad laboral ha existido toda una vida en las organizaciones, pero las nuevas condiciones que ponen en emergencia de trabajo como, la globalización y los procesos empresariales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantillas y cambio de línea productiva ha hecho que la inseguridad en el trabajo sea actualmente un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos (INSST, 2015).

2.2.2.6. *El Burnout*

Como en el caso del estrés antes mencionado, el burnout es un desgaste profesional, ya que no consiste en una situación o hecho que acontece a causa de la empresa o el trabajo, como es el caso del acoso laboral, la violencia sexual, entre otros. El desgaste profesional es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina causando fatiga emocional y cansancio al momento de realizar actividades propias del trabajo (INSST, 2015).

2.2.2.7. *Otros riesgos psicosociales*

Estos riesgos no solo se originan en el puesto de trabajo, sino que también pueden generarse en el hogar del trabajador afectando sus labores diarias como son el trabajo (INSST, 2015).

2.2.2.7.1. Conflicto familia trabajo.

La mezcla entre trabajo y familia nunca ha sido un tema fácil de tratar. Desde hace mucho y por razones económicas, la mujer entra a formar parte de la fuerza de trabajo en condiciones de igualdad teniendo a su cargo más responsabilidades, ya no solo en el hogar, ahora también en el trabajo (INSST, 2015).

2.2.2.7.2. Trabajo emocional.

El perfil de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y de estrés y de riesgos psicosociales se ha modificado de forma notoria. Uno de los aspectos emergentes del mismo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo. (INSST, 2015)

2.2.3. Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial afectan al trabajador, no solo en su espacio laboral, sino también en el ámbito familiar y en muchos aspectos mostrando cada vez más las consecuencias de su afectación psicosocial, misma que conlleva al individuo a sufrir afectación en su salud y a la vez mostrando baja eficiencia en sus actividades laborales e indirectamente la empresa se verá afectada por su bajo rendimiento, cabe recalcar que en cualquier ámbito la salud del personal es lo primordial pero si de prevenir se trata se pueden evitar muchos accidentes y retrasos laborales, en la Tabla N°1 se muestran las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial junto con los efectos que estas causan.

Tabla N° 1: Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

Consecuencias	Efectos
Problemas relacionados con la salud	Salud Física Salud Mental Consumo de sustancias Trastornos psicosomáticos
Actitudes ante la empresa	Satisfacción laboral Implicación laboral Conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal Presentismo Bajas laborales Duración de las bajas
Costes económicos	Accidentes de trabajo Pérdida de materiales Rendimiento Productividad

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: ((INSHT), 2015).

2.2.4. Salud Ocupacional en el Trabajo

Los riesgos que afectan la salud en cada área de la empresa, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos que son los más peligrosos, la maquinaria insegura y falta de mantenimiento, hasta el estrés psicosocial antes mencionado provocan enfermedades ocupacionales que cada vez afectan más a la salud del trabajador. El ambiente laboral, la ocupación o cargo de cada trabajador y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo fastidiosas suelen ser propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable causando por ende enfermedades.

Todos los trabajadores, en especial los de profesiones o cargos de alto riesgo, necesitan ser evaluados periódicamente y seguir un plan de prevención constante con el fin de reducir la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la

detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo. Las enfermedades respiratorias graves, los trastornos del aparato locomotor, la reducción de audición provocadas por el ruido y los problemas en la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes en cualquier organización (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

2.2.5. Factor de riesgo

Son aquellas condiciones presentes en un ambiente laboral y están directamente relacionadas con la organización del trabajo y las actividades que realizan, mismas que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de la persona que allí labora. Las condiciones psicosociales enseñan conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y producen consecuencias que afectan la salud y el bienestar del trabajador. (Kalimo, 2017)

2.2.6. Condiciones de Trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas las cuales afectan la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo raro para la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias químicas, materiales y máquinas en

mal estado que terminan siendo peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales para la salud, etc.

Es posible prevenir la enfermedad y las muertes injustas, en el sentido de evitables, de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2019)

2.3. BASES LEGALES

Con el fin de fundamentar la investigación en el aspecto legal se detallan a continuación normativas vigentes de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismas que deben ser tomadas en cuenta en la empresa con el fin de dar cumplimiento a la prevención de riesgos por factores psicosociales que afectan al trabajador.

A continuación se detallan los incisos, artículos y numerales que deben ser tomados en cuenta al momento de desarrollar las medidas de prevención:

- INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
DECISIÓN 584 - ART. 11 y ART 26.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO - OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

ART. 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;
- e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;

- g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;
- h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;
- i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;
- j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y,
- k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

El plan integral de prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [IESS] , 2017).

ART. 26.- El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas de prevención necesarias (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [IESS] , 2017).

- CÓDIGO DE TRABAJO ART. 410 INCISO 1

OBLIGACIONES RESPECTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2015)

2.4. MARCO METODOLÓGICO

2.4.1. Tipo de Investigación

- Cualitativa, en la adquisición de los datos requeridos se llevarán a cabo la colaboración de cada uno de los integrantes con el fin de evaluar el estado de cada uno con referencia al área de trabajo donde laboran y determinar si está laborando en un buen ambiente o si este está afectando su salud.

- Cuantitativa, el problema indicado por la organización requiere ser intervenido con el fin de dar opciones de mejora, en este caso elaborar un plan de prevención de factores psicosociales ayuda a la empresa a disminuir el índice de enfermedades psicosociales generadas en las personas que laboran en la empresa y a la vez asegurar la productividad de la empresa.

2.4.2. Población

Con el fin de obtener los resultados óptimos que nos ayuden a determinar los factores de riesgo psicosocial y que también permita evaluarlos, se realizó la encuesta a cada uno de los trabajadores, en este caso son 21 trabajadores que están distribuidos en las diferentes áreas de la empresa JJ CONSTRUCCIONES.

2.4.3. Descripción del procedimiento metodológico

En la siguiente tabla se presenta el procedimiento que se lleva a cabo para realizar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, detallando las actividades realizadas por cada punto del procedimiento, mismo que fue guiado por el empleo y forma de uso de las herramientas establecidas con el fin de evaluar y analizar los resultados obtenidos, los que nos generarán la información necesaria para el desarrollo y la de las medidas preventivas pertinentes.

La siguiente afirmación será útil para la empresa al momento de llevar a cabo las medidas de prevención ya que se detallan las actividades que deben ser realizadas de forma repetitiva y de manera periódica por los integrantes de la empresa con la intención de detectar de manera inmediata cualquier factor de riesgo que esté afectando la salud de cualquier trabajador en cualquier área.

Tabla N° 2: Procedimiento metodológico

Evaluación de riesgos	
Acordar la utilización del método	<ul style="list-style-type: none">• Presentar los métodos a usar• Acordar su uso
Preparar y realizar el trabajo de campo	<ul style="list-style-type: none">• Adaptar el cuestionario• Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario• Acordar la recolección de datos y poner en marcha el trabajo de campo
Analizar e interpretar los resultados	<ul style="list-style-type: none">• Informar los datos obtenidos• Generar un informe preliminar• Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas
Actividad preventiva	
Desarrollo del programa de prevención	<ul style="list-style-type: none">• Ordenar la información obtenida• Concretar conclusiones• Planificar las medidas preventivas

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2019)

2.4.4. Metodología Aplicable

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se adaptó la matriz ISTAS-21 a la Matriz de Riesgos Laborales por Puesto de Trabajo con el fin de valorar el riesgo de cada trabajador debido a que esta matriz generalmente proporciona información específica para valorar el riesgo psicosocial al que está expuesto cada trabajador.

2.4.4.1. Método ISTAS-21

Es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de

Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método, y especialmente en las que se describen a continuación (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014, pág. 5).

2.4.4.1.1. Método de valoración de Riesgos Psicosociales.

Para la valoración de los riesgos se toma en cuenta las respuestas generadas por cada trabajador al momento de realizar la encuesta, cada pregunta del cuestionario tiene cinco opciones de respuesta de las que se puede optar solamente por una, cada una tiene un puntaje detallado a continuación que será tomado en cuenta en la sumatoria total.

- **Apartado 1**

En este apartado se realizará la evaluación en base a las exigencias psicológicas.

Tabla N° 3: Valoración - Exigencias Psicológicas

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

- **Apartado 2**

En este apartado se realizará la evaluación en base al trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos).

Tabla N° 4: Valoración - Trabajo activo y Posibilidades de desarrollo

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

- **Apartado 3**

En este apartado se realizará la evaluación en base a la inseguridad.

Tabla N° 5: Valoración - Inseguridad

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) En estos momentos, ¿estás preocupado/a... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

- **Apartado 4**

Aquí se realizará la evaluación en base al apoyo social y calidad de liderazgo.

Tabla N° 6: Valoración - Apoyo social y Calidad de liderazgo

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0

23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

• Apartado 5

En este apartado se realizará la evaluación en base a doble presencia. Hay que resaltar que si la persona encuestada vive sola debe pasar directamente al apartado 6.

Tabla N° 7: Valoración – Doble presencia. Parte 1

	PREGUNTA	RESPUESTAS
31)	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
	Sólo hago tareas muy puntuales	1

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas 0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

Tabla N° 8: Valoración - Doble presencia. Parte 2

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

- **Apartado 6**

En este apartado se realizará la evaluación en base a la estima.

Tabla N° 9: Valoración - Estima

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
37) En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

2.4.4.1.2. Análisis de resultados.

En el análisis de resultados primeramente se suman todos los resultados de cada apartado, es decir se suma la puntuación de todas las preguntas por sección. Próximo a esto se compara la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que se especifican a continuación:

Tabla N° 10: Valoración para cada dimensión

Apartado	Dimensión psicosocial	Puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

2.4.4.1.3. Interpretación de resultados.

Como vimos en el cuadro anterior, de acuerdo a las puntuaciones se clasifica en intervalos a los que les pertenece cada color, el significado de cada color se detalla a continuación:

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Entonces la interpretación se realiza en base al color obtenido en la evaluación, una vez generados los resultados se vuelve a leer las preguntas del apartado que está en color rojo ya que este puede mostrar pistas de cuál puede ser el origen del problema y nos ayudará a generar opciones de mejora en el programa de prevención próximo a desarrollarse.

2.4.4.2. *Matriz de Riesgos Laborales por puesto de trabajo*

La Matriz de Riesgos Laborales por Puesto de Trabajo está diseñada para realizar la evaluación de riesgos en base al puesto de trabajo de cada trabajador mediante el análisis del rol que desempeña cada trabajador. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Gracias a los resultados obtenidos se puede proponer medidas que serán detalladas en el programa de prevención a desarrollarse.

Cabe recalcar que a esta matriz se le adaptó el cuestionario de evaluación ISTAS-21 con el fin de realizar los riesgos de factores psicosociales a los que está expuesto cada trabajador en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

1.1.DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA EMPRESA DE OBRAS CIVILES “JJ CONSTRUCCIONES”

En este capítulo se detalla la situación inicial de la empresa, es decir los aspectos que están relacionados con la organización y que nos sirven como antecedentes, mismos que son nuestra fuente de información para la aplicación de las herramientas de identificación y evaluación de los factores de riesgo.

1.1.1. Descripción de la institución

La empresa J.J Construcciones es una sociedad organizada que con gran espíritu empresarial y vocación de servicio ofrece servicios de actividades de Ingeniería Civil, subcontratación de mano de obra, mantenimiento y limpieza de vías canteras áreas verdes, mezclas preparadas para hormigón y alquiler con fines operativos de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil.

La empresa se fundamenta en la responsabilidad y la competitividad al momento de ofrecer su servicio. El departamento cuenta con 21 trabajadores competentes y de gran calidad humana, entre ellos, un amplio grupo de ingenieros, arquitectos y constructores de gran experiencia profesional que facilitan por medio de la sinergia, creación de valor para la empresa y aumento en la satisfacción de las necesidades de los clientes.

La empresa brinda constantemente espacios de capacitación e integración a sus colaboradores, en temas técnicos relacionados con su área de desempeño, así como en las

normas de seguridad y salud en trabajo, en aras de mantener un personal actualizado y con el mayor bienestar posible.

El logo Institucional de le empresa se lo plasma a continuación:



Figura N° 2: Logo institucional

Fuente: JJ Construcciones

1.1.2. Datos generales de la empresa

- **Registro Único de Contribuyentes (RUC):** 1001193026001
- **Razón Social:** JORGE GUSTAVO JACOME VALLEJOS / J.J. Construcciones
- **Actividad Económica:** ACTIVIDADES DE INGENIERIA CIVIL
- **Tamaño de la Empresa:** Mediana
- **Centros de Trabajo:** 2 (Dos)
- **Horario de atención:** Lunes a Viernes: 7am - 16pm
- **Ubicación:**
 - **Provincia:** Imbabura
 - **Cantón:** Ibarra
 - **Sector:** Pilanquí
 - **Dirección exacta:** Darío Egas Número: 12-30 Intersección: Av. Camilo Ponce



Figura N° 3: Ubicación de la empresa JJ Construcciones

Fuente: Internet Google Maps

- **Teléfonos**
 - **Convencional:** (0593)(6) 2641259
 - **Convencional Alterno:** (0593)(9) 90257171
 - **Correo electrónico:** gustavojacome77@hotmail.com

1.1.3. Número de Trabajadores

- **Hombres:** 19
- **Mujeres:** 2
- **Discapacitados:** 0
- **Total:** 21

1.1.4. Misión

Nuestra misión es colaborar de manera proactiva en el progreso de nuestro país con la máxima atención al crecimiento y necesidades de nuestros clientes. Desarrollando

proyectos y construcciones con los más exigentes estándares de seguridad, calidad y la preservación del medio ambiente.

1.1.5. Visión

Ser una empresa líder en proyectos de reconocimiento al cumplimiento de las más exigentes normas de seguridad y estándares de calidad en cada uno de los proyectos, proporcionando la mejor confianza en nuestros clientes.

1.1.6. Política

J.J. Construcciones, se compromete a desarrollar sus actividades de servicio y atención en los proyectos de Ingeniería Civil, que por mandato Constitucional le corresponde, preservar y mantener la salud de sus trabajadores, técnicos y empleados, previniendo siempre de accidentes y enfermedades derivados del trabajo, protegiendo sus recursos materiales bajo un ambiente de trabajo sano y seguro; para cuya finalidad cumplirá con la legislación nacional e internacional vigente en la materia de salud y seguridad en el trabajo, siendo éste sistema parte fundamental de la estructura y gestión de la Empresa.

La Empresa utilizará programas de control y de revisión sistemática de los procesos, incorporando dentro de los mismos la mejora continua. El cumplimiento de esta política es responsabilidad de todos quienes hacemos la Empresa, proveedores y miembros de las diferentes comunidades, garantizando el cumplimiento de motivar al personal, se implementará programas de formación y capacitación, conjuntamente se evaluará el cumplimiento de las normas de seguridad, siendo los mejores evaluados y beneficiados en el Plan de Incentivos a nuestros trabajadores.

J.J. Construcciones, será responsable del cumplimiento y socialización de esta política y de su actualización periódica; al mismo tiempo que garantiza la asignación de los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios”.

1.1.7. Valores

- Calidad
- Compromiso
- Responsabilidad
- Integridad
- Trabajo en equipo

1.1.8. Objetivos Institucionales

- Prestar servicios de obras civiles como subcontratistas para el mantenimiento de la vía panamericana, Ibarra – Tulcán y viceversa e Ibarra – Cajas y viceversa.
- Diseñar y elaborar proyectos de obras civiles, en base al marco de la normatividad técnica, ambiental y social vigente.
- Generar un desarrollo económico, social y ambiental visible en las obras realizadas.
- Realizar obras de edificación de calidad garantizando la satisfacción del cliente.

1.1.9. Estructura Organizacional

Como se observa en la siguiente tabla, la empresa presenta grupos de trabajo de acuerdo a sus actividades:

Tabla N° 11: Grupos de trabajo

Cargo	N° de trabajadores
Mantenimiento vial	14
Secretarias de oficinas	2
Trabajos de Ingeniería civil	5

Elaborado por: Autora

Fuente: JJ Construcciones

1.1.10. Situación Actual del Área de Seguridad y Salud Ocupacional

La empresa cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad, tiene por objeto prevenir y reducir los riesgos laborales, sean estos provenientes de acciones y/o condiciones subestándares, que puedan desencadenar en accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, mediante la difusión observancia y cumplimiento de las normas contenidas en las normativas legales vigentes.

1.1.10.1. *Ámbito de Aplicación*

- Implementar la Política de Higiene y Seguridad, concibiendo el control de los riesgos y las enfermedades profesionales.
- Normar las responsabilidades entre Representante Legal y trabajadores, en el campo de la seguridad, salud, y ambiente.
- Identificar los factores de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, en cada una de las áreas, actividades y tareas, que se desarrollan en los proyectos de obras civiles.
- Señalar los actos y condiciones potencialmente peligrosas previniendo medidas correctivas.

- Establecer procedimientos de entrenamiento y capacitación, para divulgar las políticas y normas de seguridad, salud y medio ambiente.
- Normalizar las sanciones por el incumplimiento de las normas y procedimientos que se establecen en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
- Planificar los recursos tanto económicos, talento humano y medios tecnológicos, para la aplicación de un sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

1.2. EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se utilizó la herramienta CoPsoQ-istas21 especificada anteriormente. Se trata de una encuesta compuesta por seis apartados y que está orientada a la evaluación y prevención de riesgos psicosociales dentro de la empresa, ayudando al desarrollo e implementación de medidas preventivas detalladas en el programa de prevención. Esta encuesta es realizada a los 21 trabajadores de la empresa JJ Construcciones.

La herramienta utilizada es la versión corta de la encuesta y es aplicada en empresas pequeñas y muy pequeñas con menos de 25 trabajadoras y trabajadores. También es utilizada para valorar individualmente la exposición psicosocial por puesto de trabajo que es lo que requiere la empresa.

La encuesta está adaptada a la matriz de riesgo por puesto de trabajo ya que se está evaluando al trabajador individualmente y cada uno tiene diferente cargo, es decir tiene diferente puesto de trabajo.

La matriz evalúa diferentes factores de riesgo psicosocial que están abarcados en las diferentes dimensiones, mismas que se detallan a continuación:

Tabla N° 12: Dimensiones y subdimensiones

Dimensiones	Subdimensiones
Exigencias Psicológicas	<ul style="list-style-type: none">• Exigencias cuantitativas• Exigencias cognitivas• Exigencias sensoriales• Exigencias emocionales• Exigencias de esconder emociones
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none">• Influencia• Control sobre el tiempo de trabajo• Posibilidades de desarrollo en el trabajo• Sentido del trabajo• Integración en la empresa
Inseguridad	<ul style="list-style-type: none">• Inseguridad respecto al contrato de trabajo• Inseguridad respecto de las características de trabajo
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• Claridad de rol• Conflicto de rol• Calidad de liderazgo• Calidad de la relación con superiores• Calidad de la relación con compañeros de trabajo
Doble Presencia	<ul style="list-style-type: none">• Preocupación por tareas domésticas
Estima	<ul style="list-style-type: none">• Compensaciones

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

1.2.1. Recolección de datos

Para la obtención de datos se realizó una visita de campo a la empresa JJ CONSTRUCCIONES, con el fin de evaluar a cada trabajador en su puesto de trabajo, para lo que se realizó un recorrido por la carretera Imbabura – Carchi con el fin de contactar a cada trabajador.

Próximo a esto se pidió a cada trabajador llenar la encuesta de forma sincera y libre con el fin de garantizar su máxima participación, asegurando su confidencialidad y anonimato.

1.2.2. Tabulación de datos

Para la tabulación de datos se realizó la suma de puntajes de cada apartado del cuestionario realizado a cada trabajador, a continuación se compara la puntuación con cada uno de los apartados en los intervalos de puntuaciones que están ubicadas en cada color ya sean verde, amarillo o rojo, los cuales muestran la situación de exposición psicosocial a la que pertenece cada trabajador.

1.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Es evidente que los dentro de los factores de riesgo en el área de seguridad y salud ocupacional se derivan los riesgos psicosociales, los cuales se presentan como deficiencias en el diseño de una organización y en la gestión de trabajo empresarial, dentro de los contextos sociales y culturales del trabajo, los cuales dan origen a la producción de resultados psicológicos, físicos y sociales enfocados en la parte negativa, dando origen a varios problemas que afectan a la productividad laboral.

Para la evaluación de riesgos psicosociales, existe una variedad de herramientas e instrumentos que permiten su valoración, para ello, en el presente estudio esta acción se desarrollará mediante el uso del CoPsoQ-istas21, el cual es una herramienta que está orientada a la identificación, localización y prevención de riesgos psicosociales dentro de

un sector empresarial u organizacional, ayudando así al diseño e implementación de medidas preventivas en el sistema de gestión de la empresa.

Es muy relevante dar a conocer que la aplicación del CoPsoQ-istas21 permitirá generar oportunidades para una óptima identificación de los aspectos que hay que mejorar en la parte interna de la institución, dando así un paso para la prevención racional y efectiva de riesgos laborales.

De manera continua se presenta el análisis de cada uno de los apartados que contiene el CoPsoQ-istas21 de los trabajadores de la empresa de obras civiles JJ Construcciones, estableciendo el nivel de riesgos que contiene cada uno de ellos.

1.3.1. Análisis - Apartado 1

Dimensión: Exigencias psicológicas

Descripción: Desarrollo de actividades laborales y su relación con la parte laboral

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 13: Nivel de Riesgo – Exigencias Psicológicas

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Exigencias psicológicas	4	19,04%	Favorable
	6	29,57%	Intermedio
	11	52,38%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

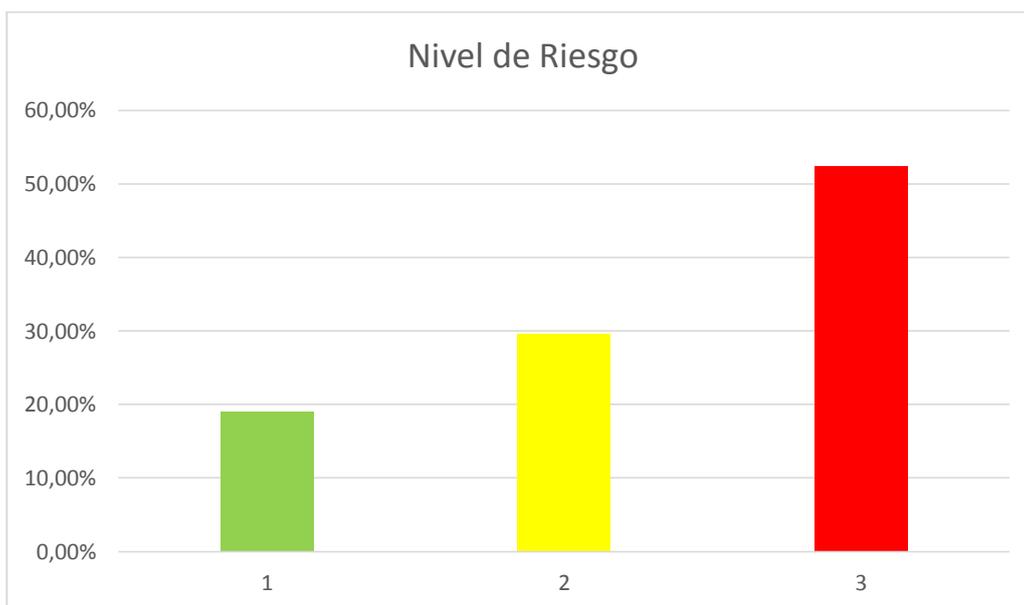


Figura N° 4: Estadística - Exigencias psicológicas

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

De acuerdo a los resultados arrojados en la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de exigencias psicosociales demuestra que de los 21 trabajadores evaluados correspondientes al 100%, el 19,04% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 28,57% de los individuos en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 52,38% de los estudiados determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud en cada una de las exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, exigencias sensoriales.

1.3.2. Análisis - Apartado 2

Dimensión: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Descripción: Capacidad en el desarrollo de tareas y la magnitud de influencia en el desarrollo de las mismas

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 14: Nivel de Riesgo - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Trabajo activo y	0	0%	Favorable
posibilidades de	4	19,04%	Intermedio
desarrollo	17	80,95%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

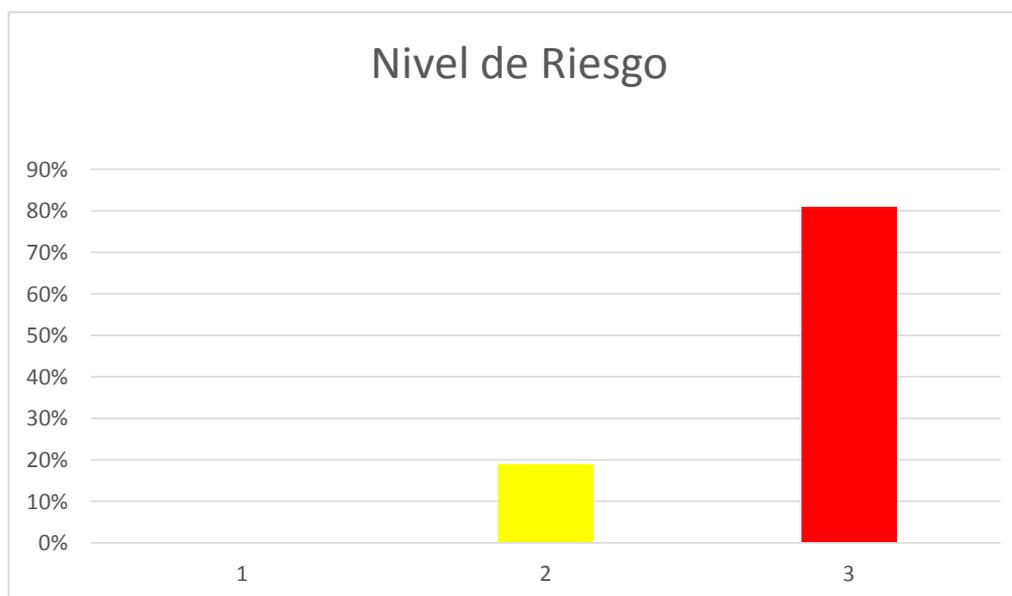


Figura N° 5: Estadística - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

Mediante la aplicación del test ISTAS21 en la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de trabajo activo y posibilidades de desarrollo demuestra que de los 21 trabajadores evaluados correspondientes al 100%, el 0% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 19,04% de los individuos en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 80,95% de los estudiados determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud en cada uno de los factores que determinan el apartado como el control sobre el tiempo de trabajo, sentido de la tarea, integración en la empresa.

1.3.3. Análisis - Apartado 3

Dimensión: Inseguridad

Descripción: Espacios rotativos en la parte laboral

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 15: Nivel de Riesgo - Inseguridad

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Inseguridad	1	4,76%	Favorable
	4	19,04%	Intermedio
	16	76,19%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

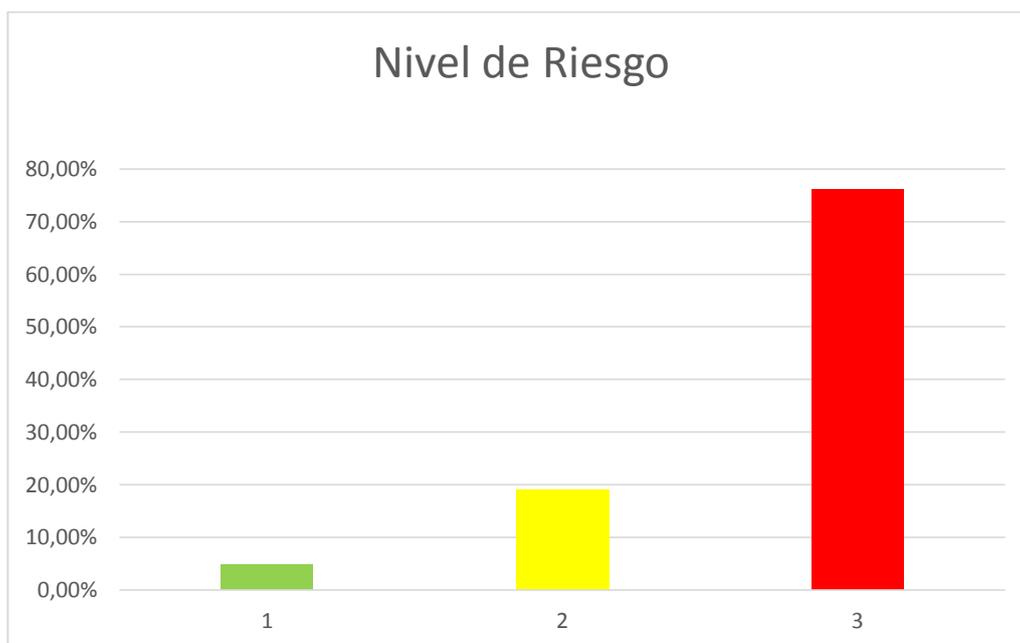


Figura N° 6: Estadística - Inseguridad

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

A través de la aplicación de los factores en la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de inseguridad demuestra que de los 21 trabajadores evaluados correspondientes al 100%, el 4,76% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 19,04% de las personas en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 76,19% de los individuos determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, en los apartados de inseguridad, posibilidades de desarrollo, de acuerdo a la denominación evaluada.

1.3.4. Análisis - Apartado 4

Dimensión: Apoyo social y calidad de liderazgo

Descripción: Planificación y desarrollo de actividades

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 16: Nivel de Riesgo – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Apoyo social y calidad de liderazgo	3	14,28%	Favorable
	5	23,80%	Intermedio
	13	61,90%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

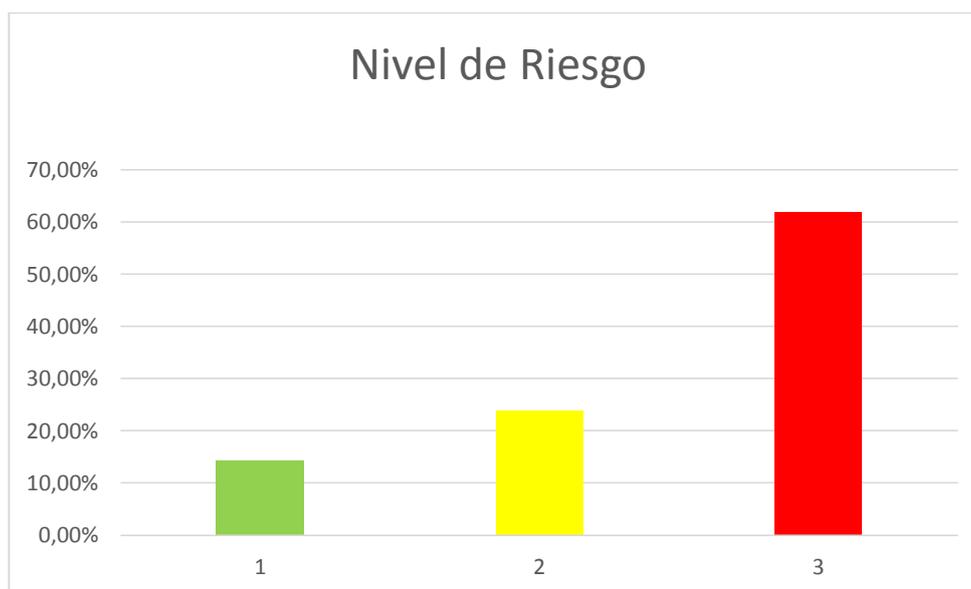


Figura N° 7: Estadística - Apoyo Social y calidad de liderazgo

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

Luego del desarrollo y aplicación de encuestas se ha establecido los resultados en la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de apoyo social y calidad de liderazgo demuestra que de los 21 trabajadores de la empresa evaluados correspondientes al 100%, el 14,28% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 23,80% de los individuos en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 61,90% de los estudiados determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud en cada una de las exigencias cuantitativas referente a los factores de previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidad de relación social, sentimiento de grupo.

1.3.5. Apartado 5

Dimensión: Doble presencia

Descripción: Desarrollo de actividades extra laborales

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 17: Nivel de Riesgo – Doble presencia

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Doble presencia	2	9,52%	Favorable
	10	47,61%	Intermedio
	9	42,85%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

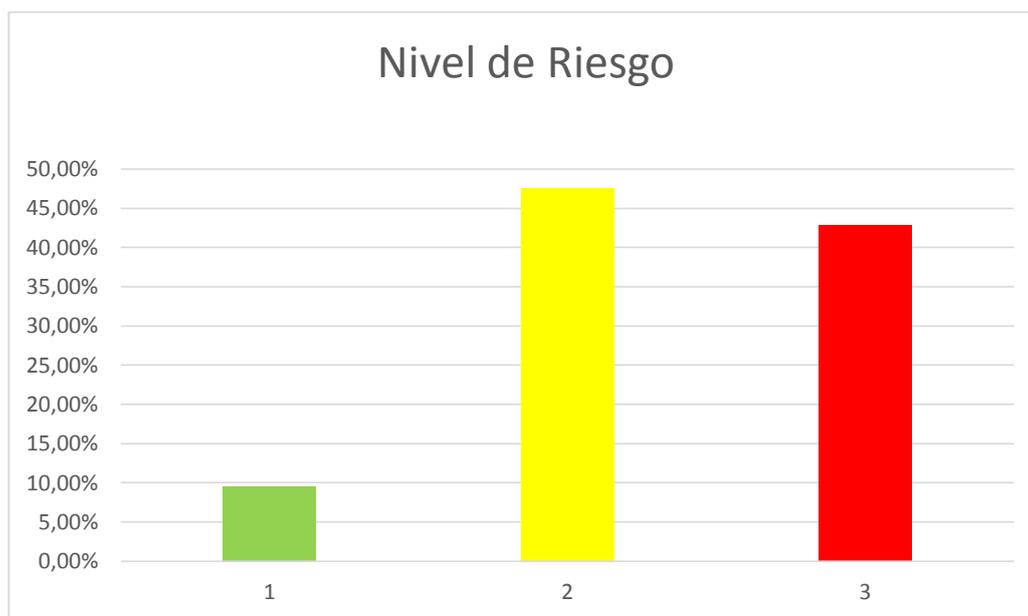


Figura N° 8: Estadística - Doble Presencia

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

Posterior a la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de doble presencia demuestra que de los 21 empleados del área operativa y administrativa evaluados correspondientes al 100%, el 9,52% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 47,61% de los individuos en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 42,85% de los estudiados determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud en el aspecto de la doble presencia, que hace referencia a la parte familiar y laboral.

1.3.6. Análisis - Apartado 6

Dimensión: Estima

Descripción: Valoración y reconocimiento del desempeño

Instrumento de evaluación: CoPsoQ-istas21

Tabla N° 18: Nivel de Riesgo - Estima

Apartado	Número de trabajadores	Porcentaje	Nivel de Riesgo
Estima	5	23,80%	Favorable
	8	38,09%	Intermedio
	8	38,09%	Desfavorable

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

Gráfica Estadística:

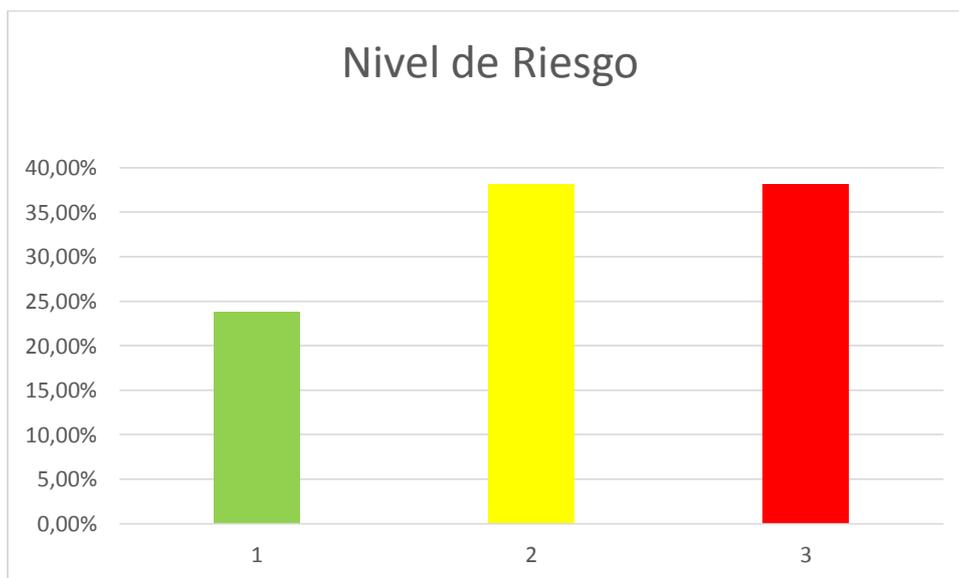


Figura N° 9: Estadística - Estima

Fuente: Yesenia Gómez

Análisis

Con la aplicación del test ISTAS21 se obtuvo la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de estima demuestra que de los 21 trabajadores evaluados correspondientes al 100%, el 23,80% de ellos tiene un riesgo de exposición representado por el color verde, el cual determina qué nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, el 38,09% de las personas en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo que asume su nivel de exposición psicosocial intermedio y el 38,09% de los individuos determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud, en el aspecto del estima, inseguridad.

CAPÍTULO IV

4.1. PROGRAMA DE PREVENCIÓN

La presente investigación pretende satisfacer las necesidades de identificación de los riesgos psicosociales en el sector empresarial. En la evaluación realizada en el año 2020 se han detectado factores que vienen establecidos en las variables de salud general, la salud mental, y la vitalidad humana presentando de esta forma altos niveles de peligrosidad en el desarrollo de las actividades a ejecutarse en la organización.

Es por ello que el plan de acción es de gran importancia ya que permitirá dar a conocer a la organización que mediante un sinnúmero de diagnósticos se permitió llegar a las diferentes condiciones psicosociales presentes en los trabajadores operativos y administrativos, arrojando resultados que permiten validar y proponer medidas que ayuden al desarrollo y productividad de la organización permitiéndose mejorar y prevenir los riesgos laborales de manera especial los riesgos psicosociales.

La meta del estudio en mención es la elaboración de un plan de acción que permita reducir o en el mejor de los casos disminuir los riesgos psicosociales atado al estado vivencial de la organización, creando así actividades y medidas sostenibles que permitan a la organización crecer y mejorar mediante la satisfacción e impulso al desempeño empresarial.

Por consiguiente, a través del desarrollo de las actividades continuas se pretende disminuir y prevenir las condiciones que dan origen a riesgos psicosociales, creando propuestas con medidas viables y ajustadas al estado vivencial de la empresa.

A continuación se detalla el programa de prevención desarrollado en base a la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada

4.1.1. Prevención de riesgos Psicosociales

4.1.1.1. Medidas de prevención - Exigencias Psicológicas

Objetivo: Establecer medidas de prevención para evitar las exigencias psicológicas que se desarrollan en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 19: Medidas de prevención - Exigencias Psicológicas

Dimensión/ Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Exigencias psicológicas	Desarrollo de actividades laborales y su relación con la parte laboral	Integración interinstitucional	Disminuir las tensiones de los trabajadores, mediante el desarrollo de ejercicios y acciones que permitan ejecutar pausas activas en el desarrollo laboral	Establecer un proceso estandarizado que pretenda implementar pausas activas en el desarrollo de actividades	RRHH, Área de Seguridad y Salud Ocupacional	2 horas	Personal administrativo y operativo de la institución	Material lúdico
		Ejercicios de relajación para validar y regular el ritmo de trabajo				2 horas		Material deportivo

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.1.2. Medidas de prevención - Trabajo activo y de desarrollo

Objetivo: Plasmar acciones de prevención para dar soporte en el desarrollo de un trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 20: Medias de prevención - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Dimensión/ Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Capacidad en el desarrollo de tareas y la magnitud de influencia en el desarrollo de las mismas	Conversatorio para el mejoramiento de procesos institucionales	Mejorar los procesos administrativos y operativos de la institución con el fin de disminuir el estrés laboral y la manera continua de mejorar las condiciones del clima laboral.	Establecer un modelo de gestión para la estandarización de procesos institucionales	RRHH Área de Seguridad y Salud Ocupacional	2h	Personal administrativo y operativo de la institución	Material técnico (Diapositivas, carteles)

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.1.3. Medidas de prevención - Inseguridad

Objetivo: Desarrollar medidas de prevención para evitar la inseguridad en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 21: Medidas de prevención - Inseguridad

Dimensión/ Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Inseguridad	Espacios rotativos en la parte laboral	Desarrollo de capacitaciones para el área administrativa y operativa de la empresa	Incentivar al personal a la adquisición de conocimientos con el fin de reforzar su desempeño en el área asignada	Contar con personas capacitadas en las áreas de trabajo	RRHH Área de Seguridad y Salud Ocupacional	Cada 3 meses (trimestralmente)	Personal administrativo y operativo de la institución	Cronograma de agendamiento de capacitaciones

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.1.4. Medidas de prevención – Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Objetivo: Identificar actividades que permitan generar un Apoyo social y calidad de liderazgo en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 22: Medidas de prevención - Apoyo Social y calidad de Liderazgo

Dimensión /Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Apoyo social y calidad de liderazgo	Planificación y desarrollo de actividades	Desarrollo de un plan de trabajo que permita identificar actividades en donde los trabajadores sean los encargados de elegir un rol a desempeñar en el sector organizacional	Desarrollar y estimular las capacidades y habilidades que presentan los trabajadores en el sector laboral	Personal autónomo con capacidad en la toma de decisiones empresariales	RRHH Área de Seguridad y Salud Ocupacional	1 día	Personal administrativo y operativo de la institución	Materiales y Herramientas de acuerdo al cargo a desempeñar

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.1.5. Medidas de prevención – Doble Presencia

Objetivo: Plasmar medidas de prevención para dar soporte en el desarrollo de un trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el lugar de trabajo del personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 23: Medidas de prevención - Doble Presencia

Dimensión/ Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Doble presencia	Desarrollo de actividades extra laborales	Establecimiento y asignación de jornadas rotativas	Disminuir las tensiones ocasionadas por el desarrollo de funciones laborales con el fin de equiparar la parte interna y externa del trabajador (Parte laboral y parte familiar)	Permitir que el personal tenga mayor facilidad en vincular la vida familiar y laboral.	RRHH Área de Seguridad y Salud Ocupacional	Una vez al año	Personal administrativo y operativo de la institución	Cronograma de agendamiento para la asignación o cambios de jornadas.

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.1.6. Medidas de prevención - Estima

Objetivo: Determinar la valoración y reconocimiento del desempeño en cada una de las actividades que desarrolla el personal operativo y administrativo de la empresa de obras civiles JJ Construcciones.

Tabla N° 24: Medidas de prevención para el apartado de Estima

Dimensión/ Apartado	Descripción	Actividad	Estrategia	Metas	Responsable	Tiempo	Participantes	Recursos
Estima	Valoración y reconocimiento del desempeño	Reconocimiento al personal que cumpla actividades con éxito o las desarrolle de la mejor manera	Incentivar al personal para obtener mayor compromiso y dedicación en las actividades empresariales	Personal Operativo y administrativo incentivado y comprometido con la institución	RRHH Área de Seguridad y Salud Ocupacional	Mensualmente	Personal administrativo y operativo de la institución	Calendario de metas/Listado de premios e incentivos

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.2. Indicadores y fuentes de verificación

Los indicadores permitirán identificar y medir los resultados obtenidos después de la aplicación del plan de acción, como se detalla a continuación:

Tabla N° 25: Detalle de resultados

Acciones generalizadas	Detalle
Evaluación de riesgos psicosociales	La evaluación de riesgos laborales se debe desarrollar antes y después de la aplicación del plan, con el fin de identificar la metodología aplicada, arrojo los resultados esperados y si se ha aplicado una mejora continua en la prevención de riesgos psicosociales.
Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño es una acción que se llevara a cabo al menos dos veces al año para validar el estado de los trabajadores operativos y administrativos, con el fin de determinar si el desarrollo de sus funciones son los correctos o no, permitiendo así comparar la efectividad del plan.
Clima Laboral	El clima laboral es un factor determinante en el sector empresarial, por lo cual se debe desarrollar su evaluación al menos una vez al año para verificar el nivel de satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores de la institución, permitiendo así identificar aspectos como el liderazgo de las líneas de supervisión, relaciones interpersonales entre compañeros, satisfacción.
Planes de capacitación	Los planes de capacitación permitirán al personal adquirir nuevos o reforzar los conocimientos autónomos de acuerdo al área a capacitar.
Rotación de personal	La rotación de personal es una acción que permitirá fortalecer las capacidades y habilidades de los trabajadores ayudando así a la adquisición de conocimientos de acuerdo al área de desempeño.

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.3. Sostenibilidad

El plan de acción desarrollado en la presente investigación es claro y preciso, el cual va direccionado a satisfacer las necesidades de los trabajadores de la empresa de obras civiles JJ Construcciones mismos que están divididos en dos partes, el área administrativa y el área operativa, estas acciones están enfocadas de manera puntual en la prevención de los riesgos psicosociales, permitiendo establecer actividades oportunas para reducir o en el mejor de los casos eliminar los riesgos en mención.

Es importante recalcar que las actividades propuestas son sostenibles en el tiempo ya que no es necesario invertir una suma de dinero sino más bien invertir tiempo para la generación de una estandarización de procesos, mismas que servirán de apoyo para el desarrollo sostenible de la empresa, de manera especial al logro en la prevención de los niveles de riesgos psicosociales en cada uno de los individuos de la empresa.

La presente investigación presenta sostenibilidad ya que arroja resultados positivos y alentadores para el desempeño de la empresa y de manera especial a la de sus empleados, pero no únicamente en mención de los riesgos psicosociales sino también en un adecuado desarrollo de los sistemas y subsistemas que se ejecutan en el departamento de recursos humanos, lo cual permite plantear un óptimo desenvolvimiento de los procesos empresariales.

Todas estas acciones ayudaran a implantar un posicionamiento directo en el área de talento humano y de manera concreta ayudara a que el personal tanto administrativo y operativo vea a área de RRHH como un ente mediador entre el personal y el sector empresarial, ayudando así a oxigenar el clima laboral y por ende impulsando a la reducción del estrés laboral.

4.1.4. Monitoreo

El monitoreo permitirá verificar el cumplimiento de las actividades propuestas, para la disminución de riesgos psicosociales como se muestra a continuación:

Tabla N° 26: Monitoreo de cada actividad del programa de prevención

Actividades	Monitoreo
Integración interinstitucional	Se realizará una encuesta de aceptación para verificar la satisfacción de los empleados después de las integraciones que se realicen en la institución.
Ejercicios de relajación para validar y regular el ritmo de trabajo	Se realizará una encuesta de aceptación para verificar la satisfacción de los empleados después de la aplicación de los ejercicios de relajación
Conversatorio para el mejoramiento de procesos institucionales	Se llevará registros de cada una de las conversaciones establecidas en el sector empresarial
Desarrollo de capacitaciones para el área administrativa y operativa de la empresa	Se llevará registros de todas las capacitaciones que brinde la empresa de acuerdo al área que ella necesite reforzar
Desarrollo de un plan de trabajo que permita identificar actividades en donde los trabajadores sean los encargados de elegir un rol a desempeñar en el sector organizacional	Se deberá realizar una planificación para plantear las funciones y el rol de cada uno de los trabajadores utilizando de manera básica un check list para la verificación del cumplimiento de funciones.
Establecimiento y asignación de jornadas rotativas	Se realizará el monitoreo mediante registros del personal de acuerdo a la entrada y salida de sus horarios laborales
Reconocimiento al personal que cumpla actividades con éxito o las desarrolle de la mejor manera	Se establecerá tablas de puntuaciones donde se dará a conocer el desempeño de los trabajadores tanto del área operativa como administrativa

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: Yesenia Gómez

4.1.5. Evaluación

El plan de acción propuesto se evaluará durante su debida implementación de forma semestral a través de reportes físicos y virtuales que se irán presentando de acuerdo al desarrollo de cada una de las actividades propuestas, este permitirá tener una visión objetiva de la efectividad del plan y de todas las acciones planteadas en la etapa del monitoreo.

La efectividad del proyecto se deberá evaluar anualmente en la evaluación general de riesgos laborales, de manera especial de los riesgos psicosociales, misma que es ejecutada por el área de seguridad y salud ocupacional de la institución, logrando verificar la efectividad del plan validando así el nivel de riesgo detectado en cada uno de los trabajadores, dando origen a una mejora continua en la prevención de riesgos laborales y concretamente en la elaboración de estrategias que permita reducir de manera gradual los riesgos que se presenta en la parte organizacional.

4.2. CONCLUSIONES

- Se identificó un alto índice de riesgo psicosocial entre los trabajadores de la empresa de obras civiles JJ Construcciones tanto del ámbito operativo como administrativo, pudiendo incurrir en cada una de las actividades que realiza el personal del entorno organizacional, dando así el origen a los accidentes laborales y de manera consecuente a posibles enfermedades que acarrea el desempeño de sus funciones en el área establecida.
- El 10 % de los 21 trabajadores encuestados distribuidos en el área operativa y administrativa de la institución demostraron que tienen un nivel de exposición psicosocial favorable para la salud, riesgo de exposición representado por el color verde, el 35% de los individuos en mención tiene un riesgo de exposición representado por el color amarillo asumiendo un nivel de exposición psicosocial intermedio y el 55% de los estudiados determinan un riesgo representado por el color rojo determinan el nivel de exposición psicosocial más desfavorable, cada uno de los niveles de riesgos son distribuidos por los apartados establecidos en el CoPsoQ-istas21.
- El programa de acción desarrollado está orientado a mitigar los niveles de riesgo psicosocial existentes en la institución, a través de las acciones preventivas señaladas y que van en busca del bienestar del personal al llevar a cabo las medidas protectoras sugeridas en el sistema de gestión de la empresa de manera especial en el área de la seguridad y salud ocupacional.

4.3. RECOMENDACIONES

- Es indispensable realizar la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales presentados en el entorno organizacional periódicamente, tomando en cuenta los diferentes factores que en este intervienen tal como el estrés, el clima laboral, la satisfacción e insatisfacción laboral, la salud en general y por ende las condiciones de trabajo donde ejercen las funciones establecidas por parte de la empresa.
- Informar a los integrantes de la empresa acerca de las medidas a tomar y las actividades que deben realizar en base al programa de prevención desarrollado con el fin de prevenir los factores de riesgo psicosocial es indispensable con la finalidad de generar un sentimiento de pertenencia en cada uno de los trabajadores, estas acciones ayudarán a mejorar la productividad de los empleados y por ende llevar al desarrollo sostenible de la empresa.
- Se recomienda desarrollar y renovar planes con acciones preventivas ante los factores de riesgo psicosocial, debido a la importancia del aspecto mental en la ejecución de funciones laborales de los trabajadores, integrando así sistemas de gestión y políticas de prevención de riesgos laborales en el área de la seguridad y salud ocupacional en el sector empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

(INSHT), I. N. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

En I. N. (INSHT), *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial* (págs. 65 - 66). Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(INSHT, I. N. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

En I. N. (INSHT), *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial* (pág. 60). Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Código del Trabajo. (2015). En C. I, *Código del Trabajo*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Derechos del Trabajador. En C. d.

Ecuador, *Derechos del Trabajador*.

CoPsoQ-ISTAS 21. (Julio de 2014). *Manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 para la*

evaluación y prevención de los riesgos. Obtenido de Manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 para la evaluación y prevención de los riesgos:

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Herrera Coronado, G. (Marzo de 2016). *Estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial e*

Implementación de planes de mejora para la Fundación General Ecuatoriana.

Recuperado el 20 de 07 de 2020, de Estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial e

Implementación de planes de mejora para la Fundación General Ecuatoriana:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12527/1/UPS-QT09629.pdf>

INSST. (Noviembre de 2015). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias,*

medidas y buenas prácticas. Recuperado el 15 de 08 de 2020, de Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C>

+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]. (2019). *Condiciones de trabajo y salud*. Obtenido de Condiciones de trabajo y salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [IESS] . (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf>

Kalimo, R. (2 de Junio de 2017). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud*. Recuperado el 22 de Junio de 2020, de Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud: <file:///C:/Users/PC/Downloads/OMS-Los-factores-psicosociales-en-el-trabajo-y-su-relaci%C3%B3n-con-la-salud.pdf>

López Sierra, M. (2003). *Conceptos básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Ministerio de Relaciones Laborales. (27 de Septiembre de 2015). *Factores y Riesgos Laborales*. Recuperado el 15 de 08 de 2020, de Factores y Riesgos Laborales: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio del Trabajo. (26 de Septiembre de 2015). *Código del Trabajo*. Obtenido de Código del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Moreno Jimenez, B. (2018). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Recuperado el 03 de 08 de 2020, de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500002

- Moreno Jimenez, B., & Báez León, C. (Noviembre de 2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Ceil Cinicet.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de Salud de los trabajadores: https://www.who.int/topics/occupational_health/es/
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. En C. M. Pozo Eugenio, *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral* (pág. 34). Quito: Creative commons.
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral. En C. M. Pozo Eugenio, *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral* (pág. 19). Quito: Creative commons.
- Rodríguez, M. (2010). Nuevos tiempos nuevos riesgos. En R. M., *Nuevos tiempos nuevos riesgos* (pág. 136). Observatorio Laboral Revista Venezolana.
- Trabajo, n. A. (2004). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. En I. A. Trabajo, *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* (pág. 3).

4.4. ANEXOS

Anexo 1: Matriz CoPsoQ-ISTAS 21 - Parte 1.

DOCUMENTO N° 1	
DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD	
EMPRESA/ENTIDAD:	PANAVUIAL-HERDOIZA CRESPO
PROCESO:	Operativo
SUBPROCESO:	Mantenimiento Vial
DENOMINACIÓN	Peón
JEFE DE ÁREA:	Velenzuela Narváez Hector Dario
FECHA DE LA EVALUACIÓN:	21/9/2020
Descripción de actividades principales desarrolladas	
Realizar mantenimiento vial	
Construcción de vías	
Verificar las condiciones de equipos, herramientas y material, EPP y EPC, mediante la inspección de los mismo, con la finalidad de asegurar la calidad de la obra y prevenir accidentes o incidentes de trabajo.	

Figura N° 10: Datos de la empresa

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015) (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).

Anexo 2: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 2.

DATOS DE LA PERSONA A EVALUAR	
NOMBRE:	Velenzuela Narváez Hector Dario
EDAD:	
SEXO:	Masculino
CARGO A DESEMPEÑAR:	Peón
JEFE INMEDIATO:	Jácome Andrade Jorge Gustavo
INSTRUCCIÓN:	Bachiller
Herramientas y equipos utilizados	
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de protección personal • Equipo de protección colectiva • Equipos y Herramientas personales • Equipos y Herramientas colectivas 	

Figura N° 11: Datos de la persona evaluada

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015) (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).

Anexo 3: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 3.

NOMBRE DEL REGISTRO DEL DOCUMENTO	
JEFE/ COORDINADOR/ RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:	Msc. Guillermo Neusa
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN:	Srta. Yesenia Gómez
EMPRESA/ ENTIDAD RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN:	Universidad Técnica del Norte

Figura N° 12: Nombre del registro del documento

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015) (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).

Anexo 4: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 4.

Factores de Riesgo	Apartado 1	Codigo	DESCRIPCIÓN	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	solo una vez	Nunca	Puntuación	Clasificación	Observaciones
FACTORES PSICOSOCIALES	Exigencias Psicológicas	P01	¿Tienes que trabajar muy rápido?						0	Desfavorable	
		P02	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?								
		P03	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?								
		P04	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?								
		P05	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?								
		P06	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?								
	Apartado 2	Codigo	Descripción	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	solo una vez	Nunca			
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	P07	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?						0	Desfavorable	
		P08	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?								
		P09	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?								
		P10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?								
		P11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?								
		P12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?								
	Apartado 3	Codigo	Descripción	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado			
	Inseguridad	P17	¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?						0	Desfavorable	
		P18	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?								
		P19	¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?								
		P20	¿Tu entrada y salida contra tu voluntad?								
	Apartado 4	Codigo	Descripción	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	solo una vez	Nunca			
	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	P21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?						0	Desfavorable	
		P22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?								
		P23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios?								
		P24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?								
		P25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?								
		P26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?								
		P27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?								
		P28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?								
P29		¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?									
P30		¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?									
Apartado 5		Código	Descripción	Escala de Likert (Siendo el 4 el más alto)							
Doble Presencia	P31	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas						0	Desfavorable		
	P32	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas									
	P33	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas									
	P34	Sólo hago tareas muy puntuales									
	P35	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas									
Apartado 6	Código	Descripción	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	solo una vez	Nunca				
Estima	P36	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco						0	Desfavorable		
	P37	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario									
	P38	En mi trabajo me tratan injustamente									
	P39	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado									

Figura N° 13: Evaluación

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015) (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

Anexo 5: Matriz CoPsoQ-ISTAS21 - Parte 5.

GESTIÓN PREVENTIVA						
VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO				ACCIONES A TOMAR Y SEGUIMIENTO		
Anexo	Responsables	Cumplimiento		Observaciones Referencia legal	Condiciones de Trabajo	Medidas de Control
		SI	NO			
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo (D.E. 2393) Art 76	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores. •Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo (D.E. 2393) Art 76	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores.
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo (D.E. 2393) Art 76	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores. •Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo (D.E. 2393) Art 76	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores. •Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo (D.E. 2393) Art 76	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores. •Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.
	Jefe de Área Operativa Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	x		salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente	Las condiciones se establecen de acuerdo al trabajo realizado. Cuando se desarrolla el trabajo operativo, se lo realiza bajo las condiciones ambientales presentadas en la situación de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar el origen del desajuste y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o conflictivas (y evitarlas en caso de que sea posible). •Incrementar la productividad, disminuyendo el absentismo o la siniestralidad laboral y aumentando el rendimiento de los trabajadores. •Mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en la empresa.

Figura N° 14: Gestión preventiva

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2015) (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014)

Anexo 6: Cuestionario realizado a los trabajadores - Parte 1



CUESTIONARIO MÉTODO ISTAS21

La presente encuesta tiene como objetivo la relación psicosocial, entre el trabajador, la organización del trabajo y sus valores éticos, que permitan mejorar su desempeño emocional y productividad en la empresa JJ CONSTRUCCIONES y que afectan al trabajador.

NOTA: Toda la información en el presente documento es confidencial

Apellidos y Nombres:		Fecha:	Día:	Mes:	Año:
Número de C.C.:		Edad:			
Cargo:		Tiempo:			

Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
11	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?					

Figura N° 15: Cuestionario para los trabajadores – parte 1

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).



CUESTIONARIO MÉTODO IsTas21

12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15	¿Tienen sentido tus tareas?					
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS					
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado	
17	por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?					
18	por si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19	por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?					
20	por si te cambian el horario (tumo, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS					
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					

Figura N° 16: Cuestionario para los trabajadores – parte 2

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).



CUESTIONARIO MÉTODO IsTas21

25	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?					

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)
SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA		RESPUESTAS
31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	
	Sólo hago tareas muy puntuales	
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32 Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					

Figura N° 17: Cuestionario para los trabajadores – parte 3

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).



CUESTIONARIO MÉTODO ISTAS21

33	Cuando estés en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37	En mi trabajo me tratan injustamente					
38	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Elaborado por: Yesenia Gómez

Figura N° 18: Cuestionario para los trabajadores – parte 4

Elaborado por: Yesenia Gómez

Fuente: (CoPsoQ-ISTAS 21, 2014).

Anexo 10: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi



Figura N° 19: Recolección de datos en el área de construcción. 08/28/2020

Anexo 11: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi



Figura N° 20: Recolección de datos en el área de mantenimiento. 08/28/2020

Anexo 12: Visita de campo en las oficinas de JJ CONSTRUCCIONES.



Figura N° 21: Reunión con el supervisor. 08/30/2020

Anexo 13: Visita de campo carretera Imbabura - Carchi



Figura N° 22: Recolección de datos en las oficinas de la empresa. 08/30/2020

