



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-Nº.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros.

Línea de Investigación:

Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Servicios

Autor/a:

Dra. Carla Madelin Viteri Cajas

Tutor/a:

Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz

Quito – Ecuador

2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Fausto Germán Pazmiño Muñoz con C.I: 171005197-8 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros.

Elaborado por: Carla Madelin Viteri Cajas, de C.I: 172003523-5, estudiante de la Maestría: Seguridad y Salud Ocupacional, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 01 de abril de 2024



Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Carla Madelin Viteri Cajas con C.I: 172003523-5, autor/a del proyecto de titulación denominado: Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 01 de abril de 2024

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iii
INFORMACIÓN GENERAL	7
Contextualización del tema	7
Problema de investigación.....	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	11
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	13
1.1. Contextualización general del estado del arte	13
1.2. Proceso investigativo metodológico	19
1.3. Análisis de resultados.....	21
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	35
1.1. Fundamentos teóricos aplicados	35
1.2. Descripción de la propuesta	35
1.3. Validación de la propuesta.....	44
1.4. Matriz de articulación de la propuesta	46
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50
Bibliografía	50
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1.....	17
<i>Descripción de Factores de Riesgo Psicosocial.....</i>	<i>17</i>
Tabla 2.....	28
<i>Evaluación Margen de Acción y Control 2023</i>	<i>28</i>
Tabla 3.....	29
<i>Evaluación Acoso Laboral 2023</i>	<i>29</i>
Tabla 4.....	30
<i>Evaluación Condiciones del Trabajo 2023.....</i>	<i>30</i>
Tabla 5.....	31
<i>Evaluación Doble Presencia 2023</i>	<i>31</i>
Tabla 6.....	31
<i>Evaluación Soporte y Apoyo 2023.....</i>	<i>31</i>
Tabla 7.....	32
<i>Evaluación Salud Autopercebida 2023.....</i>	<i>32</i>
Tabla 8.....	39
<i>Plan de control: Dimensión 8.5. Condiciones de trabajo</i>	<i>39</i>
Tabla 9.....	40
<i>Plan de control: Dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral-Familiar).....</i>	<i>40</i>
Tabla 10.....	41
<i>Plan de control: Dimensión 8.2. Acoso Laboral.....</i>	<i>41</i>
Tabla 11.....	42
<i>Plan de control: Dimensión 4. Margen de acción y control.</i>	<i>42</i>
Tabla 12.....	43
<i>Plan de control: Dimensión 7. Soporte y Apoyo.....</i>	<i>43</i>
Tabla 13.....	44
<i>Plan de control: Dimensión 8.8. Salud Autopercebida.....</i>	<i>44</i>
Tabla 14.....	45
<i>Criterios de evaluación de evaluación del proyecto.....</i>	<i>45</i>
Tabla 15.....	45
<i>Descripción de los profesionales a cargo de la validación.....</i>	<i>45</i>
Tabla 16. Matriz de articulación	46

Índice de figuras

Figura 1.	15
<i>Interacción de los Factores Psicosociales</i>	15
Figura 2.	22
<i>Participación porcentual de trabajadores en la Encuesta de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo</i>	22
Figura 3.	23
<i>Distribución porcentual por género de la población trabajadora</i>	23
Figura 4.	24
<i>Distribución porcentual por etnia de la población trabajadora</i>	24
Figura 5.	25
<i>Distribución porcentual por área de trabajo de la población trabajadora</i>	25
Figura 6.	26
<i>Evaluación de riesgo general de la población trabajadora en el año 2022</i>	26
Figura 7.	27
<i>Evaluación de riesgo general de la población trabajadora en el año 2023</i>	27
Figura 8.	33
<i>Relación de casos de Accidentes e Incidentes por año</i>	33
Figura 9.	34
<i>Relación de las causales de Accidentes e Incidentes por año</i>	34
Figura 10.	36
<i>Estructura de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales de una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros</i>	36

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La salud es uno de los pilares que mueve al mundo, de ahí que es fundamental entender porque debemos mantenerla. Como lo señala la OMS (1946) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS, Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1946, pág. 1)

La importancia de entender el significado de salud, nos ayuda a procurar cuidar no solo la parte física o corporal del ser humano, sino también su ambiente y su estado mental, ya que el equilibrio entre éstas permite el desarrollo del buen vivir de la población en general.

Alrededor del mundo las enfermedades de salud mental han sido un tabú, que cobra principalmente fuerza en el continente americano, donde, las enfermedades mentales, neurológicas y por abuso de sustancias aportan mayoritariamente a la morbilidad, discapacidad, lesiones y mortalidad prematura, que directamente incrementan el riesgo de promover otros problemas de salud. (Etienne, 2018, pág. 1)

La población adulta, pasa gran parte de su día en su sitio de trabajo, al menos 8 horas diarias, por lo que, el entorno laboral puede tomarse en cuenta como uno de los principales factores detonantes que puede modificar de forma positiva o perjudicial a nivel de la salud mental de los individuos. En las últimas décadas, se han detectado un mayor número de problemas de salud mental a consecuencia del trabajo, ocupando el tercer lugar entre las enfermedades laborales más frecuentes. (Cussó, 2022, págs. 2-3)

Determinar los riesgos psicosociales en cada empresa es fundamental, como se determinó en 1984 por la OIT, señalando que, el clima de una empresa en relación al ámbito psicosocial está asociado

no solamente en la estructura y a las condiciones de vida colectiva de trabajo, sino también a todo un conjunto de situaciones relacionadas como, por ejemplo: problemas demográficos, económicos y sociales, los cuales influyen considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. (OIT-OMS, 1984, págs. 10-11)

El impacto actual de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores a nivel mundial ha ido en aumento, es por ello que cada vez más se realizan investigaciones sobre esta problemática. Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han logrado demostrar que el estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión, trastornos musculoesqueléticos y el aumento de frecuencia de accidentes de trabajo. (INSST, 2018, pág. 6) (OIT-OMS, 1984, pág. 32)

Hay que reconocer, que toda organización, independientemente de su tamaño o actividad económica, presenta en su ecosistema laboral riesgos psicosociales, que de no ser abordados pueden desencadenar principalmente patologías en sus trabajadores o impactar en su índice de accidentabilidad. Por lo que es indispensable reconocer que entre los principales factores están presentes las altas exigencias en el trabajo, el bajo control, violencia o maltrato y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. (Ortíz, 2021, pág. 18) (INSST, 2018, pág. 6)

Como conocimiento general, se conoce que, la deficiencia en la organización del trabajo tiene relación directa con la aparición de accidentes, los cuales son susceptibles de producirse en condiciones físicas peligrosas; cuando los factores psicosociales interfieren, la apreciación y evaluación del peligro por parte de los trabajadores se altera y disminuye su capacidad de respuesta. (OIT-OMS, 1984, pág. 33)

Según las estimaciones globales publicadas por la OIT en el 2023, ocurre 2,9 millones de muertes al año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al menos 402 millones de personas sufren lesiones laborales no mortales. Mientras que en Estados Unidos entre el año 2003 y

2013 se reportó la muerte de “1.189 trabajadores en promedio, 108 por año, de los cuales el 25.9% tuvieron contacto con equipos u objetos, el 14.3% estuvo expuesto a incendios o explosiones, el 8.8% estuvo expuesto a sustancias o ambientes nocivos y el 8.2% a caídas, resbalones y tropezones.” (OIT, Panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo en America Latina y el Caribe., 2023, pág. 6) (Patiño-M., 2020, pág. 12)

En Ecuador, entre el 2010 y 2016, los accidentes de trabajo con consecuencias mortales se sitúan en las provincias de: Morona Santiago, Napo, Orellana, Pastaza y Sucumbíos, con la mayor tasa de mortalidad; este resultado está fuertemente relacionado a que en este segmento de la región amazónica se concentran las principales actividades de las empresas de explotación petrolera y los trabajadores que participan en ellas se exponen a múltiples factores de riesgo como los productos o sustancias químicas, humos peligrosos, maquinaria pesada y situaciones de riesgo como incendios y explosiones. (Ortiz, 2018, pág. 3) (Patiño-M., 2020, pág. 12).

En base a los accidentes de trabajo denunciados en el departamento de seguridad y salud ocupacional de la industria petrolera del Ecuador, se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y retrospectivo donde se obtiene la cantidad de 173 accidentes laborales, con un promedio anual de 58 casos, siendo 2016 el año de mayor accidentabilidad con 69 casos, estos datos fueron obtenidos del IESS entre el año 2014 y 2016. (Ortiz, 2018, pág. 3)

La presente investigación busca identificar los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de un equipo de Workover (mantenimiento de pozos petroleros) que desarrollan actividades de alto riesgo, y así crear un plan específico que permita controlar dichos factores y promulgar una cultura preventiva que marque el inicio del control de casos de accidentes e incidentes dentro del equipo de trabajo para mejorar las condiciones de los colaboradores.

Problema de investigación

La empresa de servicios petroleros tiene amplia experiencia en el sector hidrocarburífero en el Ecuador. Actualmente uno de sus equipos de mantenimiento, (Workover), se encuentra trabajando en un proyecto de reacondicionamiento de pozos en la región Amazónica, con una nómina de 39 trabajadores permanentes, 85% operativos y 15% administrativos.

El desarrollo laboral de una jornada de trabajo de este personal es complicado por varias circunstancias, entre ellas la presencia de varios factores psicosociales que han sido identificados y que incrementan la exposición a peligros y actos inseguros que como consecuencia provocan incidentes y accidentes dentro de la locación. Por lo que es vital desarrollar un plan de control de estos riesgos psicosociales para poder plantear medidas de prevención y así mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores.

Objetivo general

Diseñar un plan de Control de Riesgos Psicosociales basado en el diagnóstico en la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, impulsando el desarrollo de una cultura prevencionista para mejorar las condiciones de trabajo del personal de la organización.

Objetivos específicos

1. Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales, que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores de la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, con su actividad laboral.
2. Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal.
3. Desarrollar herramientas efectivas para el control de factores de riesgo psicosocial y así poder prevenir como consecuencia el desarrollo de enfermedades, incidentes y accidentes laborales.

4. Valorar a través de criterio de especialistas el impacto de esta investigación para el control de riesgos psicosociales en un equipo de mantenimiento de pozos petroleros por medio del departamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

Es fundamental entender el impacto de los riesgos psicosociales en el día a día de las personas ya que el desconocimiento y la minimización de ellos ha provocado que nos exponamos innecesariamente a peligros y difundamos una cultura de desconocimiento y desinterés por la salud mental.

Esta investigación procura vincularse de forma individual y general aportando beneficios indudables:

Al **empleador**, ya que al identificar los factores de riesgo existentes en el equipo de Workover puede desarrollar un plan de prevención y mejoras de los mismos, lo que ayudara a la disminución del índice de enfermedades, accidentes e incidentes y el índice de ausentismo a su vez que aumenta la producción y promueve un ambiente seguro en la localidad.

Al **empleado**, ofreciendo un trabajo con riesgos controlados que le permitan generar ingresos económicos mientras cuida de forma integral su salud, minimizando la posibilidad de presentar enfermedades de tipo laboral y la exposición a peligros que desencadenen en incidentes o accidentes; contribuyendo de esta forma al desarrollo profesional y personal del trabajador buscando siempre potencializar el buen vivir de cada uno.

A la **familia**, que percibe el sustento de la cabeza de hogar y tienen la convicción de que su familiar regresara integro a casa. Además, que al brindar un ambiente laboral saludable se disminuye el nivel de estrés en el trabajador, provocando que, al llegar a casa en sus días de descanso, presente un

mejor estado de ánimo con sus familiares y pase tiempo de calidad con los suyos, fortaleciendo los lazos familiares en su hogar.

A la **sociedad**, ya que proporcionará una fuente de bibliográfica con datos reales a cerca de la realidad de la población trabajadora en el campo petrolero, demostrando que los riesgos psicosociales son igual de peligrosos que los riesgos físicos, químicos, ergonómicos o bilógicos y que al ignorarlos podemos desencadenar eventos no deseados de gran impacto.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Para proceder con la investigación de los factores de riesgo de tipo psicosocial en el ámbito laboral petrolero y la creación de un plan de control de los mismos que nos ayuden a prevenir accidentes e incidentes se debe partir estableciendo la base conceptual y teórica de cada uno de los elementos que interactúan en la problemática, para fijar la causalidad y establecer una solución que beneficie a los trabajadores y promueva una cultura laboral saludable tanto física como mental que impulse el desarrollo del buen vivir en la comunidad petrolera.

Salud

Inicialmente fue enfocada de manera puntual en la enfermedad del ser humano conceptualizándolo como “Salud es ausencia de enfermedad”, y poco a poco se fue ampliando la necesidad de abarcar más elementos como la definición dada por la OMS en 1946 que establece que “La salud es un estado completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Hurtado, 2021, pág. 2) (OMS, Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1946)

Se incorporó también lo relacionado con el hábitat del individuo, con un concepto ecológico; y lo espiritual como “fuerza vital”, con esto se pretende lograr una mayor calidad de vida y un mayor bienestar que se traduzcan en una vida digna con “salud plena”. Entonces, la salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados. (Hurtado, 2021) (OMS, Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1946)

Salud Mental

La salud mental es mucho más que la ausencia de enfermedad, es un componente fundamental e intrínseco de nuestra salud y bienestar individuales y colectivos. La salud mental significa ser más capaces de relacionarse, desenvolverse, afrontar dificultades y prosperar. Es un proceso continuo, con experiencias que abarcan desde un estado óptimo de bienestar hasta estados debilitantes de gran sufrimiento y dolor emocional. Una buena salud mental permite a las personas hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar productivamente y realizar su potencial contribuyendo a sus comunidades. (Etienne, 2018, pág. 1) (OMS, Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos, 2022, págs. V, 2)

Trabajo

Se define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El trabajo además de proporcionar beneficios económicos, también podría influenciar de forma importante en la salud, dependiendo del entorno y naturaleza en el que se desarrolle. En el sitio de trabajo las personas se enfrentan a diferentes factores de riesgos que pueden ser causados por agentes químicos, biológicos o físicos y a situaciones ergonómicas adversas, alérgenos, una red compleja de riesgos de seguridad y muchos y distintos factores psicosociales (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2004) (INSST, 2018, pág. 10)

Riesgos Psicosociales

Entender los factores psicosociales es de gran complejidad, ya que focalizan un conjunto de sensaciones, emociones, perspectivas y experiencias del trabajador. También se definen como las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otro lado. Son los

aspectos del diseño y gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencial para causar daños psicológicos o físicos. (OIT-OMS, 1984, pág. 11) (INSST, 2018, pág. 10)

Se denomina factores psicosociales a todas aquellas situaciones que son producto del trabajo y que surgen de la estrecha relación del trabajador con el entorno y las herramientas necesarias para realizar todas las actividades que demanda su trabajo, sí, esta relación no brinda resultados positivos, el factor inmediatamente se transforma en un riesgo psicosocial laboral. Estos riesgos de tipo psicosociales que permanecen presentes en la actividad laboral influyendo directamente sobre la accidentalidad de la empresa ya que son los principales agentes maliciosos la salud mental de las personas, usualmente no están simple vista de los administradores, por tal motivo es indispensable el uso de estrategias y herramientas especiales para su identificación, medición y tratamiento. (Ortíz, 2021, pág. 4)

Figura 1.

Interacción de los Factores Psicosociales



Nota: Datos tomados de Informe de la OIT, Factores Psicosociales en el Trabajo: factores, incidencia y prevención (1984, pág. 13).

Estrés Laboral

El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia. (INSST, 2018, pág. 11)

Los colaboradores que se encuentran expuestos a riesgos de tipo psicosociales muestran, generalmente, síntomas psicósomáticos relacionados a problemas para conciliar el sueño, fatiga, cansancio, cefaleas, mareos, etc, debido a lo cual es necesario su atención breve en las empresas debido a que las consecuencias provocan un elevado gasto económico y también en el ámbito social. (Ortíz, 2021, pág. 5)

Por otro lado, cuando el estrés laboral avanza puede presentarse múltiples trastornos de salud mental como el Síndrome de Burnout, Ansiedad, Depresión, trastornos psicósomáticos, entre las más comunes, peor también afectan a nivel biológico causando infartos, úlceras gástricas o dolor muscular principalmente en la espalda, a causa de la exposición a un entorno psicosocial deficiente y el acumulo del estrés laboral. Los trastornos que se han hecho más notables son aquellos que afectan a los aparatos cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la notable afectación de la salud mental (INSST, 2018, pág. 11) (Delgado, 2021, pág. 2)

Tabla 1.

Descripción de Factores de Riesgo Psicosocial

Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
Horario laboral	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
Control	Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
Entorno y equipos	Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
Estructura y cultura organizativa	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Conciliación vida personal-laboral	Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Nota: Información tomada del artículo, Descripción Factores de riesgo psicosocial del INSST (2018)

Trastornos Mentales

En el 2010 la OIT incluye a las enfermedades profesionales los trastornos mentales y del comportamiento. Los trastornos mentales de origen laboral pueden ser de todo tipo y comprenden los trastornos clínicos, de personalidad y los problemas psicosociales y ambientales. Las personas que sufren estos trastornos suelen presentar un escaso bagaje laboral y suelen estar bajo el yugo de la estigmatización y la discriminación en todos los ámbitos de su vida, por lo que es de vital importancia proporcionar un tratamiento eficaz y un apoyo psicosociolaboral adecuado. (Cussó, 2022, págs. 4-6)

Accidente

La salud, en el ámbito laboral de los individuos, tiene relación de dependencia directamente con las condiciones que se genera dentro de la organización, por lo tanto se determina que los accidentes y

patologías laborales se presentan como efecto secundario de condiciones poco favorables en el entorno de trabajo, por tal razón, son señaladas como un riesgo. (Ortíz, 2021, pág. 5)

Existe la posibilidad de sufrir accidentes, durante los diferentes procesos que llevan a cabo las empresas debido a la presencia latente de múltiples factores de riesgo, por lo que es sumamente importante su diagnóstico, prevención e intervención eficaz y breve. Usualmente se relacionan los accidentes laborales con los factores de tipo psicosocial. Los accidentes son más probables de que sucedan cuando hay la presencia de condiciones y situaciones físicas de peligro, ya que la capacidad de reacción de un individuo disminuye cuando los factores de riesgo psicosociales no están controlados en su entorno laboral. Adicionalmente existen otros factores que tienen el potencial para relacionarse con los accidentes del trabajo como lo son el estrés laboral, la formación inadecuada o inexistente y la fatiga o falta de descanso. (Ortíz, 2021, pág. 4) (OIT-OMS, 1984, pág. 33)

En los últimos años en la Dirección General de Riesgos del Trabajo del IESS, existe un incremento de las notificaciones de accidentes laborales y enfermedades de tipo profesional, sobre todo en la tasa de incidencia, que aumentó de “381,2 en 2010 a 775,0 en 2015 x 100.000 trabajadores afiliados al Seguro Social” (Ortiz, 2018, pág. 38)

Al momento de evaluar el ambiente de trabajo se debe tomar en cuenta elementos como: agentes físicos y materiales, que al no ser valorados incrementan el riesgo de sufrir accidentes transformando a este factor como uno de los más peligrosos ya que el nivel de estrés del colaborador puede ser consecuencia del ambiente y la constante precaución de evitar ser el promotor de un accidente y provocar problemas en la empresa. (Ortíz, 2021, pág. 6)

Incidente

Actualmente se conoce que el estrés es uno de los precursores de los incidentes, este se caracteriza por síntomas como: mareos, vértigo, náuseas, cefaleas y debilidad; los trabajadores también pueden llegar a presentar accesos de actos violentos. En las empresas donde se han reportado múltiples incidentes, se descubrió que estos sucedieron en los trabajadores que realizaban tareas repetitivas que ocasionan como efecto adverso el cambio en la percepción y la motricidad, ya que se ejecutan en la misma posición y ritmo de trabajo. Estos son parámetros que se definen como causales de la monotonía y fatiga mental. Basados en la información recogida, se identifica que, en la mayor cantidad de incidentes laborales, los colaboradores se sentían sometidos a demasiada presión ya que debían incrementar la producción, sumado a esto existe el antecedente de tener malas relaciones profesionales y un desequilibrio esfuerzo-recompensa que claramente se vincula con el incremento de nuevos incidentes. (OIT-OMS, 1984, pág. 32) (INSST, 2018, pág. 58)

1.2. Proceso investigativo metodológico

Metodología

Este proceso investigativo es un estudio no experimental que se realizará en uno de los equipos de Workover que presta servicios petroleros; trabajando directamente con el recurso humano operativo y administrativo del mismo, el objetivo, es establecer un plan de control de los factores de riesgo de tipo psicosocial basado en el diagnóstico de los trabajadores de la empresa. Es necesario establecer que este estudio tiene un enfoque **Cuantitativo**, que usa la recolección de datos para confirmar la hipótesis mediante la medición numérica y el análisis de los mismos para establecer lineamientos que nos ayuden a establecer fácilmente los factores de riesgos psicosociales.

Observacional, llevando un registro de los acontecimientos del equipo de trabajo sin intervenir en el curso natural de los mismos. **Longitudinal**, ya que se desarrolla a través de un periodo de tiempo (2022-2024). **Prospectivo**, se realiza seguimiento de los participantes del estudio a través del tiempo con miras hacia el futuro; el estudio inicia en el 2022 con el diagnóstico y se desarrolla la propuesta en el 2024. **Descriptivo**, ya que busca describir variables en un grupo de individuos en un periodo de tiempo con la finalidad de comprender y explicar todo lo relacionado a los posibles riesgos psicosociales encontrados en los sujetos de estudio en el periodo 2022-2024, para obtener una visión general del comportamiento, acciones y percepción de las personas involucradas en la investigación y así determinar el impacto que tienen todos estos elementos en el incremento del riesgo de sufrir enfermedades, accidentes o incidentes del grupo de trabajadores. (Manterola, 2018)

Población y muestra

La población total de trabajadores del equipo de mantenimiento, son 39 trabajadores, 6 administrativos y 33 operativos, de los cuales, 2 colaboradores son personal chino y 37 ecuatorianos. El presente trabajo de investigación se lo realiza en el personal ecuatoriano distribuidos de la siguiente manera; staff:8, mantenimiento: 8 y cuadrillas: 21, se excluyó al personal chino debido a la dificultad por la diferencia de idioma.

Instrumento

Para la recolección de la información se utilizará el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo. Se aplicará el cuestionario a la población de trabajadores ecuatorianos del equipo de Workover, de la empresa Petrolera, el mismo que consta de 58 preguntas, las cuales evalúan: Carga y Ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo, Acoso discriminatorio, Acoso laboral,

Acoso sexual, Adicción al trabajo, Condiciones de trabajo, Doble Presencia, Estabilidad laboral y emocional y Salud autopercebida. En la Herramienta de tabulación se ingresa cada una de las respuestas de cada cuestionario acorde a los ítems evaluados, después de lo cual se podrá visualizar los resultados, mediante gráficas y se realizará un comparativo con los resultados del año 2022 con la finalidad de crear el plan de acción con las medidas de prevención e intervención específicas para cada problemática.

También se usará la base de datos del departamento de HSE de la empresa, para obtener la información estadística de la cantidad de accidentes e incidentes que se han presentado en el periodo 2022 -2024 con el fin de marcar un punto de partida para medir a futuro el impacto del Plan de Control de Riesgos Psicosociales respecto al índice de accidentes e incidentes en este grupo de trabajadores, ya que el plan pretende crear una cultura preventiva en todos los aspectos que afectan al trabajador petrolero.

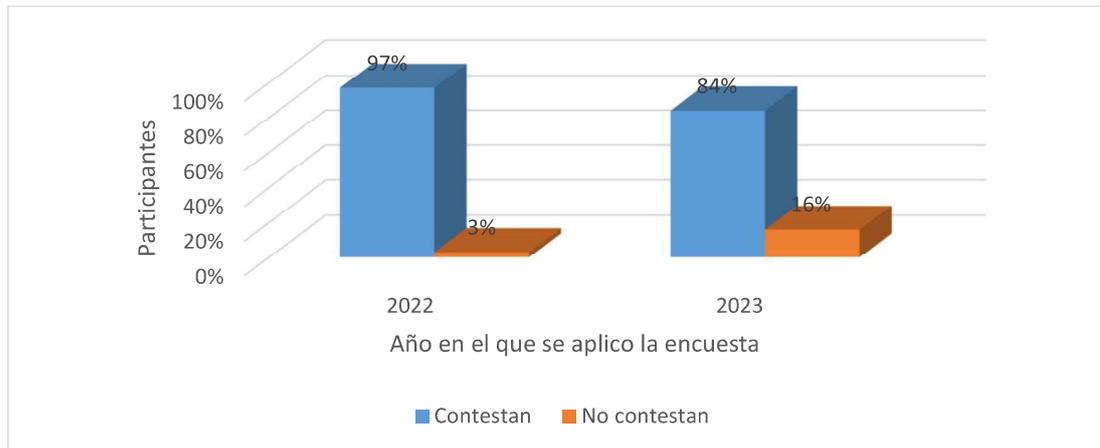
1.3. Análisis de resultados

Al finalizar el proceso de recolección de las encuestas e ingresar los resultados a la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo, obtenemos los siguientes resultados:

Análisis Sociodemográfico

Figura 2.

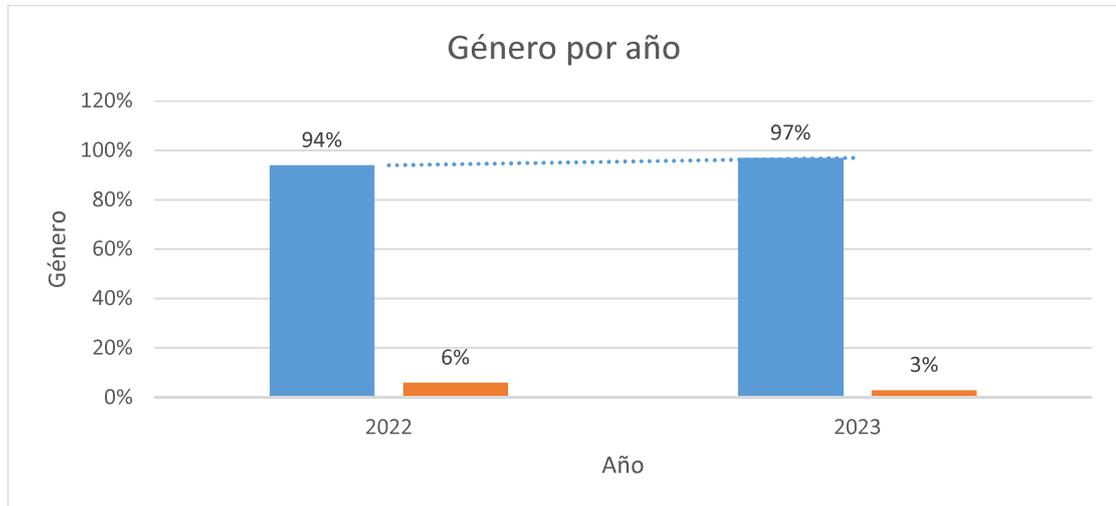
Participación porcentual de trabajadores en la Encuesta de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo.



Análisis: se puede observar en el gráfico que, en el año 2022 de 39 encuestados, el 97% (n=38) de la población trabajadora contestó y el 3% (n=1) no contestó, mientras que en el 2023 el porcentaje de participantes que no contestaron aumentó a 16% (n=6), como consecuencia el porcentaje de trabajadores que contestaron es de 84% (n=33).

Figura 3.

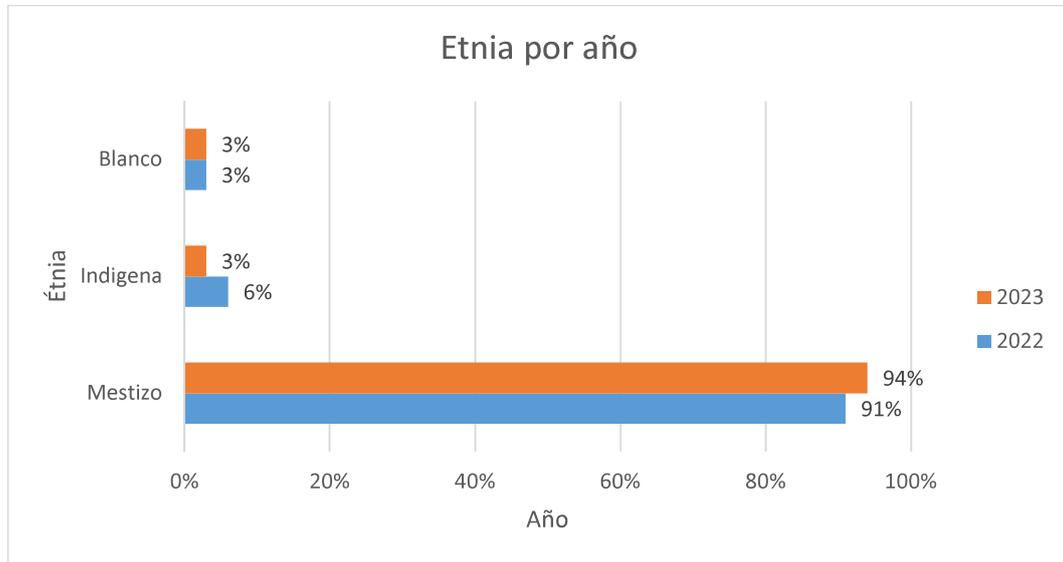
Distribución porcentual por género de la población trabajadora.



Análisis: en esta variable se observa que, tanto en el año 2022 como en el 2023, la población predominante es la masculina, con un 94% (n=36) y 97% (n=32) respectivamente, mostrando una tendencia de crecimiento en éste género, en comparación con la población femenina que tiende a disminuir siendo que, en el 2022 representaba el 6% (n=2) y actualmente solo existe un 3% (n=1).

Figura 4.

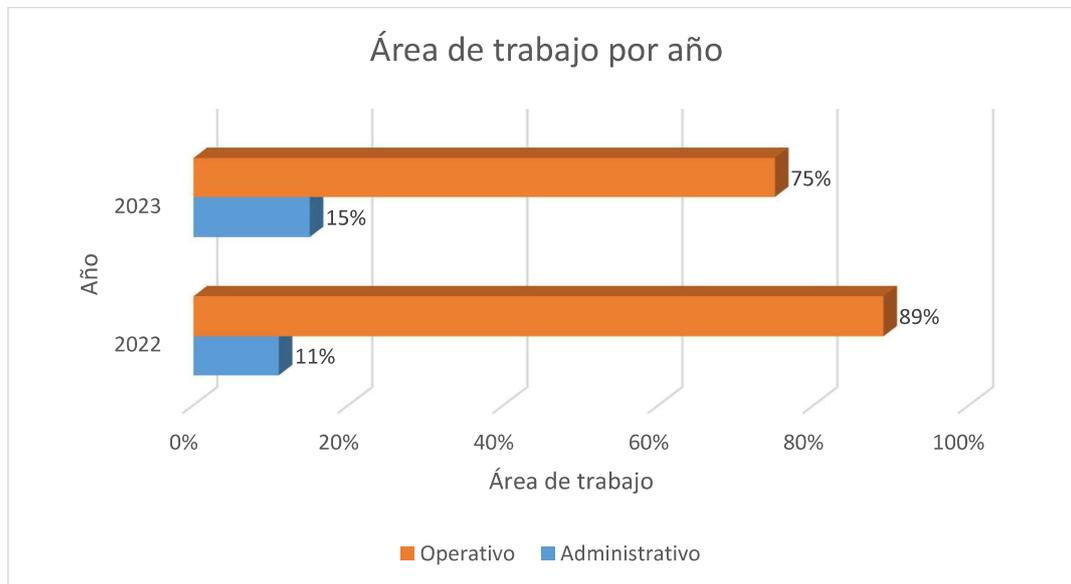
Distribución porcentual por etnia de la población trabajadora.



Análisis: se evidencia que en el año 2022 y 2023, hay un predominio en la autoidentificación étnica mestiza de los encuestados con 91% (n=35) y 94% (n=31) respectivamente. En la etnia indígena se observa una disminución en su población de un 6% (n=2) en el 2022 a un 3% (n=1) en el 2023, mientras que la etnia blanca es representada por un 3% (n=1) en el 2022 y 2023.

Figura 5.

Distribución porcentual por área de trabajo de la población trabajadora.



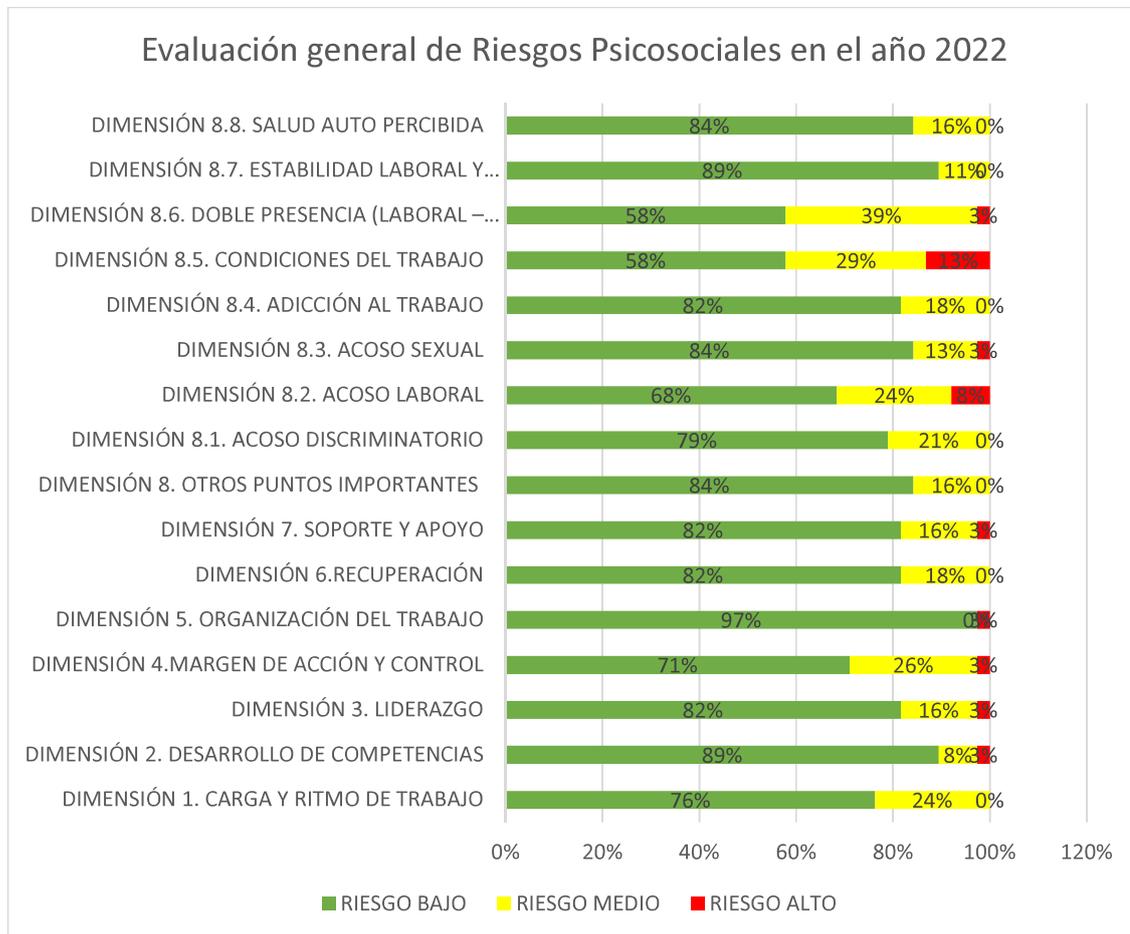
Análisis: en esta variable se observa un claro predominio del personal operativo tanto en el año 2022 y 2023 con un 89% (n=34) y un 75% (n=28) respectivamente, en comparación con la presencia del personal administrativo que es del 11% (n=4) en el 2022 y del 15% (n=5) en el 2023.

Análisis de resultados Encuesta de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo

El método de evaluación hace uso de una escala de colores para analizar los resultados donde se puede identificar el nivel de riesgo, definido por: riesgo bajo (verde), riesgo moderado (amarillo) y riesgo alto (rojo).

Figura 6.

Evaluación de riesgo general de la población trabajadora en el año 2022

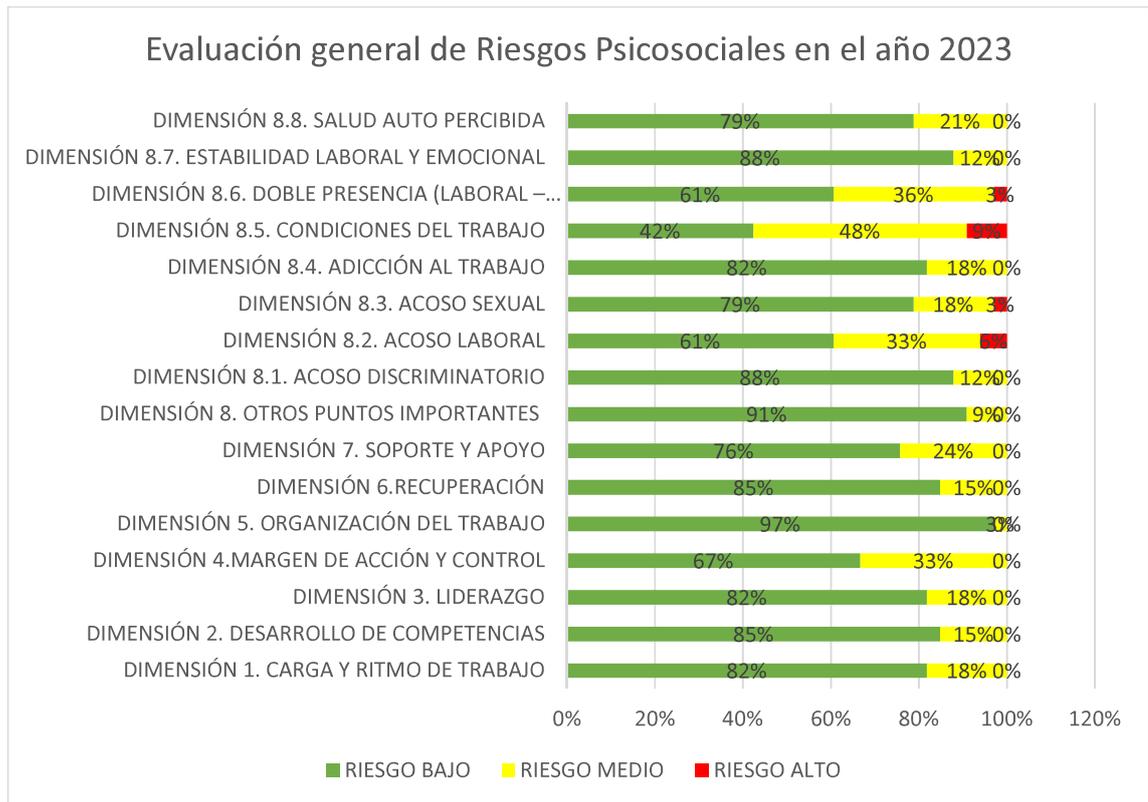


Análisis: este gráfico muestra la evaluación general de la encuesta realizada en el 2022 a los trabajadores del equipo de Workover que prestan servicios petroleros, donde encontramos que todas las dimensiones valoradas se encuentran sobre el 50% en riesgo bajo; sin embargo, hay 6 dimensiones que merecen atención al tener valores sobre el 20% en riesgo medio y algunas de ellas se encuentran acompañadas por valores inferiores al 10% en riesgo alto, lo que en conjunto nos marca una alerta de intervención. Las dimensiones de riesgo identificada son: Carga y Ritmo de trabajo con un riesgo medio del 24%; Margen de Acción y Control con un nivel de riesgo medio del 26% y un nivel de riesgo alto del 3%; Acoso Discriminatorio con un nivel de riesgo medio del 21%; Acoso Laboral con riesgo medio del 24%

y riesgo alto del 8%; Condiciones de trabajo con riesgo medio del 29% y riesgo alto del 13% y finalmente la Doble Presencia con un riesgo medio del 39% acompañado de un riesgo alto del 3%.

Figura 7.

Evaluación de riesgo general de la población trabajadora en el año 2023



Análisis: se evidencia en el gráfico el análisis general de la encuesta realizada en el 2023 a los trabajadores del equipo de Workover que prestan servicios petroleros. Haciendo una comparativa entre la evaluación realizada en el 2022 con la del 2023, encontramos que la mayoría de las dimensiones valoradas se encuentran sobre el 50% en riesgo bajo; sin embargo, la dimensión Condiciones de Trabajo presenta 42% de riesgo bajo, con un incremento del 19% en el riesgo moderado, siendo actualmente del 48% y un riesgo alto del 9%. El resto de dimensiones de riesgo identificadas en el 2022 también presentan una tendencia de incremento, como se demuestra con la dimensión Margen de Acción y Control que ha

incrementado el 7% siendo en el 2023 del 33% en riesgo medio y la dimensión Acoso Laboral presenta un incremento del 9% en relación al 2022, por lo que para el 2023 el riesgo moderado es de 33% acompañado de un 6% de riesgo alto. En cuanto a la dimensión Doble Presencia se mantiene con porcentajes similares, en el 2022 con un 39% mientras que en el 2023 con un 36% acompañado de 3% de riesgo alto. Finalmente observamos que para el 2023 el acoso discriminatorio ha disminuido un 9% siendo actualmente del 12%. Sin embargo, hay dos dimensiones que para esta evaluación han sobrepasado el 20%, Soporte y Apoyo con un 24% de riesgo moderado y Salud Auto percibida con un 21%, que también hay que tomarlas en cuenta para evitar que incrementen su riesgo.

Tabla 2.

Evaluación Margen de Acción y Control 2023

DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
67%	33%	0%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
22	11	0

Análisis: el riesgo Margen de Acción y Control lo encontramos con un nivel de riesgo moderado del 33% que corresponde a 11 trabajadores del equipo de Workover. Esto hace referencia a la participación de una persona en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo como en los métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, etc. Es posible que esta percepción se vea principalmente en el personal más nuevo o que ejerzan cargos de obrero de patio o cuñeros ya que sobre ellos hay varios cargos jerárquicos que son los que toman las decisiones sustanciales con respecto a los métodos y ritmo de trabajo para la ejecución de las operaciones. El horario de trabajo dentro del ámbito petrolero está definido no solo dentro de la empresa sino dentro de la misma industria desde décadas atrás siendo la

jornada de trabajo de este equipo una de las más amigables y cotizadas, 14/7, es decir 14 días de trabajo con 7 días de descanso jornadas diarias de 12 horas.

Tabla 3.

Evaluación Acoso Laboral 2023

DIMENSIÓN 8.2. ACOSO LABORAL		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
61%	33%	6%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
20	11	2

Análisis: el ítem, Acoso Laboral se observa que existe un riesgo moderado del 33% que representa a 11 trabajadores y un riesgo alto del 6% que equivale a 2 trabajadores del equipo de Workover. Debemos tomar en cuenta que aquí hacemos referencia a cualquier tipo de abuso psicológico que abarque todo lo relacionado con hostigamiento, que sea de forma intencional, repetitiva y direccionada a través de acciones vengativas, lacerantes o perversas para abatir el orgullo o desestabilizar emocionalmente a una persona o equipo de trabajo. Este riesgo es bastante común en el ámbito petrolero ya que al haber predominio de personal masculino existe la falsa idea de que mientras más rígido y grosero sea el trato, el personal va a seguir las ordenes de mejor manera, ya sea por parte de los jefes directos o por compañeros con mayor antigüedad. A la vez hay que mencionar que los colaboradores al pasar la mayor parte del día juntos, durante 14 días, desarrollando solamente tareas laborales y al no tener actividades recreativas, pasan muy al pendiente de las acciones de sus compañeros lo que da rienda suelta a la creación de rumores mal intencionados o burlas y bromas que se vuelven repetitivas y repercuten en el estado emocional de los compañeros que son víctimas de estas acciones.

Tabla 4.

Evaluación Condiciones del Trabajo 2023

DIMENSIÓN 8.5 CONDICIONES DEL TRABAJO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
42%	48%	9%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
14	16	3

Análisis: al evaluar el riesgo Condiciones del trabajo se confirma que existe un nivel de riesgo moderado del 48% que representa a 16 individuos y un riesgo alto del 9% que equivale a 3 trabajadores del equipo de Workover; es decir que en conjunto representan la mayor parte del equipo de trabajo que está en riesgo. Hay que establecer que las condiciones de trabajo son factores de riesgo que hacen referencia a las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral. La actividad petrolera es considerada como una actividad de alto riesgo donde se ve afectada por todos los factores antes mencionados, principalmente por el manejo de equipos grandes y pesados que exponen a los trabajadores a accidentes que puedan atentar contra su integridad física o trastornos musculo esqueléticos, así como también los factores climáticos ya sea por las altas temperaturas o la lluvia frecuente, la jornada extensa de 12 horas diarias durante 14 días consecutivos, los trabajos nocturnos y no menos importante el desapego familiar; todo esto en conjunto hace que el colaborador tenga esa sensación de vulnerabilidad en el trabajo.

Tabla 5.*Evaluación Doble Presencia 2023*

DIMENSIÓN 8.6 DOBLE PRESENCIA (LABORAL-FAMILIAR)		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
61%	36%	3%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
20	12	1

Análisis: se observa que en la dimensión Doble Presencia que existe un riesgo moderado del 36% que representa a 12 trabajadores y un riesgo alto del 3% que equivale a 1 trabajador del equipo de Workover. Hay que tomar en cuenta que aquí se evalúa la presencia de demandas conflictivas tanto a nivel laboral como personal o de ámbito de familia. Siguiendo la misma línea de las largas jornadas de trabajo donde el personal descansa 7 días y trabaja 14 podemos entender que esto acarrea un sinnúmero de problemas en el núcleo familiar que derivan en separaciones, divorcios, procrear hijos con diferentes parejas sentimentales, no poder formalizar sus relaciones amorosas, lo que influye notablemente en el estado de ánimo de los trabajadores que podría causar conflictos y desacuerdos con sus compañeros provocando el descenso en su productividad así como también afectando su concentración y su capacidad de respuesta lo que incrementa el riesgo de sufrir accidentes.

Tabla 6.*Evaluación Soporte y Apoyo 2023*

DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
76%	24%	0%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
25	8	0

Análisis: se observa en la tabla Soporte y Apoyo que existe un riesgo moderado del 24%, es decir 8 trabajadores del equipo de Workover manifiestan este riesgo. Esto hace referencia a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales. Es posible que este riesgo esté presente de forma permanente y con tendencia al incremento ya que la comunicación con los mandos superiores es complicada y marcada por la distancia, ya que las oficinas de la empresa se encuentran en Quito, mientras que el personal de éste equipo está sumergido en la selva amazónica donde el acceso a internet y otras vías de comunicación es muy limitado, por lo que el acceso a las soluciones por medio de las acciones y recursos es limitado o tardado.

Tabla 7.

Evaluación Salud Autopercebida 2023

DIMENSIÓN 8.8. SALUD AUTOPERCIBIDA		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
79%	21%	0%
N° DE TRABAJADORES EN CADA NIVEL DE RIESGO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
26	7	0

Análisis: se evidencia en ítem de Salud Autopercebida un nivel de riesgo moderado del 21%, que corresponde a 7 colaboradores del equipo de Workover. Aquí medimos la impresión que tiene el colaborador de su salud tanto física y mental, relacionada a la actividad laboral que desempeña. Si bien es cierto, el personal se ve respaldado en el tema de atención médica respecto a su salud física por el departamento médico que existe dentro de la locación de forma permanente, además de la cobertura del seguro privado brindado por la empresa para la atención por las especialidades médicas; sin embargo, en

cuanto a la salud mental, el personal en ocasiones se ve afectado por el Estrés propio de realizar trabajos de alto riesgo, las jornadas de trabajo y la ausencia familiar.

Figura 8.

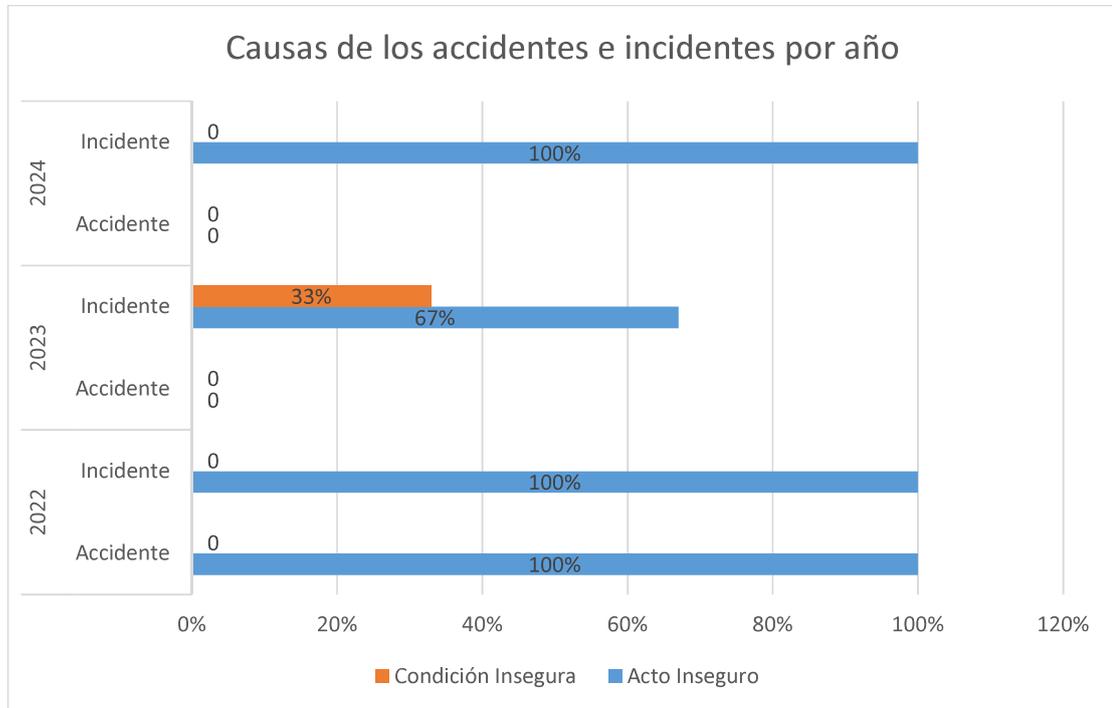
Relación de casos de Accidentes e Incidentes por año.



Análisis: en el siguiente gráfico se observa que en el año 2022 se presentó un accidente y 5 incidentes, mientras que el 2023 no se produjo ningún accidente sin embargo si hubo una tendencia similar al año 2022 con respecto a los incidentes, ya que se evidenciaron 6, y en lo que va del año 2024 se reporta 1 incidente.

Figura 9.

Relación de las causales de Accidentes e Incidentes por año.



Análisis: en la gráfica se evidencia claramente que la mayor parte de accidente e incidente presentados en el equipo de Workover se da a causa de los actos inseguros. En el 2022 el 100% (n=1) de accidentes y el 100% (n=5) de incidentes fueron como consecuencia de actos inseguros. En el 2023 se presentaron 67% (n=4) de incidentes tras actos inseguros y 33% (n=2) de incidentes tras una condición insegura. En lo que va del 2024 se ha presenciado un incidente que es el 100% de los incidentes de este año y es producto de un acto inseguro. Tras este análisis vemos la necesidad marcar un hito tras la elaboración del Plan de Control de Riesgos Laborales ya que claramente estos riesgos, influyen en los pensamientos, actitudes y respuestas que desarrollan los trabajadores frente a un peligro o riesgo dando como consecuencia que comentan actos inseguros de forma deliberada.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Desarrollar un programa de control de Riesgos Psicosociales en una institución es importante, está basada en los beneficios que se obtiene, que son principalmente de tipo preventivo. En general, las diferentes empresas, sean públicas o privadas, gobiernos, asociaciones, sindicatos e instituciones sanitarias tienen claro que la seguridad en el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores, sin embargo la existencia de factores de riesgo laboral hacen que los accidentes sean una variable persistente, pese al endurecimiento de las políticas y la leyes vigentes, vinculadas con la Prevención de Riesgos Laborales, por tal motivo las instituciones se ven obligadas a intensificar sus esfuerzos en materia de seguridad. (Solís, 2022, pág. 29)

Por ello, para determinar las carencias en el ámbito de seguridad y prevención, es de vital importancia reconocer a los factores de riesgo existentes en cada uno de los puestos de trabajo, a través de un diagnóstico que permita identificar las circunstancias o aquellas situaciones que exponen a un peligro o riesgo la salud y la seguridad de los empleados de una organización. (Solís, 2022, pág. 29)

El INSST en el 2020, realizó un estudio en el que se obtuvo evidencias científicas considerables donde se indica enfáticamente que existe una correlación entre los riesgos psicosociales y las consecuencias en la salud de las personas tanto en todas las esferas, es decir en la parte física, mental y socialmente; por lo que se ha evolucionado en un problema de salud pública por su evidente repercusión social a nivel mundial. (INSST, 2018, pág. 113)

1.2. Descripción de la propuesta

La aspiración para crear el diseño de un plan de control, es lograr generar una herramienta efectiva en beneficio de los empleadores y empleados, para así determinar acciones guiadas a minimizar el porcentaje de riesgo identificado en cada nivel y mejorar todos los ítems evaluados en el cuestionario utilizado. En aquellos que se hayan identificado como una amenaza ya que representen un riesgo

moderado y alto para el personal, se pondrá mayor énfasis mediante medidas de promoción y prevención creando factores protección para los trabajadores.

a. Estructura general

Figura 10.

Estructura de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales de una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros.



b. Explicación del aporte

Este aporte encuentra su motivación al tratar de mejorar las condiciones de trabajo del equipo de mantenimiento de pozos petroleros de aquellos factores que visualmente no son percibidos pero que existen de forma latente y afectan el día a día del personal. Al momento de crear un plan de control de riesgos psicosociales de los factores identificados en el cuestionario se pretende ejecutar medidas de prevención para mejorar la salud física y mental de los trabajadores, para lograrlo se quiere integrar el esfuerzo conjunto de los empleadores, los trabajadores y las autoridades, para ello hay que aclarar que este plan está basado en la legislación vigente del Ministerio del Trabajo que tiene base de la Decisión del Acuerdo de Cartagena Nro. 584, expedida por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, publicado en el Registro Oficial suplemento Nro. 461 de 15 de noviembre de 2004, adopta el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” en el artículo 11 señala que “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 acciones destinadas a este tema” (IESS, 2018, pág. 7)

Una vez identificado los niveles de riesgo de cada factor se enfatizará en aquellos que presentan mayor porcentaje de riesgo para los colaboradores estableciendo tiempos para cada plan de acción, motivando así el cumplimiento de los objetivos planteados en esta propuesta.

Como último punto, se quiere concientizar en el hecho de que los trabajadores no son una herramienta más de trabajo, al contrario, es el recurso más valioso y el motor principal de la organización, sobre quienes gira la gran responsabilidad económica de una industria tan grande como lo es el sector petrolero. Por lo cual es imperante establecer que si nuestro recurso humano denominado trabajador, está bien en todas sus esferas, tanto físicas como mentales, será más productivo, aportando al desarrollo económico de la organización y disminuyendo las pérdidas, ya sean estas determinadas por días de ausencia, baja productividad o en los recursos monetarios. Razón por la cual se quiere vincular en este plan de control a todos los actores relacionados en el funcionamiento de la empresa como lo son la alta gerencia, jefes, supervisores y personal en general, para lograr la ejecución de todas las acciones propuestas en el plan en busca del beneficio del personal que realiza el mantenimiento de pozos.

c. Estrategias y/o técnicas

El proceso para desarrollar las medidas de control para los factores de riesgo psicosociales identificados se llevó a cabo una investigación in situ, análisis bibliográfico y de resultados para su posterior sistematización de la información obtenida y delimitación del problema mediante la cuantificación de los factores de riesgos psicosociales y las probables consecuencias sobre la salud física, mental, producción, incidentes, accidentes y el bienestar en general del personal.

Se solicitó la debida autorización a la alta gerencia de la empresa que brinda servicios de mantenimiento de pozos para la ejecución del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo y para el uso de sus resultados y estadísticas de uno de los equipos de mantenimiento de la organización. Para la ejecución se realizó una reunión informativa donde se explicó todo lo referente al cuestionario para que, en la fecha establecida poder iniciar el estudio con los colaboradores por medio de un enlace electrónico donde debían resolver el cuestionario, después de lo cual se tabulo para obtener el diagnostico respectivo y el análisis conjunto de toda la información. Al terminar el proceso de crea el plan de control de riesgos psicosociales con planes de acción específicos y adaptados a la realidad del personal del equipo petrolero.

Tabla 8.

Plan de control: Dimensión 8.5. Condiciones de trabajo

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Condiciones de trabajo	Son factores de riesgo que hacen referencia a las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores en su actividad laboral.	48%	9%	Equipos o EPP no adecuado para realizar las tareas de alto riesgo.	Al ingreso de la jornada o previo a la realización de trabajos críticos verificar que los equipos trabajen de forma adecuada.	HSE TOOLPUSHER	semanal	Formato de inspección de equipos.
					Realizar mantenimientos constantes y cambios de piezas y materiales del equipo que hayan perdido su vida útil.	RIG MANAGER	anual	Cronograma de mantenimiento de equipos
					Proveer el EPP adecuado (guantes, cascos, gafas protectoras, auditivos, arnés), verificar que este se encuentre en perfectas condiciones y sea el apropiado para la actividad, garantizando al colaborador las medidas de protección pertinentes.	RIG MANAGER HSE	trimestral	Formato de entrega de EPP Formato de inspección de EPP
				Fatiga durante los turnos nocturnos	Iniciar la jornada nocturna con ejercicios de calistenia o actividad física, permitir que cada 2 horas de trabajo se realice pausas activas y cada 6 horas un receso de 20 minutos.	TOOLPUSHER SUPERVISOR MEDICO	diario	Registro de asistencia a las actividades
				Condiciones climáticas: exceso de lluvia o sol.	Proveer de uniformes y EPP más cómodo, que sea apto para el trabajo bajo lluvia o sol	RIG MANAGER	Semestral	Registro de entrega de uniformes
	Manejo inapropiado de cargas			Reforzar el conocimiento del manejo y manipulación de cargas	HSE	Mensual	registro de asistencia a capacitaciones.	

Tabla 9.

Plan de control: Dimensión 8.6. Doble Presencia (Laboral-Familiar)

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Doble Presencia (Laboral - Familiar)	La presencia de demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/familiar	36%	3%	Largas jornadas de trabajo, distribuidas en 14 días de trabajo y 7 días de descanso.	Rediseñar la programación de capacitaciones y talleres de manera que no interfieran en los días de descanso del personal, optimizando este espacio para su uso personal y familiar.	COORDINADOR	anual	Cronograma de capacitaciones
					Facilitar espacios (sala de meeting) y conexión a internet para que los trabajadores puedan realizar sus capacitaciones en sus horas de descanso durante la jornada, para que no tengan que llevar temas de trabajo a sus hogares	RIG MANAGER COORDINADOR	mensual	Registro de uso de sala de meeting para capacitaciones y talleres.
					Promover espacios de convivencia con la familia (KIDS ON THE WORK)	ALTA GERENCIA RIG MANAGER COORDINADOR	anual	Planificación del evento.

Tabla 10.

Plan de control: Dimensión 8.2. Acoso Laboral

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Acoso Laboral	Cualquier tipo de abuso psicológico que abarque todo lo relacionado con hostigamiento, que sea de forma intencional, repetitiva y direccionada a través de acciones vengativas, lacerantes o perversas para abatir el orgullo o desestabilizar emocionalmente a una persona o equipo de trabajo	33%	6%	Algunas autoridades y compañeros antiguos tienen comportamientos groseros con los compañeros nuevos o de menor rango, le colocan apodosos o se mofan de alguna característica física de su morfología.	Capacitación sobre el acoso y mobbing laboral al personal en general para que aprendan a identificarlo y denunciarlo ante cualquier autoridad de la organización	MÉDICO RRHH	Trimestral	Registro de asistencia a la capacitación
					Reuniones específicas con los agresores para concientizar y educar acerca del abuso de poder y el acoso laboral.	RIG MANAGER COORDINADOR HSE MEDICO	mensual	Registro de asistencia a las reuniones
					Promover actividades de trabajo en equipo	COORDINADOR MEDICO	mensual	Planificación de actividades y registro de asistencia.

Tabla 11.

Plan de control: Dimensión 4. Margen de acción y control.

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Margen de Acción y Control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol de trabajo como en los métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, y otros factores laborales.	33%	0%	El personal, especialmente los nuevos o de cargos jerárquicamente inferiores indican que se sienten excluidos en la toma de decisiones respecto a las actividades del trabajo.	Generar espacios de dialogo, donde el personal sienta libertad de exponer sus ideas o soluciones a posibles conflictos de trabajo.	COORDINADOR TOOLPUSHER	Quincenal	Registro de asistencia.
					Socialización de las normas, funciones, responsabilidades y derechos que tiene el trabajador dentro del equipo de trabajo para mejorar su desempeño laboral.	COORDINADOR	Trimestral	Registro de asistencia.

Tabla 12.

Plan de control: Dimensión 7. Soporte y Apoyo.

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Soporte y Apoyo	Las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeros de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.	24%	0%	La línea de comunicación y asistencia con los mandos superiores es complicada y marcada por la distancia, y el difícil acceso a internet, ya que las oficinas de la empresa se encuentran en Quito, mientras que el personal de éste equipo está sumergido en la selva amazónica.	Generar un espacio de dialogo mediante una reunión virtual con el departamento de RRH, personal de Staff y el personal que necesite asistencia para resolver algún conflicto de trabajo.	COORDINADOR RRHH	Trimestral	Registro de asistencia a la reunión.
				Fomentar espacios para realizar actividades en equipo que permita estrechar lazos de compañerismo dentro del personal.	Fomentar espacios para realizar actividades en equipo que permita estrechar lazos de compañerismo dentro del personal.	COORDINADOR MEDICO	Trimestral	Registro de asistencia a la actividad.

Tabla 13.

Plan de control: Dimensión 8.8. Salud Autopercibida.

DIMENSION	DESCRIPCIÓN	NIVEL DEL RIESGO		PROBLEMÁTICA	PROPUESTA DE CONTROL	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		RIESGO MODERADO	RIESGO ALTO					
Salud Autopercibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza	21%	0%	El personal en ocasiones ve afectada su salud mental y física por el Estrés generado al realizar trabajos de alto riesgo, las jornadas de trabajo y la ausencia familiar.	Capacitar al personal acerca de estilos de vida saludable que van a mejorar sus niveles de estrés y su condiciones de salud en general	MEDICO	Trimestral	Registro de asistencia a la capacitación
					Fomentar espacios para realizar actividades físicas deportivas, que ayuden a mejorar nuestro estilo de vida y a liberar tensiones.	COORDINADOR MEDICO	Semanal	Registro de asistencia a la actividad.

1.3. Validación de la propuesta

Al culminar con este estudio, denominado, Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, se realiza el proceso de validación de expertos bajo los siguientes criterios:

Tabla 14.*Criterios de evaluación de evaluación del proyecto*

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Fuente: *Universidad Israel*

Para esta evaluación se tomaron en cuenta a dos expertos que fueron los encargados de validar el estudio.

Tabla 15.*Descripción de los profesionales a cargo de la validación.*

Nombre del profesional	Profesión	Registro de SENECYT	Cargo que desempeña	EXPERIENCIA
Montenegro Salas Daniela Stephanie	Médico Cirujano, con Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional	1051-2022-2459719	Médico Ocupacional en UISEK	4 AÑOS
Guanochanga Peñaranda Ronni German	Ingeniero de Petróleos, con Maestría en Prevención de Riesgos Laborales	7241227163	Jefe de Seguridad Ocupacional en la empresa Sinopec	4 AÑOS

Fuente: *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.*

1.4. Matriz de articulación de la propuesta

Tabla 16.

Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Cuerpo y desarrollo del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> Revisión Bibliográfica de estudios similares. Normativa Legal 	<ul style="list-style-type: none"> Estudio cuantitativo, observacional, longitudinal, prospectivo, descriptivo 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Normativa Legal 	<ul style="list-style-type: none"> Descripción y análisis de todas dimensiones que forman parte del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales en espacios laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Herramienta de tabulación del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Guía para el empleo del Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales.

Propuesta	<ul style="list-style-type: none"> Programa de prevención de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo del Ecuador. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación del análisis sistemático de documentación con sustento científico . 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del plan de control de riesgos psicosociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del plan, y en un futuro volver a evaluar para medir los niveles en cada dimensión 	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de las actividades con tiempos establecidos.
-----------	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- Se concluye al término de esta investigación, que, sí es posible el crear un diseño de un plan de control de riesgos psicosociales específico para una población tan difícil de manejar como lo es la petrolera, debido a sus múltiples limitaciones, sin embargo, un programa bien planificado y direccionado a resolver problemas puntuales, se puede desarrollar, con el compromiso de todos los involucrados, es decir empleadores y empleados, y así reforzar la cultura prevencionista de la organización.
- A lo largo de este estudio se logró plasmar, contextualizar, entender, estudiar y analizar cada uno de los factores de riesgo que asechan al equipo de mantenimiento de la empresa petrolera, logrando concientizar el gran impacto que tienen sobre los colaboradores al ejecutar cada una de las actividades laborales que desarrollan en la empresa.
- Se consiguió determinar que, entre los principales efectos negativos de los riesgos psicosociales están presentes el deterioro de la salud física y mental, así como el incremento de los casos de accidentes e incidentes; y la disminución en la producción y el rendimiento de los trabajadores durante sus horas laborables.
- A través del diagnóstico realizado en la empresa, se pudo identificar que factor de riesgo estaba afectando a los trabajadores y la magnitud en la que lo hacía, de esa forma se logró desarrollar herramientas específicas para el control de cada riesgo, con sus responsables a cargo y el tiempo de ejecución, incrementando la posibilidad de éxito del plan diseñado.
- Basados en la opinión de expertos, toda intervención en pro del control de riesgos psicosociales, sea grande o pequeña, impacta de forma positiva, ya que el colaborador entiende que es una lucha colectiva, no individual, por la búsqueda del bienestar de cada uno, y esto motiva a la participación activa con las herramientas diseñadas para el plan.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda ejecutar el plan de control de riesgos psicosociales diseñado exclusivamente para la empresa y al finalizar el mismo evaluar nuevamente usando la misma herramienta para determinar cuantitativamente el impacto, y determinar si se consiguió los resultados esperados.
- Habiendo concientizado acerca del impacto negativo que tienen los riesgos psicosociales sobre los trabajadores se propone hacer un seguimiento constante de todas las dimensiones medidas, no solo de las que tienen riesgo moderado y alto, sino también de aquellas que se encuentran controladas para mantener un nivel bajo de riesgo que nos garantice un el bienestar de la población trabajadora.
- Sabiendo que las principales afectaciones por los factores de riesgo psicosocial están a nivel orgánico y mental, se recomienda realizar un estudio donde se pueda determinar el porcentaje de patologías somáticas y de salud mental relacionadas con los mismos para intervenir desde la raíz y mejorar la salud del personal de la organización.
- Con la identificación de los riesgos psicosociales que afectan a los individuos de este equipo se plantea la posibilidad de realizar un estudio que compare y relaciones la presencia de estos riesgos psicosociales con el porcentaje de accidentes e incidentes que se mencionaron en este estudio.
- La intención de este estudio es marcar un inicio para la intervención adecuada de los riesgos psicosociales en los trabajadores, buscando que con el avance de la ejecución del plan, se pueda mejorar y perfeccionar las herramientas diseñadas para que en cada intervención el impacto positivo sea cada vez mayor, logrando un ambiente controlado de trabajo que garantice el bienestar de los trabajadores y marcando un referente para generar más estudios en pro de la empresa y sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Cussó, A. e. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revistas española Salud Pública*, 2-3.
- Delgado, R. L. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 2.
- Etienne, C. (2018). Salud Mental como componente de la Salud Universal. *Pan American Journal of Public Health*, 1.
- Hurtado, a. a. (2021). Salud plena e integral: un concepto más amplio de salud. *Revista de la Asociación medica Argentina*, 2.
- IESS. (2018). DECISIÓN 584 INstrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Seguro General de Riesgos del Trabajo*, 7. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- INSST. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 10.
- Manterola, C. (2018). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Elsevier*, 36-49.
- OIT. (9 de agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- OIT. (2023). *Panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo en America Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT-OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el trabaj: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- OMS. (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Nueva York: OMS.
- OMS. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. Ginebra: OMS.
- Ortíz. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-21.
- Ortiz, J. e. (2018). *ACCIDENTALIDAD EN TRABAJADORES DEL SECTOR PETROLERO ECUATORIANO: ANÁLISIS TEMPORAL DESDE 2014 A 2016*. Babahoyo: Revista Magazine de las Ciencias.
- Patiño-M. (2020). Caracterización de los riesgos que predominan en los accidentes graves de los trabajadores del sector de hidrocarburos en el departamento del Casanare. *Cooperación Universitaria Minuto de Dios.*, 1-69.

Solís, M. (2022). Diseño del programa para el control de riesgos psicosociales del personal médico área Medicina Interna del Hospital General Latacunga. *Repositorio Universidad Tecnológica Israel*, 29.

ANEXOS

ANEXO 1.

FORMATO DE ENCUESTA DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES MINISTERIO DEL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
		Ninguno		Técnico / Tecnológico
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o Institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53
		35-43 años		
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:
		Mestizo/a:		Blanco/a:
		Montubio/a:		Otro:
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS	
59	

RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.

Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios.

ANEXO 2.

VALIDACION POR EXPERTOS 1

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros.

Autor del Trabajo/Artículo: Carla Madelin Viteri Cajas

Fecha: 09/03/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un plan de Control de Riesgos Psicosociales basado en el diagnóstico en la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, impulsando el desarrollo de una cultura prevencionista para mejorar las condiciones de trabajo del personal de la organización.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales, que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores de la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, con su actividad laboral.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar herramientas efectivas para el control de factores de riesgo psicosocial y así poder prevenir como consecuencia el desarrollo de enfermedades, incidentes y accidentes laborales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Ronni German Guanochanga Peñaranda	171959913-4	Master en Prevención de Riesgos Laborales	4 años

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concnientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				✓
Aplicabilidad				✓
Conceptualización				✓
Actualidad				✓
Calidad técnica				✓
Factibilidad				✓
Pertinencia				✓

Resultado de la Validación:

VALIDADO	✓	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	RONNI GERMAN GUANOCHANG A PEÑARANDA	Firmado digitalmente por RONNI GERMAN GUANOCHANG PEÑARANDA Fecha: 2024.03.10 16:18:01 -05'00'
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	--	--

ANEXO 3.

VALIDACION POR EXPERTOS 2

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diseño de un Plan de Control de Riesgos Psicosociales en una empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros.

Autor del Trabajo/Artículo: Carla Madelin Viteri Cajas

Fecha: 09/03/2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. **Objetivo General:** Diseñar un plan de Control de Riesgos Psicosociales basado en el diagnóstico en la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, impulsando el desarrollo de una cultura prevencionista para mejorar las condiciones de trabajo del personal de la organización.
2. **Objetivo específico 1:** Contextualizar los fundamentos teóricos sobre los riesgos psicosociales, que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores de la empresa que brinda servicios de mantenimiento a pozos petroleros, con su actividad laboral.
3. **Objetivo específico 2:** Determinar los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en función de la actividad que realiza el personal.
4. **Objetivo específico 3:** Desarrollar herramientas efectivas para el control de factores de riesgo psicosocial y así poder prevenir como consecuencia el desarrollo de enfermedades, incidentes y accidentes laborales.

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Daniela Stephanie Montenegro Salas	172154113-2	Master en Seguridad y Salud Ocupacional Master en Psicología	4 años

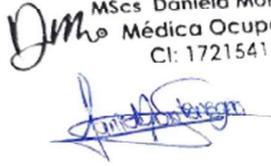
Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Crterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad				X
Conceptualización				X
Actualidad				X
Calidad técnica				X
Factibilidad				X
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	 MScs Daniela Montenegro Médica Ocupacional CI: 1721541132
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	--