



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO VERSIÓN I

**“Prevalencia de estresores laborales en los trabajadores de la
empresa Weatherford sede Quito en el año 2016”**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Magister en
Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo**

Autora: Ing. Rosana Alexandra Malta Carrillo

Director: Dr. René Buitrón Andrade

Cuenca – Ecuador

2017

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis está dedicado en primer lugar a Dios que con su infinita misericordia me ha llevado al lugar donde estoy ahora, en la culminación de una meta tan importante en mi vida, a mis padres Bolívar y Esthela que son mi fortaleza y mi guía, principalmente a mi madre que ha sido mi ejemplo en la perseverancia y ha sido quien me ha impulsado día a día para llegar al término de este trabajo investigativo; a mi hermano Byron quien fue el impulsor para comenzar este camino, y a mi novio Esteban a quien ha sido mi amigo sincero, que con su amor noble y puro ha sido mi soporte en todos estos años de sacrificio en una tierra extraña pero de la que me llevo recuerdos maravillosos y grandes amistades.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento va dirigido al Doctor René Buitrón Andrade, mi director de tesis, que con su conocimiento y paciencia, me ha guiado para conseguir este sueño tan anhelado.

A las autoridades y docentes de la universidad por haberme dado la oportunidad de participar con ellos sus conocimientos

RESUMEN

Las enfermedades psicológicas de origen laboral son afecciones psíquicas o fisiológicas que se desencadenan en el trabajador al estar expuestos a una actividad relacionada directamente con su trabajo.

La presente investigación es un estudio de prevalencia donde se trató de establecer los principales estresores a los que se hallan expuestos los trabajadores de la empresa de servicios petroleros Weatherford International sede Quito en el año 2016, a quienes se les realizó encuestas de tipo socio demográficas para descubrir si existe relación entre su entorno familiar, social, o personal con el estrés ligado a la actividad laboral y además se les aplicó el método F-PSICO para la valoración de condiciones psicosociales del lugar de trabajo.

Se determinó que los principales riesgos psicosociales de carácter laboral presentes en Weatherford fueron el tiempo de trabajo, la carga de trabajo, la supervisión y participación, y el desempeño de rol, además se manifestó que a pesar de que existen factores extra laborales presentes, el que causa un grado de estrés superior tiene que ver con el nivel de instrucción de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

Estrés ocupacional, factor de riesgo laboral, carga de trabajo, tiempo de trabajo, participación, supervisión, jornada laboral.

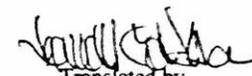
**PREVALENCE OF WORK STRESSORS AMONG THE WORKERS OF
WEATHERFORD COMPANY QUITO HEADQUARTERS IN THE YEAR 2016**

ABSTRACT

Psychological illnesses of work origin are psychic or physiological conditions that are triggered in the worker when being directly exposed to a work-related activity. This research is a prevalence study aimed at establishing the main stressors to which the workers of Weatherford International Quito headquarters, a petroleum services company, were exposed in the year 2016. Demographic surveys were conducted to its employees in order to find out if there was a connection between their social, personal or family environment with stress linked to work activity. In addition, the F-PSICO method (from NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health) for the assessment of psychosocial conditions in the workplace was also applied. It was determined that the main psychosocial occupational risks present at Weatherford were working time, workload, supervision and participation, and role performance. In addition, it was stated that despite the existence of extra-work factors, the one that causes a higher degree of stress has to do with the workers level of education.

KEYWORDS: work stress, occupational risk factor, workload, working time, participation, supervision, work day.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

1. DEDICATORIA.....	II
2. AGRADECIMIENTO.....	III
3. RESUMEN.....	IV
4. PALABRAS CLAVE.....	V
5. ABSTRACT & KEYWORDS.....	VI

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I: PROBLEMÁTICA.....	14
CONTEXTUALIZACIÓN.....	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
DELIMITACIÓN.....	15
OBJETIVOS.....	16
GENERAL.....	16
ESPECÍFICOS.....	16
JUSTIFICACIÓN.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	17
RIESGO PSICOSOCIAL.....	17
ESTRÉS LABORAL.....	18
TIPOS DE ESTRÉS LABORAL.....	18
ESTRESORES.....	19
ESTRESORES LABORALES.....	19

ETAPAS DE LA VIDA.....	25
TIPOS DE FAMILIA.....	27
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	28
CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS.....	33
TIPO DE ESTUDIO.....	33
UNIVERSO.....	33
CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	33
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	34
MANEJO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN.....	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	35
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS.....	35
PERFILES PSICOLABORALES.....	37
TIEMPO DE TRABAJO (TT).....	38
CARGA DE TRABAJO (CT).....	40
PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN.....	44
DESEMPEÑO DE ROL.....	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56

INDICE DE FIGURAS

FIGURA N 1: CONFLICTO DE ROL.....	23
FIGURA N 2: ETAPAS DEL CICLO VITAL.....	25
FIGURA N.3:	
BOX PLOT DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA WEATHERFORD, QUITO- ECUADOR AÑO 2016.....	36
FIGURA N. 4 : ESTRESORES PRESENTES EN EL MEDIO LABORAL DE WEATHERFORD EN EL AÑO 2016.....	37

INDICES DE TABLAS

TABLA N. 1: RIESGOS MÁS ALTOS ENCONTRADOS EN EL TIEMPO DE TRABAJO.....	58
TABLA N.2: RIESGOS MAS ALTOS ENCONTRADOS EN LA CARGA DE TRABAJO.....	40
TABLA N.3: RIESGOS MAS ALTOS ENCONTRADOS EN LA PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN.....	44
TABLA N. 4: RIESGOS MAS ALTOS ENCONTRADOS EN EL DESEMPEÑO DE ROL.....	48

INDICES DE ANEXOS

ANEXO 1. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE EN PERSONAS QUE VIVEN SOLAS.....	58
ANEXO 2. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE EN QUIENES CUMPLEN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.....	59
ANEXO 3. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE EN PERSONAS SOLTERAS.....	60
ANEXO 4. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE EN PERSONAS CON NIVEL DE INSTRUCCIÓN SUPERIOR.....	61
ANEXO 5. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE EN MUJERES.....	62
ANEXO 6. PORCENTAJE DE RIESGO PRESENTE PERSONAS QUE TRABAJAN DE 5 A 10 AÑOS DENTRO DE WEATHERFORD.....	63
ANEXO 7.MODELO DE ENCUESTAS SOCIODEMOGRÁFICAS APLICADAS EN WEATHERFORD- QUITO.....	64
ANEXO 8. MODELO DE ENCUESTAS GENERADAS POR EL PROGRAMA F-PSICO Y QUE SE UTILIZARON EN LA VALORACIÓN DE RIESGO LABORAL.....	68

Rosana Alexandra Malta Carrillo

“Trabajo de Graduación”

René Buitrón Andrade

2017

“Prevalencia de estresores laborales en los trabajadores de la empresa Weatherford sede Quito en el Año 2016”

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas del siglo XX el petróleo ha sido la energía más importante que mueve al mundo, es así que casi el 40% de la economía mundial gira alrededor del oro negro como fuente energética.

A la vez que éste es un recurso natural no renovable, es aprovechado por todo el mundo, quienes dependen en gran parte del precio del barril de este combustible dictaminado por la OPEP (Organización de Países Exportadores del Petróleo) para sus presupuestos anuales.

Para nuestro país no es menor la importancia del petróleo, con una producción aproximada de 164 millones de barriles anualmente y representando el 23.8% del PIB anual, su precio en el mercado internacional influencia positivamente o negativamente en la economía nacional (Petroamazonas 2016).

El estado el dueño del petróleo realiza la explotación del mismo por medio de la empresa estatal Petroamazonas utilizando los servicios de las prestadoras internacionales que se encuentran en nuestro país, como es el caso de la Empresa Weatherford presente en nuestro territorio como en cien países en el mundo y es proveedora tanto de productos como de servicios en la evaluación de formación, perforación, construcción, producción y terminación de pozos de petróleo y gas.

Con la caída del precio del petróleo a nivel global se desencadena una seria inestabilidad económica alrededor del mundo sobre todo en los países que dependen de su producción, como es el caso del nuestro, dando lugar al aumento del desempleo a nivel mundial y creando inestabilidad laboral en todas las empresas que dependen directa o indirectamente del precio del crudo, reflejándose de manera más notoria en nuestro país, provocando que muchas familias pierdan el sustento económico y generando un grave aumento del estrés en torno a los trabajadores del medio como es el ejemplo de Weatherford International.

Tomando en cuenta al estrés como una enfermedad actual, que día a día se va incrementando en nuestra sociedad y en el mundo entero, alcanza gran relevancia por los efectos perjudiciales que causa en el hombre que lo sufre y que surge por la gran demanda que vive el ser humano por las diferentes actividades desempeñadas o a desempeñar en su entorno social, laboral, familiar; desencadenando en quien lo padece diferentes desórdenes psicológicos, físicos entre otros, posibles de reconocer por los cambios que causan en las personas en su organismo, pero se desconoce a ciencia cierta las perturbaciones producidas en la conducta y estados de ánimo.

Por tal razón se tomó en cuenta esta temática como objeto de estudio en la empresa prestadora de productos y servicios petroleros Weatherford International , para lo cual se estudió al universo de trabajadores de la ciudad de Quito, con el fin de contribuir a mejorar el ambiente laboral en la empresa, y personal, familiar y social de los trabajadores

CAPITULO I

PROBLEMÁTICA

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

En nuestra sociedad industrializada se hace cada vez más evidente la necesidad del mejoramiento continuo a nivel profesional, personal y social, por lo que la auto exigencia, la presión de los niveles superiores hacia el trabajador es evidente, la sobrecarga de trabajo, horarios inapropiados, el constante temor de la posible pérdida de trabajo entre otros, han desencadenado a corto o largo plazo problemas en la psiquis, en el comportamiento laboral, familiar, y en las relaciones interpersonales del empleado, que afectan también la salud del mismo, mermando de tal manera la calidad del trabajo y la producción de las empresas, perjudicando la economía de las mismas y por ende la del país en general.

Weatherford, una empresa líder en la prestación de servicios petroleros a nivel mundial y sobre todo en lo que a nivel de Ecuador se refiere con Petroamazonas EP su principal cliente no queda exenta a tal problemática global como es el estrés laboral que imposibilita un correcto desenvolvimiento de las actividades laborales, desatando efectos negativos en sus trabajadores, es por esto que se crea la real importancia de realizar el estudio de **PREVALENCIA DE ESTRESORES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA WEATHERFORD INTERNATIONAL SEDE QUITO EN EL AÑO 2016.**

No es dable que en pleno siglo XXI la seguridad y salud del trabajador ecuatoriano no sea valorada y tomada en cuenta como un aspecto fundamental para el desarrollo socioeconómico del país en general, tanto en la empresa pública como en la privada.

Existe un panorama poco alentador en el hecho de que en las mismas instituciones públicas se irrespeten los derechos de quienes trabajan en ellas en lo que se refiere a salud y seguridad laboral, ya que deben ser las mismas empresas estatales un modelo ejemplificador hacia las empresas privadas.

Lamentablemente esta realidad es la que se vive en nuestro entorno, lo que lleva a perjudicar a quienes conforman parte del ámbito laboral, afectando también a sus familias, independientemente que éstas sean nucleares, ampliadas o complejas.

Se pasa por alto en muchas ocasiones aquellos accidentes que se suscitan y mucho más las enfermedades ligadas al trabajo que se desarrollan en los trabajadores con el pasar del tiempo. Se hace caso omiso en su gran mayoría a las de tipo psicosocial, en especial al estrés laboral desencadenado por diferentes factores presentes en el diario laborar del empleado.

De persistir éste problema propio del ambiente profesional en donde la constante presión en el medio puede ocasionar un desequilibrio en el trabajador, provocaría molestias a su salud y a su ambiente más cercano ya que se presenta cuando los requerimientos son más exigentes a la capacidad del trabajador o cuando no puede controlarlos. Esto conduce a cambios de humor explosivo o depresivo que van de la mano con el cansancio físico y mental, llegando a reducir su rendimiento y que desmejoran su modo de vivir; afectando así a las empresas o instituciones donde prestan sus servicios, ya que dichas organizaciones reducen su nivel productivo y económico.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los principales estresores laborales que influyeron en los trabajadores de la empresa Weatherford sede Quito en el año 2016?

1.3. DELIMITACIÓN

El estudio se realizó en el universo de 16 trabajadores que laboran actualmente en la empresa Weatherford en la oficina principal en lo que a Ecuador se refiere, se encuentra ubicada en el cantón Quito, Provincia de Pichincha, provee productos y servicios en la evaluación de formación, perforación, construcción, producción, y terminación de pozos petroleros.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. GENERAL

Determinar la prevalencia de los estresores laborales a los que se encuentran sometidos los trabajadores de la Empresa Weatherford sede Quito en el año 2016.

1.4.2. ESPECÍFICOS

- Establecer las características socio demográficas del personal de la empresa Weatherford International en la ciudad de Quito.
- Establecer los estresores presentes en el ambiente familiar, personal y laboral de los trabajadores de la Empresa Weatherford sede Quito.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Se considera que esta investigación contribuirá a comprender la problemática que tienen las instituciones privadas, referente a la seguridad y salud laboral, ya que los trabajadores son alma y cuerpo de las mismas.

El trabajador anhela tener seguridad y salud integral en el medio donde labora, aunque en la actualidad no todas las instituciones estatales o particulares gozan de todos los insumos y condiciones necesarias para asegurarla en sus trabajadores.

Es por esto que el presente estudio pretende realizar un abordaje esencial en el ámbito laboral como es el aspecto psicosocial dentro de la Empresa Weatherford en la ciudad de Quito, y se quiere llegar a entender como problemas de tipo psicosocial pueden estar afectando al trabajador dentro de la mencionada empresa. Al mismo tiempo con los resultados obtenidos se lograría crear conciencia no solo en los trabajadores sino además en los puestos jerárquicos de cuán importante es prevenir no solo en temas de accidentabilidad sino también en el tema de enfermedades pero más lo que a los aspectos psicosociales se refiere.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Es importante mencionar que históricamente el riesgo psicosocial en sí, estuvo presente desde que el hombre fue partícipe del trabajo, pero lamentablemente se hacía caso omiso a dicha situación, y se desconocía acerca del mismo, lo que hacía del trabajador presa de la explotación laboral sin ninguna garantía de seguridad y salud en su medio de trabajo.

Argumentado por primera vez de manera oficial en el documento “Los factores Psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control” de la OIT, fue uno de las primeras publicaciones legales, de índole internacional en tratar acerca de los factores psicosociales vinculados al trabajo realizado en el año de 1984. No obstante cabe recalcar que en dicho documento se evidencia que ya se conocía acerca de este problema ya que se menciona además con anterioridad, pues en el año de 1974 se realizó en Ginebra la Asamblea Mundial de la Salud para tratar acerca de efectos psicosociales en el medio laboral y su relevancia en la salud del trabajador.

En el documento de la Organización Internacional del Trabajo mencionado con anterioridad se contempla la complejidad de los riesgos psicosociales en el medio de trabajo ya que se toma en cuenta la percepción y el diario vivir del trabajador en el medio laboral, abarcando un sinnúmero de aspectos; y donde ya se evidencia la importancia y la preocupación que este organismo mundial da a los trabajadores, y las consecuencias que podrían surgir en la salud de los mismos por la despreocupación de estos riesgos, y cómo puede afectar en las empresas en sí.

2.2. Riesgo Psicosocial

Se denomina al riesgo psicosocial como los aspectos que se encuentran en el medio laboral y que están directamente ligados a la organización del trabajo, el contenido de la tarea y la realización de la misma, y que pueden afectar tanto a la salud del trabajador ya sea ésta: física, psicológica o social, como influir en el desenvolvimiento de la tarea, Por otra parte son las aptitudes del trabajador, sus necesidades, sus obligaciones, su cultura , etc., todo lo que, por

medio de apreciaciones y experiencias, puede incidir en la satisfacción, en su desenvolvimiento en el trabajo e inclusive en su salud.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en sí, son los problemas que más conflictos traen a la seguridad y la salud en el trabajo, ya que implica una afección seria en la salud de los seres humanos, de las organizaciones y de la economía mundial y nacional.

2.3. Estrés Laboral

El estrés laboral se refiere a las condiciones presentes en el medio laboral relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. (Peralta 2015)

Se define también como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del ser humano, cuando trata de ajustarse a presiones sean externas o internas. El estrés laboral aparece cuando no existe un ajuste entre el trabajador, la organización y también el puesto de trabajo. El trabajador siente que no tiene los medios para enfrentar el mundo laboral que le rodea, desencadenando de esta manera en estrés. (OIT 2011)

La manera como las personas se adaptan depende mucho del equilibrio, de cómo el cuerpo humano tiende a reaccionar ante circunstancias que desencadenan en estrés, cuyo objetivo es restablecer el control del individuo. Para esto se desatan una serie de reacciones en el organismo tanto fisiológicas, mentales y conductuales, como cambio en la frecuencia cardíaca, aumento en la presión, respiración, sus músculos se vuelven tensos y rígidos, transpiración excesiva; toma de decisiones, percepción de ciertas situaciones, evaluación de su entorno; y referente a la conducta, ira, pasividad, evasión, desafío.

El estrés desencadena una alerta en el organismo y en la mente del ser humano, preparándolo para una acción ante un factor de riesgo. Es así que cuando se expone a tiempos prolongados de estrés pueden producir en el organismo como consecuencias principales la aparición de enfermedades concretas.

2.3.1 Tipos de Estrés laboral

Existen dos clases de estrés laboral que se encuentran determinadas de acuerdo a la duración y dependiendo de los factores estresantes; cabe mencionar que el estrés no afecta de manera

similar a todos los trabajadores, es así que en algunas personas puede afectar de manera considerable y para otras personas pasar inadvertido.

Los tipos de estrés que se desencadenan a partir de la duración y de los factores de estrés son:

- Estrés laboral episódico: Este tipo de estrés se lo denomina también de tipo agudo, tiene que ver con el tiempo, se produce a corto plazo y desaparece rápidamente. Se trata de una situación que tiene un tiempo limitado, a la que después el trabajador vuelve a una sensación de normalidad.
- Estrés laboral crónico: Este estrés dura por un período prolongado, cuando existe una exposición larga y repetitiva a factores de estrés. En algunos casos es un progreso del estrés agudo, cuando éste se prolonga demasiado y el empleado cede ante éste, llegando a durar semanas o meses, desencadenando en graves consecuencias a medio y a largo plazo, incluso llegando a causar problemas de salud. Un ejemplo de esto puede ser el síndrome de burnout o de una manera más preocupante desencadenando a la muerte como es el caso del karoshi. (Rodríguez 2008)

2.3.2 Estresores

Los especialistas han definido como estresores a cualquier evento, suceso, persona, cosa o circunstancia, que se distingue como estímulo o situación y que provoca una respuesta de estrés en la persona. El estresor o llamado también factor de riesgo psicosocial es un elemento interno o externo que llega a perturbar a la persona y desencadena en estrés. (INSHT 2010)

Ya que cualquier cosa podría ser un estresor, resulta complicado crear una lista detallada de los estresores, pero a pesar de esto se puede afirmar que ciertas condiciones pueden ser consideradas como estresores y otras no.

Además se considera a todo los estresores como parte del ambiente (estresores ambientales); algunos de ellos son físicos, psicológicos, sociológicos y laborales.

2.3.2.1. Estresores laborales

Debemos recordar que un estresor no actúa por sí solo, sino que se desarrolla a través de un contexto, con una fuerza y frecuencia concretas. Además cabe mencionar que cada individuo con sus características propias va a reaccionar de manera individual, es así que existirán

estresores que le afecten de una gran manera y otros que no lleguen a afectarle; también es importante mencionar que pueden existir estresores que cuando se pronuncien conjuntamente pueden crear un efecto combinado y sumar las consecuencias de los mismos.

Entre los estresores laborales podemos mencionar los siguientes:

- **Tiempo de trabajo:**

Se refiere al período mediante el cual el trabajador cumple o desarrolla sus actividades o funciones a las que fue asignado dentro de su entorno laboral, bajo el mando y supervisión de sus superiores.

El tiempo de trabajo es uno de los factores que más secuelas dejan en el ambiente laboral y en la vida familiar del empleado. Al diseñarlo mal puede causar graves consecuencias tanto físicas como psicológicas. Este factor abarca el horario, los turnos, el trabajo nocturno y el descanso.

Realizar un adecuado diseño del horario de trabajo llega a ser un poco difícil en ciertos puestos de trabajo, sobre todo en los que se debe brindar un servicio de 24 horas al día, para los demás puestos se puede optar por jornadas continuas, flexible, entre otras. Cada horario puede tener sus ventajas y desventajas, sobre todo lo que se refiere a los trabajos nocturnos, llegando a desarrollar con el tiempo serios problemas de en su ritmo biológico, como en el horario de alimentación, además puede llegar a perturbar su entorno familiar y social.

Los horarios de trabajo siempre deben ser organizados de tal manera que proteja la salud de los trabajadores, evitando los horarios desmesurados y el trabajo más allá del horario permitido.

Se contempla también a las pausas de descanso que sirven para aliviar la fatiga no solo física sino también mental. Los descansos deben ser más frecuentes mientras más estático sea el trabajo, se lo debe realizar de acuerdo al tipo de trabajo que realice el trabajador

- **Autonomía:**

Este factor se refiere a las condiciones de trabajo que tienen que ver con la probabilidad y disposición propia del individuo que le permiten tomar decisiones sobre la estructura en la actividad dentro del trabajo y la organización del mismo. (Aamodt 2016)

Además, se puede visualizar como una condición de cierto grado de independencia del trabajador, a tal grado que puede desarrollar tareas por iniciativa propia, pudiendo establecer también sus propias normativas, sujetarse a su propio ritmo de trabajo, toma de decisiones, etc.

Se describe la autonomía también como una capacidad para ejecutar o proveer de resultados ante dificultades o deficiencias que surgen durante la actividad, donde se los plantea sin esperar o preguntar a los superiores, superando así los inconvenientes, y evitando la maximización de problemas de menor importancia, proponiendo además mejoras aunque no exista un problema latente.

Se puede diferenciar dos tipos:

- Autonomía temporal: Hace referencia al poder de decisión que se le da al trabajador para la gestión temporal de la carga de trabajo y los descansos a realizarse, la facultad de cambiarlos si fuera el caso, alterar la jornada, o de permitirse tiempo libre para cuestiones de índole personal.
- Autonomía decisional: Se refiere a cómo puede influir un trabajador en el desarrollo diario de su trabajo, como decidir que tareas va a realizar, la distribución de las mismas, elección de los métodos que va a aplicar, y los procedimientos que llevará a cabo, etc.

- Carga de trabajo

Se entiende por carga de trabajo a la demanda laboral que debe desarrollar el trabajador durante su jornada, independientemente de la naturaleza, sea cognitiva o emocional.

Además incluye las obligaciones o demandas mentales y físicas que el trabajador tiene al realizar la tarea, como manipulación de cargas, posturas en el trabajo, atención demandante, entre otras, que se relacionan directamente con la actividad.

Al referirse a la carga o demanda física se entiende a las exigencias físicas que debe desarrollar la persona en el cumplimiento de su función, esta carga puede darse por posturas, esfuerzos o movimientos repetitivos.

Y la carga mental se encuentra determinada de acuerdo a los procesos necesarios para la correcta realización de una tarea, y más aún al tiempo que se necesita para responder a un requerimiento.

La carga de trabajo se valora a partir de:

- Presiones de tiempo: Valorado por el tiempo que se le asigna a las tareas, con qué velocidad se desarrolla una actividad, y si se requiere acelerar o no el ritmo en ciertas situaciones.

- Esfuerzo de atención: Es la atención que se le presta a una actividad, independientemente de la naturaleza de la misma. Se determina por la atención y el esfuerzo necesarios para el procesamiento de la información que recibe el trabajador a lo largo de la actividad, elaborando respuestas oportunas ante una eventualidad. La atención puede verse elevada cuando existen interrupciones seguidas, cuando la naturaleza de la interrupción es importante, cuando se necesita prestar atención a varias actividades a la vez, o cuando las tareas son imprevisibles.

- Cantidad y dificultad de la tarea: Es la cantidad de trabajo que los trabajadores deben desarrollar y desempeñar en su jornada laboral, así como cuán difícil llega a ser la actividad que tiene que realizar

- Demandas Psicológicas:

Las demandas psicológicas tratan acerca de la esencia de las obligaciones que deben desempeñarse en el trabajo, son de tipo cognitiva y emocional.

Las exigencias cognitivas se refieren a la presión o al sacrificio intelectual al que se somete el trabajador para desarrollar sus tareas, las cuales pueden ser: información procesada, manejo previo de la información, memoria, razonamiento, respuesta rápida a problemas entre otros. Así el sistema cognitivo se esfuerza en diferentes proporciones de acuerdo de las exigencias laborales.

Las exigencias emocionales se hallan presentes cuando el trabajador realiza actividades que afecta sus emociones, es así que el trabajador preso de ésta situación llega a reprimir su sentir para responder de manera efectiva al desenvolvimiento de su trabajo. Estas exigencias pueden desencadenarse a partir de cómo es la relación del trabajador con sus compañeros o con sus superiores.

-

- Variedad / contenido del trabajo

Este factor se refiere a la sensación de utilidad del trabajo para el trabajador, para la empresa y para los demás. Además, el reconocimiento que el desarrollo de la actividad representa más allá de la compensación económica, por sus superiores, por sus compañeros y por su familia.

Se encuentra valorado por las actividades que tienen sentido y que sean variadas. Además el grado en que el trabajo necesita un amplio número de actividades diferentes para que la ejecución del mismo sea exitoso. (INSHT 2010).

Existen trabajadores que gozan con la variedad de actividades en sus puestos de trabajo, llevándolo a cabo de una manera más eficaz desde que comienza hasta que finaliza su ejecución.

- Participación y supervisión

Se refiere a las dos formas en el que el empleador y la organización ejercen un control hacia el trabajador; el que desempeña el trabajador mediante a su participación en el trabajo, y el que ejerce la organización mediante la supervisión de las tareas del trabajador. Es así que si se refiere a la supervisión se habla inmediatamente acerca de la evaluación que el trabajador hace acerca del control que ejercen sus jefes o superiores sobre la manera de ejecutar su trabajo.

Y si hablamos de participación hacemos referencia a como el trabajador interviene o si se halla excluido dentro de la metodología, decisiones empresariales, administrativas, o demás dentro de la compañía.

- Interés por el trabajador y compensación

Muestra como la empresa se preocupa por el trabajador en lo personal y en su desempeño laboral, mediante la promoción, formación, desarrollo profesional de sus empleados; manteniéndolos informados sobre temas como la seguridad en su empleo, y la concordancia existente entre el desempeño del trabajador en la empresa y la compensación económica que recibe por lo que ejecuta.

La manera en como la empresa se preocupa por el trabajador influye directamente en el desempeño del mismo, logrando un mejor rendimiento en sus actividades y por ende un incremento en la producción de la empresa donde se emplea.

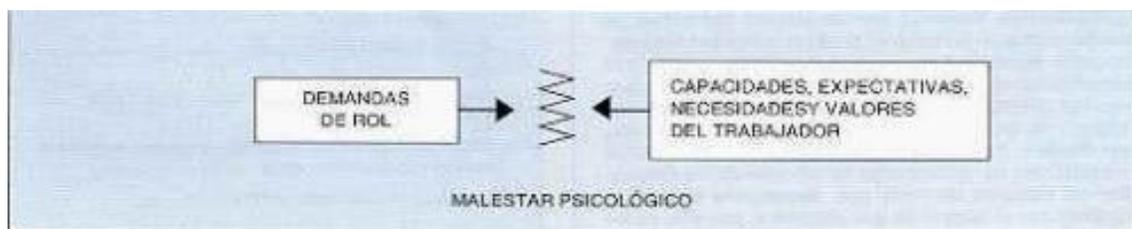
- Desempeño de Rol

Tiene que ver con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de quienes laboran en la empresa, y específicamente que actividad desempeñan dentro de la misma.

Es así que pueden existir diferentes puestos de trabajo en la empresa, ocupados por personas que desarrollan actividades específicas y que tienen una formación adecuada para ello. Es por esto que una persona formada para un puesto técnico no puede realizar actividades médicas o viceversa, las actividades van diferenciadas por la especificación de papeles de quienes lo ejecutan. Se refiere también a la forma en que se espera que el trabajador desarrolle su trabajo.

El desempeño de rol contempla dos aspectos importantes: la claridad del rol (que tiene que hacer, cuando, la calidad del trabajo, tiempo en que debe desarrollar la tarea, y responsabilidad del puesto que ocupa) y el conflicto del rol (exigencias sin sentido, que se contradicen, o también puede ser conflicto moral para el trabajador al desempeñar una actividad.)

FIGURA N. 1
CONFLICTO DE ROL



Fuente: NTP 388

Autor: INSHT 2010

- Relaciones y Apoyo Social

Se refiere a las relaciones interpersonales que existen entre el trabajador y su entorno laboral, la opción y la sensación de poder contar con el compañero en un momento de necesidad, o a su vez de un superior para ejecutar de manera propia el trabajo.

De la misma forma al existir conflictos entre compañeros puede afectar de forma negativa la manera como desempeñan la actividad los empleados.

Es importante también saber que las enfermedades de tipo psicológico como el estrés dependen también de la sensibilidad de los trabajadores, la predisposición para desarrollarlas, también la edad de ellos, el grupo donde se desenvuelven, y las familias que constituyen

2.4 ETAPAS DE LA VIDA

FIGURA N. 2

ETAPAS DEL CICLO VITAL

ETAPAS DEL CICLO VITAL

Etapa de la vida	Edad
Infancia	Desde el nacimiento hasta 1 año
Primera niñez	De 1 a 4 años
Segunda niñez	De 5 a 12 años
Adolescencia	De 13 a 19 años
Primera adultez	De 20 a 29 años
Jóvenes adultos	De 30 a 44 años
Adultez media	De 45 a 59 años
Adultez posterior	De 60 a 74 años
Senectud	De 75 años en adelante

Fuente: Epidemiología y Administración en los Servicios de la Salud

Autor: Alan Dever 2012

2.4.1 Primera Niñez

La primera niñez va de 1 a 4 años de edad, es la etapa donde se desarrollan las emociones, la inteligencia, y la capacidad física del niño/a. es una etapa sensible del crecimiento, en la que se forman las cualidades primordiales de la vida.

Durante este período es muy importante el amor familiar, sobre todo el de sus madres y el medio en el que se desenvuelven lo que permite que la autoestima y seguridad del niño se presenten de manera correcta (Dever 2012)

2.4.2 Segunda Niñez

Llamada también niñez intermedia va desde los 5 a 12 años, es el inicio de cambios físicos, psicológicos, biológicos, psicosociales y cognitivos, pero de desarrollo más lento. Disminuye su egocentrismo, aprenden a compartir.

2.4.3 Adolescencia

Va desde los 13 a los 19 años, es la etapa donde termina la niñez y comienza la pubertad, en algunos casos, aparece la incertidumbre, las amistades y fuerte lazo hacia ellas, es una etapa de transición donde desaparecen los juegos de niños y comienza la realidad, el temor hacia lo desconocido de la responsabilidad de la adultez, ya existe cambios notables en el aspecto físico, fisiológico de la pubertad, aparición de las características ligadas al sexo.

Es aquí donde se desarrolla la identidad del ser humano, se adquieren experiencias que le preparan para a la adultez, también se cree que es una época peligrosa ya que su entorno influencia mucho en ésta fase.

2.4.4 Primera adultez

Es la etapa de la vida donde el individuo desarrolla sus aspectos biológicos y psicológicos en su totalidad, tiene un alto sentido de dominio de su cuerpo y de sus decisiones, en el aspecto físico tiene una alta resistencia, se encuentra cómodo con su sexualidad buscando ya la compañía de una pareja. Va desde los 20 a 29 años.

2.4.5 Jóvenes adultos

Considérese a los jóvenes adultos a los personas que se encuentran entre los 30 a 44 años, es la época en que las personas definen y toman las decisiones que les han de aquejar al resto de la vida, con respecto a la salud, la felicidad y el éxito del individuo. Y es la etapa de la vida donde la mayoría de las personas dejan el hogar paterno, y obtienen su primer empleo, se casan, tienen hijos y se encargan de su crianza y educación.

2.4.6 Adultez media. Se les considera a las personas que se encuentran entre los 45 a 59 años, es la etapa de la vida en la que se aceptan los diferentes cambios físicos como es su capacidad reproductiva, sexual, disminuye su agilidad para caminar y se presenta una intranquilidad por la disminución del atractivo físico.

Y se encuentran más preocupados en cómo utilizar el conocimiento y usan sus habilidades intelectuales para solucionar problemas de la vida.

2.4.7 Adultez posterior

Son las personas que están entre los 60 a 74 años de edad, etapa donde las personas entran en proceso de envejecimiento y longevidad, se producen grandes cambios físicos e intelectuales, y es la última etapa del desarrollo físico, intelectual y laboral. (Dever 2012)

Es la etapa de la vida donde las personas piensan más ya en sus jubilaciones.

2.4.8 Senectud

En este grupo se encuentran las personas que están desde los 75 años para adelante y se considera que es la última etapa de la vida de un ser humano que se caracteriza por el envejecimiento biológico, pérdida de la memoria, desgaste de los huesos entre otros factores.

2.5 TIPOS DE FAMILIA

La familia es el grupo de personas unidas por un parentesco, es una parte importante de los seres humanos, así como de la sociedad, es en donde los padres son los principales responsables de la formación de sus hijos, a través del establecimiento de reglas claras

2.5.1. Familia Nuclear

Se le considera a la familia que se encuentra formada por dos personas adultas o una sola con o sin hijos y es el tipo que predomina en una gran parte del mundo occidental, y persiste por más tiempo, debido a que los adolescentes tardan en independizarse y siguen viviendo con sus padres y en algunos casos hasta llegar a la adultez.

2.5.2. Familia Compleja

Este tipo de familia es la que se encuentra formado por personas con o sin grado de consanguinidad y por lo general está compuesta por los padres, abuelos, bisabuelos y tíos abuelos, además se compone de más de una unidad nuclear siempre y cuando coexistan bajo un mismo techo, se va más allá de dos generaciones.

2.5.3. Familia Ampliada

Se considera a este tipo de familia la que tiene una vida en común y que adoptan algunos grupos familiares y que normalmente se encuentran unidos por lazos de consanguinidad y tienden a compartir responsabilidades y recursos, las mismas han existido siempre en el mundo agrícola, y donde se da una organización de las tareas y la repartición del trabajo.

Y en su gran mayoría este tipo de familia se encuentra en las sociedades que todavía dependen de la agricultura, este tipo de modelo tiene a desaparecer con la urbanización y la industrialización

2.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El trabajador como ente primordial de todo sector productivo se encuentra protegido por leyes y reglamentos tanto nacionales como de índole mundial, es así que la propia Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) promueve los derechos del trabajador al impulsar situaciones laborales dignas, mejorando la protección social y al hacer mas fuerte el dialogo tomando en cuenta temas referentes al trabajo.

2.6.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Capítulo Segundo

DERECHOS DEL BUEN VIVIR

Sección Octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Capítulo Sexto

TRABAJO Y PRODUCCIÓN

Sección Tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 326. Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 332. El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

2.6.2 CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES (NNUU – DDHH)

Punto 19. Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo

Todo trabajador debe disfrutar en su lugar de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el proceso de las condiciones existentes en este campo.

Estas medidas deberán tener en cuenta, en particular, la necesidad de formación, información consulta y participación equilibrada de los trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que estén expuestos y a las medidas que se adopten para eliminar o reducir esos riesgos.

2.6.3 REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO (RESOLUCIÓN 957)

DEL SERVICIO DE SALUD EN EL TRABAJO

Art 3. Con base al artículo 5 de la Decisión 584, los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados. La adopción de esas medidas, por parte de los Países Miembros y/o de las empresas, podría ser:

- a) Por vía legislativa o administrativa, de conformidad con la práctica de cada País Miembro;
- b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o
- c) De cualquier otra manera que acuerde la Autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Art. 4. El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

- a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes;

b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental.

2.6.4 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (DECISIÓN 584)

Capítulo Segundo

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art.4 En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Capítulo Tercero

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.

2.6.5. REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo Segundo

De las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales

Art. 9. Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

Art. 10. Relación Causa-Efecto.- Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico, debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de Estudio:

Se realizó un estudio de prevalencia de los principales estresores que se encuentran presentes en los trabajadores de la empresa Weatherford International con sede en la ciudad de Quito.

- Se aplicó una encuesta de características socio-demográficas, familiares, sociales, donde, previo a la misma se hizo firmar a los trabajadores un consentimiento informado garantizando que la información recogida es anónima y no ligada.

- El análisis de la información relacionada con el nivel de estrés se lo realizó mediante el método **F-PSICO**, donde se obtuvo los datos mediante las percepciones de los trabajadores acerca de los diferentes aspectos importantes de condiciones psicosociales de su lugar de trabajo, mediante preguntas que fueron interpretadas de manera colectiva, no individual, ya que se pudiera quebrantar la confidencialidad de los datos que se obtienen.

- Previamente se realizó una entrevista con el departamento de Seguridad Salud y Ambiente de la Empresa Weatherford para recopilar información adicional de utilidad para la investigación.

3.2. Universo:

Se trabajó con el universo de trabajadores de la Empresa Weatherford International de la ciudad de Quito, que son 16 personas

3.3. Criterios de Inclusión:

Para el presente estudio se tomó en cuenta a todas las personas que tengan formalmente un contrato con la empresa Weatherford International y que trabajen en la sede Quito.

3.4. Criterios de Exclusión: No se tomó en cuenta a los trabajadores que no posean un contrato formal con la empresa, que no pertenezcan a la sede Quito y las personas que trabajen en los diferentes pozos donde tiene maquinaria Weatherford, tampoco se incluirá a las visitas.

3.5 Manejo estadístico de la Información:

- Posterior a la obtención de datos mediante las encuestas se procedió a la valoración de resultados mediante la utilización de medidas de tendencia central y de dispersión; la estadística inferencial mediante Análisis Varianza (ANOVA) y de la prueba de T de Student mediante, también se usó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) con licencia de la UDA.

- La información obtenida mediante el método F PSICO se procesó y tabuló mediante el mismo programa en su versión 3.1 versión software libre

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS:

El presente estudio se realizó en las oficinas de la prestadora de servicios Weatherford en la ciudad de Quito, donde se aplicaron encuestas de tipo socio-demográficas y el cuestionario contemplado en la herramienta de medición para estrés laboral denominado F- Psico 3.1 a un total de 16 trabajadores; el 37.5% de ellos de sexo masculino y el restante femenino; cuyo promedio de edad es de 40.69 años, con una mediana de 39 años y una moda de 37 años; la edad mínima es de 28 años y la máxima de 58 años de edad, El 50% de los trabajadores son solteros, el 37.5% son casados, y el porcentaje restante son divorciados.

Además, se evidencia que el 87.5% de los encuestados tienen educación superior y el 12.5% han cursado maestrías. Las funciones administrativas son realizadas por el 62% de los trabajadores, mientras que el 38% son personal que desarrollan actividades relacionadas con la parte técnica de la empresa, además el 100% de ellos realizan funciones que van acorde con su formación académica. En lo que se refiere a los años de servicio en la compañía el promedio es de alrededor de 6 años, la media es de 5 años y la moda de 1 año; el tiempo mínimo de trabajo es de un año y el máximo es de 18.

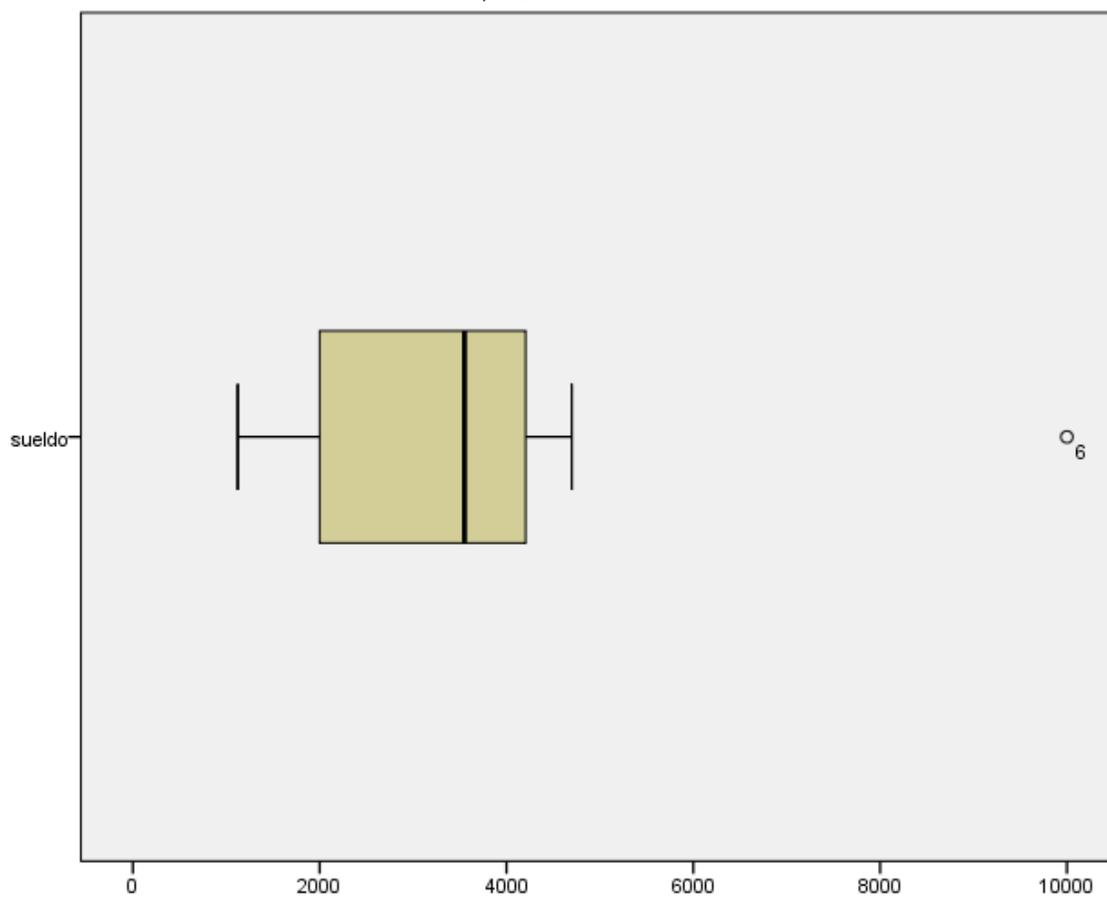
El 43% de los trabajadores provienen de las ciudades de Quito y Guayaquil, el porcentaje restante son de ciudades como Penipe, Portoviejo, Riobamba, Santo Domingo y Tulcán, de ellos tienen su domicilio en Quito el 81.3% y el resto de los trabajadores viven en los valles cercanos como Conocoto, Cumbayá y San Rafael; el 63%, residen con sus familias y el 37% viven solos, quienes alquilan su vivienda son el 25% de los encuestados; familias nucleares las constituyen el 37.5%, complejas el 12.5% y ampliadas el 12.5%, otros tipos de familias lo conforman el 12.5% restante. Los resultados indican también que el 43.8% tienen hijos

En cuanto a problemas de salud, el 18.8% padecen alguna enfermedad para la que requieren tomar medicación continua, además los resultados indican que el 37.5% presentan antecedentes de enfermedades familiares.

El salario percibido por los trabajadores se aprecia en el siguiente gráfico:

FIGURA N. 3

BOX PLOT DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
WEATHERFORD, QUITO- ECUADOR AÑO 2016



FUENTE: Weatherford
ELABORACIÓN: Ing. Rosana Malta.

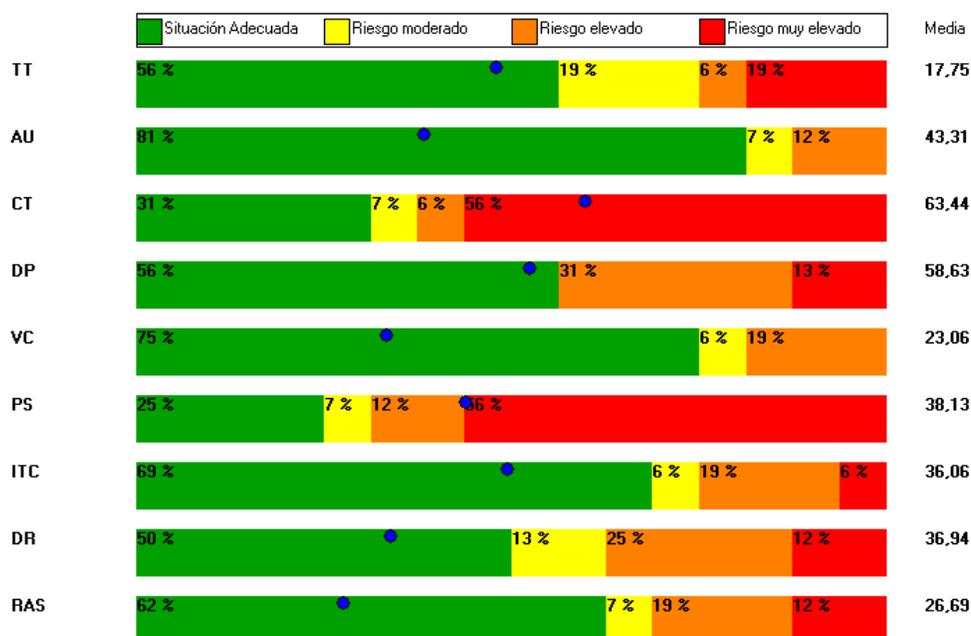
Al mismo tiempo, un 56.3% de los encuestados indican que otras personas aportan económicamente en sus hogares.

4.2. PERFILES PSICOLABORALES

Se procedió a medir mediante el programa F-Psico los niveles de estrés donde se obtuvo los resultados que evidencian que los índices de riesgo laboral más elevados se encuentran en los ítems: Tiempo de trabajo (TT), carga de trabajo (CT), participación y supervisión (PS), y desempeño de rol (DR)

FIGURA N. 4

Estresores presentes en el medio laboral de Weatherford en el año 2016



Fuente: Weatherford

Elaboración: Ing. Rosana Malta

Tiempo de trabajo (TT)

Este factor de estrés laboral tiene que ver con los aspectos que hacen referencia al tiempo en los que desarrolla las diversas actividades el trabajador diariamente y a lo largo de la semana, evaluando además los descansos que son permitidos dentro de sus labores y el impacto de éstos sobre su vida social, su vida familiar y en su entorno.

Los resultados indican que el 44% de los trabajadores se encuentran afectados por éste factor, donde el 19% de las personas quienes laboran en el lugar de estudio están en un riesgo muy elevado, el 4% en riesgo elevado y el otro 19% en riesgo moderado.

Además, las encuestas arrojan que el 50% del total de los encuestados trabaja a veces los días sábados, el 18% a menudo y el 12% restante siempre o casi siempre, adicional a esto se observa que el 18% de los trabajadores labora a menudo los días domingos o feriados, y un 44% no tienen su descanso obligatorio de 48 horas. Se evidencia también que el 62% solo en ocasiones concuerda su tiempo libre con el de sus seres queridos o allegados sea en período de descanso o vacacional, o de fin o inicio de jornada.

Es interesante también saber que las personas que viven solas, sean solteros o divorciados se encuentran en riesgo moderado (33%) y en riesgo elevado un 17% de ellos; quienes trabajan los días sábados con generalidad son un 32%, y los días festivos o los domingos laboran un 66% de ellos ya sea de forma ocasional o de manera continua.

TABLA N. 1

RIESGOS MÁS ALTOS ENCONTRADOS EN EL TIEMPO DE TRABAJO

TIEMPO DE TRABAJO				
		Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo muy elevado
Global	# de personas	19%	6%	19%
Con quien vive				
Solo	6	33%	17%	-
Familia	5	-	-	20%
p = 1,00				
Area de trabajo				
Administrativos	10	-	30%	20%
Técnicos	6	-	17%	17%
p = 0,619				

Salario				
1000-3000	6	17%	17%	17%
3000-6000	9	11%	-	22%
$p = 0.6926$				
Nivel de Estudios				
Superior	14	21%	8%	14%
Posgrado	2	-	-	50%
$p = 0.6197$				

Fuente: Encuestas interpretadas en F-PSICO

Elaboración: Ing. Rosana Malta

Se nota también que el 50% de estos empleados tienen a veces sus 48 horas seguidas de descanso, y el 0% de ellos no pueden compaginar regularmente su tiempo libre con el de su familia o amigos ya sea vacaciones, horarios de entrada y salida, días libres, etc.

Cabe anotar también que quienes laboran en el área administrativa están un 20 % en riesgo muy elevado y el 30% en riesgo elevado; ya que trabajan los días sábados con regularidad un 30%; a veces lo hacen los días domingos un 50%, teniendo solo a veces descansos de 48 horas continuas un 60% de los trabajadores y únicamente un 20% de los encuestados pueden compaginar su tiempo de descanso o tiempo libre de manera regular con sus amigos o familia.

Los resultados también demuestran que quienes ganan entre 1000 a 3000 dólares mensuales están en riesgo el 51% de los trabajadores; ya que cumplen sus actividades en días sábados regularmente un 50%, los domingos el 49% y disponen a veces de su descanso obligatorio solo el 50% de los encuestados, y el 100 % de ellos no coinciden con regularidad con el tiempo libre de sus allegados.

Finalmente se refleja que un 60% de quienes viven con sus parejas fijas ya sean casados o en unión libre se encuentran en riesgo; 40% en un riesgo muy elevado y 20% elevado , de ellos el 40% trabajan los sábados de manera general, a veces los días domingos en un 40% , ocasionalmente 60% de los trabajadores no cuentan con su descanso normado, y el 40 % de ellos nunca o casi nunca tienen descansos que les permita relacionar su tiempo con el de su familia, parejas o amigos.

Carga de trabajo (CT)

Se entiende a la carga de trabajo como la demanda a la que el trabajador está expuesto, la exigencia requerida para desarrollar su rol laboral, independientemente de la naturaleza, sea ésta de tipo emocional o cognitiva; existiendo componentes cuantitativos cuando la carga es elevada y cualitativos cuando la tarea es difícil o complicada.

Del universo a quienes se aplicó las encuestas, el 69% de ellos se encuentran en riesgo ya que el 7% están en riesgo moderado el 6% en riesgo elevado y se nota de manera preocupante que el 56% de los trabajadores se hallan en un riesgo muy elevado.

TABLA N. 2

RIESGOS MÁS ALTOS ENCONTRADOS EN LA CARGA DE TRABAJO

CARGA DE TRABAJO				
		Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo muy elevado
Global	# de personas	19%	6%	19%
20-29 años	2	-	-	50%
30-44 años	10	10%	-	70%
45-59 años	4	25%	-	-
p = 1				
Área de trabajo				
Administrativos	10	10%	-	50%
Técnicos	6		17%	66%
p = 0,8964				
Tiempo en la empresa				
1-5 años	7	14%	14%	43%
5- 10 en la empresa	7	-	-	71%
p = 1				
Con quien vive				
Solo	6	-	-	67%
Familia	5	-	20%	40%
p = 0,1069				

Fuente: Encuestas interpretadas en F-PSICO

Elaboración: Ing. Rosana Malta

La variable edad se procedió a clasificar según las etapas del ciclo vital, observando que quienes se encuentran entre 30 a 44 años son los más afectados por este factor ocupacional de acuerdo a las edades, ya que el 70% de ellos presentan riesgo muy elevado.

Además, los trabajadores de Weatherford que se desempeñan como técnicos también tienen un alto riesgo, ya que el 66% de ellos se encuentran en un nivel muy elevado según como demuestran los resultados obtenidos.

Se nota con preocupación también que el 71% de quienes trabajan de 5 a 10 años en la empresa se encuentran en un riesgo muy elevado (Anexo 6). Y el 67% de personas que viven solas están en riesgo muy elevado. (Anexo N.1)

Para la valoración de este factor en los encuestados a continuación se toma en cuenta los siguientes componentes:

- Presiones de tiempo.
- Esfuerzo de atención
- Cantidad y dificultad de la tarea

Detallados a continuación:

- Presiones de tiempo: Se encuentran valoradas a partir del tiempo que se asigna para desarrollar o ejecutar la tarea, el tener que apresurar el ritmo para desarrollarlo en determinadas situaciones.

El 31% de los encuestados responde que siempre o casi siempre tiene el tiempo adecuado o suficiente para realizar su tarea, y el 12% nunca cuenta con el tiempo suficiente para desarrollar su labor. El 50% a menudo trabaja rápidamente para desarrollar su trabajo. Además, el 43% de los encuestados debe acelerar su ritmo de trabajo a menudo y el 37% lo debe hacer siempre.

Los trabajadores de edad comprendida entre 30 a 44 años, un 20 % de ellos nunca dispone del tiempo suficiente para desarrollar sus actividades, el 50% dice que debe ejecutar su trabajo con rapidez, se observa también que el 50% de los jóvenes adultos siempre aceleran su ritmo de trabajo.

También demuestran los resultados que el 66% de los técnicos de la empresa a menudo disponen del tiempo necesario para su trabajo, el 50% de ellos realizan sus actividades rápidamente y el 100% debe acelerar su ritmo de trabajo consecutivamente.

Los trabajadores que laboran en Weatherford de 5 a 10 años en un 14% jamás tiene el tiempo adecuado para elaborar su tarea, el 42% frecuentemente necesita trabajar de una forma rápida, y el 57% debe acelerar su ritmo al trabajar.

- Esfuerzo de atención: Independientemente de la naturaleza de la tarea, se requiere un cierto grado de interés, que viene determinado sea por la intensidad y por el esfuerzo de atención necesarios para el buen desenvolvimiento de la tarea asignada como por la constancia de dicho esfuerzo. Estos incrementos pueden ser dados cuando se producen interrupciones de manera seguida, cuando éstas desencadenan consecuencias importantes, o cuando se presta atención a varias tareas a la vez y cuando las tareas no son previsible.

Se obtienen los siguientes resultados:

El 6% de los trabajadores debe mantener una atención preferencial a su tarea, de manera que deben tener una atención exclusiva a su trabajo que le impida hablar, desplazarse, o pensar en otras cosas distintas a su tarea, un 37% hace referencia a una atención muy alta para realizar su trabajo, el 62% de empleados asegura que siempre o casi siempre debe desarrollar varias tareas a la vez, mientras que el 56% de los trabajadores dice que debe interrumpir a veces la tarea que se encuentra desarrollando para realizar otra no planificada y el 25% lo hace a menudo, el hecho de que exista una interrupción afecta a menudo de manera seria el desempeño del trabajo al 43%. Además, el 80% de ellos manifiesta que su trabajo suele ser irregular e imprevisible.

El 60% de la población comprendida entre los 30 a 44 años debe prestar una atención exclusiva a su trabajo a lo largo de su jornada, además el 50% de ellos consideran que deben prestar una atención muy alta en la realización de sus actividades, al 80% siempre se le asignan múltiples tareas, a menudo sufren interrupciones un 40% mientras trabajan,

cuyas paralizaciones alteran muy seguido la ejecución de su trabajo a menudo en un 60%. El 70% de este grupo laboral de manera muy seguida recibe trabajo no previsto.

Los resultados también reflejan que el 50% de los técnicos ocasionalmente deben mantener atención únicamente a su trabajo, lo que les impide interactuar con sus compañeros, o incluso pensar en cosas ajenas a sus labores, el 88% además siente que debe mantener una atención demasiada alta para trabajar, además el 83% se ve obligado a mantener siempre su atención en múltiples tareas, y a menudo el 50% de ellos sufre interrupciones, lo que representa que en el 50% de los casos causen un efecto negativo en la ejecución de sus tareas. También se menciona que en el 66% de los casos las tareas son irregulares.

- Se evidencia también que 57% de los trabajadores que llevan en la empresa de 5 a 10 años a menudo necesitan un alto nivel de atención para trabajar, también un 50% con regularidad mantiene una atención preferencial únicamente a su trabajo, lo que no le permite prestar atención a nada más, el 85% siempre debe cumplir varias asignaciones a la vez, siempre sufre interrupciones el 28% de estos empleados, y al 42% el tener interrupciones perturba su desenvolvimiento laboral, y en un 28% siempre tienen asignaciones no previstas.
-
- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que deben hacer frente los trabajadores y resolver diariamente es un elemento esencial de este ítem, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. En lo que a cantidad de trabajo se refiere, el 74% de los trabajadores asegura que tiene demasiada carga de trabajo en su desempeño diario, es así que el 37% lo considera que es de forma excesiva y el otro 37% cree que es elevada, 31% cree que a menudo su trabajo es difícil, además un 43% piensa que su trabajo es tan difícil que a veces necesita el consejo o la ayuda de algún compañero.

En lo que a carga laboral se refiere, se nota claramente que del total de encuestados el 50% trabaja más allá de su horario establecido, de tal manera que hace horas extras o se lleva su trabajo a casa.

El 40% de los trabajadores entre los 33 a 44 años siente que tiene una carga excesiva de trabajo, el 50% de ellos nota que su trabajo se torna complicado en reiteradas ocasiones,

en varias oportunidades el 40% necesita ayuda de algún compañero, y el 60% siempre trabaja fuera de su horario habitual.

En lo que se refiere al sector técnico de la empresa, el 88% tiene una carga de trabajo muy elevada, para el 33% de ellos nunca es difícil su trabajo, pero de la misma manera un 33% necesita ayuda regularmente de algún compañero, también se puede mirar que el 50% siempre trabaja fuera de su horario habitual, lo que hace que cumpla horas extras, o lo que es peor se lleve trabajo a su hogar.

El 57% de los trabajadores que oscilan entre los 5 a 10 años de servicio aseguran tener una cantidad de trabajo exagerada, al 14% permanentemente le resulta complicada hacerla, el 57% en ocasiones necesita que le presten ayuda mientras trabaja, el 42% de ellos siempre trabaja más allá de las horas regulares.

Participación y Supervisión

Este factor analiza dos maneras de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador en diferentes aspectos de sus labores y el que ejerce la organización sobre el trabajador mediante la supervisión de sus actividades.

Es así que la supervisión tiene que ver como el trabajador valora el control que sus superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución de las tareas, y la participación se trata de cómo el trabajador se halla implicado, como interviene y la colaboración que mantiene sobre los aspectos de su trabajo y de la organización.

TABLA N. 3
RIESGOS MÁS ALTOS ENCONTRADOS EN LA PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN

PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN				
		Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo muy elevado
Global	# de personas	7%	12%	56%
Edad				
20-29 años	2	50%	50%	-
30-44 años	10	-	10%	70%
45-59 años	4	-	-	50%

p = 1,00				
Sexo				
Hombres	6	-	33%	33%
Mujeres	10	10%	-	70%
p = 1,00				
Estado civil				
Soltero	8	13%	-	62%
Casado	6	-	33%	50%
Divorciado	2	-	-	50%
p = 1,00				
Área de trabajo				
Administrativos	10	-	20%	60%
Técnicos	6	17%	-	50%
p = 0.8964				
Tiempo en la empresa				
1-5 años	7	14%	14%	71%
5- 10 en la empresa	7	-	14%	43%
p = 1				
Con quien vive				
Solo	6	-	-	83%
Familia	5	20%	20%	20%
p = 0,1069				
Nivel de Estudios				
Superior	14	8%	14%	57%
Posgrado	2			50%
p = 1				

Fuente: Encuestas interpretadas en F-PSICO

Elaboración: Ing. Rosana Malta

Los resultados de las encuestas evidencian que un 56% del total de entrevistados se encuentra en un riesgo muy elevado, el 12% en riesgo elevado y el 7% en un riesgo moderado. Además el 70% de los trabajadores que tienen entre 30 a 44 años se encuentran en un riesgo muy elevado. También se nota que el 80 % de mujeres se encuentran sometidas a un nivel de riesgo (Anexo 5, el 70% se encuentra dentro del riesgo muy elevado, y 10% en riesgo elevado. Además se demuestra que 62% de los solteros se encuentran en riesgo muy elevado (Anexo 3) y el 13% en riesgo moderado; y el 60% de los administrativos se encuentran en riesgo muy alto (Anexo 2) y el 20% en riesgo elevado; quienes están en la empresa de 1 a 5 años tienen, un 71% de riesgo muy elevado, Y quienes viven solos un 83% de riesgo muy elevado (Anexo 1), quienes han cursado estudios superiores sufren de riesgo muy elevado en un 57% de ellos (Anexo 4), 14% de manera elevada y moderada un 8%

Es así que el 43% de todos los encuestados tiene cierto grado de participación en los cambios de equipos o materiales en su entorno laboral y el otro 37% restante recibe solo información al respecto, también se nota que el 25% de la población encuestada participa de manera directa en los cambios que se pueden tomar en la forma de trabajar y el 43% únicamente recibe información, también se puede observar la poca participación que el trabajador tiene al momento de lanzar nuevos productos o servicios dentro de la empresa o mejoras en los mismos, ya que el 68% solo recibe información, las personas que viven solas un 83% en la misma situación.

El 20% de los trabajadores entre 30 y 44 años no tienen ninguna contribución cuando se realiza el cambio de equipo, el 50% solo recibe información acerca de los métodos de trabajo, cuando existe el lanzamiento de nuevos productos solo el 30% puede decidir, el 40% recibe únicamente información en la reestructuración de las áreas de trabajo.

Las mujeres que trabajan en las oficinas de Weatherford en un 40% solo reciben información cuando se va a realizar cambios en los materiales o en el equipamiento de la empresa, también el 50% solo recibe información cuando se trata de la metodología, cuando se trata de la promoción de nuevos servicios al 80% solo se le informa.

También sólo el 12% de los solteros pueden decidir en cuanto a los equipos o material, el 50% solo recibe información en la introducción de métodos de trabajo, al 75% solo se le informa cuando existe lanzamiento de nuevos productos, y cuando existe cambios en la dirección.

El 10% de los administrativos pueden decidir o se les consulta acerca de los cambios en el equipamiento y materiales de la empresa, también acerca de la forma de trabajar, además se les consulta también cuando existen nuevos productos, y puede decidir en los cambios en las áreas de trabajo. El 50% de quienes viven solos no tienen ninguna participación cuando se generan variaciones en los componentes de trabajo, y solo reciben información cuando se va a utilizar nuevas formas de trabajar y al momento de reorganizar áreas de trabajo, el 66% de ellos solo recibe información cuando sale nuevo material al mercado.

Quienes están en la empresa de 1 a 5 años tienen apenas un 42% de participación en el reajuste de métodos e instrumentos, el 14% pueden decidir en la reintroducción de servicios o productos nuevos a la oferta, y en la reestructuración en el trabajo.

Las personas que han cursado los estudios hasta el nivel superior solo reciben información en un 35%, y no tienen ninguna participación en lo que a equipos se trata y en el cambio de ellos,

al mismo porcentaje se le consulta en cuanto a metodología, en lo que a producción se refiere al 71% solo le informan, igual que al 50% en la reestructuración de su trabajo.

Se nota también que el 37% del universo tiene un alto grado de participación en la reestructuración o reorganización de las áreas de trabajo, donde puede decidir, o se le consulta acerca de los cambios que se pudieren dar, pero el 68% de los trabajadores no posee participación directa en los cambios que se realizan la dirección o de sus superiores. . Se recalca también que el 56% de los encuestados, más de la mitad de la población únicamente reciben información acerca de la contratación de nuevos trabajadores en la empresa Weatherford.

A partir de las encuestas se ve que un alto porcentaje de los trabajadores (62%) solo recibe información acerca de la elaboración de las normas de trabajo.

Exclusivamente el 10% del grupo entre 30 y 44 años puede decidir en los cambios de dirección; y en las contrataciones de nuevos elementos, el 70% de este grupo recibe información cuando se elaboran las normas de trabajo.

Solo el 20% de mujeres puede decidir cuándo se trata de la reorganización de las áreas de trabajo, cuando se trata de cambios en las direcciones el 10% tiene la capacidad de decisión y en lo que se refiere a contratos de nuevo elemento humano.

El 12% de personas solteras pueden decidir en cuanto a la contratación de nuevos trabajadores, el 62% recibe solo informa acerca de las normas de trabajo.

El 70% de administrativos solo recibe información cuando se trata del nuevo ingreso de personal de la empresa, también en la elaboración de normas de trabajo, y únicamente un 10% puede decidir acerca de los cambios en la dirección.

El 66% de solteros únicamente son receptores de información al momento que existen cambios directivos, cuando se contrata personal nuevo, y en la creación de nueva normativa interna.

Ninguna de las personas que trabajan de 1 a 5 años puede decidir cuándo hay cambios en los niveles jerárquicos altos, y peor aún en la adhesión de personal a Weatherford, también en las reglas de cómo trabajar.

En lo que a cambios de sus jefes se refiere el 71% únicamente es informado, al igual que el 57% cuando existen nuevos contratos.

Se puede observar además que el 12% del universo, cree que existe una supervisión excesiva de sus superiores hacia su manera de trabajar. El 37 por ciento del total de los encuestados piensa que la supervisión hacia su planificación y su ritmo de trabajo es la adecuada; un 25% de ellos asegura que su superior supervisa de una manera insuficiente; cabe anotar que el 75% de los trabajadores se encuentra satisfecho con la manera de supervisar la calidad de su trabajo que se lo realiza de manera adecuada; y únicamente un 6% cree que es excesiva.

El 30% de los trabajadores que tienen entre 30 y 44 años sienten que existe una supervisión adecuada sobre sus métodos de trabajo, sobre su planificación el 10% cree que lo hacen de una manera excesiva, sobre el ritmo de trabajo un 30% asegura que tiene una revisión insuficiente, y sobre la calidad de trabajo el 60% asegura que los supervisan de una manera adecuada.

Al 60% de las mujeres la supervisión acerca de cómo trabajan les parece que se lo realiza de manera adecuada, al 30 % de ellas la manera de supervisarlas sobre su planificación y sobre su ritmo de trabajar le parece insuficiente y acerca de la calidad de su trabajo el 70% creen que se las supervisa de una manera adecuada.

Al 25% de solteros le parece que existe una supervisión excesiva de los métodos en su lugar de trabajo, solo el 25% cree que los supervisan de manera adecuada en cuanto a la planificación, pero a la vez creen que en cuanto a su ritmo de trabajo es insuficiente, en lo que se refiere a la calidad el 12% cree que existe demasiada supervisión.

En cuanto a la supervisión, el 20% de administrativos asegura que es excesiva de parte de sus jefes en su forma de trabajar, el 40% asegura que existe una adecuada supervisión sobre su planificación, sobre su ritmo de trabajo aseguran que es excesiva un 20% y en la calidad del trabajo el 10% asegura que no tienen quien lo supervise.

En la supervisión ejercida hacia las personas que viven solas, el 33% cree que sus superiores no intervienen en su método de trabajo, el 33% asegura que existe una supervisión deficiente sobre su planificación, en el caso de la celeridad de sus resultados el 66% define como adecuada a la supervisión, al igual que en la calidad.

A quienes trabajan de 1 a 5 años los supervisan adecuadamente en un 42%, pero en el 28% de los casos es ineficiente la supervisión en su planificación y rapidez de trabajo, en el tipo de trabajo que hacen a un 57% lo supervisan adecuadamente.

En un 64% de quienes han cursado niveles de instrucción superior existe supervisión adecuada en como cumplen con su jornada laboral, un 14% de ellos no son supervisados en la celeridad ni en la calidad de su trabajo,

Desempeño de rol

Este factor considera los problemas que pueden darse de las tareas de cada puesto de trabajo. Abarca dos aspectos importantes:

- La claridad de rol: Qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto.
- El conflicto de rol; Se refiere a las demandas discordantes, que no son compatibles o que se contradicen entre sí o que pueden crear un conflicto ético en el trabajador.

El método demuestra que al referirse a este ítem 12% de los expuestos se encuentran en riesgo muy alto, el 25% en riesgo elevado y un 12% en moderado de la población total, y el 51% restante no se encuentran en ningún riesgo.

De estos porcentajes, el 70% de mujeres se encuentran con un nivel de riesgo. (20% riesgo muy elevado, 40% riesgo elevado, 10% riesgo moderado).

TABLA N. 4

RIESGOS MÁS ALTOS ENCONTRADOS EN DESEMPEÑO DE ROL

DESEMPEÑO DE ROL				
		Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo muy elevado
Global	# de personas	19%	6%	19%
Sexo				
Hombres	6	17%	-	-
Mujeres	10	10%	40%	20%
p= 1,00				

Fuente: Encuestas interpretadas en F-PSICO/Elaboración: Ing. Rosana Malta

De tal manera que solo el 31% de los trabajadores cree que la información que recibe sobre las funciones, competencias y atribuciones son muy claras, acerca de los procedimientos el 6% asegura que es poco clara, el 6% de los empleados asegura que no es clara la cantidad de trabajo que su superior espera que haga, el 12% tiene poco clara la calidad del trabajo que se espera de su parte, el 12% no sabe con certeza que tiempo tiene para desarrollar su cometido, el 18% no tiene muy claro cuál es en si la responsabilidad de su puesto.

Además el 60% de las mujeres tienen claro las especificaciones de su trabajo, el 20% lo tiene muy claro acerca de cómo son los procedimientos de su trabajo, el 20% de éste grupo tiene poco claro cuánto trabajo debe realizar, acerca de la calidad de su desempeño el 50% sabe cómo debe realizarlo, el 20% de las trabajadoras tiene poco claro en cuanto tiempo debe entregar sus resultados, el 30% no sabe a ciencia cierta cuál es la responsabilidad que le compete en su puesto de trabajo, el 60% de ellas en ocasiones tiene tareas que les parece irrealizables, y el mismo porcentaje a menudo su actividad es incompatible con sus objetivos, el 30% de ellas tiene conflictos morales al realizar sus actividades, el 40% generalmente recibe instrucciones poco claras, y el 50% tienen asignación de tareas que exceden el cometido del puesto

Resulta también de las encuestas que al 6% de quienes se sometieron a las mismas se le asignan tareas que no pueden realizar por no tener los recursos humanos o materiales adecuados, a menudo el 56% debe saltarse los métodos establecidos para cumplir con sus objetivos, el 6% asegura que siempre se le exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no está de acuerdo porque les supone un conflicto moral, legal o emocional. Al 25% de los trabajadores se le da instrucciones contradictorias entre sí. En ocasiones al 56% se le exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de las funciones y que deberían llevar a cabo otras personas.

Además, los resultados constatan que aunque los demás factores de estrés como: edad, sexo, estado civil, salario, tipo de vivienda, años de servicio, etc. existen y generan un nivel de estrés, el factor extra laboral que se vincula directamente con esta enfermedad dentro de la empresa es el nivel de instrucción de los trabajadores, específicamente quienes han estudiado hasta el nivel superior se vincula directamente con la carga de trabajo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La OIT en el año 2004 define al trabajo como las actividades humanas que producen bienes o servicios que reciben o no una remuneración, con el fin de producirlos dentro de una economía, o con la intención de aplacar las insuficiencias presentes en las mismas y de abastecer vías de sustento para otros seres humanos.

Es así que el hombre en busca de una mejor calidad de vida para él o para su familia se ve en la necesidad o en la obligación de buscar un trabajo remunerado, que cumpla sus expectativas y moldear su estilo de vida a éste. (Somavia 2019)

Pero la crisis económica mundial en los últimos años ha generado una incertidumbre, e inestabilidad en el ámbito laboral en la gran mayoría de países del mundo y por ende en el Ecuador, según estudios tomados de la CEPAL indica que entre enero de 2011 y octubre de 2015 la caída de los precios de los metales y de la energía (petróleo, gas y carbón) fue cercana al 50% mientras que los alimentos disminuyeron un 30%.

Además el poco desarrollo económico en el año 2016 como las bajas proyecciones para el 2017, causan una enorme incertidumbre sobre la economía mundial y sobre la oportunidad de nuestras plazas de trabajo, y garantizar la calidad de quienes ya lo tienen

A nivel mundial, se afrontan los desafíos de reducir y de subsanar los daños que causó la crisis en el planeta, y de crear nuevas fuentes de empleo para los nuevos partícipes en el mercado laboral, la OIT proyecta que a nivel mundial 3,4 millones de personas podrían entrar en situación de desempleo en 2017.

El bajo precio del barril del petróleo que se abarató en el 2014 en un 46% y la tendencia siguió a la baja en el 2015 y 2016 lo que perjudica a países como Brasil, Colombia, Venezuela principalmente a Ecuador. (OPEP Ecuador 2016).

Todos estos factores han influenciado para que se dé una crisis económica y en especial en el campo petrolero y en el cual algunas empresas tomaron decisiones por el momento económico que vivían o viven como los recortes de personal por los bajos ingresos en las diferentes empresas involucradas en el campo de los hidrocarburos.

Weatherford no escapa a esta realidad, ya que ha visto reducido su personal en las plazas de Quito, y del país entero, debiendo inclusive cerrar líneas de producción que van directamente con el crecimiento económico de la empresa. En algunos casos dándose despidos de manera paulatina y otros de manera intempestiva, siendo una realidad abrumadora o nociva para los trabajadores, o existiendo una reducción de los sueldos y con ello creando una inestabilidad tanto en el campo personal y que influencia negativamente el entorno familiar.

El ingreso percibido por las personas que laboran en el campo de los hidrocarburos muchas veces constituye el sustento primario de sus familias y es la base para un mejor vivir, ya que en la mayoría de ocasiones estos trabajadores son los únicos proveedores de su hogar.

El dejar de percibir estos ingresos acarrea problemas personales, familiares, y sobre todo laborales, que van a ocasionar daños en la relación familiar, personal y social llegando incluso a desencadenar a corto o a largo plazo enfermedades en el trabajador.

El constante cambio a nivel mundial y sobre todo nacional ha generado que exista una competitividad gigante en el entorno laboral, lo que logra que el trabajador trate de sobresalir uno más que el otro, sin importarle tal vez quedarse más horas de las establecidas en su trabajo, soportando cargas exageradas de tareas, supervisión excesiva o confusiones en su rol, todo por salvaguardar su puesto de trabajo en esta realidad tan incierta en la que vivimos.

Se observa que el tiempo de trabajo afecta de sobremanera al 44% por ciento de encuestados, en especial al grupo que comprende a las personas que viven solas, generalmente solteros o divorciados, ya que se supone de manera equivocada que al no tener obligaciones familiares después de desempeñar las laborales disponen de todo su tiempo para invertirlo en ello, es así que en algunos casos no descansan ni fines de semana, feriados, o escasamente tienen vacaciones.

Este estresor también afecta a quienes se desempeñan como administrativos y a quienes perciben sueldos de 1000 a 3000 dólares, un sueldo relativamente bajo en la ciudad de Quito, que alcanza para subsistir de manera justa en esta urbe ya que el nivel de vida es más elevado que en otras ciudades, por esto requieren cumplir horas extras e ir más allá de sus exigencias personales y laborales, sacrificando incluso su tiempo libre, el hecho de compartir con sus familias, hijos o demás seres queridos.

Las personas que tienen de 30 a 44 años, quienes llevan de 5 a 10 años en la empresa y los del área técnica también se encuentran en cierto nivel de estrés debido a la carga de trabajo que tienen día a día, estos grupos son más susceptibles debido a la juventud que tienen ya que se mezcla con la experiencia que han adquirido desde que fueron laboralmente aceptados en el grupo empresarial y las actividades que desempeñan van de la mano con el miedo a perder el trabajo, el tiempo inestable en el que vivimos, la competitividad, la escasa oferta y la baja demanda laboral, más la crisis que se vive en el campo petrolero hace que el empleado acepte cargas laborales en ocasiones extremadamente altas, que traten de hacer dos o más cosas a la vez, realizar actividades que superen sus límites cognoscitivos y en ocasiones hasta físicos.

A más de esto la realidad que viven las mujeres en un ambiente generalmente explotado y aprovechado por hombres es algunas veces dura, ya que deben competir no solamente por el tipo de instrucción y conocimiento sino también por el género. El rol al que están sujetas a estas empresas no les permiten en la mayoría de ocasiones, por no decir en la totalidad de ellas llegar a ocupar cargos de mayor importancia o las gerencias nacionales o regionales, llegando a encasillarlas en la cúspide profesional a mandos medios.

Por todo lo mencionado anteriormente se evidencia la importancia de haber realizado este estudio, sacando a la luz temas que estaban ocultos, a los cuales no se les daba la importancia debida como es el caso de los factores de estrés laboral, minimizándolos de tal manera que no existe registros en el Seguro de Riesgos de Trabajo acerca de enfermedades o de dolencias causadas por algún tipo de estrés ligadas directamente al trabajo.

CONCLUSIONES:

- Existe un nivel alto de estrés dentro la empresa que anteriormente estaba subvalorado, o se hacía caso omiso a la presencia de este en los trabajadores.

- Los principales factores de estrés laboral presentes en Weatherford son la carga laboral, la participación y supervisión, el tiempo de trabajo y el desempeño de rol.

- El grupo de mujeres que trabajan en Weatherford son las que más problemas tienen en el momento de desempeñar su rol laboral en las actividades que cumplen durante la jornada de trabajo.

- Los trabajadores que viven solos son los que más horas de trabajo tienen diariamente, un alto número de ellos trabaja con regularidad los sábados y domingos, además no tienen 48 horas de descanso seguidas, y difícilmente pueden coincidir con sus seres queridos en época de vacación, feriados o descansos.

- Además las personas que oscilan entre 30 a 44 años de edad, quienes llevan de 5 a 10 años formando parte de la empresa y los del área técnica, son los que más carga laboral tienen dentro de su jornada de trabajo.

- A pesar que otros factores como la edad, el sexo, estado civil, tipo de familia, entre otros juegan un papel primordial como coadyuvante del estrés, el nivel de instrucción es el estresor que directamente tiene que ver con este problema.

RECOMENDACIONES

- Tomar descansos cuando la tarea lo permita, esto ayuda a que en un momento dado no se disminuya la capacidad de concentración y se pueda desempeñar de mejor manera la actividad.
- Organizar y enumerar adecuadamente la importancia de las tareas, evitando así una sobrecarga de trabajo, ya que tratar de hacerlas todas al mismo tiempo puede desencadenar una situación de alerta y conllevar por consiguiente a niveles de estrés.
- Concentrarse en el trabajo, durante la jornada laboral y dentro de su oficina, saliendo de ella tratar de desconectarse totalmente de las obligaciones laborales, tener tiempo libre para disiparse y disfrutar de los seres queridos.
- Trabajar por metas es lo más adecuado para manejar las cargas de trabajo y reducir los niveles de estrés, no concentrarse en el número de actividades a realizar sino en los objetivos logrados.
- Se recomienda también que el Departamento de Seguridad y Salud de la empresa Weatherford en Quito conjuntamente con los trabajadores lleven un diario de incidentes, donde se puede anotar, si existe supervisión excesiva, de quien nace y hacia quien va dirigido, para evitar que este tipo de estresor se vuelva una herramienta de acoso o de mobbing.
- Llevar un buen sistema de comunicación, donde se expliquen claramente los objetivos y las metas de la empresa, las funciones deberes, y derechos del trabajador, para que no exista conflictos y confusiones entre los trabajadores al momento de desempeñar su rol dentro de la compañía.

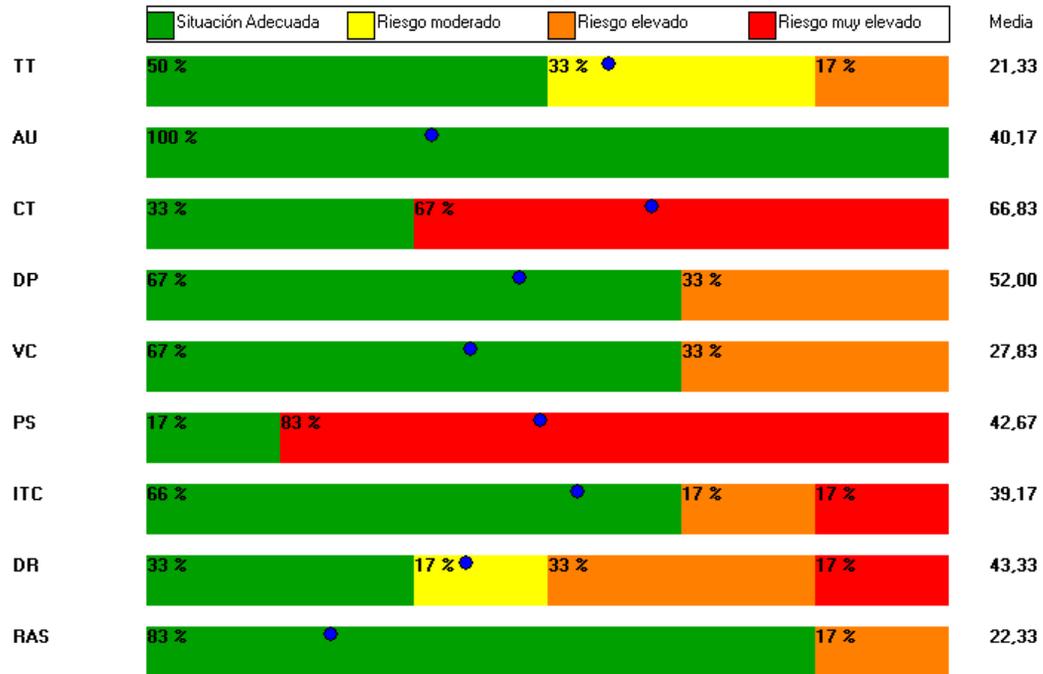
BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional*. 6ta ed. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás (2002): Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Revista *Psicothema* (Universidad de Oviedo).
- Arquer, M. and Daza, F. (2005). *Ambigüedad y Conflicto de Rol*. 2ra ed. España: INSHT.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución 2008. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Comunidad andina. (2005). - Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo- Decisión 584. San Isidro: Producción Gráfica: Dezain Grafic E.I.R.L.
- Dever, .A. (2012). *Epidemiología y administración de servicios de salud*. 3ra ed. Maryland. USA. PALTEX
- Ferrer Puig, R., Fidalgo Vega, M. and Gallego Fernández, Y. (2010). *Acoso Psicológico en el trabajo*. 1ra ed. Madrid: NIPO.
- Kluckhohn, C. and Murray, H. (2000). *Enciclopedia de Psicología*. 1st ed. México: Editorial Grijalbo S.A.
- Kurczyn Villalobos, M., Sánchez Castañeda, A. and Reynoso Castillo, C. (2007). *Derecho laboral globalizado*. 1st ed. México: UNAM.
- Malvezzi, S. (2014). *Psicología de las Organizaciones y del trabajo*. 3ra ed. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Ministerio de trabajo (2012). Código de trabajo.
- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. 1st ed. Madrid: NIPO.
- OIT. (2012). *La prevención del estrés en el trabajo*. 1ra ed. Ginebra: Magheross Graphic
- Olivares, S. and Gonzáles, M. (2014). *Psicología del trabajo*. 1ra ed. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Petit, F. (1984): *Psicosociología de las organizaciones*, Herder. , Barcelona

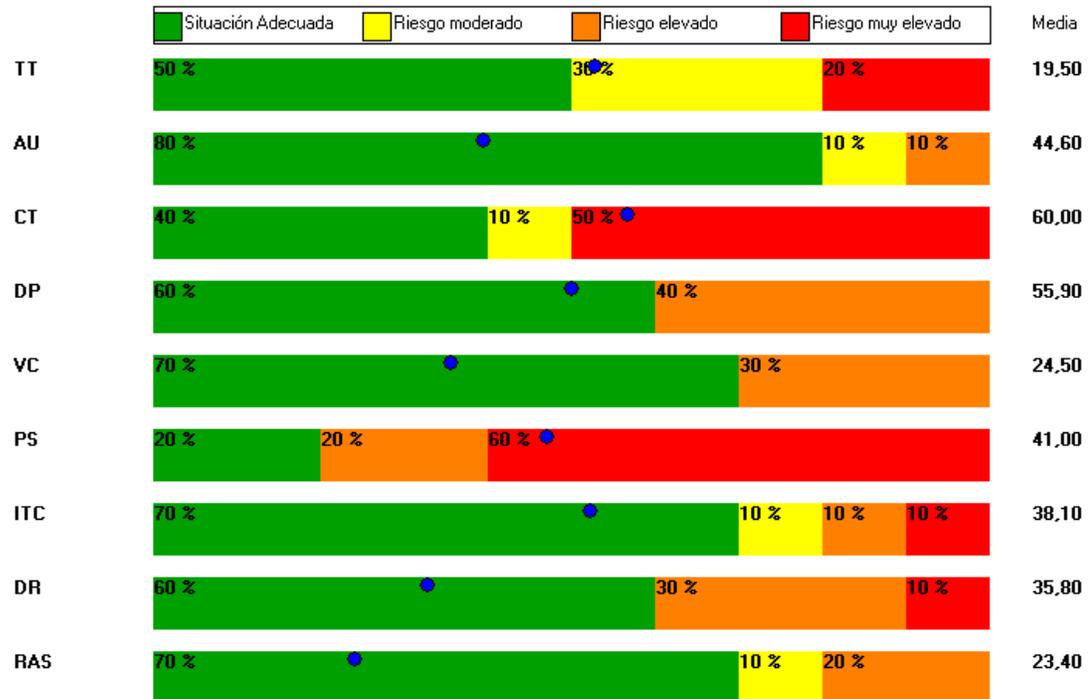
- Ramos Moreno, D. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje*. Maestría. UNAD.
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*. 1ra ed. México: Red Tercer Milenio.
- Rodríguez Peña, P. (2008). *Guía de Estudio para la Psicología Laboral*. Maestría. UNAD.
- Rozas Pagaza, M. and Gabrinette, M. (2015). *El Trabajo Social en Diferentes Campos de la Intervención Profesional*. 1ra ed. La Plata: Editorial de la Universidad de la Plata.
- Rubinstein, J. (2006). *Principios de Psicología General*. México: Editorial Grijalbo, S
- Santamaría, C. (2010). *Historia de la Psicología*. España: Editorial Ariel.
- Vázquez Beléndez, Marina. (2002): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - Aproximación Histórica*. Universidad de Alicante.
- Zepeda Herrera, F. (2008). *Introducción a la Psicología- Una visión Científica Humanista*. 3ra ed. México: Pearson Educación.
- 1ksoft.com. (2016). *Psicología Laboral y sus funciones – Millenium Soft*. [online]
- Available at: <http://www.1ksoft.com/2012/09/30/psicologia-laboral-y-sus-funciones/> [Accessed 12 Agost. 2016].
- Definición ABC. (2016). *Definición de Psicología Laboral*. [online] Available at: <http://www.definicionabc.com/general/psicologia-laboral.php> [Accessed 20 Agost. 2016].
- Madridsalud.es. (2016). *El estrés laboral y su prevención*. [online] Available at: http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php [Accessed 1 Sep. 2016]

ANEXOS

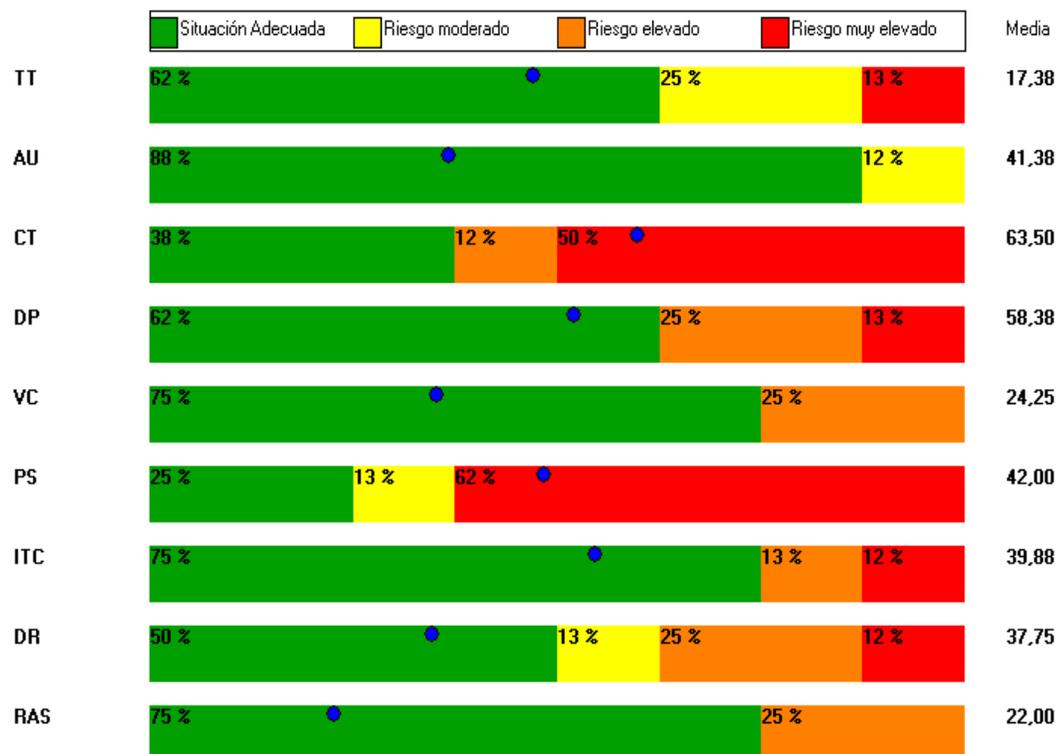
- Anexo 1. Porcentaje de Riesgo presente en personas que viven solas



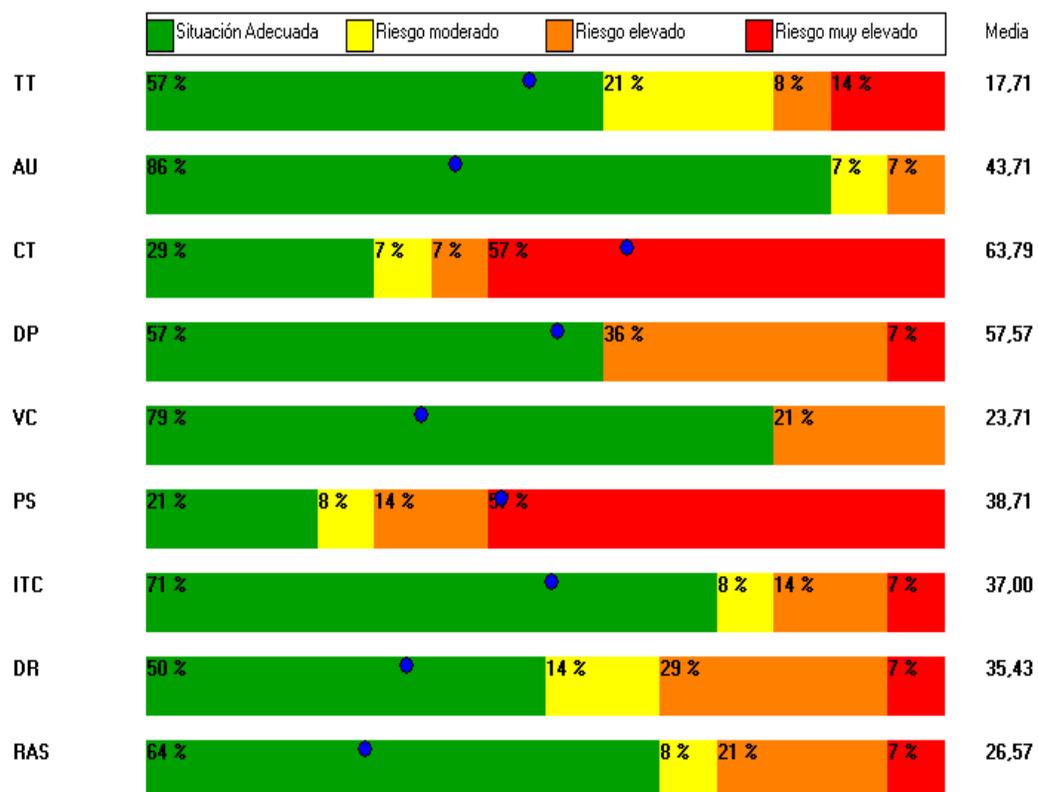
Anexo 2. Porcentaje de riesgo presente en quienes cumplen funciones administrativas



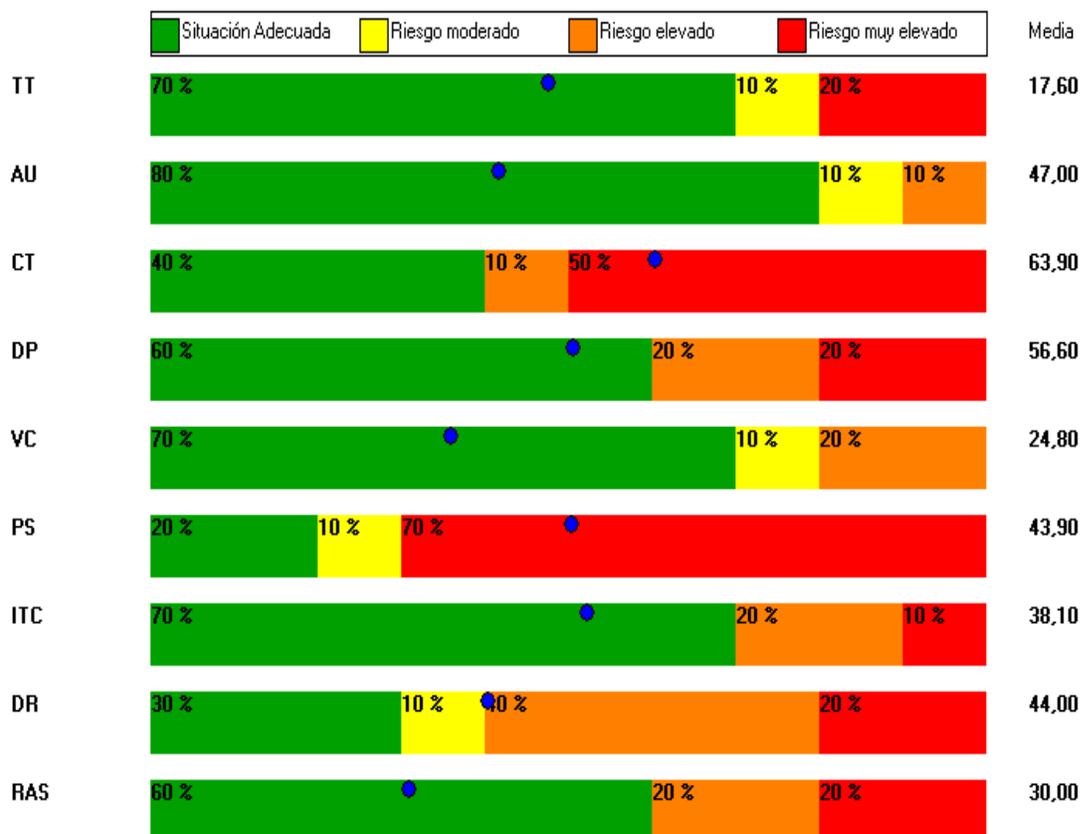
Anexo 3. Porcentaje de riesgo presente en personas solteras.



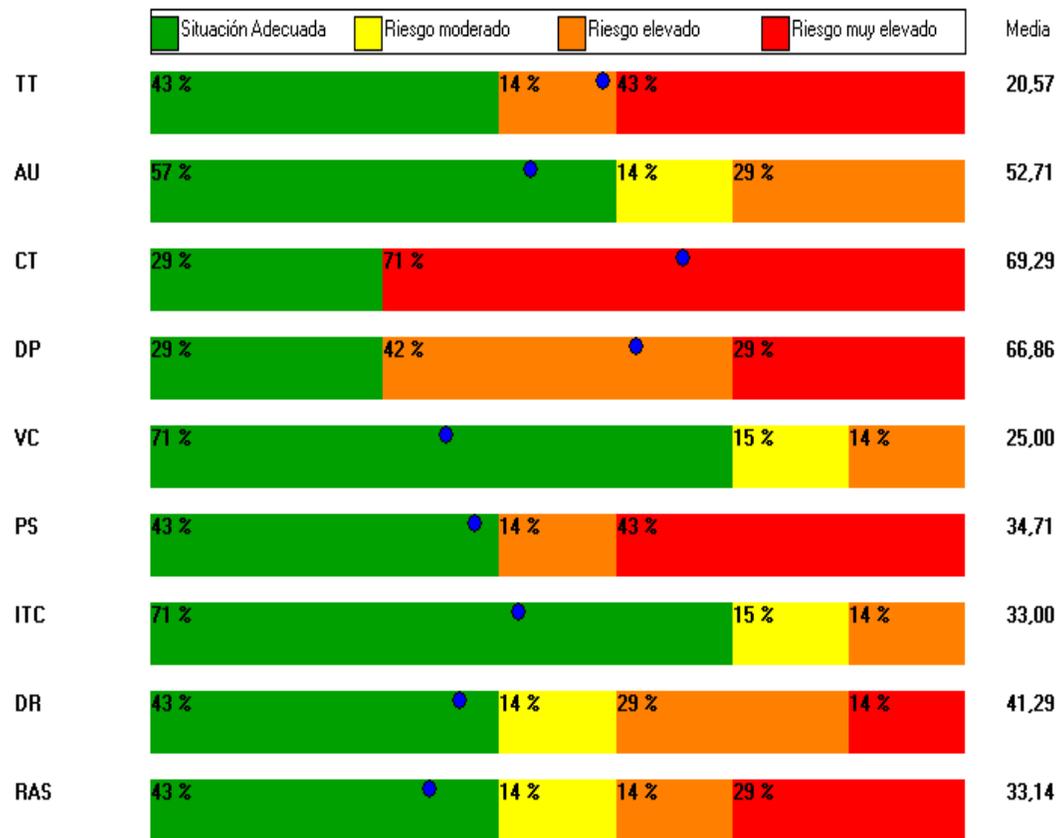
Anexo 4. Porcentaje de riesgo presente en personas con nivel de instrucción superior.



Anexo 5. Porcentaje de riesgo presente en mujeres



Anexo 6. Porcentaje de riesgo presente personas que trabajan de 5 a 10 años dentro de Weatherford.



Anexo 7. Modelo de encuestas sociodemográficas aplicadas en Weatherford- Quito

ENCUESTA SOCIO-DEMOGRÁFICA

La presente encuesta es anónima, la información de la presente será utilizada para fines únicamente académicos y se garantizará la absoluta confidencialidad de los datos obtenidos.

1. Edad..... Años

2. Sexo..... F () M()

3. Estado Civil.....

4. Último grado de Escolaridad Alcanzado.....

5. Profesión.....

6. Cargo que ocupa al momento actual.....

7. Cuánto tiempo trabaja en la empresa?..... años (meses)

8. Lugar de nacimiento.....(Provincia).....(Ciudad).....(Cantón)

9. Lugar de residencia

.....(Provincia).....(Ciudad).....(Cantón)

10. Lugar de residencia familiar.....

(Provincia).....(Ciudad).....(Cantón)

11. Barrio o dirección donde actualmente vive

.....

12. Tipo de vivienda

Propia ()

Arrendada ()

Otros (

Cuál?.....

13. Cuántos celulares hay en su casa?.....

14. Tiene TV por cable.....SI () NO()

15. Tiene vehículo propio.....SI () NO()

16. Que religión profesa?.....

17. Padece usted de alguna enfermedad?.....SI () NO()

Cuál?.....

18. Toma medicación para ésta enfermedad?... SI () NO()

19. Alguien en su familia tiene alguna enfermedad o discapacidad.... SI () NO()

Quién?.....

20. Cuánto gana al mes?(USD)

21. Alguien más en su familia aporta económicamente.....SI () NO ()

22. Tiene hijos/as..... SI () NO() Cuántos?.....

Qué edad tienen?.....

Qué instrucción tienen?

23. Con quién vive actualmente?.....

Novia ()	Edad.....	Instrucción.....
Esposo/a ()	Edad.....	Instrucción.....
Hijos ()	Edad.....	Instrucción.....
Familiares ()	Edad.....	Instrucción.....

24. Tiene empleada doméstica?.....SI () NO ()

Anexo 8. Modelo de encuestas generadas por el programa F-Psico y que se utilizaron en la valoración de riesgo laboral



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

1. ¿Trabajas los sábados?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:
- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
 pide a los mandos de los afectados que traten de buscar 2
 una solución al problema
 tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
 no lo sé 4
20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)
- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca 4
21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)
- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?
- muy alta 1
 alta 2
 media 3
 baja 4
 muy baja 5
23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:
- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?
- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?
- siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:
- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 5 |
27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?
- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

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

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| mucho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| bastante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| poco | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nada | <input type="checkbox"/> | 4 |

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| no es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |