



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y
POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO

**Análisis de los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área
operativa de la empresa ANDES DRILLING S.A.**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magíster
en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales**

Autor:

Vargas Mata, Vanesa Esthefania

Tutor:

Mgs. Escobar Zabala, Oscar Daniel

Riobamba, Ecuador. 2026



DECLARACIÓN DE AUTORIA Y GESTIÓN DE DERECHOS

Yo, Vanesa Esthefania Vargas Mata, con número único de identificación 0605796051, declaro y acepto ser responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de titulación denominado: Análisis de los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de la empresa ANDES DRILLING S.A. previo a la obtención del grado de Magíster en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales.

- Declaro que mi trabajo investigativo pertenece al patrimonio de la Universidad Nacional de Chimborazo de conformidad con lo establecido en el artículo 20 literal de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.
- Autorizo a la Universidad Nacional de Chimborazo que pueda hacer uso del referido trabajo de titulación y a difundirlo como estime conveniente por cualquier medio conocido, y para que sea integrado en formato digital al Sistema de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor, dando cumplimiento de esta manera a lo estipulado en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior LOES.

Riobamba. 05 de abril del 2026



.....
Vanesa Esthefania Vargas Mata

C. I. 0605796051



ACTA DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

En la ciudad de Riobamba, a los 30 días del mes de marzo del año 2026, los miembros del Tribunal designado por la Comisión de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, reunidos con el propósito de analizar y evaluar el Trabajo de Titulación bajo la modalidad Proyecto de titulación con componente investigación aplicada y/o desarrollo, CERTIFICAMOS lo siguiente:

Que, una vez revisado el trabajo titulado: **Análisis de los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de la empresa ANDES DRILLING S.A.**, perteneciente a la línea de investigación: **Ingeniería, industria y construcción**, presentado por el/la maestrante **Vargas Mata Vanesa Esthefania**, portador/a de la cédula de ciudadanía No. **0605796051**, estudiante del programa de Maestría en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales, se ha verificado que dicho trabajo cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto podemos certificar, en honor a la verdad y para los fines pertinentes.

Atentamente,



Mgs. Oscar Daniel
Escobar Zabala
TUTOR



Mgs. Luis Felipe
Cabezas Chávez
MIEMBRO DEL
TRIBUNAL 1



Mgs. Luis López
Telenchana
MIEMBRO DEL
TRIBUNAL 2



Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO



Riobamba, 31 de marzo del 2026

CERTIFICADO

De mi consideración:

Yo Oscar Daniel Escobar Zabala, certifico que Vanesa Esthefania Vargas Mata con cédula de identidad No. 0605796051, estudiante del programa de Maestría en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales, cohorte 7mapresentó su trabajo de titulación bajo la modalidad de Proyecto de titulación con componente de investigación aplicada y/o desarrollo denominado: Análisis de los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de la empresa ANDES DRILLING S.A., el mismo que fue sometido al sistema de verificación de similitud de contenido COMPILATION identificando el 7% en el texto y el 1% en inteligencia artificial.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



ESCOBAR ZABALA OSCAR DANIEL

CI: 0603014556

Adj.-

- Resultado del análisis de similitud(Compilation)



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, así como a sus catedráticos y al personal administrativo que forman parte del sistema de posgrado. Gracias a su compromiso y dedicación, se ha hecho posible el fortalecimiento académico y profesional de quienes buscamos seguir creciendo. Su trabajo constante refleja una verdadera vocación por impulsar la mejora continua, no solo a nivel individual, sino también en beneficio del desarrollo colectivo de la provincia y del país. La formación recibida en esta maestría representa una oportunidad valiosa para proyectar conocimientos hacia el futuro y aplicarlos con responsabilidad en el ejercicio profesional.

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi familia, por su amor y paciencia infinita. De manera especial, a mi Coordinador de taladro Carlos Á., cuya visión y palabras de aliento fueron el incentivo determinante para emprender este camino de posgrado; gracias por creer en mi crecimiento profesional. Asimismo, a mi Toolpusher Angel CH., por su apoyo incondicional y por facilitarme el camino para combinar las responsabilidades del campo con las académicas.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE CULMINACION DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CERTIFICADO ANTIPLAGIO.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.3. OBJETIVOS.....	6
1.3.1. GENERAL.....	6
1.3.2. ESPECÍFICOS.....	6
CAPÍTULO II.....	8
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
2.2.1 FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	9
2.2.2 IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DEL TRABAJADOR.....	9
2.2.3 MÉTODO FPSICO.....	10
CAPÍTULO III	15
3. MARCO METODOLÓGICO	15
3.1 ENFOQUE.....	15

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
3.2.1. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA	15
3.2.2. BIBLIOGRÁFICA – DOCUMENTAL	15
3.2.3. DE CAMPO.....	15
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
3.3.1. NO EXPERIMENTAL.....	16
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	16
3.4.1. POBLACIÓN	16
3.4.2. MUESTRA.....	16
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	16
3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	16
3.7. VARIABLES DE RESPUESTA	17
CAPÍTULO IV	18
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
4.1. RESULTADOS	18
4.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ...	18
4.1.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO ESPECÍFICO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES FPSICO	18
4.2 DISCUSIÓN.....	29
CAPÍTULO V.....	32
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	32
5.1 CONCLUSIONES.....	32
5.2 RECOMENDACIONES	33
CAPÍTULO VI PROPUESTA	34
PROPUESTA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	37
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la evaluación factor tiempo de trabajo	21
Tabla 2. Resultados de la evaluación factor autonomía	21
Tabla 3. Resultados de la evaluación factor carga de trabajo	22
Tabla 4. Resultados de la evaluación factor demandas psicológicas	23
Tabla 5. Resultados de la evaluación factor variedad/contenido del trabajo	23
Tabla 6. Resultados de la evaluación del factor participación / supervisión	24
Tabla 7. Resultados de la evaluación del factor interés por el trabajador / compensación..	24
Tabla 8. Resultados de la evaluación del factor desempeño de rol	25
Tabla 9. Resultados de la evaluación del factor relaciones y apoyo social	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aplicación de cuestionario a los trabajadores	18
Figura 2. Introducción de datos al software FPSICO 3.1	19
Figura 3. Porcentaje global de los factores psicosociales	20
Figura 4. Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por factor	26
Figura 5. Factores con mayor nivel de exposición al riesgo psicosocial.....	27
Figura 6. Distribución general de factores según nivel de riesgo predominante	28
Figura 7. Perfil de exposición al riesgo psicosocial según porcentaje de riesgo muy elevado	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A., dedicada a actividades de perforación y reacondicionamiento de pozos petroleros. Estas labores se desarrollan bajo condiciones operativas exigentes, caracterizadas por jornadas prolongadas, trabajo en campo y altas demandas físicas y mentales, aspectos que pueden influir en el bienestar psicológico y en el desempeño laboral del personal.

El estudio se realizó bajo un enfoque mixto con predominio cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, descriptivo y de campo, complementado con revisión bibliográfica para el sustento teórico. La población estuvo conformada por ocho trabajadores del área operativa que participan en las actividades del taladro de reacondicionamiento de pozos. Debido al tamaño de la población, se trabajó con la totalidad de los trabajadores.

Para la recolección de información se aplicó el Método específico de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO, instrumento compuesto por 89 ítems, el cual permite evaluar nueve dimensiones relacionadas con la organización del trabajo. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el software FPSICO 3.1, que clasifica los resultados en cuatro niveles de riesgo: situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado.

Los resultados mostraron que la mayoría de las dimensiones evaluadas se ubican en niveles adecuados o moderados, especialmente en factores relacionados con las relaciones laborales, el desempeño de rol y la organización del trabajo. No obstante, se identificó mayor presencia de riesgo elevado en los factores tiempo de trabajo y carga de trabajo, situación que se relaciona con las características de las actividades petroleras, donde el personal cumple jornadas de 12 horas bajo sistemas de rotación 14x7 y permanencia prolongada en campo. Como resultado del estudio, se elaboró un programa de prevención de riesgos psicosociales orientado a mejorar las condiciones laborales del personal en las operaciones de reacondicionamiento de pozos petroleros.

Palabras clave: riesgos psicosociales, seguridad y salud en el trabajo, FPSICO, carga de trabajo, tiempo de trabajo, industria petrolera.

ABSTRACT

The objective of this study was to identify and assess psychosocial risk factors among workers in the operations department of Andes Drilling S.A., a company engaged in oil well drilling and workover activities. These tasks are performed under demanding operational conditions, characterized by long workdays, fieldwork, and high physical and mental demands—factors that can affect the staff's psychological well-being and job performance. The study employed a mixed-methods approach with a quantitative focus, using a non-experimental, descriptive, and field-based design, supplemented by a literature review to provide theoretical grounding. The population consisted of eight workers from the operations area involved in well reconditioning drilling activities. Due to the size of the population, the study included all workers. To collect data, the FPSICO Psychosocial Factors Assessment Method was applied, an instrument comprising 89 items that assesses nine dimensions of work organization. The data obtained were processed using the FPSICO 3.1 software, which classifies the results into four risk levels: adequate, moderate, high, and very high. The results showed that most of the dimensions evaluated fall within adequate or moderate levels, particularly regarding factors related to labor relations, role performance, and work organization. However, a higher risk was identified in the factors of working hours and workload, a situation related to the characteristics of oilfield activities, where personnel work 12-hour shifts under 14x7 rotation systems and spend extended periods in the field. As a result of the study, a psychosocial risk prevention program was developed to improve working conditions for personnel involved in oil well reconditioning operations.

Keywords: psychosocial risks, occupational safety and health, FPSICO, workload, working hours, oil industry.



Reviewed by:
Mgs. Hugo Romero
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603156258

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Hablar del trabajo también es hablar de la vida cotidiana de las personas, trabajar siempre ha sido necesario para poder vivir, pero al mismo tiempo ha implicado ciertos riesgos para la salud, durante algún tiempo, la atención se centró únicamente en los peligros físicos, como los accidentes, la exposición a sustancias o las condiciones del entorno, y con el paso de los años se ha ido entendiendo que el trabajo no solo afecta al cuerpo, sino también a la forma en que las personas se sienten, piensan y enfrentan su día a día (Moreno Jiménez, 2011).

Hoy en día, el trabajo se ha vuelto más dinámico debido a los avances tecnológicos, las nuevas formas de organización y las exigencias de producción, lo que ha generado mayor importancia hacia los riesgos psicosociales, que no siempre son visibles, pero sí influyen en el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos aparecen a partir de cómo se organiza el trabajo, cómo se distribuyen las tareas y de las propias características de cada persona, pudiendo afectar no solo su salud física, sino también su estado emocional y su forma de relacionarse en el entorno laboral (Pérez Bilbao & Nogareda, 2012).

A nivel mundial, cada vez es más común encontrar trabajos donde las exigencias son altas y el ritmo no se detiene, muchos trabajadores enfrentan cargas de trabajo intensas, tareas repetitivas y poco tiempo para descansar, lo que poco a poco va pasando factura. Estas situaciones no siempre se ven de inmediato, pero con el tiempo pueden generar estrés, cansancio emocional y dificultades dentro del ambiente laboral, lo que no solo afecta a los trabajadores, sino también al funcionamiento de la organización, ya que el rendimiento y la forma de trabajo se ven influenciados por estas condiciones laborales (Pinos-Mora, 2017).

En América Latina, poco a poco se ha ido prestando más atención a los riesgos psicosociales, aunque en la práctica todavía hay bastante por hacer, en muchas empresas se reconoce que existen, incluso las normas hablan de prevenirlos, pero llevar eso a la realidad del trabajo diario no siempre es sencillo, debido a que aún se ven dificultades para gestionarlos dentro de los sistemas de seguridad y salud, ya sea por falta de seguimiento, de recursos o simplemente porque no se les da la misma importancia que a otros riesgos (Raffo et al., 2013).

En el Ecuador, ultimamente, se han generado grandes cambios para reforzar la seguridad y salud en el trabajo, con la aprobación del Decreto Ejecutivo 255-2024, que establece cómo deben gestionarse los factores del riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, este decreto establece que no basta con enfocarse solo en los riesgos físicos, sino que también es necesario atender a aspectos como la forma en que se organiza el trabajo, las relaciones entre compañeros y el estado emocional de los trabajadores generando así una

visión más completa y preventiva en el entorno laboral (Presidencia de la República del Ecuador, 2024).

En la empresa ANDES DRILLING S.A., la gestión de los riesgos laborales se ha convertido en un aspecto de relevancia, no solo por el cumplimiento de la normativa vigente, sino también por el impacto que ocasiona en el clima laboral, la productividad y el bienestar del talento humano (Moreno Briceño & Godoy, 2012). El personal operativo constituye uno de los grupos más vulnerables de exposición a los riesgos psicosociales, debido a las exigencias propias de sus funciones, como son: los horarios de trabajo, la presión por cumplir metas y las condiciones organizacionales en las que desarrollan sus actividades, estas situaciones pueden generar estrés, fatiga y otros efectos negativos que afectan la salud y el desempeño laboral (Luceño et al., 2004).

Este estudio se enfoca en analizar los riesgos psicosociales en los trabajadores del área operativa de la empresa ANDES DRILLING S.A., con la intención de entender mejor las condiciones en las que desarrollan su trabajo y cómo estas pueden influir en el bienestar y en desempeño diario de los trabajadores.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En las últimas décadas, a nivel mundial, el trabajo ha cambiado de manera importante, especialmente en sectores como el petrolero, donde las condiciones laborales suelen ser más exigentes que en otros ámbitos. En este tipo de actividades es común que los trabajadores cumplan jornadas prolongadas, trabajen en turnos rotativos y permanezcan en zonas alejadas durante varios días. Estas condiciones, aunque propias de la operación, han sido relacionadas con la presencia de estrés, dificultades para descansar adecuadamente y afectaciones en la salud mental. En este contexto, se ha observado que, el aislamiento y la presión del trabajo pueden influir directamente en la aparición de ansiedad, problemas de sueño y fatiga acumulada, lo que también puede repercutir en el desempeño laboral (Li et al., 2022; Chen et al., 2009).

En América Latina, esta situación también se vive en el día a día de los trabajadores del sector petrolero. Las jornadas largas, los turnos rotativos y el ritmo de trabajo hacen que muchos trabajadores vayan acumulando cansancio y tensión con el paso del tiempo. No siempre es algo que se note de inmediato, pero poco a poco se refleja en el estrés, en la dificultad para adaptarse a los turnos o en la sensación de desgaste. Estas condiciones, hacen que los trabajadores pueden presentar niveles importantes de ansiedad y fatiga asociados a la forma en que se organiza el trabajo (Carrión-García et al., 2023).

En Ecuador, esta realidad no es muy distinta. En varias empresas del sector petrolero, los trabajadores también enfrentan situaciones relacionadas con la carga de trabajo, la forma en que se distribuyen las actividades y el tiempo que permanecen alejados de su entorno familiar. Aunque estos factores están presentes, muchas veces no se analizan de manera profunda, ya que la atención suele centrarse más en los riesgos físicos (Pérez et al., 2019; Cedeño et al., 2020).

Esta situación también se puede ver en la empresa ANDES DRILLING S.A., donde el personal operativo trabaja bajo condiciones propias del sector petrolero, los trabajadores cumplen jornadas de 12 horas, con una rotación 14x7, y permanecen varios días en campo mientras realizan sus actividades, el trabajo en el taladro de reacondicionamiento de pozos exige mantenerse atentos en todo momento y asumir una alta responsabilidad durante la operación, por lo cual, esto puede influir en la forma en que los trabajadores sienten la carga de trabajo y organizan su tiempo, generando efectos que a veces no son tan visibles, pero que sí pueden afectar su bienestar y su rendimiento.

1.2 Justificación

El presente estudio se justifica debido a la creciente importancia que han adquirido los riesgos psicosociales dentro de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores de alta exigencia como la industria de perforación petrolera, donde los trabajadores operativos se encuentran expuestos a múltiples factores derivados de las condiciones propias del trabajo. Li et al. (2022), mediante una investigación realizada con trabajadores petroleros

en la región de Xinjiang, China, señalan que las jornadas extendidas, los sistemas de turnos rotativos y el aislamiento prolongado en campamentos se asocian con altos niveles de estrés laboral, alteraciones del sueño y afectaciones al bienestar psicológico. De igual manera, Chen et al. (2009), en un estudio desarrollado con trabajadores petroleros offshore en China, identificaron que quienes laboran en entornos marítimos presentan mayores probabilidades de desarrollar problemas de salud mental debido a la presión operativa y a la separación prolongada de su entorno familiar.

En América Latina, esta situación también se ha venido observando en el sector petrolero, en México, por ejemplo, los trabajadores pueden presentar niveles importantes de estrés, ansiedad y cansancio emocional, relacionados con la carga de trabajo, los turnos y la forma en que se organizan las actividades dentro de la empresa (Carrión-García et al., 2023), condiciones que no solo afectan cómo se sienten los trabajadores en su día a día, sino que también pueden influir en la seguridad de las operaciones y en la estabilidad dentro del entorno laboral.

En Ecuador, esta realidad toma mayor importancia debido a que muchas de las actividades petroleras y de perforación se desarrollan en zonas alejadas y bajo condiciones exigentes, se ha identificado que factores como la carga de trabajo, los sistemas de turnos, la organización del trabajo y el tiempo que los trabajadores permanecen lejos de sus familias pueden influir directamente en su bienestar y en su desempeño (Pérez et al., 2019), situaciones que forman parte de la dinámica laboral del sector, pero no siempre son analizadas con la profundidad necesaria.

En el caso de Andes Drilling S.A., surge la necesidad de contar con información más clara sobre las condiciones psicosociales de su personal operativo, quienes desarrollan sus actividades en un entorno propio del trabajo de perforación, con jornadas prolongadas, permanencia en campamentos y alta responsabilidad en procesos críticos, conocer estos factores permitirá comprender mejor la realidad laboral del grupo evaluado y orientar acciones que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Analizar los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A. mediante la aplicación del método FPSICO.

1.3.2. Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área operativa de Andes Drilling S.A. mediante la aplicación del método FPSICO.
- Evaluar los niveles de los factores del riesgo psicosocial en los trabajadores del área operativa de Andes Drilling S.A. utilizando el método FPSICO.

- Proponer medidas de mejora orientadas a la prevención de los factores del riesgo psicosocial identificados en los trabajadores del área operativa de Andes Drilling S.A., con base en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

El interés por los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la industria petrolera y de perforación ha crecido progresivamente en las últimas décadas, principalmente debido a las condiciones particulares que caracterizan este tipo de actividades laborales. Jornadas extensas, trabajo por turnos rotativos, permanencia en campamentos alejados, exposición constante a riesgos físicos y exigencias psicológicas elevadas han llevado a diversos investigadores a analizar cómo estos elementos influyen en la salud mental y el desempeño de los trabajadores.

El estudio de los riesgos psicosociales en el sector petrolero ha sido abordado desde hace varios años, uno de los trabajos más antiguos, es el realizado por Chen et al. (2009) en trabajadores petroleros offshore en China, en esta investigación, aplicada a más de mil trabajadores mediante el cuestionario GHQ-12, se encontró que cerca de un tercio de los participantes presentaba algún tipo de afectación psicológica y entre los factores que más se repetían estaban los turnos de trabajo, la falta de apoyo social y la insatisfacción laboral.

En China, Li et al. (2022) retomaron esta problemática incorporando también el análisis del sueño, en este estudio, más de la mitad de los trabajadores evaluados presentaba dificultades para dormir, lo que se vinculaba principalmente con los turnos, las actividades de perforación y los niveles de estrés, lo que muestra cómo las condiciones del trabajo no solo afectan el estado emocional, sino también aspectos básicos del descanso.

Gadalla et al. (2024), en Egipto, analizaron a los trabajadores offshore utilizando tanto cuestionarios como entrevistas, los resultados indican que el estrés, la ansiedad y la depresión siguen siendo problemas presentes en este tipo de trabajo, entre las causas más mencionadas se encontraban el aislamiento, el tiempo lejos de la familia y el hecho de trabajar en espacios reducidos durante largos periodos.

En América Latina, los problemas mantienen ciertas similitudes, en Perú por ejemplo, Timaná et al. (2017) investigaron a los trabajadores mineros, obteniendo resultados como distrés mental, relacionado con la presión del trabajo, la falta de control sobre las tareas y el poco apoyo social. En México, en la investigación realizada por Carrión-García et al. (2023) se obtuvo que más de la mitad de los trabajadores petroleros presentaba niveles altos de riesgo psicosocial, principalmente asociados a extensas jornadas laborales, dificultades para equilibrar el trabajo con la vida familiar y problemas en el liderazgo.

En Ecuador, los estudios también reflejan esta realidad, Pérez et al. (2019), al evaluar trabajadores del sector petrolero, encontraron que la mayoría presentaba niveles medios o altos de riesgo psicosocial, factores como la carga de trabajo, el ritmo de las actividades y el liderazgo resultaron con niveles altos de evaluación, además, se mostró una relación clara entre estos riesgos y el nivel de estrés laboral.

Otros trabajos han abordado esta problemática desde herramientas específicas de evaluación, Bravo et al. (2020), identificaron que la supervisión y la participación eran factores con niveles altos de riesgo en una institución financiera en Portoviejo, mientras que Moreira et al. (2023), en la Universidad Técnica de Manabí, encontraron que la carga de trabajo y la demanda psicológica eran las dimensiones más afectadas, con niveles elevados en la mayoría de los casos.

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1 Factores del riesgo psicosocial

Cuando se habla de los factores del riesgo psicosocial, se hace referencia a aspectos del trabajo que, si se mantienen de forma negativa o desordenada, pueden terminar afectando la salud y el bienestar de las personas. No se trata únicamente del “ambiente” en sentido general, sino de cómo se vive el trabajo día a día: la carga, el ritmo, el tipo de supervisión, la claridad de funciones, el apoyo del equipo, y también cómo el empleo se cruza con la vida personal (Gómez et al., 2014; Gil-Monte et al., 2016).

Es decir, los factores psicosociales se entienden como la relación entre el trabajo, su organización, el entorno, y las características del trabajador (capacidades, necesidades, experiencia y realidad fuera del trabajo), y cómo esa interacción influye en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (Gómez et al., 2014).

Estos factores se convierten en un riesgo cuando dejan de ser manejables y empiezan a generar desgaste. En otras palabras, no es que todo factor psicosocial sea malo por sí mismo, pero sí puede volverse dañino cuando hay exceso de exigencias, poco control, falta de apoyo o una organización que presiona sin equilibrar las cargas (Gil-Monte et al., 2016).

2.2.2 Impacto de los riesgos psicosociales en la salud del trabajador

2.2.2.1 Efectos en la salud física

Los riesgos psicosociales no se quedan únicamente en el plano emocional. Cuando el estrés se vuelve constante, el cuerpo responde como si estuviera en alerta de forma permanente. La exposición crónica a condiciones laborales psicosocialmente adversas activa respuestas de estrés psicobiológico que incluyen la activación de estructuras límbicas del cerebro, los ejes de estrés neuroendocrino, y respuestas cardiovasculares, inmunes e inflamatorias (Siegrist et al., 2024).

2.2.2.2 Efectos cardiovasculares

Las enfermedades cardiovasculares son de las consecuencias más estudiadas. Trabajar bajo presión constante, con poco control, o con un desequilibrio marcado entre esfuerzo y recompensa, se asocia con mayor riesgo de enfermedad coronaria y otros problemas cardiovasculares (Backé et al., 2012). Esta relación se explica por mecanismos como el aumento persistente de la presión arterial, la alteración del perfil lipídico, la disfunción endotelial y procesos inflamatorios crónicos (Gilbert-Ouimet et al., 2014).

2.2.2.3 Efectos musculoesqueléticos

Los trastornos musculoesqueléticos también se relacionan con factores psicosociales. En escenarios de alta presión, poco control o escaso apoyo, aparezca o se intensifique el dolor cervical, dorsal o lumbar. Parte de esto ocurre por tensión muscular sostenida y parte por hábitos de trabajo que empeoran cuando hay estrés: menos pausas, posturas mantenidas y recuperación insuficiente (Gilbert-Ouimet et al., 2011).

2.2.2.4 Efectos en la salud mental

La salud mental, relacionada con jornadas de trabajo extendidas, se asocian con estrés, ansiedad, depresión y agotamiento. El estrés laboral suele ser el primer aviso, con síntomas como irritabilidad, fatiga, dificultades para concentrarse y alteraciones del sueño (de Jonge & Dormann, 2017). En cuanto a depresión y ansiedad, existen asociaciones significativas entre condiciones laborales de riesgo y síntomas depresivos relacionadas a jornadas extendidas, interferencia trabajo–familia y otras condiciones organizacionales (Carrión-García et al., 2023).

2.2.2.5 Consecuencias organizacionales

A nivel organizacional, los riesgos psicosociales también se manifiestan en distintos indicadores del funcionamiento de la empresa, como el ausentismo, el presentismo, la rotación del personal y la disminución del rendimiento laboral. Cuando las condiciones psicosociales del trabajo no son adecuadas, los trabajadores pueden presentar mayores dificultades para mantener su bienestar y su desempeño, lo que termina reflejándose en la dinámica general de la organización. (Roelen et al., 2018).

La productividad y el desempeño bajan cuando hay estrés crónico, fatiga o malestar psicológico, porque se afectan procesos clave como atención, toma de decisiones y consistencia en el trabajo (de Jonge & Dormann, 2017). En industrias de alto riesgo, esto se vuelve todavía más delicado por el vínculo con accidentes laborales.

2.2.3 Método FPSICO

2.2.3.1 Origen y enfoque del método

El método FPSICO (Factores Psicosociales) es una herramienta ampliamente utilizada para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Su aplicación permite identificar de manera estructurada las condiciones organizacionales que pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, así como el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles dentro de la organización. Una de sus principales características es que se apoya en un software especializado que facilita el procesamiento de la información y la interpretación de los resultados obtenidos, lo que permite analizar de forma clara las diferentes dimensiones psicosociales presentes en el entorno laboral (Bravo et al., 2020; Martínez, 2021).

Este método se ha aplicado en distintos tipos de trabajo porque permite ver aspectos que no siempre son tan evidentes en una evaluación tradicional, a través del mismo se pueden analizar temas como la carga de trabajo, las exigencias mentales, el grado de autonomía, la relación entre compañeros y la forma en que se supervisa el trabajo. Al utilizarlo, es más

fácil identificar situaciones que podrían estar afectando a los trabajadores y que muchas veces pasan desapercibidas cuando solo se revisan riesgos físicos o ergonómicos (Bravo et al., 2020; Martínez, 2021; Moreira et al., 2023).

2.2.3.2 Dimensiones e indicadores del método FPSICO

El método FPSICO evalúa de manera integral los factores de riesgo psicosocial a través de un conjunto de dimensiones que permiten analizar cómo está organizado el trabajo, cómo se distribuyen las tareas, cómo se relacionan los trabajadores dentro de la empresa y qué tan equilibrada es la relación entre las exigencias laborales y los recursos disponibles. Estas dimensiones no se analizan de forma aislada, sino que se interpretan en conjunto, ya que reflejan la realidad laboral desde diferentes perspectivas (INSST, 2022; Moreira et al., 2023).

A continuación, se describen las principales dimensiones evaluadas por el método FPSICO.

2.2.3.2.1 Tiempo de trabajo (TT)

Esta dimensión se relaciona con la organización temporal del trabajo y analiza aspectos como la duración de la jornada laboral, la distribución de los horarios, el trabajo en turnos, el descanso y la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal.

También considera si existen jornadas prolongadas, turnos rotativos o trabajo nocturno, ya que estas condiciones pueden generar fatiga, trastornos del sueño y dificultades en la vida familiar y social del trabajador (INSST, 2022).

Un tiempo de trabajo excesivo o mal organizado puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial importante, ya que limita los periodos de recuperación física y mental, aumenta el estrés y reduce la satisfacción laboral.

2.2.3.2.2 Autonomía (AU)

La autonomía se refiere al grado de control que tiene el trabajador sobre su propio trabajo. Evalúa la posibilidad de tomar decisiones, organizar tareas, elegir métodos de trabajo y controlar el ritmo de ejecución. También incluye la capacidad de influir en la planificación de actividades y en la forma de realizar las tareas (INSST, 2022).

Cuando los trabajadores tienen poca autonomía, suelen experimentar mayor tensión laboral, ya que deben cumplir exigencias sin poder modificar la manera en que realizan su trabajo. En cambio, una mayor autonomía se asocia con mejores niveles de motivación, bienestar y satisfacción laboral.

2.2.3.2.3 Carga de trabajo (CT)

Esta dimensión se encarga de analizar la cantidad de trabajo asignado y el nivel de esfuerzo requerido para cumplir con las actividades laborales, abordando aspectos tanto cuantitativos (volumen de trabajo, presión de tiempo, ritmo laboral) como cualitativos (complejidad de las tareas, nivel de atención necesario y responsabilidad asumida) (INSST,

2022), es decir, una carga laboral excesiva genera agotamiento físico y mental, mientras que una carga muy baja puede provocar desmotivación y pérdida de interés, es por ello, que el equilibrio en la carga de trabajo es muy importante para mantener un desempeño adecuado y proteger la salud del trabajador.

2.2.3.2.4 Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas tienen que ver con todo lo que el trabajo le exige a la persona a nivel mental y emocional, lo que incluye la necesidad de mantenerse concentrado, tomar decisiones, manejar información y, en muchos casos, controlar las emociones durante la jornada laboral (INSST, 2022). Cuando estas exigencias son muy altas, pueden generar cansancio mental, estrés o ansiedad, sobre todo si el trabajador no cuenta con el apoyo necesario o con condiciones adecuadas para realizar su trabajo.

2.2.3.2.5 Variedad y contenido del trabajo (VC)

Esta dimensión busca entender si el trabajo resulta interesante y si tiene cierto grado de variedad para quien lo realiza, se fija en aspectos como las tareas que se hacen, si permiten usar habilidades, si hay oportunidades de aprender algo nuevo y si la persona siente que su trabajo tiene algún valor (INSST, 2022). Cuando el trabajo se vuelve muy repetitivo o poco significativo, es común que aparezca el aburrimiento y la desmotivación. En cambio, cuando hay variedad y se percibe que lo que se hace tiene sentido, suele aumentar la satisfacción y el compromiso con el trabajo.

2.2.3.2.6 Participación y supervisión (PS)

Esta dimensión analiza el grado de participación del trabajador en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, así como el estilo de supervisión ejercido por los superiores, evaluando si el trabajador puede expresar opiniones, aportar ideas y participar en cambios organizacionales, así como el tipo de liderazgo presente en la organización (INSST, 2022), es decir, que una supervisión excesivamente autoritaria o la falta de participación podrían originar conflictos, estrés y baja motivación, por el contrario, una supervisión participativa y un liderazgo positivo favorecen el clima laboral y el compromiso organizacional.

2.2.3.2.7 Interés por el trabajador y compensación (ITC)

Esta dimensión evalúa el grado en que la organización se preocupa por el bienestar del trabajador y la percepción de justicia en las compensaciones recibidas, incluyendo aspectos como reconocimiento laboral, estabilidad del empleo, equidad salarial, oportunidades de desarrollo y comunicación organizacional (INSST, 2022), es decir, cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no son reconocidos o que existe inequidad en las recompensas, se genera insatisfacción, desmotivación y mayor riesgo de estrés laboral.

2.2.3.2.8 Desempeño de rol (DR)

El desempeño de rol se relaciona con la claridad de las funciones laborales y la ausencia de conflictos en las responsabilidades. Evalúa si el trabajador conoce claramente sus tareas, objetivos y límites de responsabilidad, así como la presencia de exigencias contradictorias dentro del trabajo (INSST, 2022).

La ambigüedad o el conflicto de rol pueden generar confusión, tensión laboral y dificultades en el desempeño, ya que el trabajador no tiene claridad sobre lo que se espera de él.

2.2.3.2.9 Relaciones y apoyo social (RAS)

Esta dimensión evalúa la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo y el nivel de apoyo recibido por compañeros y superiores. Incluye aspectos como cooperación, comunicación, resolución de conflictos y presencia de conductas negativas como acoso laboral o violencia organizacional (INSST, 2022).

El apoyo social es uno de los principales factores protectores frente al estrés laboral. Cuando existen buenas relaciones laborales, los trabajadores presentan mayor bienestar, satisfacción y resiliencia frente a las exigencias del trabajo.

2.2.3.3 Procedimiento general de aplicación

La aplicación del método FPSICO generalmente se desarrolla a través de un proceso organizado que permite evaluar los factores de riesgo psicosocial de manera sistemática dentro de una organización, mediante los siguientes pasos:

Primero se define el alcance de la evaluación, es decir, se decide qué áreas, puestos o grupos de trabajadores van a participar en el estudio, este paso ayuda a tener claro a quiénes se va a evaluar y en qué condiciones se desarrolla el trabajo, tomando en cuenta las funciones que realizan, cómo se organizan las tareas y las particularidades de cada área (Martínez, 2021; Moreira et al., 2023).

Luego se aplica el cuestionario FPSICO, que puede realizarse en formato físico o digital, en este momento es importante explicar a los trabajadores para qué se está haciendo la evaluación y asegurar que su participación sea voluntaria, se debe garantizar que sus respuestas serán confidenciales, de manera que puedan responder con tranquilidad y sinceridad. Este cuestionario recoge información sobre distintos aspectos del trabajo, como la carga laboral, las exigencias mentales, la autonomía, el apoyo entre compañeros o la forma en que se supervisa, lo que permite tener una idea bastante completa de las condiciones en las que trabajan (Martínez, 2021; Moreira et al., 2023).

Una vez que se recopilan las respuestas, la información se procesa utilizando el software del método FPSICO, este sistema organiza los datos y permite ver los resultados por cada una de las dimensiones evaluadas, de esta manera se pueden identificar con mayor claridad los puntos donde existen mayores niveles de riesgo y en qué aspectos del trabajo se concentran.

2.2.3.4 Ventajas y limitaciones

El método FPSICO se ha utilizado en distintos tipos de trabajo porque permite tener una idea completa de cómo se desarrollan las condiciones laborales, a través de sus diferentes dimensiones, lo que ayuda a entender no solo la carga de trabajo o las exigencias, sino también aspectos como la organización de las tareas y la relación entre las personas dentro de la empresa, lo que facilita identificar con mayor claridad en qué puntos es necesario

intervenir o qué aspectos requieren más atención, además, el uso de su software permite ordenar mejor la información, disminuir errores al momento de procesar los datos y presentar los resultados de una forma más clara y comprensible (Martínez, 2021).

Sin embargo, como ocurre con otros cuestionarios, también hay que tener en cuenta algunas limitaciones, las respuestas dependen de cómo cada trabajador percibe su situación, y esa percepción puede variar de una persona a otra, también puede pasar que algunos trabajadores no se sientan del todo cómodos al responder, sobre todo si no hay suficiente confianza o si temen que sus opiniones puedan traerles algún tipo de problema, por eso, es importante considerar estos aspectos al momento de interpretar los resultados.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos. Desde el enfoque cuantitativo se analizaron los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario del método FPSICO, lo que permitió identificar y medir los niveles de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores. Por otra parte, el enfoque cualitativo permitió interpretar los resultados obtenidos y comprender las condiciones laborales que pueden estar influyendo en la presencia de estos riesgos dentro del contexto organizacional.

La combinación de ambos enfoques permitió obtener una visión más completa del fenómeno estudiado, ya que no solo se analizaron los datos numéricos generados por el instrumento, sino también la interpretación de las condiciones laborales que caracterizan el entorno de trabajo del personal evaluado.

3.2 Tipo de Investigación

3.2.1. Investigación Descriptiva

La investigación se planteó con un enfoque descriptivo, ya que lo que se buscó fue conocer e identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área operativa de ANDES DRILLING S.A., a partir de esto, se pudo tener una idea más clara de cómo son las condiciones en las que desarrollan su trabajo y cuáles son los niveles de riesgo en cada una de las dimensiones evaluadas con el método FPSICO. Este enfoque permitió observar la situación actual del entorno laboral y entender mejor cómo ciertos aspectos de la organización del trabajo pueden influir en el bienestar de los trabajadores.

3.2.2. Bibliográfica – Documental

Para el desarrollo de este estudio también se revisó información teórica, lo que incluyó libros, artículos científicos, tesis y documentos técnicos que ayudaron a entender mejor qué son los riesgos psicosociales, cómo se presentan en el trabajo y qué métodos se utilizan para evaluarlos. Esta revisión permitió tener una base más clara sobre el tema y comprender mejor las variables que se estaban analizando, además de conocer cómo otros estudios han abordado los riesgos psicosociales en distintos contextos laborales

3.2.3. De Campo

La investigación incluyó también un componente de campo, ya que la recolección de información se realizó directamente en el lugar donde se desarrollan las actividades laborales. Para ello se aplicó el cuestionario del método FPSICO a los trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A., lo que permitió obtener información directa sobre las condiciones psicosociales del trabajo y la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral.

Este acercamiento directo al lugar de estudio permitió conocer de manera más precisa las características del trabajo y los posibles factores que influyen en la presencia de riesgos psicosociales.

3.3. Diseño de la Investigación

3.3.1. No experimental

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, ya que las variables analizadas no fueron manipuladas durante el desarrollo del estudio. En este caso, el investigador se limitó a observar y analizar las condiciones existentes dentro del entorno laboral, sin intervenir ni modificar los factores presentes en la organización del trabajo.

Este tipo de diseño permitió analizar la realidad laboral tal como ocurre en la empresa, registrando la información proporcionada por los trabajadores y posteriormente interpretando los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de evaluación.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A. (8 trabajadores), quienes desarrollan actividades relacionadas con las operaciones propias del sector de perforación. Estos trabajadores se encuentran expuestos a diversas condiciones laborales que pueden influir en la aparición de factores de riesgo psicosocial.

3.4.2. Muestra

Debido al tamaño reducido de la población, se trabajó con la totalidad de los trabajadores del área operativa seleccionada para el estudio. Por lo tanto, no fue necesario realizar un proceso de muestreo, ya que se aplicó el instrumento a todos los integrantes de la población definida.

3.5. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó como técnica principal la aplicación del cuestionario correspondiente al método de evaluación de factores psicosociales FPSICO. Este instrumento permitió recopilar información sobre las distintas dimensiones psicosociales presentes en el entorno laboral de los trabajadores evaluados.

La aplicación del cuestionario se realizó garantizando la participación voluntaria de los trabajadores y asegurando la confidencialidad de las respuestas. De esta manera se buscó obtener información lo más objetiva posible sobre las condiciones laborales y la percepción de los trabajadores respecto a su ambiente de trabajo.

3.6. Técnicas de análisis de datos

El método FPSICO utiliza un cuestionario estructurado compuesto por diferentes ítems que permiten evaluar diversas dimensiones relacionadas con los factores psicosociales

del trabajo. Una vez aplicada la encuesta a los trabajadores participantes, los datos obtenidos fueron procesados mediante el software del método FPSICO, lo cual permitió generar los resultados correspondientes a cada una de las dimensiones evaluadas.

Posteriormente, los resultados fueron analizados mediante procedimientos descriptivos que facilitaron la interpretación de los niveles de riesgo identificados. La información se presentó mediante tablas y gráficos que permitieron visualizar de manera clara la situación de los factores de riesgo psicosocial dentro del contexto de estudio.

3.7. Variables de respuesta

Las variables consideradas en la presente investigación fueron:

Factores de riesgo psicosocial, que son aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo, las demandas laborales y las relaciones dentro del entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Gestión del riesgo psicosocial, considerada como el conjunto de acciones orientadas a identificar, evaluar y proponer medidas para prevenir o reducir los efectos de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Identificación de los factores de riesgo psicosocial

La identificación de los factores de riesgo psicosocial se llevó a cabo mediante la aplicación del método específico de evaluación de factores psicosociales FPSICO, el cual utiliza un cuestionario estructurado para recopilar información sobre las condiciones psicosociales del trabajo. Este instrumento está conformado por 89 ítems, que permiten analizar diferentes aspectos relacionados con la organización del trabajo, las exigencias laborales y las relaciones dentro del entorno laboral.

El cuestionario fue aplicado a los ocho trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A., quienes participaron de manera voluntaria en el proceso de evaluación. La aplicación del instrumento permitió obtener información directa sobre la percepción que tienen los trabajadores respecto a su ambiente laboral y a las condiciones en las que desarrollan sus actividades.

Figura 1

Aplicación de cuestionario a los trabajadores



4.1.2. Resultados de la aplicación del Método específico de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO

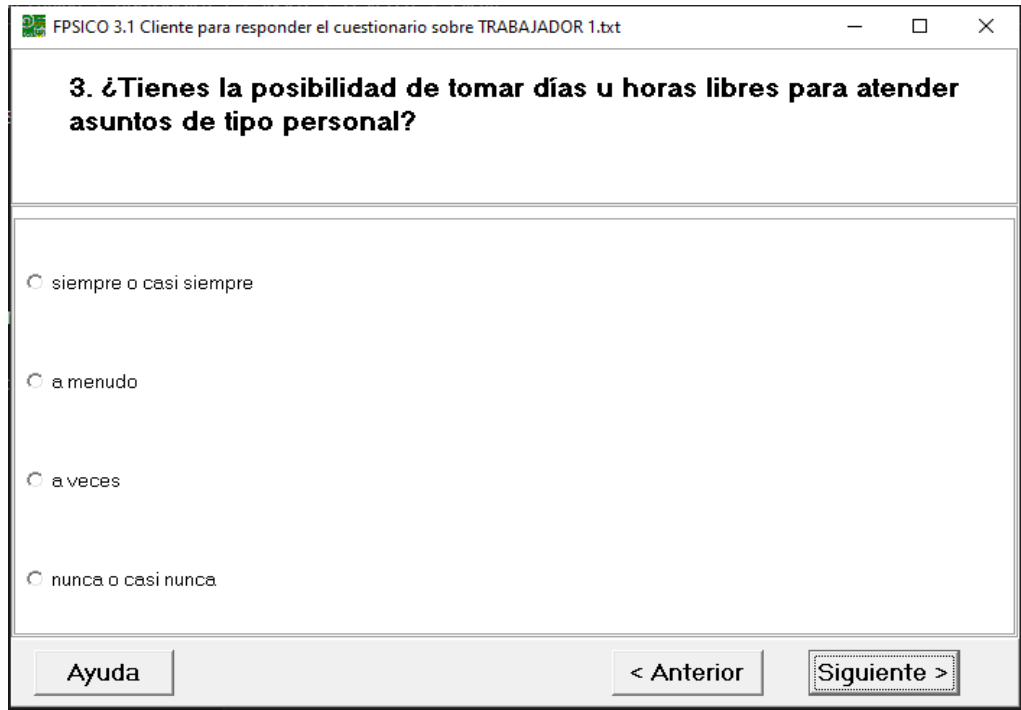
Los datos obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados a los ocho trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A. fueron ingresados posteriormente en el

software del método FPSICO, con el fin de procesarlos y obtener los resultados correspondientes a cada una de las dimensiones evaluadas.

Un ejemplo del registro de esta información en el software FPSICO puede observarse en la Figura 2.

Figura 2

Introducción de datos al software FPSICO 3.1



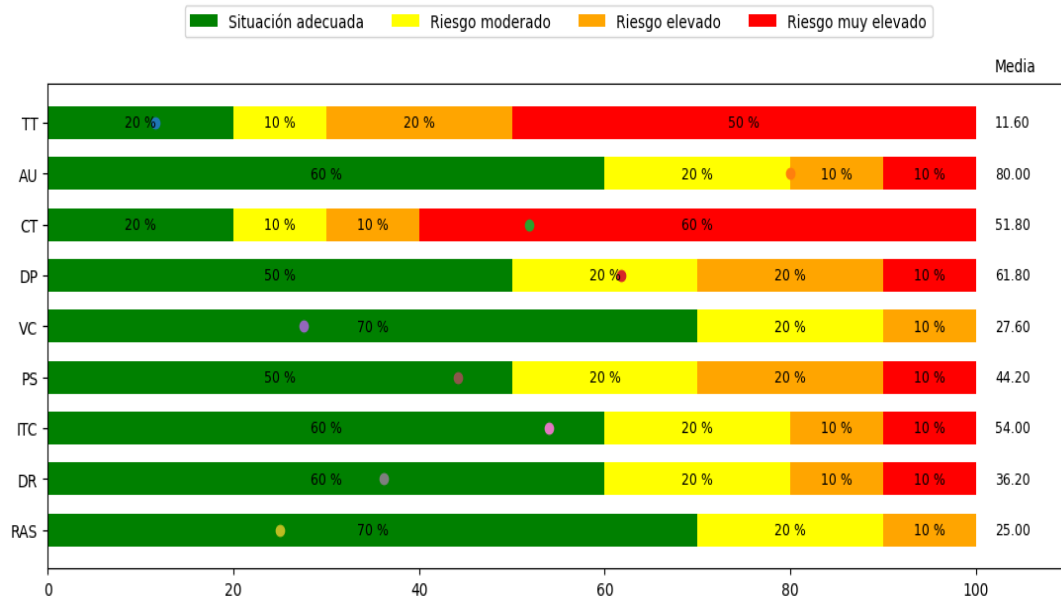
A partir de este procesamiento fue posible identificar los niveles de riesgo presentes en los trabajadores, los cuales se clasifican en diferentes categorías que van desde niveles bajos hasta niveles más altos de riesgo psicosocial.

Con base en esta información, se determinaron los porcentajes asociados a cada nivel de riesgo en las distintas dimensiones analizadas. Esto permitió reconocer con mayor claridad cuáles son los factores psicosociales que presentan mayor presencia o relevancia dentro del entorno laboral de la empresa.

En la siguiente figura se presentan los resultados globales obtenidos a partir de la evaluación aplicada a los ocho trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A., expresados en porcentajes para cada uno de los factores de riesgo psicosocial considerados en el método FPSICO. Estos resultados ofrecen una primera visión de la situación general del grupo evaluado y sirven como base para el análisis más detallado de cada dimensión.

Figura 3

Porcentaje global de los factores psicosociales



Donde:

- Tiempo de trabajo (TT).
- Autonomía (AU)
- Carga de Trabajo (CT)
- Demandas Psicológicas (DP)
- Variedad/ Contenido (VC)
- Participación/ Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

En la gráfica global, se observa que, aunque en la mayoría de las dimensiones evaluadas los porcentajes más altos se concentran en situación adecuada, los factores que presentan mayor nivel de afectación dentro del grupo evaluado son tiempo de trabajo (TT) y carga de trabajo (CT). Estos dos factores concentran los porcentajes más altos en los niveles de riesgo muy elevado, lo que los convierte en los aspectos más sensibles dentro de la realidad laboral de los ocho trabajadores evaluados en el área operativa de Andes Drilling.

A continuación se presenta el análisis de los resultados correspondientes a cada uno de los nueve factores evaluados. Si bien la gráfica general ya permite identificar cuáles son los factores con mayor presencia de riesgo dentro del grupo analizado, es importante revisar de forma más detallada el comportamiento de cada dimensión.

4.1.2.1..Resultados de la evaluación del Factor Tiempo de Trabajo (TT)

Tabla 1.

Resultados de la evaluación Factor Tiempo de Trabajo

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
2	1	2	3
20 %	10%	20%	50%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Tiempo de Trabajo.

Análisis e interpretación: En el caso de tiempo de trabajo (TT), la gráfica muestra que el 50 % de los trabajadores se ubica en riesgo muy elevado, el 20 % en riesgo elevado, el 10 % en riesgo moderado y solo el 20 % en situación adecuada. Este resultado guarda relación directa con la dinámica propia del trabajo en la empresa, ya que los trabajadores cumplen jornadas de 12 horas diarias bajo un sistema 14x7, es decir, permanecen 14 días continuos de trabajo y luego tienen 7 días de descanso.

Además, las actividades se desarrollan en el Oriente, lejos del entorno familiar y social habitual. Esta forma de organización del trabajo hace que el tiempo laboral no se limite únicamente a las horas efectivas de la jornada, sino que se viva como una permanencia prolongada en el lugar de trabajo, con poco margen para la desconexión real, el descanso reparador o la recuperación emocional.

4.1.2.2. Resultados de la evaluación del Factor Autonomía (AU)

Tabla 2.

Resultados de la evaluación Factor Autonomía

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
4	2	1	1
60 %	20%	10%	10%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Autonomía.

Análisis e interpretación: En la dimensión autonomía, la mayoría de los trabajadores se ubica en situación adecuada, lo que significa que dentro de sus funciones existe cierto grado de control sobre la manera en que realizan sus tareas.

En el desarrollo del trabajo en el taladro de reacondicionamiento, cada trabajador desempeña funciones específicas dentro del equipo operativo, lo que implica que conocen claramente sus responsabilidades y la forma en que deben ejecutarlas.

4.1.2.3. Resultados de la evaluación del Carga de Trabajo (CT)

Tabla 3.

Resultados de la evaluación Factor Carga de Trabajo

Situación adecuada	N° de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
2	1	1	4
20 %	10%	10%	60%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Carga de Trabajo.

Análisis e interpretación: Otro factor importante es, carga de trabajo (CT) que muestra el nivel más alto de afectación, ya que el 60 % de los trabajadores se encuentra en riesgo muy elevado, el 10 % en riesgo elevado, el 10 % en riesgo moderado y solo el 20 % en situación adecuada. Este resultado también responde al tipo de actividad que realiza la empresa.

En el taladro de reacondicionamiento, las tareas demandan atención constante, esfuerzo físico, responsabilidad operativa y cumplimiento riguroso de tiempos y procedimientos, no se trata de un trabajo repetitivo o sencillo, sino de actividades que se realizan en un entorno industrial exigente, donde cada tarea tiene un nivel importante de responsabilidad técnica y de seguridad, además, los trabajadores no solo cumplen jornadas largas, sino que lo hacen en un lugar aislado, con la presión de que todo funcione correctamente, de resolver cualquier novedad en campo y de cumplir con las exigencias propias del trabajo petrolero. Es por este motivo que, la carga de trabajo no se siente solo como tener muchas tareas, sino como una combinación de esfuerzo físico, atención constante, responsabilidad y el desgaste que se va acumulando con los días que permanecen en el campamento.

4.1.2.4. Resultados de la evaluación del Factor Demandas Psicológicas (DP)

Tabla 4.

Resultados de la evaluación Factor Demandas Psicológicas

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
3	2	2	1
50%	20%	20%	20%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Demandas Psicológicas.

Análisis e interpretación: Las demandas psicológicas se relacionan con la concentración, la atención y la responsabilidad que requiere el trabajo. En este caso, la mitad de los trabajadores percibe este aspecto como adecuado, aunque también se presentan niveles de riesgo moderado y elevado.

En las actividades de Andes Drilling S.A., los trabajadores deben mantenerse atentos al funcionamiento del equipo, cumplir con los procedimientos técnicos establecidos y reaccionar ante cualquier novedad que pueda presentarse durante la operación. Esta dinámica exige un nivel constante de concentración, lo que en ciertos momentos de la jornada puede generar presión mental asociada a la responsabilidad del trabajo que se realiza en el taladro.

4.1.2.5. Resultados de la evaluación del Factor Variedad/Contenido del Trabajo (VC)

Tabla 5.

Resultados de la evaluación Factor Variedad/Contenido del Trabajo

N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
5	2	1	0
70%	20%	10%	0%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Variedad/Contenido del Trabajo.

Análisis e interpretación: La dimensión variedad y contenido del trabajo muestra un comportamiento favorable, ya que la mayoría de los trabajadores menciona que las tareas que realizan tienen cierto nivel de diversidad y sentido dentro de la operación.

En Andes Drilling S.A., las actividades pueden variar según el tipo de intervención que se esté realizando en el pozo. Por esta razón, el personal participa en distintas tareas durante el proceso operativo, lo que hace que el trabajo no sea completamente repetitivo y requiera coordinación entre los miembros del equipo.

4.1.2.6. Resultados de la evaluación del Factor Participación / Supervisión (PS)

Tabla 6.

Resultados de la evaluación del Factor Participación / Supervisión

Situación adecuada	N° de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
3	2	2	1
50%	20%	20%	10%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Participación / Supervisión.

Análisis e interpretación: En el factor participación y supervisión, la mitad de los trabajadores se encuentra en situación adecuada, lo que indica que existe una relación funcional con la supervisión dentro del equipo de trabajo.

En las operaciones de Andes Drilling S.A., la supervisión es fundamental para garantizar que las actividades se realicen de forma segura y conforme a los procedimientos establecidos. Aunque muchas decisiones operativas se coordinan desde los supervisores o encargados del taladro, los trabajadores también participan activamente en la ejecución de las tareas y en la comunicación de novedades durante la operación, lo que contribuye a mantener un trabajo coordinado y seguro en el campo.

4.1.2.7. Resultados de la evaluación del Factor Interés por el Trabajador / Compensación (ITC)

Tabla 7.

Resultados de la evaluación del Factor Interés por el Trabajador / Compensación

Situación adecuada	N° de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
4	2	2	1
60%	20%	10%	10%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Interés por el Trabajador / Compensación.

Análisis e interpretación: En esta dimensión, la mayoría de los trabajadores percibe condiciones adecuadas. Esto sugiere que existe cierta valoración del trabajo realizado dentro del equipo operativo.

En la empresa Andes Drilling S.A. se ofrecen ciertas condiciones laborales orientadas a compensar la naturaleza exigente del trabajo en campo. Entre estas se incluyen el sistema de rotación 14x7, que permite a los trabajadores contar con períodos continuos de descanso, la provisión de alojamiento y alimentación en el campamento, el transporte hacia las zonas de operación, así como otros beneficios asociados al trabajo en actividades petroleras. Estas condiciones buscan equilibrar las exigencias propias del trabajo en el taladro y pueden influir en que los trabajadores perciban de forma más favorable este factor dentro del entorno laboral.

4.1.2.8. Resultados de la evaluación del Factor desempeño de rol (DR)

Tabla 8.

Resultados de la evaluación del Factor Desempeño de Rol

Situación adecuada	N° de trabajadores en cada nivel de riesgo		
	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
4	2	2	1
60%	20%	10%	10%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Desempeño de Rol.

Análisis e interpretación: El desempeño de rol presenta mayoritariamente una situación adecuada, lo que indica que los trabajadores conocen sus responsabilidades dentro del equipo operativo del taladro.

En las operaciones de Andes Drilling S.A., cada miembro del equipo cumple funciones específicas dentro del trabajo del taladro y en las actividades de reacondicionamiento de pozos. Esta distribución de responsabilidades permite que las tareas estén claramente definidas y facilita la coordinación entre los trabajadores durante el desarrollo de la operación.

4.1.2.9. Resultados de la evaluación del Factor Relaciones y Apoyo Social (RAS)

Tabla 9.

Resultados de la evaluación del Factor Relaciones y Apoyo Social

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo Muy Elevado
5	1	1	1
70%	20%	20%	10%

Nota. Esta tabla muestra la frecuencia y los porcentajes de los resultados obtenidos en la evaluación del Factor Psicosocial Relaciones y Apoyo Social.

Análisis e interpretación: Las relaciones y el apoyo social muestran un comportamiento favorable. La mayoría de los trabajadores percibe un ambiente de cooperación dentro del equipo.

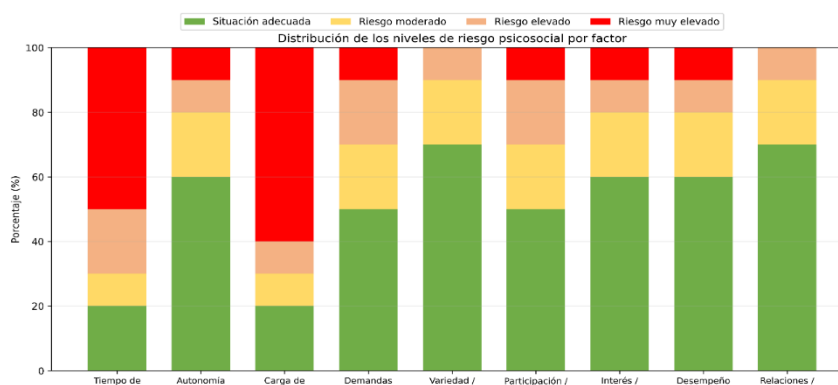
En los taladros de Andes Drilling S.A., los trabajadores permanecen varios días en campo compartiendo el mismo espacio de trabajo. Por esta razón, la cooperación y el apoyo entre compañeros se vuelven importantes para realizar de manera coordinada las actividades durante las operaciones de reacondicionamiento de pozos.

4.1.2.10. Análisis estadístico complementario de los resultados del método FPSICO

Con el propósito de ampliar la interpretación de los resultados obtenidos mediante el método FPSICO, se realizó un análisis estadístico complementario a partir de la distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial en cada uno de los factores evaluados.

Este análisis permite observar de manera integrada el comportamiento general de las dimensiones estudiadas e identificar con mayor claridad aquellos factores que presentan mayor exposición al riesgo dentro del grupo evaluado en la empresa Andes Drilling S.A.

Figura 4



Distribución de los niveles de riesgo psicosocial por factor

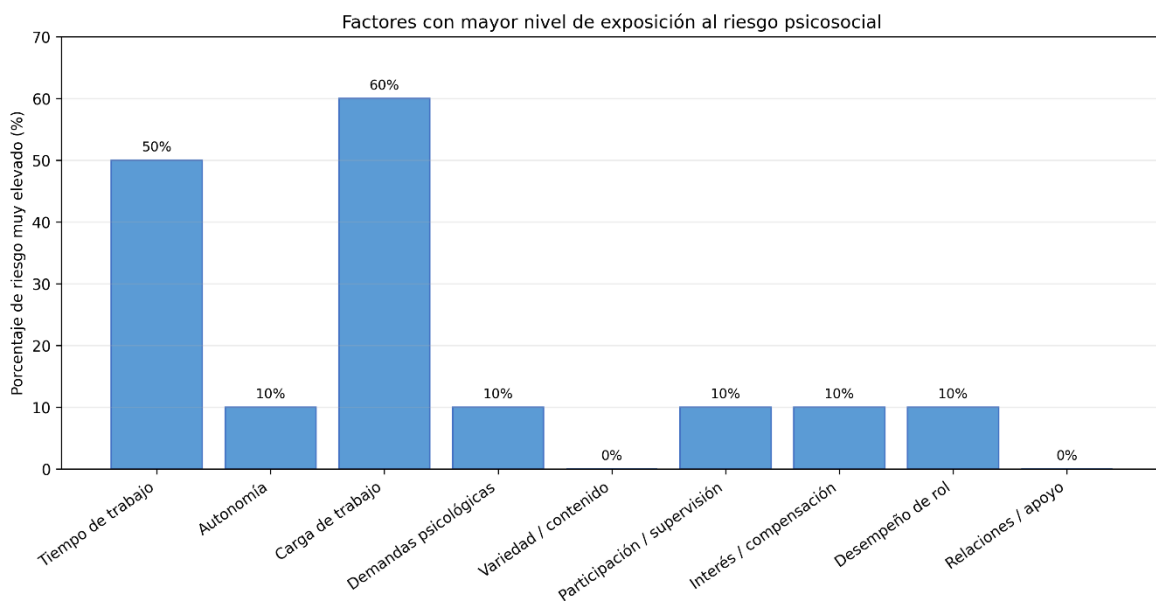
En la figura 4 se puede observar la distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial en cada uno de los factores evaluados mediante el método FPSICO.

Se observa que la mayor parte de las dimensiones presenta predominio de situación adecuada, especialmente en los factores variedad y contenido del trabajo, relaciones y apoyo social, interés por el trabajador y compensación, y desempeño de rol. Lo que significa que, en términos generales, existen condiciones favorables en aspectos relacionados con la cooperación laboral, la claridad de funciones y la percepción del entorno de trabajo.

Sin embargo, dos factores presentan una tendencia distinta. En tiempo de trabajo, el porcentaje más alto corresponde al nivel de riesgo muy elevado (50 %), mientras que en carga de trabajo se registra el valor más alto de toda la evaluación, con 60 % en riesgo muy elevado. Estos resultados muestran que las principales fuentes de exposición psicosocial en los trabajadores del área operativa se concentran en la organización del tiempo laboral y en la intensidad de las actividades desarrolladas durante las operaciones del taladro.

Figura 5

Factores con mayor nivel de exposición al riesgo psicosocial



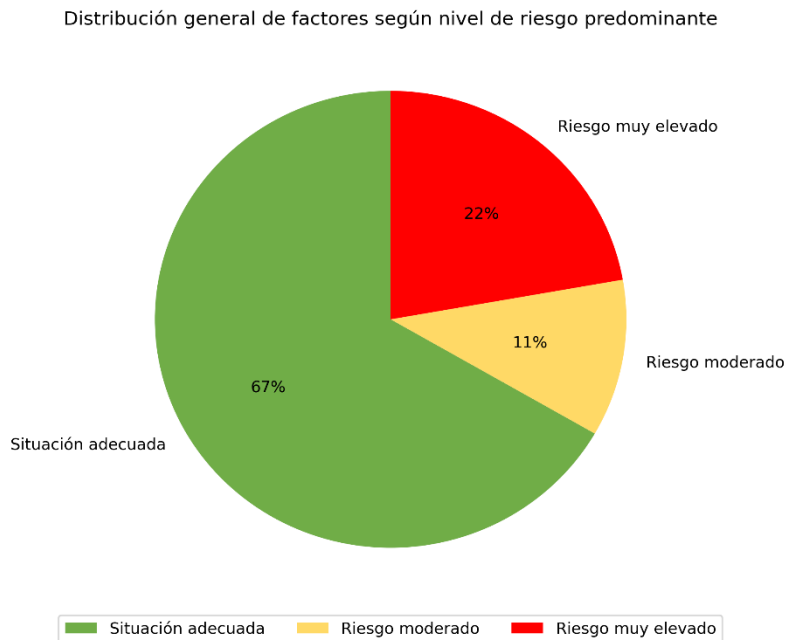
La figura 5 permite comparar de manera directa los factores que presentan mayor porcentaje en el nivel de riesgo muy elevado. El análisis confirma que carga de trabajo constituye el factor más crítico, seguido de tiempo de trabajo.

Ambos resultados guardan relación con la dinámica de trabajo de Andes Drilling S.A., donde el personal desarrolla sus actividades en jornadas de 12 horas, bajo un sistema 14x7, permaneciendo varios días en campo y enfrentando exigencias técnicas y operativas propias del reacondicionamiento de pozos petroleros.

Las demás dimensiones presentan porcentajes considerablemente menores en el nivel de riesgo muy elevado, lo que indica que, aunque existen ciertos elementos a mejorar, la presión psicosocial no se distribuye de forma homogénea en todos los factores, sino que se concentra principalmente en aquellos vinculados con la duración de la jornada y la carga laboral.

Figura 6

Distribución general de factores según nivel de riesgo predominante

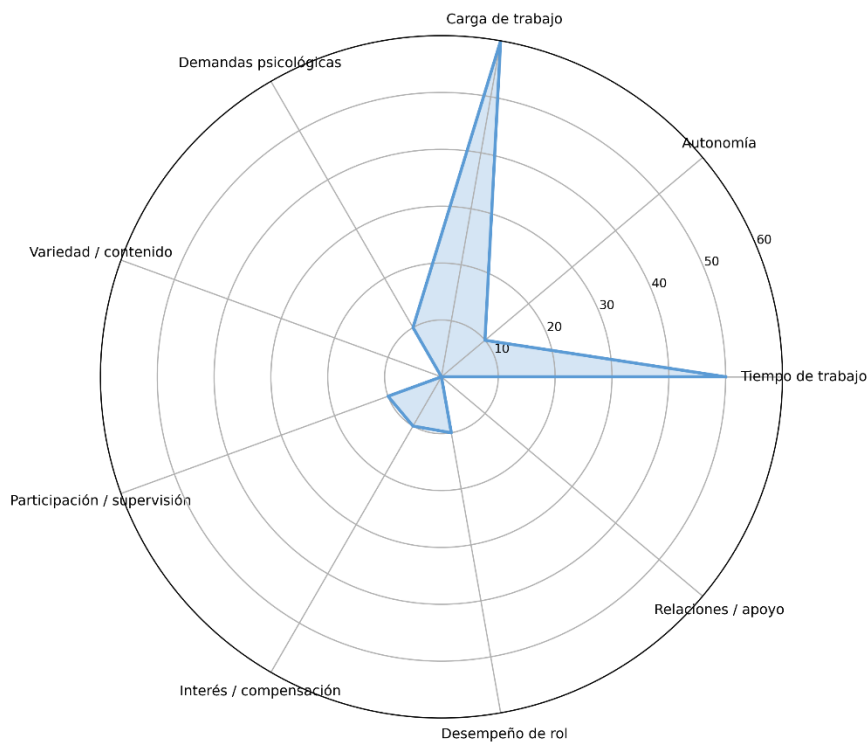


En la figura 6 se observa, la distribución general de los factores evaluados según el nivel de riesgo predominante. Se observa que la mayoría de los factores se ubican en situación adecuada, lo que representa la mayor proporción del total analizado. Esto indica que, de forma general, el grupo evaluado presenta condiciones favorables en varias de las dimensiones psicosociales consideradas por el método FPSICO.

No obstante, también se identifican factores con niveles críticos de exposición, correspondientes a tiempo de trabajo y carga de trabajo, lo que confirma que las principales áreas de atención dentro del grupo evaluado se relacionan con las exigencias temporales y operativas propias del trabajo petrolero en campo.

Figura 7

Perfil de exposición al riesgo psicosocial según porcentaje de riesgo muy elevado



La figura 7, permite visualizar de manera global el perfil de exposición al riesgo psicosocial a partir del porcentaje de riesgo muy elevado en cada uno de los factores evaluados.

La forma del gráfico muestra claramente que los picos más altos corresponden a carga de trabajo y tiempo de trabajo, mientras que factores como variedad y contenido del trabajo y relaciones y apoyo social presentan niveles bajos o nulos de exposición crítica.

Esta representación facilita comprender que el perfil psicosocial del grupo evaluado no presenta una afectación uniforme en todas las dimensiones, sino una concentración específica en aquellos factores directamente relacionados con la intensidad del trabajo y la permanencia prolongada en campo durante las operaciones del taladro.

4.2 Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran la presencia de factores de riesgo psicosocial relevantes en los trabajadores evaluados de la empresa Andes Drilling S.A., particularmente en las dimensiones tiempo de trabajo (TT) y carga de trabajo (CT), las cuales presentaron los porcentajes más altos de riesgo elevado dentro de la evaluación realizada mediante el método FPSICO. Resultados que permiten comprender cómo las condiciones propias de las operaciones de perforación y reacondicionamiento de

pozos petroleros pueden afectar en la percepción de los trabajadores respecto a su carga laboral y al tiempo que permanecen en sus jornadas de trabajo.

Resultados comparables se han identificado en investigaciones realizadas en otros contextos laborales. Cano Apolo (2020) desarrolló un estudio titulado *Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito*, realizado en la ciudad de Quito, con una población evaluada de trabajadores de la institución universitaria, utilizando también el método FPSICO. Los resultados mostraron un 44,36 % de riesgo elevado, un 32,56 % de riesgo moderado y un 23,08 % en situación normal, destacándose como dimensión más afectada relaciones personales, con un promedio general del 70 %. Aunque las actividades laborales son distintas al del sector petrolero, ambos estudios coinciden en señalar que una proporción importante de trabajadores presenta exposición a factores psicosociales que pueden afectar su bienestar laboral. En el caso de Andes Drilling, los factores más relevantes se relacionan más con la organización del trabajo y la intensidad de las actividades que con las relaciones interpersonales.

De manera similar, León Collaguazo (2021) realizó una investigación titulada *Prevención de riesgos psicosociales para los empleados bajo régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía*, desarrollada en la ciudad de Quito, donde se evaluó a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Mejía mediante la aplicación del método FPSICO. Dando como resultado que los factores con mayor nivel de exposición fueron participación/supervisión con el 58 % e interés por el trabajador/compensación con el 31 %, indicando que los aspectos relacionados con la organización interna, el liderazgo y el reconocimiento laboral pueden influir en la percepción del riesgo psicosocial dentro de las instituciones públicas. Aunque en el estudio realizado en Andes Drilling estos factores también aparecen dentro del análisis, los niveles más altos de riesgo se encuentran principalmente en el tiempo de trabajo y la carga laboral, lo cual está relacionado con la naturaleza operativa de las actividades petroleras.

Por otra parte, Lam Villacís (2020) realizó el estudio titulado *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los funcionarios del Ministerio del Ambiente*, desarrollado en la ciudad de Quito, con una población de 40 funcionarios, aplicando también el método FPSICO. Los resultados mostraron que 19 funcionarios (47,5 %) presentaban riesgo muy elevado en carga de trabajo, 24 funcionarios (60 %) en participación/supervisión, 14 funcionarios (35 %) en interés por el trabajador/compensación y 20 funcionarios (50 %) en desempeño de rol. Estos hallazgos muestran que la carga de trabajo aparece nuevamente como un factor importante dentro de la evaluación de riesgos psicosociales, lo que coincide con los resultados obtenidos en el presente estudio en Andes Drilling S.A., donde esta dimensión también se posiciona entre las más relevantes.

Otros estudios desarrollados en el país también han identificado resultados similares. Moreira y Mendoza (2023) realizaron una investigación en la Universidad Técnica de

Manabí, ubicada en la ciudad de Portoviejo, donde evaluaron a 61 secretarias mediante la aplicación del software FPSICO 4.1. Los resultados indicaron que las dimensiones con mayor nivel de riesgo fueron carga de trabajo (100 %), demanda psicológica (100 %), participación/supervisión (75 %) y relaciones/apoyo social (50 %), probando que la intensidad del trabajo y las demandas laborales pueden generar importantes niveles de estrés en el personal administrativo.

De igual manera, Ramírez-Ocaña, Zumárraga, Segovia, Lima y Pillajo (2020) desarrollaron un estudio en una universidad privada de la ciudad de Quito, en el cual se evaluó a 559 docentes y trabajadores administrativos mediante el instrumento F-PSICO 3.1. Los resultados indicaron que al menos el 25 % del personal percibía algunos factores psicosociales de manera desfavorable, lo que demuestra que las condiciones laborales y la organización del trabajo pueden influir directamente en la percepción del bienestar laboral de los trabajadores.

Asimismo, Monta Morales, Zapata Hidalgo y Pérez Guamanzara (2024) realizaron una investigación en conductores profesionales de transporte de la compañía El Mirador Yaruqueño, evaluando a 17 conductores mediante el método FPSICO. Dando como resultado que los niveles importantes de riesgo en factores como carga de trabajo (41 %), participación/supervisión (41 %) y desempeño de rol (47 %), lo cual demuestra nuevamente que la organización del trabajo y las exigencias laborales pueden generar condiciones de estrés en diferentes sectores productivos. En conjunto, la comparación de estos estudios permite establecer que los factores relacionados con la organización del trabajo, la carga laboral y las demandas psicológicas aparecen con frecuencia dentro de las evaluaciones de riesgo psicosocial realizadas en distintos sectores laborales.

En el caso particular de Andes Drilling S.A., estos resultados adquieren especial relevancia debido a las condiciones propias de la actividad petrolera, donde el personal trabaja en taladros de reacondicionamiento de pozos, con jornadas prolongadas, turnos continuos y permanencia en campo durante varios días, lo que incrementa la percepción de carga laboral y la exigencia física y mental del trabajo.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La aplicación del método FPSICO permitió identificar de forma clara los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores del área operativa de ANDES DRILLING S.A., en general, la mayoría de las dimensiones evaluadas se ubican en niveles adecuados o moderados, indicando que existen condiciones laborales relativamente estables en aspectos como las relaciones entre compañeros, el desempeño de las funciones y el apoyo dentro del equipo de trabajo. Sin embargo, también se observó que los factores relacionados con el tiempo de trabajo y la carga de trabajo presentan niveles más altos, ubicándose como los de mayor riesgo dentro del grupo evaluado, lo que guarda relación con las características propias de las actividades de perforación y reacondicionamiento de pozos, donde las exigencias del trabajo son constantes.

Con estos resultados, se puede entender mejor cómo las condiciones laborales influyen en la forma en que los trabajadores perciben su trabajo, para este caso, las jornadas largas, el sistema de rotación y la permanencia continua en campo durante varios días hacen que las exigencias físicas y mentales sean mayores, condiciones que están directamente relacionadas con la forma en que se organiza el tiempo de trabajo y cómo se distribuyen las tareas dentro del taladro, lo que influye tanto en la carga laboral como en la posibilidad de que el trabajador pueda recuperarse adecuadamente durante su jornada.

Con base en estos resultados, se vio la necesidad de fortalecer las acciones de prevención y control del riesgo psicosocial dentro de la empresa, a partir de ello, se elaboró un programa de prevención enfocado principalmente en mejorar la organización del trabajo, equilibrar la distribución de las tareas y generar condiciones que favorezcan el bienestar del personal durante sus actividades en campo, acciones que buscan aportar a la mejora de las condiciones laborales y fortalecer la gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

5.2 Recomendaciones

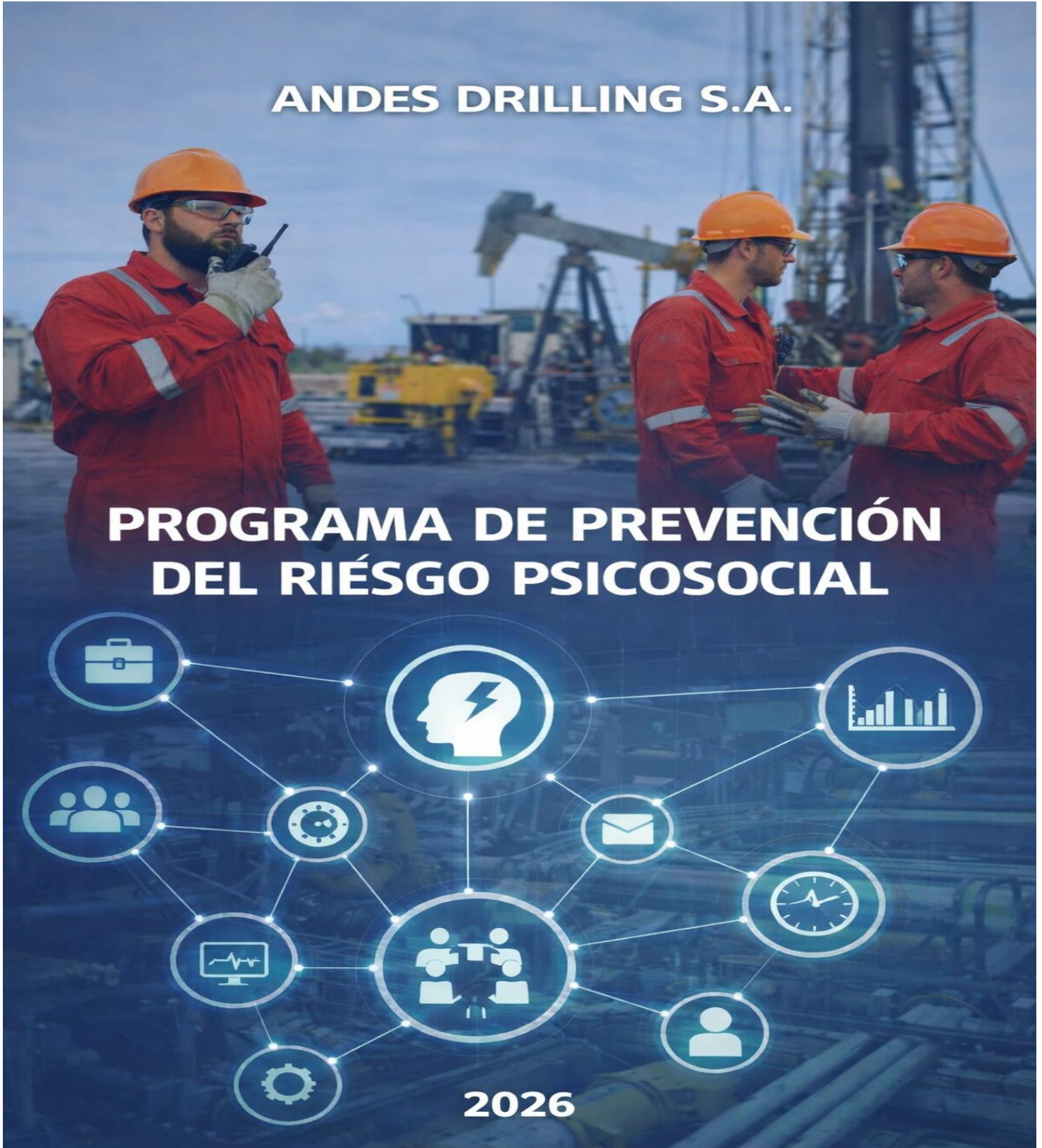
A partir de los resultados del estudio en la empresa Andes Drilling S.A., se debería implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, con el propósito de fortalecer la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, este programa debe contemplar acciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales del personal operativo que participa en las actividades de reacondicionamiento de pozos petroleros, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar físico y mental de los trabajadores durante las actividades laborales.

Se debe realizar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, utilizando herramientas técnicas como el método FPSICO, lo que permitirá dar seguimiento a las condiciones laborales del personal operativo, identificando oportunamente posibles cambios en los niveles de riesgo psicosocial y fortaleciendo las acciones preventivas orientadas a la mejora continua de las condiciones de trabajo en Andes Drilling S.A.

Se debe fortalecer los espacios y condiciones de descanso durante las jornadas de trabajo en campo, considerando que el personal permanece varios días en las instalaciones del taladro durante las operaciones de reacondicionamiento de pozos, la adecuación de estas áreas de descanso, la organización de pausas durante la jornada y la promoción de hábitos favorecerán la recuperación física para que pueda contribuir a la mitigación de la fatiga laboral y al mejoramiento de bienestar del personal operativo.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 34 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

CAPÍTULO VI



	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 35 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN

Las actividades que se desarrollan en la industria petrolera implican condiciones de trabajo particulares que pueden generar diferentes tipos de exigencias para los trabajadores. En el caso de las operaciones de perforación y reacondicionamiento de pozos, el personal operativo cumple jornadas prolongadas, permanece varios días en campo y desarrolla tareas que requieren atención constante, responsabilidad técnica y coordinación permanente dentro del equipo de trabajo.

A partir de la evaluación realizada mediante el método específico de evaluación de factores psicosociales FPSICO, fue posible identificar las condiciones psicosociales presentes en los trabajadores del área operativa de la empresa Andes Drilling S.A.

Los resultados obtenidos permitieron reconocer que, aunque varias dimensiones se ubican dentro de niveles adecuados, existen factores que presentan mayor presencia de riesgo, principalmente tiempo de trabajo y carga de trabajo.

En función de estos resultados, se plantea el presente Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, el cual tiene como finalidad establecer acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales, promover el bienestar del personal y fortalecer la gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de las operaciones de la empresa.

OBJETIVO

Establecer acciones orientadas a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial identificados en los trabajadores del área operativa de Andes Drilling S.A., con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer el bienestar laboral y contribuir a una gestión preventiva dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

ALCANCE

El presente programa está dirigido a los trabajadores del área operativa que participan en las actividades de reacondicionamiento de pozos petroleros dentro de la empresa Andes Drilling S.A., considerando las condiciones propias del trabajo en campo y la organización de las jornadas laborales.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 36 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

RESPONSABLES

Supervisor de Operaciones / Toolpusher	<p>Coordinar la aplicación de las acciones propuestas en el programa.</p> <p>Supervisar que las actividades se desarrollen de acuerdo con lo establecido.</p> <p>Promover condiciones de trabajo que favorezcan el bienestar del personal operativo.</p>
Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Realizar el seguimiento de las acciones preventivas establecidas en el programa.</p> <p>Coordinar evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Apoyar en la implementación de actividades de prevención y bienestar laboral.</p>
Trabajadores	<p>Participar activamente en las actividades establecidas dentro del programa.</p> <p>Comunicar oportunamente cualquier situación relacionada con condiciones de trabajo que pueda afectar su bienestar.</p> <p>Cumplir con las disposiciones establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL IDENTIFICADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la evaluación realizada con el método FPSICO, se identificaron los siguientes factores como los más relevantes dentro del grupo evaluado:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Carga de trabajo (CT)

Estos factores se relacionan principalmente con la organización de las jornadas laborales, la permanencia prolongada en campo y la intensidad de las actividades desarrolladas durante las operaciones del taladro.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 37 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

PROPUESTA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Problema identificado	Actividad preventiva	Responsable	Recursos necesarios	Frecuencia	Indicador de cumplimiento
Jornadas prolongadas que pueden generar fatiga física y mental	Planificar las actividades operativas de la jornada considerando tiempos adecuados de ejecución de tareas	Supervisor de operaciones	Plan de trabajo diario	Diario	Planificación del turno registrada
Sobrecarga de trabajo en determinadas fases de la operación	Distribuir las tareas entre los trabajadores para equilibrar la carga laboral durante la jornada	Supervisor de operaciones	Organización del equipo de trabajo	Permanente	Registro de distribución de tareas
Alta exigencia mental durante la operación del taladro	Realizar reuniones operativas breves al inicio del turno para coordinar las actividades del día	Supervisor de operaciones	Espacio de reunión	Diario	Número de reuniones realizadas

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 38 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

Permanencia prolongada en campo	Promover condiciones adecuadas de descanso en campamento durante los periodos fuera de la jornada	Supervisión / administración	Áreas de descanso	Permanente	Verificación de condiciones de descanso
Necesidad de mejorar la comunicación dentro del equipo	Fomentar la comunicación directa entre supervisores y trabajadores para reportar situaciones de fatiga o sobrecarga	Supervisor de operaciones	Espacios de diálogo	Permanente	Registro de reportes operativos
Importancia del apoyo entre compañeros	Promover el trabajo en equipo durante las operaciones del taladro	Supervisor de operaciones	Coordinación operativa	Permanente	Observación del trabajo colaborativo
Seguimiento de condiciones psicosociales	Realizar evaluaciones periódicas de factores psicosociales mediante instrumentos como FPSICO	Responsable de SST	Cuestionarios y software de evaluación	Anual	Informe de evaluación psicosocial

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 39 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

Prevenición de discriminación, violencia o acoso laboral (exigencia del MDT)	Desarrollar capacitaciones y sensibilización sobre respeto laboral, no discriminación y prevención de violencia o acoso en el trabajo	Responsable de SST / empleador	Material de capacitación, presentaciones	Anual	Lista de asistencia firmada
Necesidad de canales de comunicación seguros	Habilitar un canal confidencial (correo o buzón) para reportar situaciones de violencia, acoso o discriminación	Empleador / SST	Buzón físico o correo institucional	Permanente	Registro de canal habilitado

La matriz de prevención integra acciones orientadas a mejorar las condiciones psicosociales identificadas durante la evaluación realizada mediante el método FPSICO. Las actividades propuestas buscan principalmente fortalecer la organización del trabajo, mejorar la distribución de tareas, promover la comunicación dentro del equipo operativo y cumplir con las disposiciones establecidas por la normativa laboral ecuatoriana en materia de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral.

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 40 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Actividad	Responsable	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
Socialización de resultados de la evaluación psicosocial	Responsable SST	x											
Planificación de tareas operativas para equilibrar carga laboral	Supervisor de operaciones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Reuniones operativas al inicio de jornada	Supervisor de operaciones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fortalecimiento de espacios de descanso en campamento	Administración		x		x		x		x		x		x
Capacitación sobre riesgos psicosociales	Responsable SST			x						x			
Capacitación sobre prevención de violencia y acoso laboral	Responsable SST				x						x		
Implementación de canal de comunicación para reportes laborales	Responsable SST	x											
Evaluación periódica del ambiente laboral	Responsable SST					x							x
Reaplicación de evaluación psicosocial	Responsable SST											x	

	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión 1.0	Página 41 de 91
	ANDES DRILLING S.A.		

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Objetivo del programa	Indicador	Fórmula	Frecuencia	Responsable
Mejorar la organización del tiempo de trabajo	Cumplimiento de planificación de actividades operativas	$(\text{Número de jornadas planificadas} / \text{total de jornadas}) \times 100$	Mensual	Supervisor de operaciones
Reducir la percepción de sobrecarga laboral	Nivel de percepción de carga de trabajo reportado por trabajadores	Resultados de encuestas internas	Semestral	Responsable SST
Fortalecer la comunicación dentro del equipo	Número de reuniones operativas realizadas	Total de reuniones registradas	Mensual	Supervisor
Promover un ambiente laboral respetuoso	Participación en capacitaciones sobre prevención de acoso laboral	$(\text{Trabajadores capacitados} / \text{total trabajadores}) \times 100$	Anual	Responsable SST
Mantener seguimiento de riesgos psicosociales	Evaluación periódica de factores psicosociales	Aplicación de instrumento FPSICO	Anual	Responsable SST

	<p>PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</p> <hr/> <p>ANDES DRILLING S.A.</p>	<p>Versión 1.0</p>	<p>Página 42 de 91</p>
---	--	------------------------	--------------------------------

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La aplicación del presente programa requiere un proceso de seguimiento que permita verificar el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto en las condiciones laborales del personal operativo de la empresa Andes Drilling S.A. Para ello, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará revisiones periódicas de las actividades establecidas, verificando la ejecución de las capacitaciones, la organización de las tareas operativas y el cumplimiento de las medidas orientadas a mejorar las condiciones psicosociales del trabajo.

De manera complementaria, se podrá realizar nuevamente la evaluación de los factores de riesgo psicosocial mediante instrumentos como el método FPSICO, con el fin de analizar si las acciones implementadas contribuyen a reducir los niveles de exposición identificados inicialmente, especialmente en los factores relacionados con el tiempo de trabajo y la carga de trabajo.

BENEFICIOS ESPERADOS DEL PROGRAMA

La implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales permitirá fortalecer la gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa Andes Drilling S.A., promoviendo condiciones laborales más adecuadas para el desarrollo de las actividades operativas. Entre los beneficios que se espera alcanzar se encuentran:

- Mejor organización de las actividades laborales dentro de las operaciones del taladro.
- Mayor equilibrio en la distribución de las tareas durante la jornada de trabajo.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación entre supervisores y trabajadores.
- Mejora en el bienestar laboral del personal que desarrolla sus actividades en campo.

MEJORA CONTINUA

El presente programa constituye una herramienta preventiva orientada a la gestión de los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal operativo. Sin embargo, su aplicación debe entenderse como un proceso dinámico que puede ajustarse y fortalecerse conforme se identifiquen nuevas necesidades dentro de la organización.

En este sentido, la empresa Andes Drilling S.A. podrá actualizar periódicamente las acciones planteadas en el programa, considerando los resultados de futuras evaluaciones

psicosociales, las condiciones operativas del trabajo y las disposiciones establecidas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

FLUJOGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL
– ANDES DRILLING S.A.

PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

**CUIDA TU BIENESTAR Y EL DE TU EQUIPO
CON ESTAS MEDIDAS:**

- Organiza las tareas para **equilibrar** la carga de trabajo en el equipo.
- Mantén una comunicación clara y directa con tus compañeros y supervisor.
- Asegura condiciones adecuadas de descanso para recuperarte durante los turnos
- Fomentemos el trabajo en equipo y la confianza mutua.
- Participa en capacitaciones sobre riesgos psicosociales y respeto laboral.
- Recuerda que puedes reportar cualquier situación de acoso, violencia o discriminación.

Recuerda que puedes reportar cualquier situación de acoso, violencia o discriminación de manera **confidencial**.

**TU SEGURIDAD Y SALUD
SON NUESTRA PRIORIDAD**



BIBLIOGRAFÍA

- An, Y., Li, J., Huang, Y., & Zhang, X. (2022). Study on a Bayes evaluation of the working ability of petroleum workers in the Karamay region, Xinjiang, China. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011137>
- Banda. (2024). *Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos rotativos: Una revisión sistemática exploratoria*.
- Bravo-Rojas, C., Parra, M., & Delgado, J. (2026). Association between perceived discrimination and depressive symptoms among male and female mining workers in Chile: A sex-stratified analysis and the mediating role of psychological distress. *BMC Public Health, 26*. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25787-2>
- Cano Apolo, V. H. (2012). *Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito* [Tesis de maestría, Universidad San Francisco de Quito].
- Carrión-García, M. A., Hernández-Hernández, M. E., & Juárez-García, A. (2023). Riesgos psicosociales y trastornos mentales en trabajadores petroleros mexicanos. *Revista Ciencias de la Salud, 21*(1), 1–18. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11197>
- Cedeño, M., Rodríguez, L., & Zambrano, P. (2020). Relación entre los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral con el apareamiento del estrés en los trabajadores. <https://doi.org/10.37843/RTED.V9I1.87>
- Chen, W. Q., Wong, T. W., & Yu, T. S. (2009). Mental health issues in Chinese offshore oil workers. *Occupational Medicine, 59*(8), 545–549. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp118>
- Código del Trabajo del Ecuador. (2005). *Registro Oficial Suplemento 167*.
- Correa-Torres, J., Villacrés, M., & Mendoza, A. (2025). Factores para determinar estrés laboral en guardias de seguridad de puntos operativos de un proyecto de exploración inicial minera en Ecuador. *MQRInvestigar, 9*(3). <https://doi.org/10.56048/mqr20225.9.3.2025.e1046>
- Delgado-Rospigliosi, R., Kolevic-Roca, L., & Alarcón-Yaquetto, D. E. (2016). Effort-reward imbalance, mental health and accidents in offshore petroleum workers. *Occupational Medicine and Health Affairs, 4*(3), 251. <https://doi.org/10.4172/2329-6879.1000251>
- Espinoza, M., Ramírez, P., & Villavicencio, C. (2023). Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en el personal operativo de la mina Tocadulomo de Santa Rosa, Ecuador. *RUNAS Journal of Education and Culture, 4*(8). <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.147>

- Espinoza, M., Sánchez, C., & Mora, R. (2023). Factores de incidencia del síndrome de burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez, Ecuador. *PACHA. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(12). <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.228>
- Fitriani, Rahman, & Susanto. (2025). Acute stress exposure in healthy oil and gas field workers and early post-traumatic stress disorder symptoms: A lesson from the COVID-19 crisis. *Australasian Psychiatry*. <https://doi.org/10.1177/10398562251320529>
- Gadalla, S. M., Hassan, M. K., & El-Gilany, A. H. (2024). Implications of the offshore oil & gas working environment on mental health and performance of workers. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 13(2). <https://doi.org/10.59660/48706>
- González, M., & Ramírez, L. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el COVID-19. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 20(25), 699–712. <https://doi.org/10.56469/rcti.v20i25.699>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *FPSICO 4.1: Manual del método para la evaluación de factores psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, España.
- Jiang, Y., Li, X., Huang, Y., & Ma, J. (2018). Associations between occupational stress and demographic characteristics in petroleum workers in the Xinjiang arid desert. *Medicine*, 97(32). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000011543>
- Korneeva, Y., Simonova, A., & Durnev, V. (2018). Analysis of psychological risks in the professional activities of oil and gas workers in the Far North of the Russian Federation. *Behavioral Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.3390/BS8090084>
- Kulip, N., Ahmad, S., & Yusof, M. (2022). Relationships between coping styles, emotional distress, and fear of COVID-19 among workers in the oil and gas industry in Malaysia. *Sustainability*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095398>
- Kwok, R. K., Engel, L. S., Miller, K. W., & Sandler, D. P. (2017). Mental health indicators associated with oil spill response and clean-up: Cross-sectional analysis of the GuLF STUDY cohort. <https://doi.org/10.17615/yhgx-nj82>
- Li, Y., Qin, Y., Yan, M., Yang, L., Chen, H., Shi, X., & Ma, Y. (2022). The interaction of occupational stress, mental health, and cytokine levels on sleep in Xinjiang oil workers: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 924471. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.924471>
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé*, 3(1), 95–108.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos laborales: Un nuevo desafío para la gerencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38–56.

- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 1–262.
- Moreira, K., Zambrano, J., & Cedeño, M. (2023). Factores de riesgo psicosociales en las secretarías de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(40), 1–15. <https://doi.org/10.47189/rcct.v23i40.662>
- Nurbaeti, I., Sari, R., & Wijaya, D. (2025). Associations of chronotype and job stressors with anxiety, depression, and stress among shift workers in oil and gas company. *Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.53773/ijcom.v5i1.155.1-10>
- Pérez, M. A., Molina, J. F., & Chávez, P. R. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy Gas - Ecuador. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 835–854. <https://doi.org/10.32645/13906984.835>
- Pérez Bilbao, J., & Nogareda, C. (2012). *Factores psicosociales: Metodología de evaluación (NTP 926)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pinos-Mora, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79–105.
- Pratama, Sari, & Wijaya. (2024). Analisis faktor psikososial terhadap kejadian stres kerja pada karyawan perusahaan jasa pertambangan di PT X tahun 2024. *MPPKI*, 7(6). <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i6.5219>
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70–79.
- Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros: Una revisión sistemática. (2022). *Psicología UNEMI*. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>
- Shohaime, M., Ahmad, R., & Hassan, S. (2024). Psychosocial assessment of quarantine among oil and gas workers in Malaysia during COVID-19 outbreak. *The Medical Journal of Malaysia*.
- Timaná, R., Sanabria-Montañez, C., & Carreazo, N. Y. (2017). Psychosocial risk, employment conditions and mental distress: A cross-sectional study in Peruvian miners. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(2), 211–218.
- Walter, M. (2015). Riesgos sociales del trabajo en turno largo: Vida familiar y laboral en crisis en un campamento petrolero patagónico. <https://doi.org/10.4000/LABOREAL.3612>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales método fpsico

1. ¿Trabajas los sábados?

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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

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

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

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

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
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

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

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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

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

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				
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada				
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)				
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)				
La cantidad de trabajo que tienes que realizar				
La calidad del trabajo que realizas				
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo				
La distribución de los turnos rotativos				

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				

Introducción de cambios en la manera de trabajar
 Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios
 Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo
 Cambios en la dirección o entre tus superiores
 Contratación o incorporación de nuevos empleados
 Elaboración de las normas de trabajo

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

	no interviene 1	Insuficiente 2	adecuada 3	excesiva 4
El método para realizar el trabajo				
La planificación del trabajo				
El ritmo de trabajo				
La calidad del trabajo realizado				

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

	no hay información 1	insuficiente 2	es adecuada 3
Las posibilidades de formación			
Las posibilidades de promoción			
Los requisitos para ocupar plazas de promoción			
La situación de la empresa en el mercado			

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

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

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				
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos				
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...				
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)				
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores				

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	o tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes					
Tus compañeros					
Tus subordinados					
Otras personas que trabajan en la empresa					

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

- buenas
- regulares
- malas
- no tengo compañeros

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	Con frecuencia	Constante mentes	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales				
Las situaciones de violencia física				
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)				
Las situaciones de acoso sexual				

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
tiene establecido un procedimiento formal de actuación
no lo sé

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

siempre o casi siempre
a menudo
a veces
nunca

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
a menudo
a veces
nunca o casi nunca

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

muy alta
alta
media
baja
muy baja

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

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

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

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

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

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

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

excesiva
elevada
adecuada
escasa
muy escasa

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

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

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

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

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

siempre o casi siempre
a menudo

a veces
nunca o casi nunca

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

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

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

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

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

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

33. En qué medida tu trabajo requiere:

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

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
Tus superiores jerárquicos	1	2	3	4	5
Tus subordinados					
Tus compañeros de trabajo					
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)					

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

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

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
- a menudo
- a veces
- nunca o casi nunca

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

- no
- a veces
- bastante
- mucho

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

- mucho
- bastante
- poco
- nada

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

- no es muy importante
- es importante
- es muy importante
- no lo sé

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					
Tus compañeros de trabajo					
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)					
Tu familia y tus amistades					

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

adecuadamente
regular
insuficientemente
no existe posibilidad de desarrollo profesional

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

muy adecuada
suficiente
insuficiente en algunos casos
totalmente insuficiente

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

muy adecuada
suficiente
insuficiente en algunos casos
totalmente insuficiente

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

muy satisfecho
satisfecho
insatisfecho
muy insatisfecho