

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR



FACULTAD: CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA: TRABAJO SOCIAL

CARRERA: GESTIÓN SOCIAL

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE LICENCIADO
EN GESTIÓN SOCIAL**

*“GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE
INCIDEN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE UNA
INDUSTRIA GRÁFICA”*

AUTOR:

JORGE ALEXANDER VELASCO ECOBAR

DIRECTORA:

MTR. VERÓNICA MENA

QUITO, 2019

DEDICATORIA

A mis padres

Quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han apoyado siempre en el transcurso de mi vida. Washington y Ana.

A mi hermana

Quien siempre ha estado presente, acompañando y por su apoyo incondicional, Sofía.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a mi familia, por haberme permitido formarme en esta institución, por brindarme su apoyo incondicional durante todo este tiempo.

Agradezco a todos los docentes que supieron guiar en la formación profesional, de manera especial a mi directora que supo compartir su conocimiento para esta investigación, con su paciencia y rectitud.

Gracias a cada uno de ustedes.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	1
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Tema- Título: Riesgos Psicosociales	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS	7
1.4.1. Objetivo General	7
1.4.2. Objetivos Específicos	8
CAPÍTULO II.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	9
ANTECEDENTES:	9
2.1. DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE.....	9
2.1.1. Factor humano.....	10
2.1.2. Inclusión Laboral.....	12
2.1.3. Enfoque de Derechos Humanos	14
2.1.4. Derecho al trabajo	15

2.2. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	16
2.2.1. Seguridad Ocupacional	16
2.2.2. Riesgo Laboral	16
2.2.3. Riesgos psicosociales	17
2.3. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	20
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	20
2.3.2. Código de Trabajo	21
2.3.3. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional	24
2.4. METODOLOGÍA DE LA GESTIÓN SOCIAL	25
2.4.1. Planificación participativa	25
2.4.1.1. Pensamiento estratégico	26
CAPÍTULO III	27
3. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS.....	27
3.1. Enfoque.....	27
3.2. Modalidad de la investigación	27
3.2.1. Investigación de campo	27
3.2.1.1. Planificación del diagnóstico.....	29
3.2.1.2. Búsqueda de proveedores especializados y calificados en la evaluación de riesgos psicosociales.	31
3.2.1.3. Selección de la oferta idónea.....	32
3.2.1.4. Ejecución de encuestas.....	34
3.2.1.5. Tabulación de resultados de la encuesta	34
3.2.1.6. Sistematizar datos obtenidos	35

3.2.1.7. Difusión de los resultados obtenidos	35
3.2.1.8. Elaboración de propuestas de estrategias de control y disminución de factores de riesgos psicosociales para el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores	36
3.3. Ficha técnica	37
3.4. Estructura de cuestionario.....	38
3.5. Dominios	39
3.6. Número de ítems por dominios.	40
3.7. Investigación referencial.....	42
3.8. Tipo de estudio.....	42
3.8.1. Descriptivo.....	43
3.8.2. Exploratorio	43
3.9. La población y grupo de estudio	43
3.10. Plan de recolección de información.....	44
3.11. Procesamiento de información	44
3.12. Encuesta.....	49
CAPÍTULO IV	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN	52
4.1. Análisis de información.....	52
4.2. Demografía	52
4.3. Datos relativos a jornada de trabajo.	55
4.5. Resultado de evaluación factores riesgos psicosociales personal operativo	57
4.5.1. Factores Extra laborales.....	58
4.5.2. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	60

4.5.3. Control sobre el trabajo	62
4.5.4. Demandas del trabajo	64
4.5.5. Recompensa y compensación	66
4.5.6. Estrés	67
CAPÍTULO V	68
Conclusiones.....	68
CAPÍTULO VI	70
Propuesta de intervención.....	70
Para la descripción de la propuesta se emplea la matriz de prevención de riesgo psicosocial presentada por el Sistema Único de Trabajo SUT del Ministerio de Trabajo, en donde se citan los siguientes aspectos:	70
Bibliografía.....	89
 DIAGRAMAS	
Diagrama 1: Flujo para seleccionar consultora de riesgo psicosocial	31
Diagrama 2: Flujo de socialización programa psicosocial	34
Diagrama 3: Flujo de difusión resultado psicosocial	36
Diagrama 4: Contenido metodológico para la identificación y medición de factores de riesgo psicosociales de la industria gráfica.	37
Diagrama 5: Flujo de calificación de datos	45
 GRÁFICOS	
Gráfico 1: Población Total	52
Gráfico 2: Personal Operativo por género.....	53

Gráfico 3: Población por edad	54
Gráfico 4 : Nivel de educación de los operarios.....	54
Gráfico 5 : Antigüedad de los operarios	55
Gráfico 6 : Tipo de horario	56
Gráfico 7 : Horas de trabajo diarias	56
Gráfico 8 : Días de trabajo a la semana.....	57
Gráfico 9 : Factor extra laboral.....	58
Gráfico 10: Factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	60
Gráfico 11: Factor control sobre le trabajo	62
Gráfico 12: Factor demandas del trabajo	64
Gráfico 13: Factor recompensa y compensación.....	66

TABLAS

Tabla 1: Matriz de planificación.....	29
Tabla 2: Criterios de selección de oferta idónea.....	32
Tabla 3: Tabulación "Encuesta psicosocial"	35
Tabla 4: Ficha técnica	38
Tabla 5: Formas según niveles ocupacionales a los que se puede aplicar.	39
Tabla 6 : Dominios y dimensiones	40
Tabla 7: Números de ítems por dimensión.....	41
Tabla 8: Población	43
Tabla 9: Ficha de recolección.....	44
Tabla 10: Factor extra laboral.....	58
Tabla 11: Factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	60

Tabla 12: Factor control sobre el trabajo	62
Tabla 13: Factores demandas del trabajo	64
Tabla 14: Factor recompensa y compensación.....	66
Tabla 15: Factor estrés	67

ANEXOS

Anexo 1. Presentación para socialización de riesgo psicosocial	92
Anexo 2. Listado de participantes de evaluación psicosocial	94
Anexo 3. Perfil para planificación de talleres	95
Anexo 4. Taller de Difusión de evaluación riesgo psicosocial	96
Anexo 5. Presentación del taller de difusión de evaluación de riesgo psicosocial.....	98
Anexo 6. Diseño para carteleras informativas.....	99
Anexo 7. Diseño para Trípticos	100

RESUMEN

La industria gráfica es una empresa posesionada en el mercado nacional, líder en material impreso. La mentalidad institucional no solo se focaliza en satisfacer a sus clientes mediante el cumplimiento de sus requisitos y calidad del producto, sino en mejorar continuamente el bienestar físico y mental de sus colaboradores.

Por tal motivo, en la industria gráfica se ve necesario diagnosticar y gestionar una prevención en los factores de riesgos que inciden en el ambiente laboral. Los riesgos psicosociales han sido el objetivo de estudio de esta investigación, permitiendo recolectar información pertinente sobre las condiciones de los trabajadores.

El diagnóstico psicosocial se realizó con el método de la Universidad Javeriana de Colombia, que indaga sobre factores de riesgo psicosocial del interés de los directivos de la empresa. El test fue aplicado a la totalidad del personal operativo que fue el grupo de estudio de la investigación. La colaboración del personal de la empresa fue posible gracias a la apertura del gerente de producción.

Finalmente, se implementa la propuesta de gestión y prevención de factores de riesgos psicosociales que inciden en el ambiente laboral de la industria gráfica, se busca plantear acciones correctivas y preventivas para minimizar los riesgos del personal de la empresa.

Palabras Claves: Riesgos psicosociales, Salud Ocupacional, Operarios.

ABSTRACT

The graphic industry is company in the national market, leader in printed material. The institutional mentality not only focuses on satisfying its customers by meeting its requirements and product quality, but also continuously improving the physical and mental well-being of its employees.

For this reason, in the graphic industry it is necessary to diagnose and manage a prevention in the risk factors that affect the work environment. Psychosocial risks have been the objective of the study of this research, and the conditions of workers has been compiled.

The psychosocial diagnosis was made using the method of the Universidad Javeriana de Colombia, which inquired about psychosocial risk factors of the interest of the company's managers. The test was applied to all the operative personnel that was the study group of the investigation. The collaboration of the company's staff was possible thanks to the opening of the production manager.

Finally, the proposal of management and prevention of psychosocial risk factors that affect the work environment of the graphic industry is implemented. The aim is to propose corrective and preventive actions to minimize the risks of the company's personnel.

Key Words: Psychosocial Risks, Occupational Health, Operators.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los riesgos psicosociales en las empresas del Ecuador han tenido un crecimiento importante en el ámbito laboral. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo ha pretendido dar métodos de prevención para que las condiciones laborales del sector industrial mejoren. Sin duda los factores de riesgos psicosociales son una problemática que obstaculiza el desarrollo en las jornadas laborales, además puede llegar a generar posibles daños en la salud; física y psicológica de los colaboradores

Tal es así que la gestión y prevención para los factores de riesgos psicosocial, beneficia desarrollar una cultura organizacional que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

La investigación consta de seis capítulos desarrollados según el estatuto de la Facultad de Ciencia Humanas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Capítulo I.- Conocido como el problema, se desarrolla la fundamentación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II.- Denominado como el marco teórico, se encuentran teorías de varios autores para la investigación, desarrollo humano sostenible, derechos humanos, riesgos psicosociales, seguridad ocupacional y legislación laboral.

Capítulo III.- Se aborda la metodología de la investigación, contiene enfoque, tipo de investigación y población estudiada.

Capítulo IV.- Se desarrolla el análisis e interpretación de información recolectada del área operativa que es el centro de estudio.

Capítulo V.- Se encuentran conclusiones obtenidas gracias a un análisis crítico e interpretación de la información.

Capítulo VI.- Se plantea una propuesta para minimizar los factores de riesgos psicosociales.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema- Título: Riesgos Psicosociales

GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES
QUE INCIDEN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE
UNA INDUSTRIA GRÁFICA

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El paso del tiempo en el mundo del sector industrial se ha estado desarrollando paulatinamente, generando una serie de cambios en su transcurso, dando una nueva exigencia a los puestos laborales. La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace referencia a que los países con empresas industriales, se presentan con nuevos factores de riesgos considerados los psicosociales.

En Latinoamérica el contexto laboral también lleva generando cambios, por lo cual las empresas tienen que afrontar nuevas demandas en procesos de seguridad ocupacional en beneficio del bienestar social de sus trabajadores.

American Nacional Institute of Occupational (NIOSH) y (POS) La psicología de la Salud Ocupacional, son entes encargados de realizar estudios en Latinoamérica con el principal objetivo de aplicar la psicología para el desarrollo humano en su contexto

social y laboral en pro del bienestar de los trabajadores para el mejoramiento de la calidad de vida.

En el Ecuador, los estudios relacionados a la problemática de factores de riesgos que afecte al desarrollo humano de los trabajadores, tanto en el sector social como el industrial, están enfocados al mejoramiento de la calidad de vida, mediante el Ministerio de Trabajo.

La Industria gráfica de Quito, consciente de que las reacciones de los factores de riesgos psicosociales presentan en diversos trastornos de salud; físico y psicosocial, así como afectan al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y estrés; considera imperante contestar las siguientes interrogantes:

¿Cómo la alteración de los factores de riesgos psicosocial puede afectar a los trabajadores en su desarrollo de capacidades? y ¿cómo se puede minimizar los riesgos mediante alternativas de gestión para mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral?

La disertación tiene como Objetivo: Minimizar los riesgos psicosociales que inciden en una industria gráfica de la ciudad de Quito, creando alternativas de prevención con el fin de mejorar un desarrollo organizacional que aporte al mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores. A continuación, se resalta la información de importancia para el estudio.

Desde el año 2015 se realizaron diagnósticos de riesgos psicosociales al personal de una empresa ubicada en el sector de Quito, que cuenta con un aproximado de 136

trabajadores. El 21% de personal es femenino y 79% masculino, además el 68% es personal operativo y 32% administrativo y jefaturas.

A pesar de la frecuencia anual con la cual se realizaban los diagnósticos, no se registran en estos años intervenciones integrales para mitigar los riesgos, de tal manera que la empresa se ve expuesta a sanciones por parte de los entes de control y no se evidencia una mejora en la calidad de vida de los empleados en el ámbito laboral.

Para comprender la problemática de los riesgos psicosociales de los trabajadores y su afectación en su calidad de vida en este estudio, es necesario mencionar que según (Cox, 2000) los define como aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales organizacionales.

Es decir, que los riesgos psicosociales constituyen una problemática que acarrea dificultades para el desarrollo humano de los trabajadores dentro de la situación laboral y sus contextos sociales.

1.3. JUSTIFICACIÓN

La investigación, gestión y prevención de factores de riesgos psicosociales en una industria gráfica, nace con la necesidad de implementar un buen desarrollo organizacional, mediante la minimización de los factores de riesgo psicosocial desde una observación y experiencia propia del ámbito laboral del área de Gestión Social, en la cual se logra evidenciar la problemática de bienestar social y laboral (física y psicológica). El estudio parte de un diagnóstico con resultados de alerta los cuales pueden afectar en un futuro la calidad de vida de los trabajadores.

El ambiente laboral puede exigir altos nivel de concentración, elevada responsabilidad y sobrecarga de trabajo, así como un incremento de horas destinadas a actividades laborales; lo que provoca riesgos psicosociales.

En la actualidad, se ha asignado mayor relevancia al control de los factores de riesgos psicosociales en el mundo laboral, ya que afectan al clima laboral, al bienestar físico y psicológico del trabajador.

El Estado ecuatoriano, por medio del Ministerio de Trabajo, determina como obligatoria la creación de programas de prevención en riesgos psicosociales. El Acuerdo Ministerial 082, expedido el 16 de Junio de 2017 establece la *“NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL”*, cuyo artículo 9 dice *“En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener*

acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”. (Laboral, 2017)

Partiendo de esto nace un interés de contribuir a minimizar los factores de riesgos psicosociales desde la disciplina de la Gestión Social y comenzar a generar un cambio significativo dentro la organización.

Al minimizar los riesgos psicosociales, el ámbito de bienestar humano social y laboral, con un conjunto de estrategias dirigidas a preservar y mantener el bienestar físico y mental, trabajará de una manera factible con la organización en propuestas de seguridad en el trabajo, clima laboral y capacitación social, así como en torno de la responsabilidad social y mejoramiento de la calidad de vida.

La industria gráfica de Quito cuenta con 136 trabajadores, por lo que para dar cumplimiento a la normativa es de importancia realiza un diagnostico psicosocial, en donde los empleados ponen en evidencia la presencia de los siguientes riesgos psicosociales:

Desde el liderazgo. - relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores.

Desde el control sobre el tiempo. -la claridad de rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y de control y autonomía sobre el trabajo.

Desde las demandas del trabajo. - Ambientales y de esfuerzo físico, emocional y cuantitativo, así como la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral,

exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada laboral.

Desde la recompensa y compensación. - derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza, así como del reconocimiento y compensación.

Desde el estrés. - identificando niveles tales como: muy bajo, medio, alto y muy alto.

De acuerdo al diagnóstico de factores psicosociales, se concluye que existe un alto riesgo en cuatro de los cinco factores analizados en el año 2018. De tal manera, que se considera necesaria una intervención integral, basada en la normativa vigente y en un análisis social, por medio de la Metodología de la Gestión Social, de donde se obtenga una gestión que minimice los riesgos para la mejora de la calidad de vida en condiciones de dignidad humana, de equidad y de justicia social de los empleados.

La normativa vigente, en primera instancia, expone principios de la actividad de prevención en la Constitución de la República del Ecuador en el Art: 326, No.5 en donde establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución, 2018)

Los problemas psicosociales más alarmantes, obtenidos en el diagnóstico, apuntan a factores tales como: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y estrés. Por otro lado, se concluye que existe riesgo de nivel medio en factores relacionados con la recompensa y compensación.

Las competencias de la Gestión Social incluyen investigar las demandas sociales y potencializar los derechos humanos, el desarrollo humano sostenible, además en planificar estrategias y evaluar proyectos, a su vez capacitar en responsabilidad social a los actores sociales orientando a generar propuestas de mejoramiento de calidad de vida.

La Gestión Social mediante su línea de investigación de metodologías de gestión social, con su línea de trabajo: Proceso de Gestión Pública,-Privada tiene el propósito de comprender cómo está el ámbito laboral y desempeño de los actores sociales privados dentro de un contexto determinado, además pretende incorporar conocimiento a las ciencias humanas sobre la calidad de vida en temas de; desarrollo humano ,inclusión laboral, participación social , responsabilidad social , sostenibilidad y derechos humanos además de factores psicosociales y salud ocupacional en el trabajo.

La investigación tiene la intención de plantear alternativas para disminuir los riesgos psicosociales en una organización aportando al mejoramiento y funcionamiento de la institución, reflejadas en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Minimizar los factores de riesgo psicosociales que inciden en el ámbito laboral de una industria gráfica, a través de un plan estratégico sostenible para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Definir los factores psicosociales que inciden en la industria gráfica de Quito.
- Diagnosticar las principales causas que provocan los factores de riesgos psicosociales para aplicación de la metodología de gestión social en riesgo psicosociales.
- Plantear un plan estratégico para mitigar los riesgos psicosociales, con la finalidad de mejorar la calidad de vida en condiciones de; inclusión laboral, participación social, sostenibilidad y derechos humanos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES:

En la recopilación de información se ha explorado en varios repositorios, artículos, libros y revistas, que contribuyan a la fundamentación teórica.

Esta investigación ha sido desarrollada en base a la experiencia del ámbito que se viene desarrollando como Gestor Social en el área de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional, de una industria gráfica. Tuvo como objetivo la iniciativa de proponer la gestión y prevención de riesgos psicosociales, ya que se puede denotar la presencia de factores de riesgo psicosociales en un nivel medio y alto en los trabajadores como son: Factores extra laborales, liderazgo y relaciones sociales, control del trabajo, demandas psicológicas, recompensa y compensación y el estrés.

2.1. DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

El desarrollo humano se da en la existencia del medio social, indispensable para producir cultura, acumulación de conocimiento y experiencias logrando la adaptación del individuo. (Delval, 2008). Además, la declaración de Cocoyoc, dice: *“El propósito del desarrollo no debe ser las cosas, sino el hombre”* con el objetivo de asegurar el mejoramiento de la calidad de vida; (...) el desarrollo no solo debe limitarse a la satisfacción de la necesidad básica, tiene que contribuir en otros propósitos: valores, derecho a manifestar necesidades sociales, derecho al trabajo en no sentirse simplemente como una herramienta, sino como un ser humano dotado de capacidades. (Cocoyoc, 1974)

El desarrollo humano es un medio por el cual las personas pueden explotar sus capacidades, logrando asegurar su mejoramiento de la calidad de vida en su contexto socio económico, garantizando un entorno de convivencia saludable.

El *“desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”* (Brundtland, 1987)

La perspectiva de desarrollo sostenible busca generar conciencia de preservar los recursos ambientales, económicos y sociales. Además, que está en las manos de los seres humanos contribuir en la sostenibilidad, logrando una vida saludable y armoniosa en el planeta.

Para Carmen Galindo el desarrollo debe ser solidario, inclusivo, sostenible y equitativo, además que debe trabajar desde las dimensiones del desarrollo las cuales son los aspectos sociales, económicos, culturales y ecológicos. (Galindo, 2008)

El desarrollo promueve la inclusión laboral y de justicia igualitaria, ya que es equitativo y responsable. Esto garantiza el progreso de los individuos al acceso de oportunidades para mejorar su calidad de vida.

2.1.1. Factor humano

Para un desarrollo dentro de un contexto social, organización o institucionalidad es primordial mirar al factor humano, a los individuos dotados de capacidades para cubrir y satisfacer sus necesidades.

Según García & Leal (...) La gestión del factor humano dentro de la organización, se traduce en el compromiso con el área de las relaciones humanas inter-

personales, siendo la principal tarea, la de integrar, alinear y buscar coherencia entre las necesidades de la organización y la de cada una de sus miembros. (María C. García de Hurtado & Martín Leal, 2008)

El factor humano no es más que mirar las configuraciones y diversidades de los trabajadores en su entorno organizacional y nivel de compromiso. Esto además es un factor importante que permite evaluar los resultados de satisfacción e insatisfacción del cliente y la reputación de la organización.

El factor humano señala a las personas como seres de conocimientos, experiencias y cultura. Se considera como la capacidad humana para el puesto de trabajo, desarrollando las tareas de las organizaciones.

Para varios autores Díaz & Amador, el factor humano es reflejado en cierta medida como capital humano de la organización, dispone del conocimiento que ha alcanzado el individuo con relevancia estratégica, constituyendo ventajas competitivas interdisciplinarias. El factor humano es el individuo dotado de habilidades para desarrollarse en un entorno de contexto social y organizacional, gracias a sus conocimientos adquiridos promoviendo el mejor desempeño laboral posible. (Díaz Pérez, Contreras Díaz y Rivero Amador, 2010)

Dentro de las organizaciones, el factor humano es el componente primordial para el desarrollo de las actividades laborales, debido a que tienen las capacidades y habilidades para cumplir el objetivo del trabajo asignado.

2.1.2. Inclusión Laboral

La inclusión laboral de la industria gráfica, cuenta actualmente con un aproximado de 136 trabajadores, de los cuales 85 pertenecen al personal operativo.

El código de trabajo ecuatoriano vigente manifiesta en su art.42 numeral 34 *“el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad”*. (CÓDIGO DE TRABAJO , 2018)

Actualmente, se impone una inclusión laboral a personas con discapacidad del 4% del total de trabajadores, por lo que se ha buscado formas previas en las industrias para el ingreso y desarrollo del personal con discapacidad.

Adicionalmente, el código de trabajo establece como obligaciones del empleador en el art. 42 numeral 36: *“empresas e instituciones públicas y privadas, para facilitar para la inclusión de las personas con discapacidad al empleo harán las adaptaciones a los puestos de trabajos con las disposiciones de la ley de discapacidades, normas INEN sobre la accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”*. (CÓDIGO DE TRABAJO , 2018)

En la industria gráfica, se da cumplimiento a la disposición de inclusión laboral del 4% de personas con discapacidad, pero carece de los medios necesarios para adaptar la accesibilidad a los puestos de trabajo dichas personas.

Según el Instituto Ecuatoriano de Normalización, la accesibilidad de las personas al medio físico y señalización en las industrias se constituye en:

Señalización: Los espacios destinados para las personas con discapacidad portarán señalética referente a la accesibilidad de medios físicos para su movilidad, con logotipos de color azul para el espacio exclusivo de este determinado grupo de personas de acuerdo con la NTE INEN 439, según (NTE INEN 2 240)

Rampas: En los espacios para la actividad de desplazamiento de personas con discapacidad, el diseño y dimensiones (longitud del recorrido hasta 15 metros de 6 % de inclinación, hasta 10 metro de 8% de inclinación y de 3 metros de 10 % de inclinación, anchura mínima de la rampa unidireccional de 900mm a un giro de 90°, pendiente transversal en una máxima de 2% de inclinación, entre otros) y deben contar con los elementos, descansos, pasamanos, zócalo, pisos, señales, según (NTE INEN 2 245).

Áreas higiénicas –sanitarias: Los espacios higiénicos, para las personas con discapacidad estarán establecidos por un mínimo de medida, que permita realizar cualquier maniobra en giro de 360°, para facilitar al empleado el acceso al servicio con asistencia de otra persona o de forma autónoma, según el CONADIS (NTE INEN 2 293).

Actualmente, el área de Talento Humano y Gestión Social de la empresa investigada, enfoca su trabajo para accesibilidad e inclusión laboral, misma que permitirá que todos los trabajadores con discapacidad se desarrollen con normalidad en sus labores.

2.1.3. Enfoque de Derechos Humanos

Considerando desde un enfoque de derechos, los trabajadores deberán desarrollar sus actividades laborales en espacios adecuados y bajo protección.

Los derechos humanos desde las Naciones Unidas son *“derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.”* (ONU, 1948)

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos (unesco, 2008) emitida en 1948 incluye en su artículo 23 un conjunto de derechos laborales que son:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El soporte institucional de la industria gráfica cumple con la normativa internacional y nacional, preservando los derechos humanos de sus trabajadores en especial con las personas con discapacidad en todas sus actividades laborales.

2.1.4. Derecho al trabajo

El trabajo es lo primordial para el ser humano, a cambio de un sustento remunerativo por sus servicios sea mano de obra, conocimientos profesionales, etc. Además, representa que una persona trabaja para convivir en un progreso social y desarrollo económico, con el fin de mejorar la calidad de vida.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *“impulsa el trabajo decente. Concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad”*. (OIT, 2009)

El trabajo decente implica poder acceder a una integridad social, gozando de todos los derechos que concuerden a las garantías de oportunidades de un trabajo igualitario, sin discriminación.

Por su parte Adolfo N. Balbin en su artículo “derecho social, el concepto del derecho del trabajo” hace referencia a las opiniones de varios autores como : Fernández Madrid dice que *“derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia”* a su vez Ernesto Krotochin que define : *“derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto básico, y cuyo contenido intencional apunta a lo jurídico”* (Balbin, 2015)

El derecho del trabajo está fijado por el conjunto de normas jurídicas, el mismo que garantizará a las personas dependientes el desenvolvimiento de prestación de servicios a cambio de una remuneración que permitiere una integridad socio –económica.

2.2. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

2.2.1. Seguridad Ocupacional

Por parte de la Universidad del Rosario, la facultad de ciencias sociales señala que la salud ocupacional trata de la prevención y diagnóstico de efectos patológicos de los trabajadores, factores como: químicos, físicos, biológicos, y ergonómicos. A su vez reconoce la salud de los trabajadores en su bienestar económico y social. (kales, 2010)

2.2.2. Riesgo Laboral

Los riesgos laborales son la mayor problemática de las organizaciones, mismas que aferra consecuencias en el desarrollo de los trabajadores, llevando a generar métodos de intervención y prevención en situaciones de riesgo.

Según (Pedreira, 2009) se puede clasificar los riegos laborales desde:

- **Riesgos Físicos:** Relacionado al entorno del espacio del lugar de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, etc. pueden producir daños a los trabajadores.
- **Riesgos Químicos:** Son aquellos que están en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir alergias, asfixias, etc.
- **Riesgos Biológicos:** Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.
- **Riesgos Ergonómicos:** Se refiere a la postura que mantenemos mientras trabajamos.

- **Riesgos psicosociales:** Se presentan por la carga de trabajo, las relaciones con los compañeros, etc.

2.2.3. Riesgos psicosociales

Los problemas de salud psicológica que se presentan en la industria gráfica, se relacionan con trabajo operativo, cuyas características en factores como la gestión de tiempo, relaciones sociales, liderazgo, demandas psicológicas, entre otros; generan una serie de conflictos y malestar en la productividad de la empresa.

Desde una perspectiva de bienestar social se enfoca la necesidad de minimizar los impactos de riesgos psicosociales que se presenta en la empresa, llevando a entender los conflictos desde un estudio de comportamiento humano dentro del sistema organizacional.

Para Mansilla, los factores psicosociales son las situaciones que se presenta en organizaciones acarreando dificultades para el desempeño laboral y productividad del personal. Estos problemas se dan en condiciones somáticas y psicológicas afectando a las relaciones sociales de los empleados. (Mansilla, 2010)

La sobre explotación laboral, la falta de reconocimiento y de compensación son algunas de las amenazas que están presentes en los colaboradores y son carentes de solución en el sector industrial, pues a los trabajadores no les queda más que asumir la condición laboral con futuras afectaciones en la salud física y psicosocial.

Factores de riesgo psicosocial En relación al estudio se aborda el tema riesgo en el trabajo, el concepto teórico de factor psicosocial definido por el comité OIT/OMS en 1984 como “...*Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relaciones con la*

organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo...”
(Pèrez, 2012)

El impacto sobre la salud y bienestar de los trabajadores, debido a una situación psicosocial inadecuada, puede tener una alteración psicológica; alteración conductual y capacidad cognitiva en el desarrollo social y familiar.

Según (Ministerio de Protección Social, 2011) de Colombia en su batería de instrumento para evaluación de riesgo psicosocial define a los factores en:

Liderazgo y relaciones sociales: El liderazgo hace referencia a las interacciones sociales de personal con diverso status jerárquico que influyen en aspectos del ambiente institucional tales como: desempeño dentro la organización y clima laboral. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la dinámica entre colaboradores y sus características, la comunicación y construcción de confianza, también aspectos de pertinencia para el desarrollo organizacional como: la conformación de equipos de alto desempeño, aspectos de cumplimiento de objetivos comunes, procesos de retroalimentación y apoyo, además, el involucramiento de la gente en la toma de decisiones.

Afectaciones:

- Ausencia de participación de los trabajadores en relación al compromiso organizacional.
- Falla de ejecución de planes operativos.
- Disconformidad de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Control sobre el tiempo: El factor atribuye a la libertad que tenga el empleado para decidir y ejecutar actividades en su trabajo, esto a través de aspectos como la formación, competencias, habilidades, conocimientos y claridad de funciones en la organización, además interviene en la capacidad que posee el colaborador para el cumplimiento de objetivos desde su autonomía y pro-actividad.

Afectaciones:

- Deficiente comunicación organizacional
- Incertidumbre en relaciones interpersonales

Demandas del trabajo: Trata la demanda de responsabilidad, capacidad de adaptabilidad al entorno físico y laboral, condiciones mentales, cognitivas y cuantitativas, que el trabajador debe cumplir para su correcto desenvolvimiento en la organización.

Afectaciones:

- Fatiga emocional
- Ansiedad

Recompensa y compensación: Se refiere a la manera en la que el empleado es retribuido por el tiempo y trabajo que genera en la organización. Las recompensas o compensaciones se dan en varios tipos: monetaria, psicológica o emocional cuando el mérito del trabajador se reconoce en el grupo social y en un trato justo, oportunidad de ascensos y garantía de estabilidad.

Afectaciones:

- Desmotivación y ansiedad
- Incertidumbre en estabilidad laboral

Otro concepto indispensable es el de **Estrés laboral** definido por Peiró & Rodríguez como *“el estrés laboral desde una perspectiva individual, se considera procesos de desajustes entre las demandas y los recursos o control disponible, la valoración de la situación que hace la persona, las emociones experimentadas, y las estrategias de afrontamiento realizadas”* (Peiro, J., & Rodríguez, I, 2008)

El estrés laboral es producido por la actividad del trabajo en desajuste, por cambios emergentes de políticas de la organización donde se requiere que el trabajador emplee mayor carga mental y desempeño en su actividad laboral.

Para Gómez & Saravia, el estrés en el ámbito laboral lo considera como un desequilibrio percibido de las demandas profesionales y las capacidades para desarrollarse, además de la intervención de estresores en los lugares laborales que conllevan a dar una afectación en la salud mental de los trabajadores. (Gómez Ramírez, V., & Saravia Fuentes, 2009)

2.3. LEGISLACIÓN NACIONAL

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Según la Constitución, 2018 sección VIII, Trabajo y seguridad social, en sus artículos establece:

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

Art.34.- *“El derecho de la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La igualdad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.”*

Desde las normativas de la constitución las empresas industriales del Ecuador optan por preservar lo establecido de ley, pues los empleadores tendrán la responsabilidad de velar por sus colaboradores en afiliación a la seguridad social, garantizando al trabajo pleno y remunerado.

La industria gráfica implementa su reglamento interno de higiene y seguridad en base a los principios normativos de la Constitución del Ecuador en su art. 326 numeral 5 establece que : *“Toda persona tendrá el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio , que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*, y, el numeral 6 *“Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, ,tendrá el derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”* (Constitución, 2018).

2.3.2. Código de Trabajo

El Ministerio de Trabajo actualmente, establece un horario promedio de 160 horas al mes distribuidas en cinco días a la semana, en una jornada de ocho horas diarias. *Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de*

manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario. (CÓDIGO DE TRABAJO , 2018)

La empresa cuenta con un permiso especial para ejecutar jornadas laborales en turnos rotativos y una reconocida internamente como “tripleta “que consiste en laborar ocho horas diarias en tres días seguidos de forma diurna y de tres días en jornada nocturna.

La industria da cumplimiento al (CÓDIGO DE TRABAJO , 2018), que señala que en su capítulo V el título IV de los riesgos de trabajo.

Art.412.- Preceptos para la prevención de riesgos. - El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;
2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;
3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;
4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;
5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad

y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Art.434.- Reglamento de higiene y seguridad. - En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por

medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

La industria actualmente posee un reglamento interno de higiene y seguridad, bajo normativas del Ministerio de Trabajo, siendo socializado a los trabajadores con el fin de prevenir accidentes laborales en el interior del establecimiento.

2.3.3. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Desde la ley de seguro social, la industria gráfica se implanta al cumplimiento de los lineamientos dicha normativa, mediante el art. 155 señala que: la política del Seguro General de Riesgos, en proteger al afiliado por medio de programas de prevención de riesgos de trabajo y daños derivados a los accidentes laborales, enfermedades, rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Ley de Seguridad Social , 2001)

En su artículo 156 de la Ley de Seguridad Social dispone que: *“el Seguro General de Riesgo de trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo”* (Ley de Seguridad Social , 2001)

Además, la Ley de Seguridad Social mediante su artículo 157 establece: *“la protección del Seguro General de Riesgos de Trabajo otorga el derecho a las siguientes prestaciones básicas: servicios de prevención, servicios médico asistenciales, incluye prótesis y ortopedia, subsidio por incapacidad, indemnizaciones incapacidad, pensiones invalidez y montepío, las*

mismas que requieren de regulación en sus procesos y procedimientos”. (Ley de Seguridad Social, 2001)

La industria gráfica por medio de los departamentos de gestión social y salud ocupacional implanta un programa de prevención de accidentes laborales desde, capacitación, charlas informativas y seguimiento de accidentes de trabajo, por medio de la resolución No.C.D. 513.

2.4. METODOLOGÍA DE LA GESTIÓN SOCIAL

Una competencia formativa del gestor social es saber utilizar su metodología, a través de sus procesos de **investigación diagnóstica** con sus fases de: análisis situacional, valoración social y problematización. Además, su proceso de **intervención y facilitación social** con sus fases: planificación participativa, aplicación y evaluación y por ultimo sistematización social y generalización.

En el presente trabajo académico se va a dar especial énfasis a la planificación participativa que permite redes de intercambio de información de los trabajadores desde una intervención social y permite conocer sus realidades en el contexto laboral.

2.4.1. Planificación participativa

La planificación participativa es un componente fundamental dotado de herramientas y técnicas, considera a las personas y actores sociales como responsables implicados a procesos de la organización, participan aportando información y conocimiento que ayudan a la superación de los miembros del grupo y estimulando el desarrollo humano, engrandeciendo el trabajo colectivo. (Gómez, 2009)

La participación viene relacionada a procesos democráticos y tomas de decisiones, mediante niveles de información, consulta y decisión, aportando a un empoderamiento de las personas, con el fin de que puedan potencializar talentos y recursos para la solución de problemas sociales.

2.4.1.1. Pensamiento estratégico

El pensamiento estratégico absolutamente es la capacidad de proponer pasos y herramientas prácticas para el éxito del desarrollo organizacional. (Castro,A.MG. de,S.M.V. lima, A.Maestrey, V. Trujillo, O. Alfaro, O.Mengo y M. Medina, 2001)

Según Mintzberg, la estrategia son los factores de aptitud y capacidad que contienen las empresas para su posicionamiento y diferenciación en los mercados. (J. de Souza , J. Chavez , A. leon, 2001)

El planificar de una manera estratégica permite una eficiencia y eficacia en las organizaciones, posibilitando un mayor desempeño productivo de los trabajadores. Para eso es necesaria la generación de programas de mejoramiento continuo que contribuyan a los procesos organizacionales.

Fases de la fijación estratégica:

Ingresos de datos: Recopilación de la información, datos suministrados del diagnóstico para la creación de los objetivos y metas.

Comparación: Correlacionar la información desde las técnicas establecidas y;

Decisión: Establecer estrategias para la consecución de las metas planteadas.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS

3.1. Enfoque

La metodología planteada en la investigación, gestión y prevención de factores de riesgos psicosociales que inciden en el ámbito laboral del personal operativo de una industria gráfica, se da en un paradigma crítico con un enfoque cuali-cuantitativo.

Cualitativo. - La información recopilada es analizada desde la gestión social con la concepción de la vida social y mediante un abordaje de la realidad social laboral, logrando entender cómo la problemática afecta el desarrollo de las capacidades de los trabajadores y al mejoramiento de la calidad de vida de ellos, proceso por el cual se permite mirar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales de la empresa.

Cuantitativo. - Debido a que existe datos estadísticos que brindan información detallada del diagnóstico en forma numérica sobre los riesgos psicosociales de rango medio y alto.

3.2. Modalidad de la investigación

Las modalidades empleadas en la investigación son:

3.2.1. Investigación de campo

Para diagnosticar los riesgos psicosociales que existen en los trabajadores operativos de la empresa, se aplica el **método** de recolección de datos de la Universidad Javeriana de Bogotá, y la sistematización de información obtenida en el diagnóstico. El método

evalúa demandas emocionales, influencia de trabajo sobre el entorno laboral, carga mental, jornada de trabajo, reconocimiento y compensación, estrés.

Como complemento de información estadística la medición se realizó considerando las tres áreas de la empresa: jefaturas, administrativa y operativa.

En la identificación de riesgos psicosociales de la industria gráfica, se proyecta una serie de etapas: a) Planificación del diagnóstico, b) búsqueda de proveedores especializadas y calificados en evaluación de riesgos, c) selección de la oferta idónea, d) socialización del programa de diagnóstico de riesgos, e) ejecución de encuestas, f) tabulación de resultados, g) sistematizar los datos obtenidos, h) difusión de los hallazgos, i) elaboración de propuestas de estrategias de control y disminución de factores de riesgos psicosociales para el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores.

3.2.1.1. Planificación del diagnóstico

Tabla 1: Matriz de planificación

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN						
Organización o grupo: Industria Gráfica		Área o tema: Diagnóstico factores de Riesgo Psicosocial				
Nombre del responsable: Jorge Velasco		Periodo de Planificación				
Objetivo	Estrategia	Tareas	Actividades	Tiempo	Responsable	Recursos
1. Generar conocimiento acerca de prevención de riesgo psicosocial al personal operativo.	Comunicación, aprendizaje y conocimiento a los trabajadores de la industria.	Realizar reunión con SSO, GS, TH.	Planificar programa de prevención riesgo psicosocial.	2 semana	Jorge Velasco	_Lapto _Infocus _Sala de reunión
		Sensibilizar	Charla sobre prevención de riesgo psicosociales.	1 semana	Jorge Velasco	_Lapto _Infocus _Sala de reunión
2.Evaluar a la totalidad del personal para identificar los posibles problemas psicosociales	Participación e innovación para los trabajadores de la industria.	Cotizar consultoría para diagnóstico psicosocial.	Recopilación de información sobre profesionales de prevención riesgo psicosociales.	2 semanas	Jorge Velasco	Financiamiento de la empresa

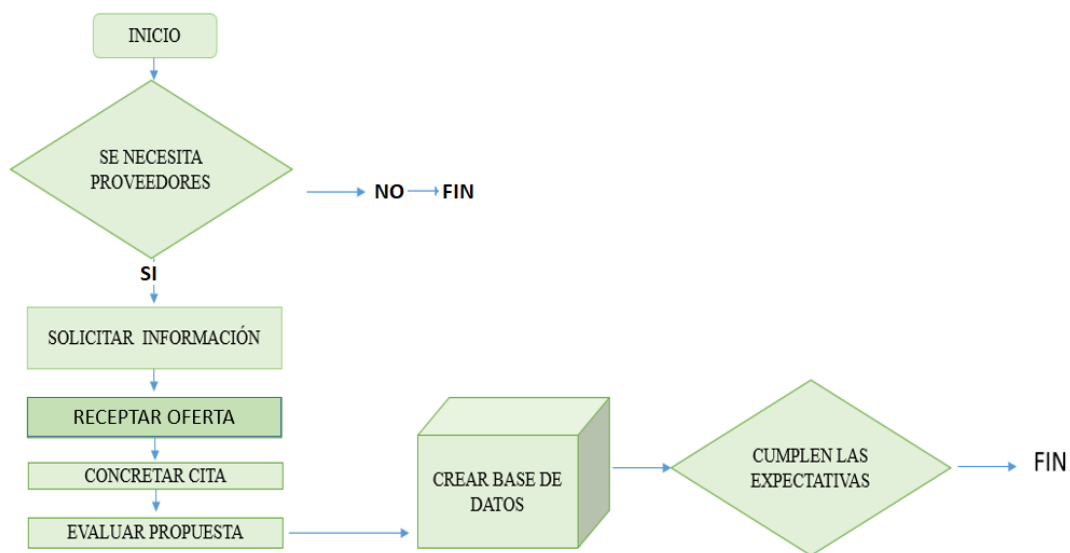
		Seleccionar propuestas	Calificar las propuestas y determinar proveedor idóneo	1 semana	GS , TH, SSO	
		Convocar a personal	Establecer grupos para aplicación de encuesta	1 semana	GS , TH	Nómina de personal participante
		Diagnóstico	Aplicar evaluación a personal	2 semanas	Jorge Velasco	Computadores
		Sistematización	Informe de datos importantes	1 semana	Jorge Velasco	

Elaborado por: Jorge Velasco

3.2.1.2. Búsqueda de proveedores especializados y calificados en la evaluación de riesgos psicosociales.

La búsqueda de proveedores se establece mediante la emisión de correos electrónicos a posibles consultoras y profesionales en temas de riesgo psicosocial. Siendo una de las etapas iniciales se constituye un listado de posibles proveedores del servicio, solicitando información sobre la empresa consultora.

Diagrama 1: Flujo para seleccionar consultora de riesgo psicosocial



Elaborado por: Jorge Velasco

Solicitar Información. - Mediante correo electrónico se envía solicitud a sitios web de las posibles consultoras o profesionales expertos en tema riesgo psicosocial, logrando tener el primer acercamiento de los proveedores.

Receptar ofertas. - Receptar propuestas e indagar sobre los servicios adicionales que emiten los proveedores, para posteriormente concretar reunión de acuerdos.

Concretar cita. - Se concuerda en una cita para observar el nivel de profesionalismo de la consultora y generar acuerdos entre las partes.

Evaluar propuesta. - Se genera un comparativo que demuestre el beneficio de cada proveedor para toma de decisiones.

Crear base de datos. - Se genera un archivo con fichas técnicas de cada proveedor, que contenga sus características de información y evaluación.

Cumplen las expectativas. - Se analiza sobre el cumplimiento de expectativa más acorde a la necesidad de servicio que requiere la organización.

3.2.1.3. Selección de la oferta idónea

La importancia de la selección de la oferta más adecuada recae en saber priorizar criterios, tomar en cuenta qué tipos de impactos generan en la organización: condición del servicio, condición económica y otras como el plazo de entrega.

Tabla 2: Criterios de selección de oferta idónea

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE OFERTA		
CONDICIONES		
SERVICIO	ECONÓMICO	OTRO
Calidad	Precio	Tiempo de oferta
Materias /técnicas	Formas de pago	Plazo de entrega
Personal capacitado		Causas de terminación de contrato

Elaborado por: Jorge Velasco

Condición de servicio:

1.-Calidad. - Se realiza comparativos entre proveedores, mediante certificaciones que validen su trayectoria en el mercado laboral.

2.- Materias /técnicas. – Se analiza las características que posee el proveedor de servicio, como el equipamiento físico e informático, acorde a las necesidades de la organización.

3.- Personal capacitado. – Se valida la certificación del personal que conforme el equipo evaluador.

Condición Económica:

1.- Precio. - Selección de los precios competitivos y acordes al presupuesto de la organización.

2.- Formas de pago. - Se toma en cuenta si puede ser a crédito o según políticas de pago en el contrato.

Otras condiciones:

1.-Tiempo de oferta. - Se analiza si el tiempo de oferta se encuentra dentro de las fechas de necesidad de la organización supeditadas al plan operativo acorde a lo determinado por el Ministerio de Trabajo.

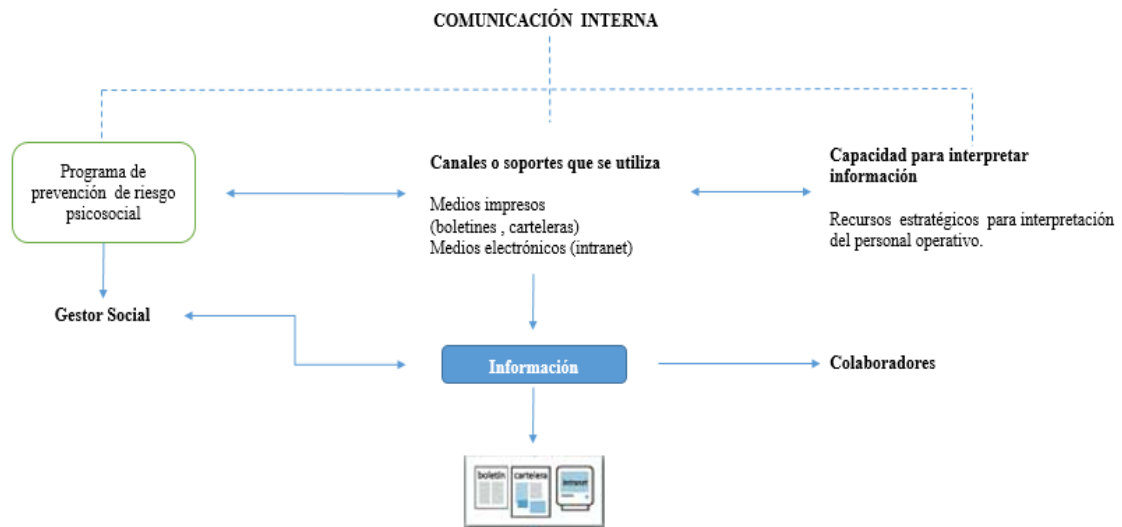
2.- Plazo de entrega. - Se toma en cuenta el plazo de entrega de los informes finales de la evaluación.

3.- Causas de terminación de contrato. - Se analiza las posibles cláusulas de terminación de contrato, considerando como mejor oferta aquella que presente mayor flexibilidad en las condiciones de pago.

3.2.1.4. Socialización del programa de diagnóstico de riesgo psicosociales

Hacer contacto con los trabajadores participantes del programa de prevención de riesgo psicosocial, establecer actividades de acercamiento como: charlas, capacitaciones y talleres. Además, crear campaña de comunicación interna mediante: boletines internos, on-line u otros establecidos por la organización.

Diagrama 2: Flujo de socialización programa psicosocial



Elaborado por: Jorge Velasco

3.2.1.4. Ejecución de encuestas

Dentro de esta etapa se determina cómo se realizará la encuesta, tomando en cuenta: los participantes del programa, adecuaciones del espacio, las indicaciones del contenido de las preguntas y tiempo de entrega.

3.2.1.5. Tabulación de resultados de la encuesta

Al obtener los datos de la encuesta hay que realizar un procesamiento de información para su análisis, por medio de la ayuda de Microsoft Excel, se elabora una tabla de datos que serán codificados para su tabulación, esta metodología permite tener información cuantitativa y cualitativa.

Tabla 3: Tabulación "Encuesta psicosocial"

[illegible]

Elaborado por: Jorge Velasco

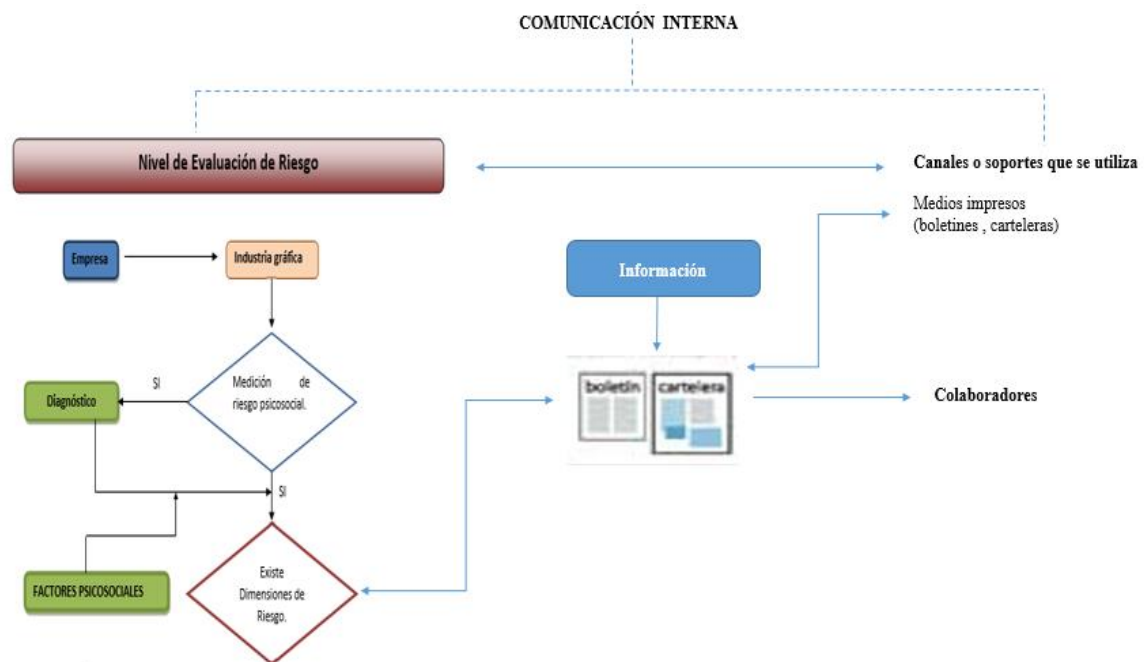
3.2.1.6. Sistematizar datos obtenidos

En la etapa de sistematización se enfoca a una reconstrucción de reflexiones importantes del proceso realizado en la organización, interpretación de experiencias, observaciones, dificultades mediante la explicación lógica y críticas del programa, todo esto mediante un informe final.

3.2.1.7. Difusión de los resultados obtenidos

La difusión, en esta etapa se socializa los resultados finales de las evaluaciones a los participantes del programa, así como las medidas de prevención de los riesgos psicosociales. De la misma manera como se socializa el programa, se difunde los resultados obtenidos por el medio de comunicación interna de la organización.

Diagrama 3: Flujo de difusión resultado psicosocial



Elaborado por: Jorge Velasco

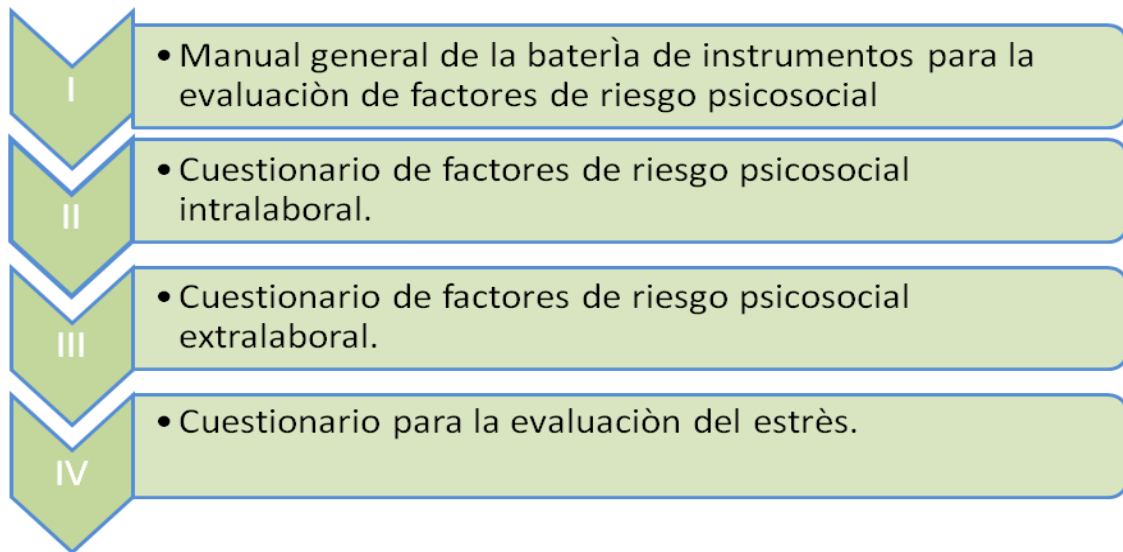
3.2.1.8. Elaboración de propuestas de estrategias de control y disminución de factores de riesgos psicosociales para el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores

Por último, en esta etapa se procederá a generar una propuesta de gestión y prevención de riesgo psicosociales, la cual permitirá tener un impacto en la organización con el fin de minimizar las problemáticas psicosociales. Además, para su elaboración se tomará en cuenta la guía de prevención psicosocial del SUT, que se encuentra en la plataforma del Ministerio de Trabajo.

Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

El instrumento de diagnóstico de la Universidad Javeriana de Bogotá para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se detalla a continuación:

Diagrama 4: Contenido metodológico para la identificación y medición de factores de riesgo psicosociales de la industria gráfica.



Fuente: Manual de usuario, Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
(Ministerio de Protección Social, 2011)

3.3. Ficha técnica

Para la recopilación de información de riesgos psicosociales, el instrumento a utilizarse especifica la siguiente ficha técnica:

Tabla 4: Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	• Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	• Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

Fuente: Manual de usuario, Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

3.4. Estructura de cuestionario

El diseño del cuestionario intra-laboral está determinado con ítems pertinentes, claros, de fácil de entendimiento para los trabajadores, se desarrolló en dos formas: A Y B.

Tabla 5: Formas según niveles ocupacionales al que se puede aplicar.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	• <u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • <u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	• <u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • <u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Fuente: Manual de usuario, Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

3.5. Dominios

Los dominios se establecen por la forma A y B siendo un conjunto de factores psicosociales que el instrumento reconoce para su aplicación.

Tabla 6 : Dominios y dimensiones

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	✗
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	✗
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Fuente: Manual de usuario, Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

3.6. Número de ítems por dominios.

El cuestionario está distribuido por un conjunto de dominios, que a su vez contienen dimensiones, e ítems para cada dominio y según la forma A y B.

Tabla 7: Números de ítems por dimensión

Dominios	Dimensiones	Cantidad de ítems A	Cantidad de ítems B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

Fuente: Manual de usuario, Batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

3.7. Investigación referencial

Para lograr el desarrollo de la disertación fue necesario recopilar información secundaria que permita un proceso de selección y análisis para identificación de causas de los factores psicosociales que inciden en la industria gráfica.

La batería de instrumento para la evaluación de riesgo psicosociales del Ministerio de Protección Social (pág. 53) define en su glosario:

Auto aplicación: Forma de aplicación de las encuestas donde el trabajador diligencia sus respuestas.

Dimensión: La agrupación de las condiciones donde se constituyen los factores, por cual se basa el instrumento de evaluación.

Dominio: Es el conjunto de grupo de factores de riesgos psicosocial que va desde: demanda de trabajo, control sobre el tiempo, liderazgo y relaciones sociales y recompensa.

Examinador: Hace referencia a una persona encargada a la aplicación del cuestionario.

Heteroaplicación: La modalidad que se puede realizar a la encuesta de una manera grupal o individual.

3.8. Tipo de estudio

La disertación se realiza bajo los siguientes tipos de investigación:

3.8.1. Descriptivo

La disertación se constituye en una investigación descriptiva, ya que se ha tomado datos estadísticos de factores psicosociales que han incidido en la calidad de vida de los trabajadores, llevando a desarrollar un estudio para generar cambios pertinentes en minimizar los riesgos psicosociales de la organización.

3.8.2. Exploratorio

La disertación es exploratoria, permitiendo conocer la posible causa-efecto del problema, determinar las incidencias sobre la calidad de vida ante los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores.

3.9. La población y grupo de estudio

La **población** está conformada por 128 personas, sin embargo, el presente trabajo académico se focaliza en un **grupo de estudio** de 85 trabajadores operativos.

La principal fuente de investigación es el resultado de las encuestas según un método cuantitativo. Los datos obtenidos son tabulados asignando un puntaje que determine el factor de riesgo psicosocial detectado.

Tabla 8: Población

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENCIA/JEFATURAS	15	12%
ADMINISTRATIVO	28	22%
OPERATIVO	85	66%
TOTAL	128	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano Industria Gráfica.

Elaborado por: Jorge Velasco

3.10. Plan de recolección de información.

Tabla 9: Ficha de recolección

Preguntas	Argumentación
1. ¿Para qué?	Para cumplir los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas?	El personal operativo de una industria gráfica.
3. ¿Sobre qué tema?	Riesgo psicosociales , calidad de vida
4. ¿Quién?	Consultora externa y Jorge Velasco.
5. ¿Cuándo?	Diciembre del 2018
6. ¿Dónde?	Instalaciones de la industria Gráfica
7. ¿Técnica?	Encuestas estructuradas

Elaborado por: Jorge Velasco

3.11. Procesamiento de información

La encuesta está generada para medir datos desde: demografía, jornada laboral, factores psicosociales y nivel de compromiso de los participantes. El tipo de escala utilizada es de **Likert**, para entender la frecuencia de ocurrencia, ofreciendo una gama de opciones fáciles de elegir para el personal operativo.

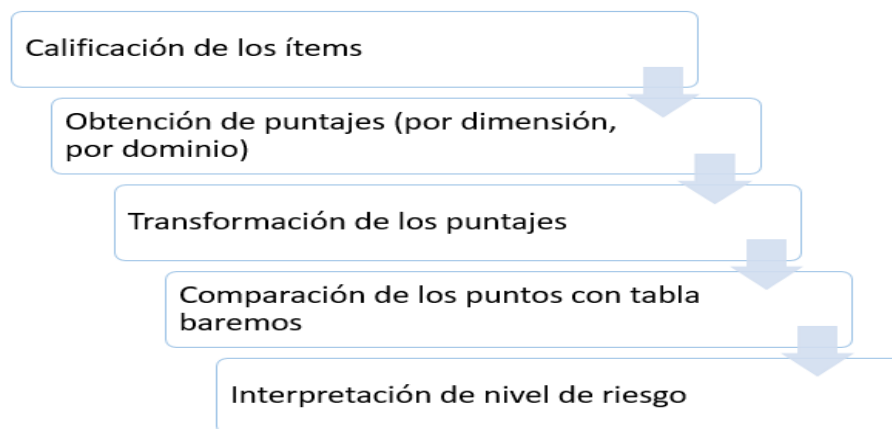
Una ventaja de elegir el tipo de escalar Likert, es la fácil construcción de la encuesta, visualización del encuestador para graduar su opinión de interpretación entre “de acuerdo” o “desacuerdo”.

Un inconveniente del tipo escalar Likert es su estructura asimétrica de respuesta, siendo difícil su tratamiento de respuestas neutrales pues facilita la tendencia a estar de acuerdo.

Respecto al tiempo de aplicación de la encuesta es de 45 minutos para que el personal operativo complete la evaluación de riesgo psicosocial.

Para la tabulación de la información obtenida por medio de Microsoft Excel será calificada mediante una serie de pasos:

Diagrama 5: Flujo de calificación de datos



Elaborado por: Jorge Velasco

Calificación de los ítems: Se calcula por el medio estadístico de coeficiente de correlación de Spearman, siendo una medida de correlación de asociación de datos

ordenados. Cada ítem será calificado por un número entero oscilando de 0 y 4 la misma que denunciará una puntuación mayor al ítem, visualizando al riesgo psicosocial.

Ítems forma A y B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Alguna veces	Casi nunca	Nunca
	0	1	2	3	4

Obtención de puntajes: El análisis se termina en la correlación de las dimensiones y dominios, que permite identificar los niveles efectivamente por una sumatoria de los puntajes de los cuestionarios de los factores psicosociales. Este cálculo genera un puntaje bruto de las dimensiones que lo integran.

Dominio	Dimensiones	Ítems
Liderazgo y relaciones del trabajo	Características de liderazgo	49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61
	Relaciones sociales en el trabajo	62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73
	Retroalimentación de desempeño	74,75,76,78
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	41,42,43,44,45
	Capacitación	46,47,48
	Participación y manejo de cambio	38,39,40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	29,30,31,32
	Control y autonomía	34,35,36
Demandas de trabajo	Ambientales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12
	Emocionales	89,90,91,92,93,94,95,96,
	Influencia en el trabajo	25,26,27,28
	Exigencia de responsabilidad del cargo	No evalúa
	Demandas jornada de trabajo	21,22,23,24,33,37

Tabla de factores de transformación

Dimensión	Factores de transformación
Características del liderazgo	52
Relaciones sociales sobre el trabajo	48
Retroalimentación del desempeño	20
Demandas de jornada de trabajo	24

Transformación de puntajes: Para determinar la comparación de los niveles se realiza una transformación en una escala de 0 a 100. Fórmula utilizada:

$$\text{puntaje transformado} = \frac{\text{puntaje bruto}}{\text{factor transformado}} \times 100$$

La obtención del puntaje bruto es la sumatoria ($\sum$) de los resultados de las dimensiones que lo integra.

Ejemplo: Si queremos calcular el puntaje bruto del dominio demanda de trabajo, en su dimensión “demandas de jornada de trabajo” se realizara la $\sum$ de las respuesta los ítems que lo integran, (21, 22, 23, 24, 33,37)

Si un trabajador a quien se aplica sumatoria y tiene de resultado puntaje bruto igual a 7 en la dimensión “demandas de jornada de trabajo” su puntaje transformado seria 29,2.

$$\frac{7}{24} \times 100$$

Comparación de tabla baremo: El puntaje transformado se reconoce por medio de un cuadro de baremo de la batería de instrumentación y evaluación de riesgo psicosociales, el registro gradual sirve para una valoración de los niveles de riesgo psicosocial. Tabla de baremo:

Forma	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
B	0,0 – 20,6	20,7 – 26,0	26,1 – 31,2	31,3 – 38,7	38,8 - 100

En base al ejemplo del párrafo anterior: su resultado de 29,2 nos refleja en la tabla de baremo que se encuentra en un rango de riesgo medio.

Interpretación del nivel de riesgo: Para los datos tabulados se determina los tipos escalas de rangos (sin riesgo, alto, medio, bajo) para identificar si son o no una prioridad de intervención. Si el resultado es alto quiere decir que es urgente intervenir para mitigar el riesgo, mientras que el nivel medio resulta importante, es decir, se puede dilatar el tiempo de espera de un plan de acción, aunque tampoco se debe descuidar el hallazgo.

3.12. Encuesta

Modelo de encuesta personal operativo estructurada por 97 ítems y respuesta son de manera anónima.

MEDICIÓN PSICOSOCIAL OPERATIVO

Para su información este es un test de evaluación de Factores Psicosociales, debe llenarlo de forma confidencial y sincera, una vez que lo finalice favor pulsar enviar y cerrar el link. Apreciamos su colaboración.

Le recordamos que toda la información obtenida será tratada de forma confidencial.

Hay 174 preguntas en la encuesta.

NOMBRE Y APELLIDOS:.....

(Esta pregunta es obligatoria)

q1

GENERO

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ (Esta pregunta es obligatoria)
- ☐ q2
- ☐ NIVEL DE ESTUDIO
- ☐ Seleccione una de las siguientes opciones
- ☐ Primaria incompleta
- ☐ Primaria completa
- ☐ Secundaria incompleta
- ☐ Secundaria completa
- ☐ Obrero en proceso de calificación
- ☐ Obrero calificado
- ☐ Tecnología incompleta

- ☐ Tecnología completa
- ☐ Universidad incompleta
- ☐ Universidad completa
- ☐ Maestría incompleta
- ☐ Maestría completa
- ☐ Doctorado incompleto
- ☐ Doctorado completo

(Esta pregunta es obligatoria)

q3

EDAD

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Hasta los 20 años
- ☐ 21-30 años
- ☐ 31-40 años
- ☐ 41-50 años
- ☐ 51-60 años
- ☐ 61 en adelante

DATOS RELATIVOS A LA JORNADA LABORAL

(Esta pregunta es obligatoria)

q4

¿CUANTAS HORAS TRABAJA DIARIAMENTE?

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ No he recibido capacitación

FACTORES PSICOSOCIALES

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q0

El ruido en el lugar donde trabajo es molesto

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q1

En el lugar donde trabajo hace mucho frío

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q6

En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q7

Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q8

Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q69

Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q70

El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q71

Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre

- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q72

En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Algunas veces
- ☐ Casi nunca
- ☐ Nunca

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q73

SE SIENTE COMPROMETIDO CON LA EMPRESA:

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Si
- ☐ A veces
- ☐ No

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Esta pregunta es obligatoria)

r887q74

Usted confirma que ha sido informado de la importancia de su participación en la medición de factores Psicosociales?

Seleccione una de las siguientes opciones

- ☐ Si

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN

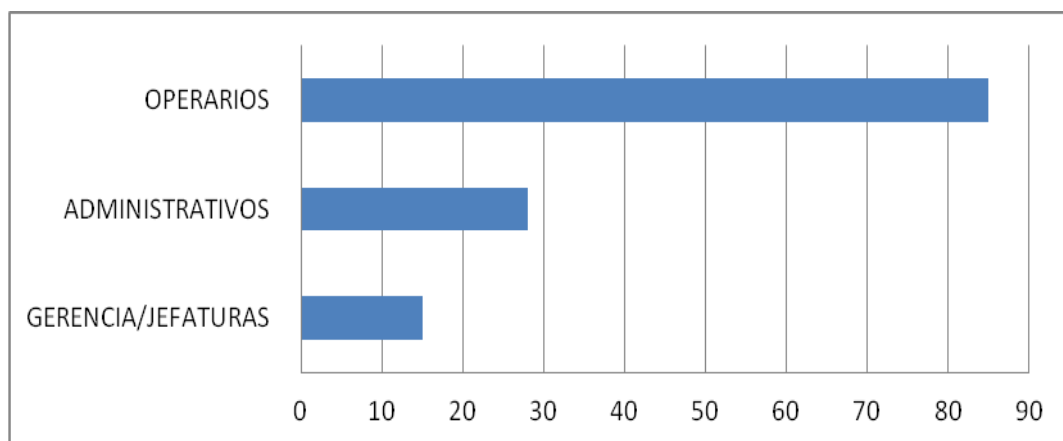
4.1. Análisis de información

La información adquirida de la industria gráfica se analiza tomando en cuenta los datos estadísticos generales de los dominios y dimensión de factores psicosociales del área operativa.

Con la necesidad de dar cumplimiento al programa de prevención de riesgos psicosociales, en la empresa se aplicó en el mes de diciembre del 2018, la evaluación de identificación de factores de riesgo psicosocial, mediante de una encuesta a la totalidad del personal con contratación bajo relación de dependencia a término indefinido, excluyendo parte del personal con contrato eventual.

4.2. Demografía

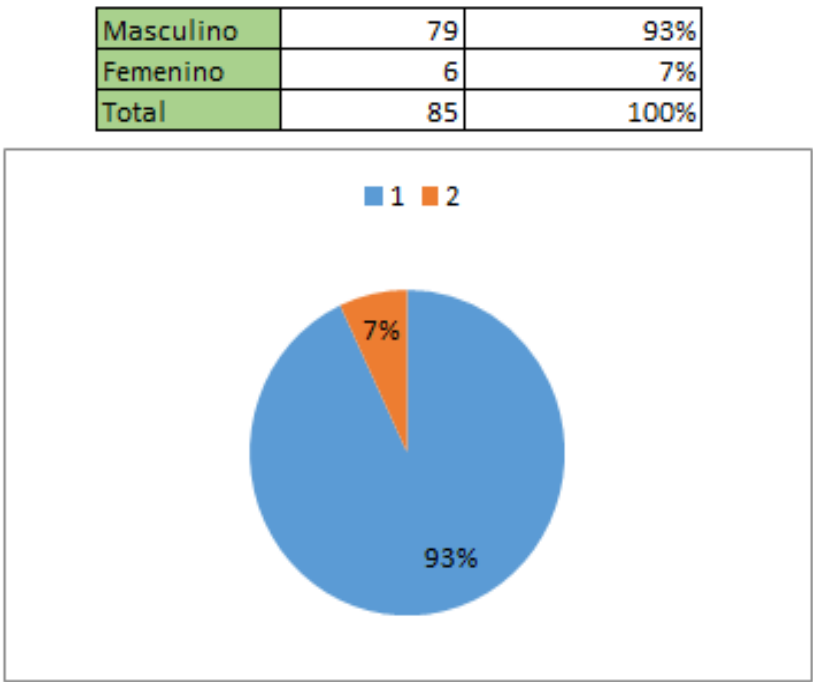
Gráfico 1: Población Total



Elaborado por: **Jorge Velasco**

En el periodo del 2018, al personal de la industria estaba distribuido en tres categorías para el estudio: gerencial con 15 personas representando el 12 %, administrativo con 28 personas siendo el 22% y el personal operativo con 85 personas siendo el 66%.

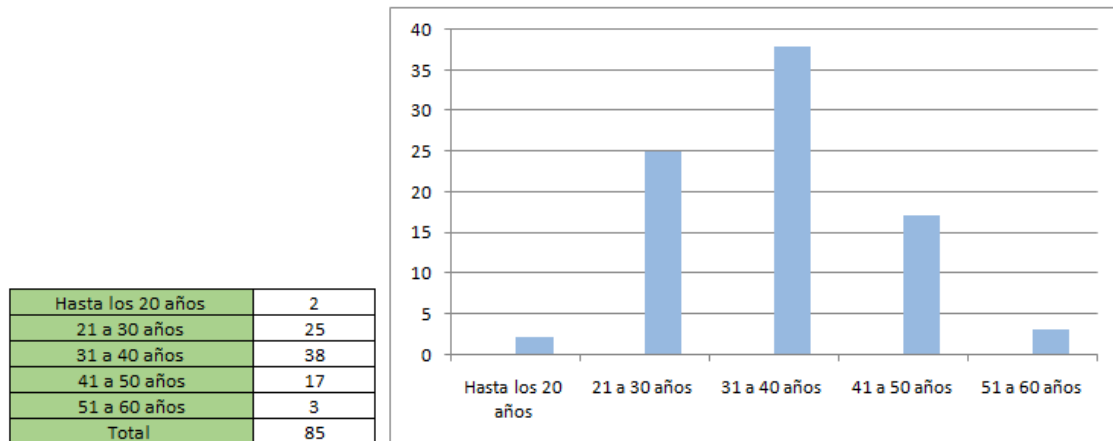
Gráfico 2: Personal Operativo por género



Elaborado por: Jorge Velasco

Dentro del personal operativo existe mayor presencia masculina con el 93%, y el 7% femenino.

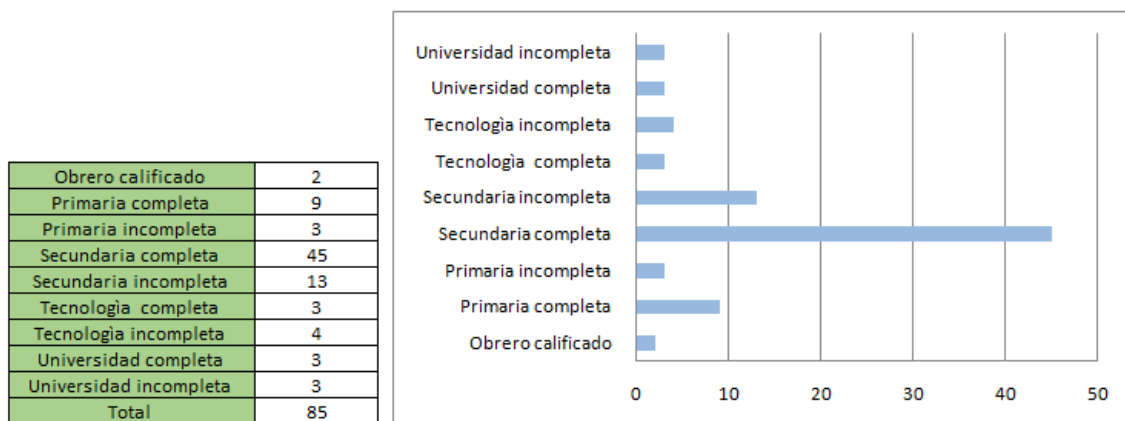
Gráfico 3: Población por edad



Elaborado por: Jorge Velasco

La población del personal operativo se encuentra con mayor incidencia de edad entre los 21 a 40 años, lo cual implica que constituye una población económicamente activa, según el Inec, Ecuador.

Gráfico 4 : Nivel de educación de los operarios



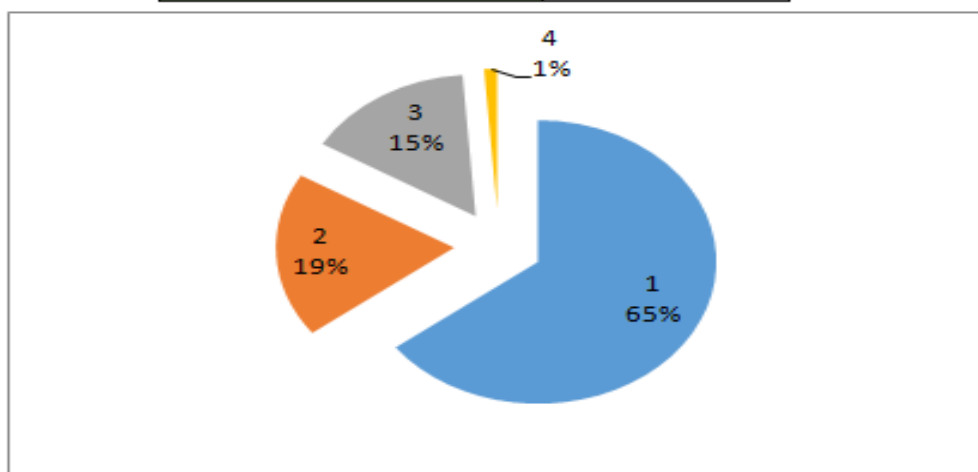
Elaborado por: Jorge Velasco

El nivel de preparación educativa en su mayoría está en secundaria completa, puesto que uno de los requisitos de la industria es poseer un título de bachiller para ejercer el cargo de operario de producción.

4.3. Datos relativos a jornada de trabajo.

Gráfico 5 : Antigüedad de los operarios

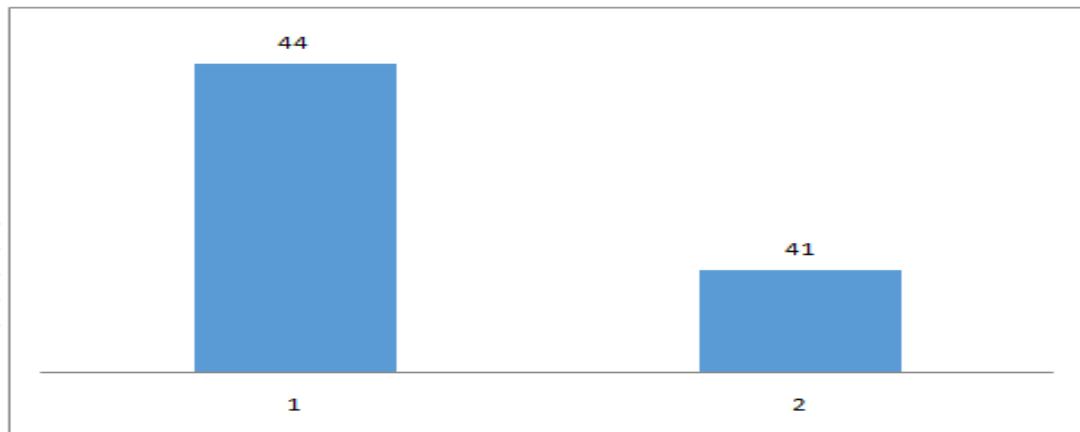
2 a 5 años	55
5 a 10 años	16
10 a 20 años	13
mas de 20 años	1
Total	85



Elaborado por: Jorge Velasco

Por ser una industria que tiene más de 30 años en el mercado gráfico, se ha venido posesionando en el sector, con el aporte de algunos de sus colaboradores. En el transcurso de estos años, el 34 % de personal tiene 10 años de servicio, además el 65% posee 5 años de experiencia laboral en la empresa. El 1% restante corresponde a una persona con antigüedad superior a los 20 años.

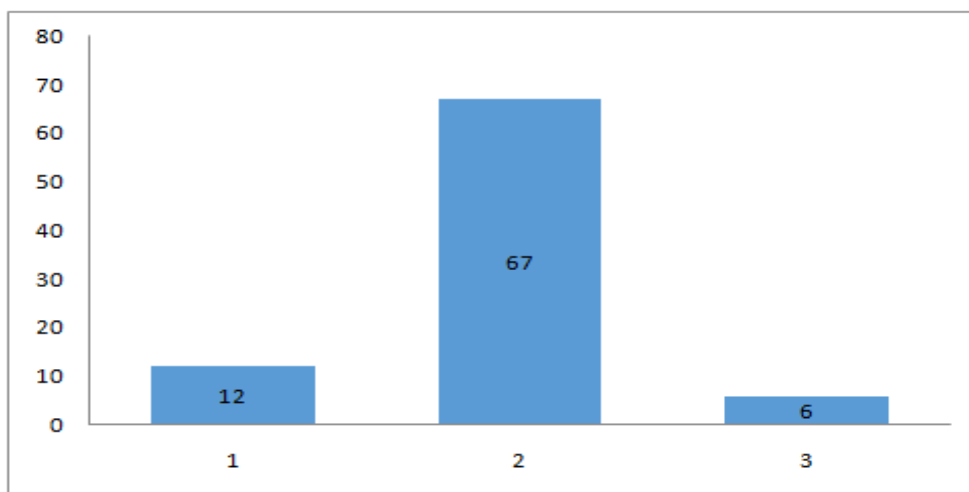
Gráfico 6 : Tipo de horario



Elaborado por: Jorge Velasco

En la actualidad la industria gráfica cuenta con tres tipos de horarios: el de 8 horas diarias denominado “en el día”, se encuentra 44 personas y el de más de 8 horas laborales denominadas “rotativo día y noche” tiene un aproximado de 41 personas. Adicional a los horarios registrados en el MT, la empresa cuenta con su horario especial “tripleta” jornada de turnos de 8 horas sea diurno o nocturno en el lapso de tres días consecutivos.

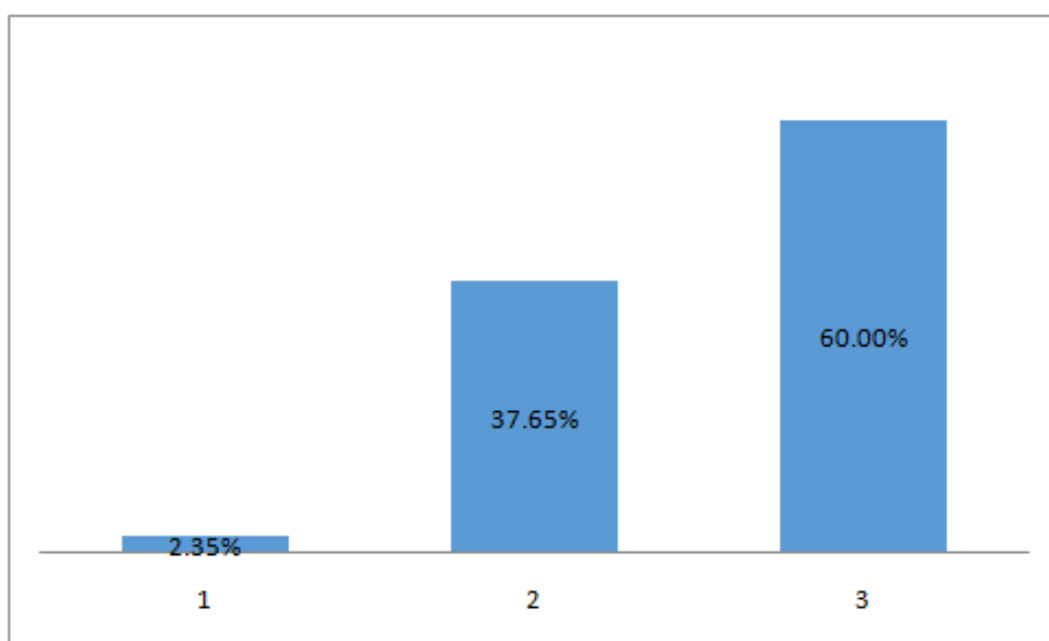
Gráfico 7 : Horas de trabajo diarias



Elaborado por: Jorge Velasco

A pesar de tener los horarios establecidos de trabajo, el personal operativo en su mayoría labora más de las horas implantadas, a diferencia de un número determinado de 12 personas que trabaja en sus horas normales de ocho horas y 6 personas con horas flexibles de trabajo.

Gráfico 8 : Días que se trabaja a la semana



Elaborado por: Jorge Velasco

La industria por la demanda de trabajo le lleva a requerir que sus trabajadores laboren en horario extendido de lunes a domingo y rotativos en un porcentaje de 60% de sus operarios, mientras que el 37% lo hacen de lunes a sábado y el 2% de lunes a viernes.

4.5. Resultado de evaluación factores riesgos psicosociales personal operativo

4.5.1. Factores Extra laborales

Gráfico 9 : Factor extra laboral



Fuente: Diagnóstico riesgo psicosocial

Tabla 10: Factor extra laboral

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
Tiempo fuera de trabajo	39.19% Riesgo Alto	Urgente
Relaciones familiares	17.35% Riesgo Bajo	No necesita intervención
Comunicación y relaciones interpersonales	26.29 Riesgo Alto	Urgente
Situación económica del grupo familiar	25.98% Riesgo Medio	No necesita intervención
Características de la vivienda de su entorno.	11.08% Riesgo Bajo	No necesita intervención
Influencia del entorno extra laboral en el trabajo.	24.12% Riesgo Medio	Importante
Desplazamiento vivienda – trabajo.	19.19 % Riesgo Medio	No necesita intervención

Elaborado por: Jorge Velasco

Análisis

Siendo uno de los factores de riesgos psicosociales lo extralaboral, aspecto que influye al entorno familiar, social y económico en el personal operativo. Concretamente, los dominios que necesitan intervención son: Tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales e influencia en el entorno extra laboral en el trabajo.

Interpretación:

Se pudo apreciar que la industria demanda mayor tiempo de trabajo del operario para mantener la producción, por lo que los operarios no pueden realizar actividades sociales, familiares, de ocio. En caso, de no prestar atención para minimización del riesgo, el factor puede llegar a generar afectaciones en la producción de los trabajadores, porque pierde la motivación al no desarrollarse en otros roles como familiares, miembros de equipos deportivos, actores sociales de su comunidad, entre otros.

La comunicación y relaciones entre los trabajadores son afectadas siendo un factor determinante para la elevación de la motivación, ya que, mediante la comunicación se crean vínculos de afectividad entre compañeros. Los grupos de trabajo se caracterizan por la individualidad, no cuentan con tiempo disponible para interactuar, lo cual merma sus derechos humanos.

La influencia del entorno extra laboral en el trabajo puede llegar a generar posibles conflictos en la relación familiar, lo cual genera una predisposición emocional contraria a la necesidad de la productividad laboral. Se requiere una intervención ya que se obtuvo un rango de riesgo medio, lo cual provoca preocupación para tomar correctivo en la planificación de la organización.

4.5.2. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Gráfico 10: Factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Fuente: Diagnóstico riesgo psicosocial

Tabla 11: Factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DOMINIO		NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
Características de liderazgo.	de	24.80% Riesgo Medio	Importante
Relaciones sociales en el trabajo.		26.13% Riesgo Medio	Importante
Retroalimentación del desempeño.	del	28.41% Riesgo Medio	Importante

Elaborado por: Jorge Velasco

Análisis

En relación al factor de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo alude a un tipo particular de relación que se establece entre gerencias y operarios. El diagnóstico identifica a tres dominios de intervención; características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

Interpretación:

Las características de liderazgo hacen referencia a la toma de decisiones, la cual está centralizada en las jefaturas desde la planificación hasta la asignación de trabajo para los operarios, a quienes no se les permite participar en ningún proceso administrativo. Según la evaluación se encuentra en riesgo medio, es decir, existe la necesidad de intervención, pues el resultado de la encuesta está por debajo del rango normal.

Los operarios ante las relaciones sociales en el trabajo se encuentran en un nivel de riesgo medio, con necesidad de intervención, puesto que la información estadística obtenida permite identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores de aspectos como intergrupales, intergrupales y estatificación social.

La retroalimentación de desempeño necesita intervención, ya que se determina que el resultado del 28% equivale a un nivel de riesgo medio, indicador que permite analizar la ineficiencia forma en que el operario recibe información para realiza su trabajo.

4.5.3. Control sobre el trabajo



Gráfico 11: Factor control sobre el trabajo

Fuente: Diagnóstico riesgo psicosocial

Tabla 12: Factor control sobre el trabajo

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
Claridad del rol	17.65% Riesgo Alto	Urgente
Capacitación	23.92% Riesgo Medio	Importante
Participación y manejo del cambio.	40.59% Riesgo Medio	Importante
Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.	29.26% Riesgo Medio	No necesita intervención
Control y autonomía sobre el trabajo.	56.76% Riesgo Medio	No necesita intervención

Elaborado por: Jorge Velasco

Análisis

El factor de control del trabajo se relaciona a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para la toma de decisiones, iniciativa y autonomía desde su conocimiento y su participación. La afectación desde el diagnóstico refleja la intervención necesaria de tres aspectos: calidad del rol, capacitación y participación y manejo del cambio.

Interpretación

Se obtuvo un nivel de riesgo alto pues hay un nivel de claridad del rol de apenas el 17%. Esto evidencia que el papel del trabajador que desempeña en la industria no tiene los fundamentos específicos sobre los objetivos del trabajo como: funciones y resultados al ejercicio del cargo.

La capacitación se entiende que es primordial para el personal operativo desde: inducción, entrenamiento y formación. Hay un 23% de riesgo medio, lo que implica que el proceso de capacitación al personal necesita una intervención para fortalecer sus habilidades.

Participación y manejo de cambio en los operarios se refleja en un 40%, equivalente a riesgo medio, motivo para intervenir en mejorar los mecanismos organizacionales, además de transformaciones que se presenten al contexto laboral.

4.5.4. Demandas del trabajo

Gráfico 12: Factor demandas del trabajo



Fuente: Diagnóstico riesgo psicosocial

Tabla 13: Factores demandas del trabajo

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
Demandas Ambientales y de esfuerzo físico.	38.70% Riesgo Medio	Importante
Demandas emocionales	6.99% Sin Riesgo	No necesita intervención
Demandas cuantitativas	49.22% Riesgo Alto	Urgente
Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	38.09% Riesgo Alto	Urgente
Demandas de carga mental	70.82% Riesgo medio	Importante
Demandas de la jornada laboral	48.73% Riesgo Alto	Urgente

Elaborado por: Jorge Velasco

Análisis

El factor esta denominado a la exigencia que un trabajo impone a una persona. Esto viene a darse en las habilidades y capacidades cognitivas, emocional, responsabilidad y conformidad del ambiente físico.

Interpretación

Las demandas ambientales y esfuerzo físico refleja el 38% de inconforme de las condiciones del lugar de trabajo, es necesario la intervención, para evitar generar contrariedad, cansancio y tensión para el desempeño laboral.

La demanda cuantitativa se encuentra en necesidad de intervención, con un rango de 49% de personal que está en desacuerdo con tiempo de asignación para el cumplimiento de sus deberes, para que los colaboradores puedan realizar y evitar un trabajo bajo presión adecuada.

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, con rango del en 38%, es decir, que el personal operativo se encuentra en la necesidad de evitar las demandas de esfuerzo laboral, ya que, no le permite desarrollar una vida familiar.

La demanda de carga mental del personal operativo está en un 70%, quiere decir que necesita generar competencias para las delegaciones de funciones para mejorar aspectos como el, esfuerzo de memoria, atención y concentración.

En cuanto a la demanda de jornada de trabajo el 48% de los trabajadores están en desacuerdo con las jornadas laborales extensas o prologadas si contemplar los días de descanso establecidos con el Código de trabajo.

4.5.5. Recompensa y compensación

Gráfico 13: Factor recompensa y compensación



Fuente: Diagnóstico riesgo psicosocial

Tabla 14: Factor recompensa y compensación

DOMINIO	NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.	9.26% Riesgo Medio	No necesita intervención
Reconocimiento y compensación.	23.28 Riesgo medio	Importante

Elaborado por: Jorge Velasco

Análisis

El factor pretende medir las contribuciones a esfuerzos laborales. En el diagnóstico se identifica la necesidad de intervención al domino de reconocimiento y compensación.

Interpretación

Con su indicador de 23% equivalente a riesgo medio, el reconocimiento y compensación de los trabajadores se ve afectado. Requiere intervención en contraprestación al esfuerzo realizado del trabajo, generando políticas de acceso de servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

4.5.6. Estrés

Tabla 15: Factor estrés

Nivel	Operarios
MUY BAJO	0.0 a 6.5
BAJO	6.6 a 11.8
MEDIO	11.9 a 17
ALTO	17.1 a 23.4
MUY ALTO	23.5 a 100

Elaborado por: Jorge Velasco

El personal operativo se encuentra en el rango de 11.9 a 17 en un nivel medio de estrés, síntomas que ameritan observación y acciones que apoyen la disminución efectos perjudiciales en la salud y desarrollo laboral.

CAPÍTULO V

Conclusiones

Mediante el diagnóstico e identificación de incidencia de los factores de riesgos psicosociales se puede concluir lo siguiente:

- Estado general de los factores psicosociales del personal operativo es 28.35 % Riesgo medio.
- Los factores de riesgos psicosociales de mayor relevancia en el personal operativo de la industria gráfica son los siguientes: demandas de trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, además de los factores extra laborales, generando afectaciones directas en la salud psicológica de los trabajadores, imposibilitando un desarrollo productivo en la industria gráfica.
- Una alta afectación que tienen los trabajadores es la demanda de carga mental, su falta de atención a este factor lleva a que los trabajadores se encuentren en un riesgo psicosocial sumamente preocupante, por el sobre esfuerzo que exigen algunas tareas que requieren: memoria, concentración e información excesiva y compleja de manera simultánea bajo presión.
- Existe una falta de prevención en contribuir a mejorar las relaciones socio emocionales y participativas de los trabajadores, ya sea en toma de decisiones organizacionales o de desempeño de las funciones asignadas.
- La falta de prevención en el aspecto la carga horaria ha provocado que el 60% de sus trabajadores laboren en horarios extensos, provocando afectaciones sociales a causa de la falta de presencia en sus hogares.

- Para la aplicación del diagnóstico los trabajadores de la industria gráfica demuestran alto compromiso de participación y confidencialidad para la aplicación de la encuesta, lo que se ve reflejado en el 97.65% de encuestas completas, es decir, menos del 3% de absentismo.
- La aplicación empleada mediante la modalidad on-line que se utilizó inicialmente en el diagnóstico al personal operativo no fue acorde a su realidad debido al limitado nivel de estudio y comprensión del lenguaje informativo, lo que provocó dificultad en el resultado inicial de información por no tener los contenidos muy claros en gran parte de la derivación, además el tiempo fue insuficiente para ejecutarla. Esto generó duda, por lo que se debió aplicar nuevamente la encuesta en el periodo de seis meses para recabar datos con mayor fidelidad y validez.

CAPÍTULO VI

Propuesta de intervención

Para la descripción de la propuesta se emplea la matriz de prevención de riesgo psicosocial presentada por el Sistema Único de Trabajo SUT del Ministerio de Trabajo, en donde se citan los siguientes aspectos:

Introducción:

La propuesta tiene la finalidad de plantear acciones preventivas en factores de riesgos psicosociales que inciden en una industria gráfica, considerando la matriz estandarizada del Ministerio de Trabajo, con el valor agregado desde el enfoque de la gestión social, dando cumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales con la adaptación de la cultura organizacional y generando un impacto de bienestar social a los trabajadores. Esta propuesta surge para dar cumplimiento a la exigencia legal de la resolución 513 “Seguridad y Salud Ocupacional” en su art 55 que establece “las empresas deberán implementar mecanismos de prevención de riesgo del trabajo”.

Objetivo de la propuesta: Minimizar los riesgos psicosociales desde el enfoque de la Gestión Social.

Meta de la propuesta: Las acciones propuestas están dirigidas a la totalidad del personal operativo de la empresa, siendo el grupo de mayor incidencia que requiere una intervención en prevención de riesgo psicosocial, no obstante se sugiere una población determinada para cada acción a desarrollar.

Las acciones de esta propuesta serán ejecutadas a cargo de los departamentos de Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional y Gestión Social, todo esto con precedente consentimiento de Gerencia General.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

INSTITUCIÓN:	Industria Gráfica
RUC:	N/A confidencial

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES		NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		RESULTADO LOGRADO	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN A SOLICITAR POR LAS AUTORIDADES DE CONTROL
Prevenir y/o minimizar los riesgos psicosociales en personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores y servidores.	Implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los trabajadores y/o servidores, en los espacios laborales	1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales.	(Número de trabajadores que recibieron la sensibilización / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la sensibilización	84	98%	100%	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.
				Total de trabajadores	85			
		2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales.	(Número de trabajadores que recibieron la socialización / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la socialización	85	100%	100%	1_Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videosetc) 2_Registro de asistencia que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador firma (s) del responsable(s) de la socialización.
				Total de trabajadores	85			

garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	3. Aplicar a todo el personal de la empresa un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	(Número de trabajadores que han sido evaluados / Total de trabajadores) * 100	Número de trabajadores que han sido evaluados	84	98%	100%	1- Metodología y cuestionario de evaluación 2_ Informe de los resultados obtenidos firmado por los responsables de la evaluación
			Total de trabajadores	85			
	4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.	(Número de trabajadores que recibieron socialización / Total de trabajadores) *100	Número de trabajadores que recibieron la socialización	85	100%	100%	1_ Material informativo (presentación ppt, informe, boletines, contenido del correo electrónico masivo.) 2_ Registro de asistencia que contendrá como mínimo: nombre y firma del trabajador, tema, fecha, firma del responsable(s) de la socialización.
			Total de trabajadores * 100	85			
	5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.	(Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas / Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas	5	100%	100%	1_ Plan de Acción, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano.
			Total de medidas correctivas y preventivas contenidas en el plan de acción	5			

		6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento / Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas) * 100	Número de medidas preventivas y/o intervención a las que se realizó el seguimiento	0	0%	100%	1_ Informe de seguimiento de las medidas preventivas y/o intervención, el documento deberá estar firmado por el equipo responsable: Representante legal, Técnico/Responsable de Seguridad y Salud, Médico, presidente y secretario del comité o delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y responsable de talento humano. Para cada medida preventiva y/o intervención anexar la información que respalde su ejecución (Material informativo, cambios en la organización, registro de asistencia a capacitaciones, talleres, etc.)
				Número de medidas preventivas y/o intervención implementadas	5			
Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y	7,Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	(Número de trabajadores que recibieron los talleres/Total de trabajadores)* 100	Número de trabajadores que recibieron los talleres	0	0%	100%	1_ Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc) 2_Registro de asistencia a los talleres que contendrá como mínimo: Tema, fecha, nombre y firma del trabajador, firma (s) del responsable(s) de la sensibilización.	
			Total de trabajadores	85				

	otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.	8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades: - Sensibilización: Definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias. -Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial - Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio-sanitaria	(Número de actividades realizadas/ Total de actividades detalladas en el programa) * 100	Número de actividades realizadas	2				
				Total de actividades detalladas en el programa	2	100%	100%	1_ Programa firmado por el médico responsable 2_ Material informativo (presentación ppt, trípticos, contenido del correo electrónico masivo, videos, etc)3_Registro de asistencia	

A continuación, el desglose de las actividades planteadas en la propuesta, de acuerdo a la concordancia con el programa de prevención de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo.

Actividad No.1			Código:
PLANIFICACIÓN			
ACTIVIDAD	Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales.		AÑO
ÀREA	Gestión Social	TIEMPO	
OBJETIVO	Realizar una estrategia de comunicación para sensibilizar los riesgos psicosociales.		
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todos los colaboradores operativos de la empresa.		
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN
I Realizar una capacitación de 40 a 60 minutos en la se pueda transmitir un mensaje de las diversas problemáticas de riesgos psicosociales dentro de los espacios laborales, promoviendo un efecto positivo de concienciación en los trabajadores. II Elaborar boletines informativos cuyo contenido sea de experiencias vivenciales de los trabajadores en tema psicosocial. (Conflictos sociales y laborales, etc.)		Humanos Tecnológicos Materiales físicos	Indicadores
			Técnicas e instrumentos
			Registro de asistencia de los trabajadores de la empresa. (identificación número de participantes) Capacitación Boletines informativos

Actividad No.2				Código:
PLANIFICACIÓN				
ACTIVIDAD	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales.			AÑO
ÀREA	Gestión Social			TIEMPO
OBJETIVO	Implementar proceso de comunicación para socializar programa de prevención riesgo psicosocial.			
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todos los colaboradores operativos de la empresa.			
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN	
I Capacitar de una manera dinámica la importancia del programa de prevención de riesgo psicosocial, exponiendo el proceso de implementación en la empresa.		Humanos Tecnológicos Materiales físicos	Indicadores	Técnicas e instrumentos
			Registro de asistencia de	Taller
			los trabajadores de la	Capacitación
			empresa. (identificación	
II Aportar al aprendizaje de los trabajadores en el tema psicosocial, impulsando al involucramiento del programa de prevención. (Charla Taller)			número de participantes)	

Actividad No.3				Código:
PLANIFICACIÓN				
ACTIVIDAD	Aplicar a todo el personal de la empresa un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional			AÑO
ÀREA	Gestión Social			TIEMPO
OBJETIVO	Diagnosticar al personal operativo de la empresa por medio de instrumentación psicosocial.			
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todos los colaboradores operativos de la empresa.			
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN	
I Realizar el levantamiento de la encuesta psicosocial en forma on-line y físico, en coordinación de Talento Humano y Gestión Social. II Establecer los grupos de 25 personas o menos de acuerdo a la disponibilidad el espacio y el tiempo necesario para la aplicación de la encuesta.		Humanos	Indicadores	Técnicas e instrumentos
		Tecnológicos	Informe final de	Metodología y evaluación
			resultados psicosocial.	Aplicación de encuestas
			Presentación gráfica	
		Materiales físicos	estadística de los	
			resultados psicosociales.	

Actividad No.4				Código:
PLANIFICACIÓN				
ACTIVIDAD	Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.			AÑO
ÀREA	Gestión Social			TIEMPO
OBJETIVO	Informar los niveles de riesgo psicosocial de la empresa por medio de comunicación interna.			
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todos los colaboradores operativos de la empresa.			
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN	
I. Difundir los resultados de encuesta psicosocial mediante espacios informativos de la empresa: reunión con comité paritario de SSO, carteleras e intranet, a cargo de Gestión Social. II. Entregar boletines que posean información de factores de riesgos psicosociales que inciden en la empresa. (casos vivenciales)		Humanos Tecnológicos Materiales físicos	Indicadores	Técnicas e instrumentos
			Presentación gráfica	Orden del día de reunión
			estadísticos en base a los	Boletines
			resultados obtenidos	

Actividad No.5		
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Extra Laboral	
Descripción del problema	Alteración al desarrollo del ciclo familiar de los trabajadores.	
Consecuencias	Conflicto familiar	
Objetivo	Comprender y aportar a resolución de conflictos de entorno familiar, social y económico del trabajador.	
Población sugerida	Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I Realizar taller sobre “conflicto familia-trabajo” en la que los trabajadores sean los actores participantes con casos vivenciales de su situación actual, compartiendo diálogos de temáticas personales, familiares y actividades de ocio. II Proporcionar desde la metodología de gestión social un diagnóstico participativo de las familias, entorno social e identificación de demandas de conflictos familiares como: tipo de familia, vínculos afectivos, roles familiares, situación económica. III Diseñar un programa de mediación en conflictos familiares, con el fin de aportar al desarrollo familiar de los trabajadores de la empresa. IV Planificar programas de bienestar social para que le trabajador disponga tiempo de descanso y recreación en familia.		
Indicadores		Recursos
Número de capacitaciones dirigidas al personal.		Facilitador del taller.
Genograma de familias.		Actores participantes
		Material de proyección.
		Materia del oficina

Actividad No.5		
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	
Descripción del problema	Discrepancia entorno a la interacción que se estable entre las personas del trabajo.	
Consecuencias	Ausencia de participación de los trabajadores en relación a compromiso organizacional.	
	Constante disconformidad de los colaboradores en su lugar de trabajo.	
Objetivo	Ampliar las habilidades y capacidades del capital humano de la empresa.	
Población sugerida	Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I. Implementar prácticas de planificación participativa entre jefaturas promoviendo la pertinencia de involucrarse a una actividad de compromiso efectivo para el desarrollo empresarial. II. Impartir talleres de cohesión grupal para fomentar una cultura de respeto entre trabajadores en los espacios laborales. III. Proporcionar una capacitación en liderazgo, equipo de trabajo y motivación para el desarrollo de las capacidades los trabajadores. IV. Capacitar en concepción a liderazgo adaptativo que contemple la resolución de conflicto de clima laboral y manejos de trabajadores.		
Indicadores		Recursos
Registro de planificación de las jefaturas.		Facilitador para capacitación
Registro de asistencia de talleres		Materiales didácticos y proyección.
		Refrigerios
		Cafetera

Actividad No.5		
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Control sobre el trabajo	
Descripción del problema	Desinformación aspectos que intervienen a la distribución de los puestos de trabajo.	
Consecuencias	Deficiente comunicación organizacional	
	Incertidumbre en relaciones interpersonales	
Objetivo	Orientar a la adaptación de los colaboradores a sus lugares de trabajo y descriptivos de cargo.	
Población sugerida	Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I. Gestionar procesos estratégicos de intervención comunicativa organizacional proporcionando canales de comunicación integradores (asambleas , capacitación) de un forma colectiva y participativa de los trabajadores II. Realizar grupos focales para comunicar los roles que desempeñan los trabajadores según el descriptivo de cargo.		
Indicadores		Recursos
Descriptivos de cargos, funciones y responsabilidades		Persona de selección y desarrollo Materiales de oficina

Actividad No.5		
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Demandas del trabajo	
Descripción del problema	Se manifiesta tener una sobre carga en las condiciones de exigencias a los trabajadores.	
Consecuencias	Fatiga emocional	
	Ansiedad	
Objetivo	Mejorar las condiciones de exigencias que se impone a los trabajadores.	
Población sugerida	Administrativo y Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I. Planificar estratégicamente el departamento de gestión social con producción para la coordinación de horarios y tiempos adecuados para la ejecución de los trabajos.		
II Capacitar al personal sobre técnicas de manejo de procesos bajo las competencias requeridas para el puesto de trabajo.		
III. Planificar talleres que promuevan el estímulo de las capacidades cognitivas de memoria, atención y concentración.		
Indicadores		Recursos
Registro de planificación de capacitación y talleres.		Facilitador de capacitación
Registro de planificación estratégica semanal o bimestral entre el departamento administrativo y operativo		Facilitador de taller
		Material de proyección
		Material didáctico

Actividad No.5		
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Recompensa y compensación	
Descripción del problema	Ausencia en beneficios para los trabajadores a cambio de contribuciones laborales.	
Consecuencias	Desmotivación y ansiedad	
	Incertidumbre en estabilidad laboral	
Objetivo	Proporcionar beneficios a los trabajadores para el logro de los objetivos personales.	
Población sugerida	Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I Desarrollar un programa de beneficios empresariales para los trabajadores considerando los puestos de la organización y los perfiles del puesto laboral. II Implementar un manual de recompensas estableciendo objetivos medibles con la finalidad de ejecutar un FODA individual para la compensación de los trabajadores. III Dirigir una charla para socializar el programa y manual de beneficios de acuerdo a lo que impone la ley y el personal de la empresa.		
Indicadores		Recursos
Planificación del programa, manual y taller		Facilitador para la charla
		Material de oficina
		Sala de reuniones
		Refrigerios

Actividad No.5		Código :
PLAN DE ACCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor psicosocial	Estrés laboral	
Descripción del problema	Posible manifestación de síntomas de estrés laboral en la empresa.	
Consecuencias	Absentismo laboral	
	Disminución de productividad	
Objetivo	Ameritar intervenciones para prevenir efectos de estrés laboral	
Población sugerida	Personal operativo	
INTERVENCIÓN		
I. Capacitar al personal de la empresa sobre “estrés en el ámbito laboral ” II. Impartir charlas sobre meditación y control del estrés laboral. III. Transmitir información causa-efecto de estrés laboral mediante los canales de comunicación dela empresa. IV. Diagnosticar la presencia de estrés en los trabajadores mediante aplicación de test.(depresión y ansiedad) además una terapia psicomunicativa . V. Elaborar matriz de control de absentismo laboral		
Indicadores		Recursos
Registro de planificación de programas		Facilitador para la charlas y capacitaciones
Registro de asistencia de talleres y capacitaciones		Encuestas periódicas síntomas de estrés.
Resultados estadísticos de aplicación de test.		Material didáctico, oficina y proyección visual

Actividad No.6			Código:
PLANIFICACIÓN			
ACTIVIDAD	Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	AÑO	
ÀREA	Gestión Social	TIEMPO	
OBJETIVO	Dar apoyo social a los trabajadores para minimizar la presencia del riesgo psicosocial		
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplicar al grupo que se encuentra con incidencia de riesgo psicosocial.		
Intervención	Recursos	EVALUACIÓN	
		Indicadores	Técnicas e instrumentos
I Realizar una intervención social ante la incidencia de riesgos psicosociales presentados en la empresa en coordinación con Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional y Gestión Social.	Humanos	Informe de seguimiento	Intervención social
	Tecnológicos	de medidas de prevención	Capacitaciones
	Materiales físicos	o intervención.	Talleres
II Coordinar actividades como: talleres, capacitaciones , reuniones trimestrales,etc, las cual propicie una participación de los trabajadores y dar cumplimiento al programa establecido de prevención de riesgo psicosocial.			

Actividad No.7				Código:
PLANIFICACIÓN				
ACTIVIDAD	Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad			AÑO
ÀREA	Gestión Social			TIEMPO
OBJETIVO	Concienciar al personal sobre una cultural de accesibilidad, justicia social y equidad.			
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todo el personal de la empresa.			
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN	
I Facilitar talleres lúdicos en el cuales se pueda sensibilizar una cultura organizacional de accesibilidad y facilitación a la inclusión social y laboral de las personas en condición de vulnerabilidad.		Humanos	Indicadores	Técnicas e instrumentos
		Tecnológicos	Registro de asistencia de talleres y capacitaciones	Talleres
		Materiales físicos	Sistematización	Capacitación
II Brindar capacitación sobres los derechos que corresponden al trabajador desde ; derechos humanos , servicios del estado y normativas de accesibilidad a grupo prioritarios.				

Actividad No.8				Código:
PLANIFICACIÓN				
ACTIVIDAD	Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA			AÑO
ÀREA	Gestión Social			TIEMPO
OBJETIVO	Aportar a la prevención socio sanitaria de los trabajadores			
POBLACIÓN SUGERIDA	Aplica a todo el personal de la empresa.			
Intervención		Recursos	EVALUACIÓN	
I Generar una campaña social con énfasis a la prevención de VIH-SIDA permitiendo lograr un acercamiento a la problemática y concienciar a los trabajadores en prevención de atención socio sanitaria.		Humanos	Indicadores	Técnicas e instrumentos
		Tecnológicos	Matriz de formularios	Chalar
			médicos de atención a los trabajadores.	Capacitación
				Boletines
		Materiales físicos	Campaña medica	
II Coordinar charlas y capacitaciones con actores externos especializados en temas de prevención de VIH, logrando la promoción de la realización de las pruebas de detección de VIH de manera segura.				

Bibliografía

- ARISTOS. (1987). *Diccionario Ilustrado de la Lengua Española*. Barcelona-España.: Ramón Sopena, Barcelona-España.
- Balbin, A. (2015). Derecho Social . *Anales dela Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales U.N.L.P.*, 361.
- Brundtland. (1987). Obtenido de <https://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0686956.pdf>
- Castro,A.MG. de,S.M.V. lima, A.Maestrey, V. Trujillo, O. Alfaro, O.Mengo y M. Medina. (2001). *"La dimensión de futuro en la construcción de la sostenibilidad institucional"*. San Jose, Costa Rica: ISNAR.
- Cocoyoc, D. d. (1974). Obtenido de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/704/2/RCE3.pdf>
- CÓDIGO DE TRABAJO . (2018). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Constitución. (2018). Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/2018-08-01-constitucion-reformada.pdf>
- Cox, T. G. (2000). *Research on woek-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Helath at Work.
- Delval, J. (2008). *Desarrollo humano*. España: España Editores S.A.Menéndez Pidal,3bis.28036 Madrid.
- Díaz Pérez,Contreras Díaz y Rivero Amador. (febrero de 2010). *El Factor Fumano dentro de los de la Gestión de la Información y el Conocimiento en las Organizaciones , en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccss/07/pda.htm
- Galindo, C. (2008). Gestión Social : Una profesión para el desarrollo humano sostenible e incluyente . *Pontificia Uninversiad Católica del Ecuador* , 47-59.

- Gómez Ramírez, V., & Saravia Fuentes. (2009). *El síndrome de estrés y su incidencia en el desempeño laboral en colaboradores de empresas públicas y privadas del área metropolitana de San Salvador*. Obtenido de (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador).: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9898/1/14101589.pdf>
- Gomez, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores*. Narcea Ediciones .
- Humanos, D. U. (s.f.). Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- IMEN. (2009). Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/normas_inen_acceso_medio_fisico.pdf
- J. de Souza , J. Chavez , A. leon. (2001). *"La dimensión de la estrategia en la construcción de la sostenibilidad institucional"* . San José, Costa Rica : ISNAR.
- JOSÉ M. PEIRÓ & ISABEL RODRÍGUEZ. (2008). Estres Laboral,liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 68-82.
- kales, S. (2010). La importancia de la salud ocupacional . *Revista Ciencia de la Salud*, 5.
- Laboral, N. E. (2017). Obtenido de http://www.academia.edu/37189550/NORMATIVA_ERRADICACION_DE_LA_DISCRIMINACION_EN_EL_AMBITO_LABORAL
- Ley de Seguridad Social* . (30 de Noviembre de 2001). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>
- Mansilla, F. (2010). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teorà y Pràctica* . España.
- María C. García de Hurtado & Martín Leal. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*,14(3).
- Ministereio de Proteccìon Social. (2011). *Docplayer*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <https://docplayer.es/8258944-Bateria-de-instrumentos-para-la-evaluacion-de-factores-de-riesgo-psicosocial.html>

NTE INEN 2 240. (21 de septiembre de 2012).

NTE INEN 2 245. (s.f.). Obtenido de https://www.ecp.ec/wp-content/uploads/2017/12/Norma_INEN_2245_RAMPAS_FIJAS.pdf

NTE INEN 2 293. (s.f.). Obtenido de <https://www.habitatyvivienda.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/NTE-INEN-2293-AREA-HIGIENICO-SANITARIA.pdf>

OIT, O. I. (2009). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo. En O. I. Trabajo. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo.

ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* . Obtenido de <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

Pedreira. (2009). *Tipos de riesgos laborales*. Obtenido de Tipos de Riesgos Laborales: <http://tiposderiesgoslaborales.blogspot.com>.

Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 68-82.

Pèrez, J. (2012). *Factores psicosociales: Metodología de evaluaciòn*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Social, L. d. (30 de Noviembre de 2001). *Ministeriode Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Trabajo, O. O. (2009). *Derechos Fundamentales del Trabajo*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

unesco. (2008). Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Anexo 1. Presentación para socialización riesgo psicosocial



Horizonte... o límite

SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA PSICOSOCIAL DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

"Prueba de mejoramiento es conocer nuestras debilidades, para convertirlas en nuestras Fortalezas!!"

Factor Psicosocial

El concepto teórico de Factores Psicosociales fue definido por el Comité Mixto OIT (Organización Internacional del Trabajador)/OMS (Organización Mundial de la Salud) en 1984.

Son las condiciones del Entorno Laboral, relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos) la organización del trabajo, su contenido y realización de la tarea, las relaciones entre los trabajadores y sus líderes que pueden afectar el desempeño, resultados y la salud del Colaborador.

Factores psicosociales

➤ Tiempo de Trabajo

(Evalúa el impacto del tiempo de trabajo: tiempos de descanso, cantidad, calidad y su afectación en la vida social.)



➤ Autonomía

(Autonomía temporal de acuerdo a la carga de trabajo, ritmos de trabajo, distribución de las pausas reglamentarias, atención de asuntos personales, distribución de tareas, métodos, procedimientos, protocolos, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.)



➤ Carga de trabajo

(Tiempo de trabajo asignado, aceleración del ritmo de trabajo, tiempo de atención, atención a múltiples tareas, efecto de las interrupciones, cantidad de trabajo, dificultad del trabajo, etc.)



➤ Demandas Psicológicas

(Requerimientos de aprendizaje, requerimiento de adaptación, iniciativa, memorización, creatividad, manejo de emociones.)



➤ Variedad / Contenido del trabajo

(Trabajo rutinario, Sentido del trabajo, contribución del trabajo, reconocimiento del trabajo.)



➤ Participación / Supervisión

(Participación de cambios, en introducción de métodos, reorganización de áreas, elaboración de normas, supervisión, etc.)



➤ Interés por el trabajador/ Compensación

(Formación, promociones, desarrollo profesional, satisfacción salarial, etc.)



➤ Desempeño de rol

(Especificaciones de procedimientos, calidad de trabajo, tiempos, responsabilidad del puesto, instrucciones contradictorias, etc.)



➤ Relaciones y Apoyo social.

(Apoyo de jefatura, apoyo de compañeros, conflictos interpersonales, violencia física, violencia psicológica, acoso sexual, Exposición a discriminación.)



Resolución CD 513

GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR

Art. 55

Las empresas deberán implementar mecanismos de **Prevención de Riesgos del Trabajo**, como medio de **cumplimiento obligatorio** de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

1. Identificación de peligros y factores de riesgo
2. Medición de factores de Riesgo
3. Evaluación de factores de riesgo
4. Control operativo integral
5. Vigilancia ambiental laboral y de la salud
6. Evaluaciones Periódicas

Objetivos de la Medición y Evaluación de Riesgo Psicosocial



MUCHAS GRACIAS



"Da tu primer paso ahora. No es necesario que veas el camino completo, pero da tu primer paso. El resto irá apareciendo a medida que camines"

Martin Luther, Jr.

Anexo 2. Listado de participantes de evaluación psicosocial

ESTU- #	GÉNERO	CARGO	GRUPO	SUB-GRUPO
1	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
2	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
3	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
4	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
5	Femenino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
6	Femenino	TECNICO DE MANTENIMIENTO	PRODUCCIO	MANTENIMIENTO
7	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
8	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
9	Masculino	CHOFER	PRODUCCIO	DESPACHOS
10	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
11	Femenino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	TAPA DURA
12	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ESTAMPADORA
13	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	BODEGA
14	Masculino	CHOFER	PRODUCCIO	DESPACHOS
15	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
16	Masculino	TECNICO DE MANTENIMIENTO	PRODUCCIO	MANTENIMIENTO
17	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
18	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	GUILLOTINA
19	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PLEGADORA
20	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
21	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
22	Masculino	TECNICO DE MANTENIMIENTO	PRODUCCIO	MANTENIMIENTO
23	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
24	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
25	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
26	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
27	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
28	Femenino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LIMPIEZA
29	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
30	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PLEGADORA
31	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
32	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LIMPIEZA
33	Femenino	CHOFER	PRODUCCIO	DESPACHOS
34	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
35	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
36	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
37	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
38	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCIÓN PLO	PRODUCCIO	GRAN FORMATO
39	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	DESPACHOS
40	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
41	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	GRAPADORA
42	Masculino	TECNICO DE MANTENIMIENTO	PRODUCCIO	MANTENIMIENTO
43	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
44	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
45	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
46	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
47	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
48	Masculino	CHOFER	PRODUCCIO	DESPACHOS
49	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	UV SELECTIVO
50	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	GUILLOTINA
51	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
52	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	GRAPADORA
53	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	RETRACTILADOR
54	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LIMPIEZA
55	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	PRODUCCIO	GRAN FORMATO
56	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
57	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
58	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
59	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
60	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
61	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	GRAN FORMATO
62	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
63	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
64	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
65	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ESTAMPADORA
66	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PLEGADORA
67	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	RETRACTILADOR
68	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
69	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
70	Masculino	TECNICO DE MANTENIMIENTO	PRODUCCIO	MANTENIMIENTO
71	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PLEGADORA
72	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCIÓN/ CTF	PRODUCCIO	CTP
73	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
74	Femenino	CHOFER	PRODUCCIO	DESPACHOS
75	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSA ROTAT
76	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
77	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
78	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	ENCOLADORA
79	Femenino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PLEGADORA
80	Femenino	OPERARIO DE PRODUCCION	PRODUCCIO	UV SELECTIVO
81	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	PRENSAS
82	Masculino	OPERARIO DE PRODUCCIÓN	PRODUCCIO	PRENSAS
83	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LIMPIEZA
84	Masculino	AYUDANTE DE PRODUCCION	PRODUCCIO	LABOR MANUAL
85	Masculino	BODEGUERO	PRODUCCIO	BODEGA

Anexo 3. Perfil para planificación de talleres

Para el desarrollo de talleres que se encuentra en la propuesta de minimización de riesgos psicosociales, se mantiene un perfil determina que está a continuación:

TALLER:

Responsables:

Módulo:

Área:

Duración:

Fecha:

Grupo:

Lugar:

Descripción (estrategia formativa)				
Hora	Actividad	Tema	Recursos	Resultado
	BREAK			

Anexo 4. Taller de Difusión evaluación riesgo psicosocial

Tema: Evaluación riesgo psicosociales

La difusión pertinente para transmitir el proceso de evaluación de riesgo psicosocial será por medio de un taller, dirigido por el personal de Seguridad y Salud Ocupacional, permitiendo generar conocimiento de factores de riesgos a los trabajadores.

El modo de difusión será distribuido en un tiempo de dos horas por taller a las tres áreas de la empresa; jefatura, administrativo y operarios.

TALLER DE DIFUSIÓN	
ÀERA	FECHAS
Jefaturas	Noviembre 2018
Administrativo	Noviembre 2018
Operativos	Diciembre 2018

Contenido del taller

TALLER: DIFUSIÓN DE EVALUCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL DE LA INDUSTRIA GRÁFICA

Responsables:

- Talento Humano
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Gestión Social

Módulo: Evaluación

Área: Operarios

Duración: Dos Horas

Fecha: Diciembre de 2018

Grupo: 3

Lugar: Sala de reunión

Descripción (estrategia formativa)				
Hora	Actividad	Tema	Recursos	Resultado
09:00-09:10	Llegada de los asistentes.(bienvenida)	Registro de asistencia	Sillas	Elevar la integridad de los trabajadores
09:10-09:20	Presentación del taller y facilitador Presentación de participantes: expectativas y preocupaciones	Introducción al taller	Proyector (infocus) Computador	Generar clima de confianza entre los participantes
09:20-09:40	Preguntas motivadoras: Como se conoce a los factores de riesgo psicosocial en las empresas.	Presentación tema factores de riesgo Objetivos del taller	Proyector (infocus) Computador Papelotes Marcadores	Los participantes comprenden los factores de riesgo y los objetivos del taller.
09:40 – 10:00	Presentación video factores de riesgo psicosocial.	Ejemplos de riesgos	Proyector (infocus) Computador Video (Riesgos psicosociales) Parlantes	Los participantes identifican los posibles riesgos que inciden en el lugar de trabajo
10:15	BREAK			
10:15-10:25	Los participantes reflexionan individualmente sobre el los riesgos presentados en el video	Consecuencia de factores de riesgos psicosociales	Proyector (infocus) Computador	Sensibilizar al personal que posiblemente pueden incidir en estos riesgos
10:25-10:35	Los participantes se informan cómo va ser llevada la información adquirida.	Proceso de medición	Proyector (infocus) Computador	Saber cuál es la metodología
10:35 – 10:45	Los participantes se informan sobre la estructura de la evaluación	Explicación del cuestionario	Proyector (infocus) Computador	Estar informado sobre la estructura de la encuesta

10:45 — 11:00	Retroalimentación y despedida
---------------------	--------------------------------------

Anexo 5. Presentación del taller de difusión de evaluación riesgo psicosocial

EVALUACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

OBJETIVOS



- Establecer un instrumento mínimo de para identificación del ambiente psicosocial de la industria.
- Promover la participación de los colaboradores
- Difundir el modelo de intervención de evaluación de riesgo psicosocial.

Que son los factores psicosociales ...??



- Condiciones del ambiente laboral que rodean al trabajador, considerados desde la comunicación interna de los compañeros y preocupaciones de la vida familiar.

Ejemplos:



Consecuencias

PSICOLÓGICOS
• Ansiedad • Depresión • Agresividad • Alcoholismo • Drogadicción
FÍSICOS
• Fatiga física y mental • Trastornos circulatorios • Insomnio
SOCIALES
• Absentismo • Accidentes • Conflictos • Aislamiento

Protocolo de Evaluación

- Distribución del cuestionario
- Tiempo de aplicación
- Recolección del cuestionario
- Tabulación



Cuestionario

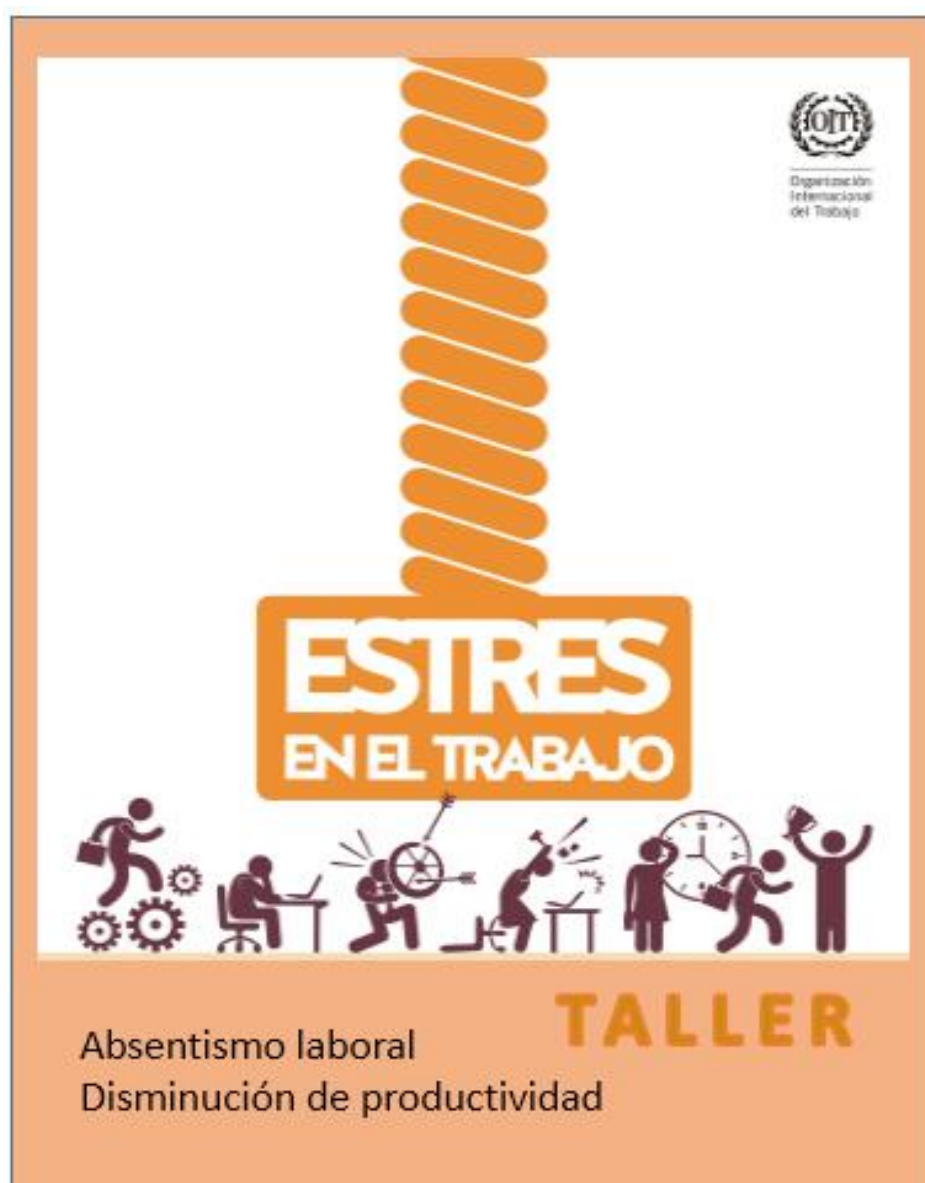
- Datos personales
- Trabajo
- Salud y bienestar
- Condiciones del trabajo
- Experiencias del trabajo



GRACIAS !



Anexo 6. Diseño para cartelera informativa



Anexo 7. Diseño para Trípticos

Que es el estrés laboral

El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado (Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000)

PROBLEMAS

Algunos estudios se han focalizado más en las consecuencias cognitivas que implican **problemas de memoria** (lapsus y olvidos selectivos de información relacionada con el ámbito laboral), dificultad para centrar la **atención** en temas laborales, problemas de **concentración** y un decremento en la capacidad para realizar varias tareas a la vez (errores en la memoria de trabajo)



7 tips para evitar el estrés laboral

- 1.- Mide el tiempo. ...
- 2.- Haz un check list de las tareas del día. ...
- 3.- Establece prioridades. ...
- 4.- Toma tiempo **para** pensar. ...
- 5.- Descansa al menos cada dos horas. ...
- 6.- Organiza tu lugar de trabajo.
- 7.- Evita las distracciones.



RIESGO PSICOSOCIAL ESTRÉS LABORAL

