OFICINA DE POSGRADO

TEMA:

PLAN DE PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA VYMSA AÑO 2020

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Magister en Psicología Mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional

Línea de Investigación:

Desarrollo organizacional y estrategias

Autor: Lenin Augusto Ipiales Espín

Director: Wilma Leonila Riera Vasquez, Mg.

Ambato-Ecuador

Marzo 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

PLAN DE PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA VYMSA AÑO 2020

Línea de Investigación:

Desarrollo organizacional y estrategias

Autor:

Lenin Augusto Ipiales Espín

Wilma Leonila Riera Vásquez, Mg. f. _____

CALIFICADOR

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg. f. _____

CALIFICADOR

Ana Elizabeth Jaramillo Zambrano, Mg. f. _____

CALIFICADOR

Padre Juan Carlos Acosta, Mg. f. _____

COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
OFICINA DE POSGRADOS
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador

Marzo 2022

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **IPIALES ESPÍN LENIN AUGUSTO**, con CC. **1804417051**, autor del trabajo de graduación intitulado: **"PLAN DE PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA VYMSA AÑO 2020",** previo a la obtención del título de Magíster en **PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, marzo 2022

.....

IPIALES ESPÍN LENIN AUGUSTO

CC. 1804417051

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la salud y el trabajo.

A mis padres y hermano, por su amor y apoyo incondicional.

A todas las personas que se involucraron y colaboraron en el desarrollo de este proyecto.

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor tolerancia y apoyo permanente e incondicional para lograr esta meta.

RESUMEN

Procesadora de acero VYMSA con una actividad económica dedicada a la producción de piezas metálicas para cocinas, racks y puntos fijos para el mercado ferretero en vidrio templado, por la naturaleza de la actividad laboral, los colaboradores resultan expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial que alteran su equilibrio físico y mental, la empresa con base en su cultura organizacional busca mitigar y promover la prevención de los riesgos psicosociales y generar continuamente calidad no solo en sus productos , si no,en la vida laboral de sus colaboradores. Es por ello que se realiza la evaluación de los factores de riesgos psicosociales a través de la aplicación del cuestionario de uso libre generado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador que cuenta con la validez y confiabilidad adecuada, del cual se obtiene como resultados la realidad en la que los colaboradores perciben su entorno de trabajo; se evidencia cierto porcentaje con incidencia alta desfavorables para la salud y el bienestar de los trabajadores. Por tal motivo, el objetivo principal es diseñar un plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial en procesadora de acero VYMSA y de intervención, al considerar estrategias acordes a la realidad actual de la organización. Se concluye que un plan de intervención diseñado e implementado en base a la realidad organizacional optimiza recursos y asegura la mejora en la salud y bienestar de sus miembros. Esta propuesta fue validada con la aplicación de un plan piloto que tiene un alto grado de aceptación por parte del personal operativo.

Palabras clave: dimensiones psicosociales, riesgos psicosociales, evaluación de riesgo, plan de prevención.

ABTRACT

"VYMSA" is a steel processing company with an economic activity focused on the production of metal parts for kitchens, racks and external pieces made of tempered glass. This activity causes exposure of the employees to different psychosocial risk factors which modify their physical and mental stability. Based on the organizational system, the company tries to soften and promote the prevention of psychosocial risks and at the same time, offer a higher quality not only in their products but also in the working life of the employees. This is the reason why the evaluation of psychosocial risk factors was carried out through the application of a questionnaire designed by the "Ministerio de Trabajo" from Ecuador. Based on the obtain results, it is evident that there is a high level of unforable incidence for the health and well-being of workers. For this reason, the main objective of this research was to design a plan for the prevention of psychosocial risk factors at "VYMSA" by considering strategies according to the current reality of the organization. In conclusion, an intervention plan based on the organizational reality of the company was designed and implemented to optimize resources and ensure the improvement in the health and well-being of its members through the application of a pilot plan which had a great acceptance in the operative personnel. Key words: VYMSA, psychosocial risks, physical and mental stability, quality, plan

Key words: psychosocial dimensions, psychosocial risks, risk evaluation, prevention plan.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD iii
AGRADECIMIENTO iv
DEDICATORIA v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I. Estado del arte y la práctica 6
1.1. Antecedentes 6
1.2. Salud Ocupacional 7
1.3. Riesgo Laboral 11
1.3.1. Tipos de Riesgo laboral 12
1.3.2. Tipos de riesgo laboral en el sector metalmecánico 15
1.4. Definiciones de riesgo psicosocial 16
1.4.2. Factores de riesgos psicosociales. 17
1.4.3. Marco Legal 23
1.4.4. Instrumentos de medición de riesgos psicosociales 25
CAPITULO II. Diseño metodológico 29
2.1. Diseño de la investigación 29
2.1.1. Método 29
2.1.2. Población: 29
2.2. Instrumento: 30
2.3. Levantamiento de información 33
CAPÍTULO III. Análisis de los resultados de la investigación 35
3.1. Resultados de la evaluación global 35
3.1.1. Procesamiento de datos 35
3.2. Resultados por dimensiones 37
3.2.1. Dimensión: Carga y ritmo de trabajo 37
3.2.2. Desarrollo de competencias 38
3.2.3. Liderazgo 40
3.2.4. Margen de acción y control 41
3.2.5. Organización del trabajo 43
3.2.6. Recuperación 44
3.2.7. Soporte y apoyo 46
3.2.8. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio 47
3.2.9. Otros puntos importantes: Acoso laboral 48
3.2.10. Otros puntos importantes: Acoso sexual 49
3.2.11. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo 51
3.2.12. Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo 52
3.2.13. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar) 54

3.2.14. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional 58
3.2.15. Otros puntos importantes: Salud auto percibida 60
3.3. Propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial 64
3.3.1. Introducción. 64
3.3.2. Alcance. 64
3.3.3. Objetivos plan de intervención. 64
3.3.4. Metodología 65
3.3.5. Presupuesto 78
3.3.6. Sostenibilidad 79
3.3.7. Monitoreo y seguimiento 79
3.3.7. Evaluación 80
3.3.8. Cronograma de implementación 81
3.4. Implementación del plan piloto 82
3.4.1. Actividades para la dimensión de recuperación 82
3.4.2. Implementación del buzón de sugerencias 85
3.4.3. Actividades para mejorar las condiciones de trabajo 86
CONCLUSIONES 90
RECOMENDACIONES 91
BIBLIOGRAFIA 92
ANEXOS 96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clasificación riesgos laborales 12
Figura 2. Pirámide de Kelsen adaptada a la Constitución de la República del Ecuador 23
Figura 3. Tabulación global 36
Figura 4. Dimensión carga y ritmo de trabajo operativa 37
Figura 5. Dimensión carga y ritmo de trabajo administrativa 37
Figura 6. Dimensión desarrollo de competencias operativa 38
Figura 7. Dimensión desarrollo de competencias administrativa 39
Figura 8. Dimensión de liderazgo operativa 40
Figura 9. Dimensión de liderazgo administrativa 40
Figura 10. Dimensión margen de acción y control operativa 41
Figura 11. Dimensión margen de acción y control administrativa 42
Figura 12. Dimensión organización del trabajo operativo 43
Figura 13. Dimensión organización del trabajo administrativo 43
Figura 14. Dimensión recuperación operativa 44
Figura 15. Dimensión recuperación administrativa 45
Figura 16. Dimensión soporte y apoyo operativo 46
Figura 17. Dimensión soporte y apoyo administrativa 46
Figura 18. Acoso discriminatorio operativo 47
Figura 19. Acoso discriminatorio administrativo 48
Figura 20. Acoso laboral área operativa 49
Figura 21. Acoso laboral área administrativa 49
Figura 22. Acoso sexual área operativa 50
Figura 23. Acoso sexual área administrativa 50
Figura 24. Adicción al trabajo área operativa 51
Figura 25. Adicción al trabajo área administrativa 52
Figura 26. Condiciones del trabajo operativo 52
Figura 27. Condiciones del trabajo administrativo 53
Figura 28. Doble presencia área operativa 54
Figura 29. Doble presencia área administrativa 54
Figura 30. Doble presencia área operativa masculina 55
Figura 31. Doble presencia área administrativa masculina 56
Figura 32. Doble presencia área operativa femenina 57
Figura 33. Doble presencia área administrativa femenina 57
Figura 34. Estabilidad laboral y emocional área operativa 58
Figura 35. Estabilidad laboral y emocional área administrativa 59
Figura 36. Salud auto percibida área operativa 60
Figura 37. Salud auto percibida área administrativa 60
Figura 39. Resultado global 66
Figura 40. Implementación del programa de pausas activas 83
Figura 41. Importancia del programa de pausas activas 83
Figura 42. Condición física 84
Figura 43. Coordinación del programa 85

Figura 44. Satisfacción del programa 85
Figura 45. Implementación de ventiladores y zonas de hidratación 87
Figura 46. Mantenimiento preventivo de equipos de trabajo 87
Figura 47. Cambio de iluminación 88
Figura 48. Implementos de bioseguridad 88
Figura 49. Satisfacción condiciones de trabajo 89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. 30
Tabla 2. Semaforización del nivel de riesgos psicosociales 32
Tabla 3. Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial 63
Tabla 4. Dimensiones en riesgo alto 65
Tabla 5. Dimensiones en riesgo medio 65
Tabla 6. Dimensiones en riesgo bajo 66
Tabla 7. Presupuesto del plan 78

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de generar una cultura de prevención, fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores su integridad, permanencia y promoción, así como la capacitación para el desarrollo individual, el Gobierno de la República del Ecuador mediante su entidad reguladora el Ministerio de Trabajo han generado políticas que promuevan el cuidado psicosocial de los colaboradores de toda entidad económica activa y generar condiciones de trabajo acordes como derecho intangible de todo trabajador.

Por tal razón la gestión para la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales son un punto clave para el desarrollo de una cultura organizacional estable y competitiva, sin duda los factores de riesgo psicosocial se han convertido en una problemática no solo a nivel nacional y es así su propósito de fortalecer el desempeño laboral en cuanto a la administración del personal, su permanencia y su promoción, así como la capacitación y el desarrollo de los mismos y que de esta manera implica al trabajo a ser más productivo y con calidad laboral estable.

A continuación, se describen algunos estudios enmarcados en un contexto teórico científico conformado por la reunión de diferentes libros, publicaciones y artículos de diferentes autores que han aportado en la construcción del estudio de los factores de riesgos psicosociales. En la revista científica Uninorte de la Universidad del Norte (Barranquilla-Colombia) existe un estudio realizado por Ana María Gutiérrez Strauss y Juan Carlos Viloria Doria (2014) con el tema “Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral” donde hace referencia al siguiente enunciado.

> Como las interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Castellanos, 2014, p. 12)

A lo largo de la historia del hombre como obrero, trabajador o colaborador, los riesgos psicosociales han sido entendidos como una correlación entre su trabajo y el medio social en el

cual está expuesto, deja de ser nocivo , si no,tienen un impacto directo hasta el momento en el cual dicho riesgo se convierte en un problema directo y llega a desequilibrar la relación entre el trabajo y el entorno, la salud y el bienestar ocupacional de los trabajadores cobran importancia desde el punto de vista económico de la empresa, si sus colaboradores optan y se enriquecen de ese cuidado mutuo que la organización ofrece, mediante la incorporación y el cumplimiento de las normas que ayudan a la protección de los colaboradores frente a este tipo de riesgos o enfermedades profesionales u ocupacionales.

Frente a este trabajo destacan los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de salud ocupacional quienes estudian y detectan la presencia de dichos riesgos en las organizaciones o en las que apoyan con sus servicios en las cuales se indaga los diferentes factores de riesgos y sus efectos en la salud física emocional y mental. En la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la red de revistas científicas de la Universidad de Valencia (Valencia-España) se realizó el estudio de "los riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional" por parte de Pedro R. Gil-Monte, donde menciona las fuerzas o los factores de cambio en el mundo del trabajo.

> El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. En el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identifican cuatro fuerzas como los principales motores del cambio en el mundo del trabajo: 1) el imperativo del desarrollo; 2) la transformación tecnológica; 3) la intensificación de la competencia a escala mundial; y 4) la mayor orientación en función de los mercados, y una función más reducida del Estado. (Camacho & Mayorga, 2017, p. 40)

Según Mansilla (2012) los riesgos psicosociales son la causa más frecuente para la aparición de accidentes laborales y enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo y estrés. En Europa, el 30 % de los trabajadores sufre estrés laboral, y otras situaciones relacionadas como el síndrome de Burnout y el Mobbing (acoso laboral). Uno de los cambios más significativos es la consideración de una concepción biopsicosocial de la salud y la necesidad de que ésta sea promovida en los lugares de trabajo. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de los riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos ergonómicos y psicosociales. Ha llevado, también, a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos.

> Ha planteado, también, la consideración de los factores psicológicos que incrementan la vulnerabilidad ante los riesgos y por último ha formulado diversas estrategias psicosociales para la prevención. Entre ellas cabe mencionar la información, la formación y la participación de los trabajadores. (Benavides, Gimeno, Benach, & Martinez, 2002, p. 16)

Los riesgos psicosociales en el contexto laboral del mundo globalizado ha encajado en un estudio primordial que las organizaciones han optado como urgente e importante para determinar los niveles de riesgos a los cuales sus colaboradores están expuestos, se entiende como factores de riesgo psicosocial a las circunstancias presentes en una situación o ambiente laboral, las cuales podrían incidir negativamente en la salud psicoemocional del colaborador, y a su vez si estas fueran tratadas correctamente impactarían de una manera positiva a la salud del trabajador lo que permitiría de esta manera un normal desempeño en las actividades establecidas en su entorno de trabajo. Por tal razón el presente trabajo tiene como directriz comprender el grado de importancia del estudio en materia de riesgos psicosociales dentro del contexto laboral y el desarrollo y su prevención del trato de dichos factores.

Por lo consiguiente, en la empresa Procesadora de acero VYMSA., debido a la naturaleza de las funciones que se realizan en los diferentes puestos de trabajo se ha observado que los colaboradores están expuestos a niveles de inseguridad en la ejecución de sus actividades lo que conlleva a presentar varios casos de estrés, bajo rendimiento y sobre carga laboral. Por su parte el Departamento de Recursos Humanos en razón de cumplir con los otros subsistemas de talento humano, la atención o el estudio que se los ha dado a los riesgos psicosociales ha sido muy escaso. Es por ello que el presente proyecto pretende identificar la presencia de riesgos psicosociales en los colaboradores para posteriormente desarrollar planes preventivos y correctivos.

La preparación que reciben los trabajadores de la empresa Procesadora de acero VYMSA para la prevención de los riesgos psicosociales resulta insuficiente ante las intensas condiciones que se presentan en su jornada laboral, de tal manera se requiere un perfeccionamiento en el control de las condiciones psicológicas de los colaboradores ante las reacciones sociales y condiciones de su trabajo.

Con relación a la problemática expuesta se formula el siguiente problema científico:

¿Cómo aportará un plan de prevención de riesgos psicosociales a la salud ocupacional de los colaboradores de VYMSA? Se plantea entonces la idea a defender con el argumento que la implementación de un plan de prevención e intervención de riesgos psicosociales para los trabajadores de Procesadora VYMSA., mejorar la salud física y mental de los mismos y generar una política de cuidado como un elemento de protección laboral a nivel interno.

De este modo se plantea el siguiente objetivo general previsto en la investigación:

- Proponer un plan de prevención de los factores de riesgo psicosocial en la Empresa Procesadora de acero VYMSA en el año 2020.

En función de lo planteado para conseguir este propósito, por lo que se detalla los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente los factores de riesgo psicosociales en empresas de producción
- Diagnosticar la presencia de los factores de riesgo psicosocial en Procesadora VYMSA
- Diseñar un plan de acción orientado a la intervención y disminución de los riesgos psicosociales diagnosticados.
- Validar el plan de acción de riesgos psicosociales

De esta manera, para el desarrollo del presente proyecto la metodología de estudio es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo con un diseño no experimental transeccional, para el levantamiento de información se trabaja con toda la población de la empresa a quienes se aplica un cuestionario confiable y válido emitido por el Ministerio de Trabajo; para el procesamiento de datos se utiliza estadística descriptiva, con los resultados se identifica los principales riesgos psicosociales presentes en los colaboradores de la organización y en base a esto se diseña el plan preventivo y de intervención; esto permite contribuir en la mitigación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran sometidos los trabajadores.

Si bien es cierto, el diseño del plan de prevención de riesgos psicosociales se acredita de carácter necesario para la empresa la cual se desarrollar, implementar y contribuir medidas de prevención y planes de mejora continua, enfocados directamente al bienestar del trabajador, por lo que los principales beneficiarios como Gerencia General, Jefes Departamentales y colaboradores que brindan sus servicios en las actividades que realiza la Empresa Procesadora de acero VYMSA. Con este estudio la Empresa cuenta con los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales y con una propuesta de mejora implementada, con lo que se busca generar una cultura organizacional de satisfacción y bienestar, laboral y personal, con el apoyo de los directivos y de los colaboradores de los diferentes departamentos que integran la empresa.

De esta manera entender a los riesgos psicosociales genera una gran utilidad de generar un capital humano sólido y óptimo, que busca formar una mentalidad de confianza y seguridad para optimizar al desarrollo de las actividades laborales con eficiencia y eficacia, a lo que se llamara un desempeño apropiado.

Finalmente, la investigación aporta conocimientos y practica para la empresa; por lo que se expresa a esta como viable la misma cuenta con la aprobación de gerencia general.

CAPÍTULO I. Estado del arte y la práctica

1.1. Antecedentes

Se menciona en este capítulo algunos antecedentes históricos que entablan relación con el estudio del problema propuesto:

Una vez realizada la investigación a los estudios previos de los riesgos psicosociales, para la redacción de este espacio se ha revisado diferentes estudios de autores con trabajos similares relacionados con el tema a investigar; sin embargo, no se asemejan al contenido científico, lugar o población del objeto de estudio. En relación con el tema Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile (Marjory Güilgüiruca Retamal, 2015, p. 57) los autores mencionan:

A manera de conclusión, los análisis establecidos por los investigadores revelan que en dicho estudio existe un nivel de riesgo psicosocial producido por el estrés en 5 dimensiones evaluadas genera un estado de alerta en 3 de 10 colaboradores, y se define como el factor de doble presencia el de mayor grado de riesgo seguido de la presencia de exigencias psicológicas producidas por el trabajo activo, el desarrollo de habilidades y la falta de compensaciones, y que genera daños tanto en la salud física como en la presencia psicológica. El autor finaliza su discusión al señalar que este tipo de evaluaciones resulta resistente en un inicio por falta de apoyo de los superiores y los mismos involucrados, pero que al implementar la sustentabilidad adecuada se genera una política de prevención que promueva un equilibrio entre el trabajo y el individuo.

En forma igual en la investigación de (Gomez, 2017, p. 1) titulada Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito, su autor define realizar un análisis de los factores de riesgo psicosocial inmiscuidos en la dimensión intralaboral y realiza una correlación con la aparición del estrés laboral. En consecuencia, el autor concluye su estudio con una muestra de nivel de riesgo psicosocial elevado el cual permite la implementación de la acción correctiva para mitigar la aparición de dichos factores generadores de inconvenientes a sus empleados. De tal manera explica un porcentaje critico en las dimensiones de relaciones

sociales, demandas de trabajo, control sobre el trabajo y en áreas estratégicas las recompensas, áreas en las cuales la implementación del plan de acción es primordial.

En relación a la investigación de (Carvajal, 2018, p. 1) titulada Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de Ambato su autor define en su estudio diseñar un plan de prevención para mitigar los riesgos psicosociales en el sector carrocero y se establece el estudio teórico y metodológico de la prevención, así como determinar los riegos existentes en el sector carrocero. El mismo concluye que al aplicar el cuestionario se identifican diversos factores de riesgo psicosocial, los trabajadores de la organización tienen una exposición desfavorable en dimensiones como el ritmo de trabajo el conflicto de rol, el apoyo social, la calidad del liderazgo, la doble presencial, la inseguridad sobre el empleo, exigencias emocionales y la doble presencia, por lo que se ha determinado una semaforización desfavorable en su zona laboral.

Por tal motivo en aquellos factores que poseen mayor prevalencia se ha establecido un fin y un pronóstico de verificación para poder gestionar y manejar y controlar y en absoluto eliminar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los colaboradores de la organización. Una vez adquirido el tema a estudiar y en base a las investigaciones previas al mismo, se indaga información más detallada del problema en el cual se aborda diferentes conceptos y estudios de diferentes autores que abren sus conocimientos en materia de riesgos psicosociales en el cual se estudia sus niveles:

1.2. Salud Ocupacional

Se refiere la materia de salud ocupacional básicamente a la cual las empresas actuales del medio ya sean nacionales o internacionales contribuyen y construyen sus planes de prevención para analizar, identificar, dirigir, evaluar y controlar los diferentes acontecimientos o realidades que se evidencian y se crean en una jornada laboral habitual en la que se hablar específicamente como riesgos. Dichos acontecimientos son generados por las condiciones a las cuales las organizaciones actuales están sometidas y por qué no al ratificar desde su giro comercial, es por esta razón que en la actualidad las empresas buscan un impulso en el desarrollo de medidas de prevención y mitigación de accidentes laborales o enfermedades creadas por los mismos, que

afectan y frenan el rendimiento la estabilidad y la salud mental y física de los profesionales que brindan sus servicios en las empresas actuales.

El enfoque cada vez más humanizado en el área laboral ha permitido ver a la persona como un ser completo y debido a que el trabajador es la parte más importante para la mayoría de empresas, se busca su salud integral, y se define al conjunto de normas y procedimientos que buscan la prevención de accidentes laborales mediante el buen uso de los instrumentos y maquinaria usadas en el trabajo.

> La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (Chiavenato , 2007, p. 336)

En este sentido, en las últimas décadas se han fortalecido las acciones de los actores gubernamentales, empresariales y sindicales orientadas a la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

> Un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo, por lo tanto, procura mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa. (Álvarez & Faizal, 2012, p. 79)

Estas prácticas y acciones preventivas ayudan objetivamente a identificar y evaluar estas acciones negativas que contribuyen a una insatisfacción de los trabajadores en su entorno laboral mediante el accionar que generan los accidentes y a su vez las enfermedades profesionales generadas por los mismos, lo cual origina una incapacidad, ya sea esta permanente, parcial o temporal en algunos casos, es por esa razón que el objetivo principal de la salud ocupacional es preservar la integridad física y mental, la salud y la vida de los colaboradores de las empresas en sus diferentes actividades, funciones y entornos laborales,

mediante planes y capacitaciones bien estructurados y acordes a los objetivos que establece la prevención, en lo que se exige una cultura de conciencia y de buenas prácticas laborales.

En un contexto preventivo el programa tiene como eje y dirección principal crear a una fórmula multidisciplinaria en base a lineamientos estratégicos que procuren promover y generar un trabajo digno sano y seguro para los trabajadores, así como excelentes ambientes de trabajo como organizaciones acogedoras en contextos no solo laborales, si no también, sociales. Es por esa razón que la salud ocupacional en las organizaciones favorece y contribuyen a que los trabajadores lleven una vida social económica efectivamente productivas, por lo que asiste de esta manera a un desarrollo organizacional sostenible, el cual promueve un enriquecimiento profesional y personal en el espacio laboral de cada individuo.

Por lo tanto, es necesario expresar sobre la salud de los trabajadores, se entiende en un estado amplio a las condiciones físicas mentales y sociales que surgen de su exposición en una jornada laboral habitual por ello las prioridades y objetivos se definen en base a un propósito de superar los principales déficits y errores generados en el trabajo decente mediante programas de prevención eficientes que abarquen una sensibilización, formación y participación.

> La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. (Chiavenato , 2007, p. 332)

Al respecto del objetivo de la higiene laboral se enfoca directamente en buscar puntos estratégicos que ayuden a generar las diferentes enfermedades físicas y mentales que surgen a partir del trabajo cotidiano y de esta manera conservar y preservar la integridad psicosocial de los colaboradores ya sea de los administrativos como de los operarios, los cuales se direccionan como vulnerables en sus ambientes laborables propiamente establecidos ya sea fuera o dentro de las instalaciones de la empresa.

“La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente

provisional o definitivamente del trabajo" (Chiavenato , 2007, p. 333). Es así como un punto muy importante al considerar los objetivos de la higiene laboral se basa en la realidad del estado actual de dicho peligro, el estudio y relación del mismo con los trabajadores y primordialmente su educación.

De manera similar en base a un contexto de desarrollo organizacional al capital humano no hay que dejarlo como un punto a parte, debido a que básicamente es el ente primordial en una organización o empresa, se expresa como un recurso tangible e intangible. "El capital humano está constituido por las personas que forman parte de una organización. Significa talentos que necesitan ser conservados y desarrollados. Más aún, dicho termino simboliza capital intelectual. Un valor invisible compuesto de activos intangibles" (Chiavenato , 2007, p. 38). Si bien es cierto que dicho capital suministra un papel muy importante en la conformación de una entidad legalmente establecida como es una organización, su valor se ha visto minimizado en ciertos puntos como una violación a sus derechos, el cual impone un daño drástico la calidad y su formación frente a su satisfacción y enriquecimiento personal y profesional:

> La noción "capital" se asocia a la idea de "valor", algo que se obtiene con esfuerzo y que, por tanto, debe tener las virtuosidades necesarias para que alguien esté dispuesto a pagar por ello. Sus principales características son que genera beneficios tangibles e intangibles y es más valioso mientras más raro y escaso, teniendo dueños individuales y colectivos, pero siempre asociado al principio de propiedad. (Navarro Abarzúa , 2005, p. 3)

Sin embargo, en las empresas la falta de gestión en el área de recursos humanos ha dado un paso en retroceso en el cuidado de los mismos. "El valor del capital humano de la organización determina el grado de éxito de ésta" (Werther & Keith, 2008, p. 9). Es en este punto donde una cultura de prevención optima en materia de salud ocupacional promueve y ayuda a que el talento humano abarque un papel exitoso frente a otros procesos internos ya establecidos. En tiempos actuales las organizaciones sobreviven gracias al cuidado y la interacción de dos o más personas que promueven un fin común, ayudarse y cooperar entre sí de tal manera que comparten diversidad de conocimientos, experiencias y pensamientos de interacción continua.

1.3. Riesgo Laboral

Al respecto, diferentes autores expresan su opinión enfocándose en este campo como "un concepto fundamental en la relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo" (Moreno Briceño & Godoy, 2012, p. 41). En efecto se representa un escenario a nivel mundial frente a todas las empresas existentes ya sean estas grandes medianas o pequeñas. Por lo tanto, directamente se establece que los riesgos laborales están relacionados con las enfermedades provenientes de los accidentes laborales en el entorno o puesto de trabajo los cuales sitúan a consideración las condiciones en las que se desarrollan las actividades establecidas en su rutina diaria.

> Los riegos laborales están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia y depende de las condiciones que ofrezca la organización y los actos que individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud. (Moreno Briceño & Godoy, 2012, p. 41)

De este modo, un plan de aseguramiento de riesgos laborales tiene como objetivo garantizar a los trabajadores una mitigación y una prevención de los mismos de forma que no existan daños físicos ni emocionales, la reparación de los daños sufridos con motivo del trabajo solo llega a obtener de forma legal que inevitablemente es larga, a su vez costosa y de resultados inciertos. El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas "y el factor de riesgo es todo elemento que aumenta esta probabilidad y daña a los que están expuestos a tal. Para poder clasificar los factores de riesgo y condiciones del ambiente laboral" (Henao, 2010, p. 15).

Es importante agregar una definición de un accidente de trabajo que en términos técnicos se lo considera como un suceso súbito, inesperado y no deseado por un motivo inesperado que causa un daño leve o grave al trabajador, se incluye la definición de un riesgo laboral a las circunstancias que permiten la calificación como tal del mismo; y en base a esto se genera una disputa entre situaciones comunes generadas cotidianamente como la imprudencia inapropiada del trabajador y la de fuerza mayor.

De cualquier manera, no deja de ser un tema desapercibido en la gestión del talento humano, que es tratado con mesura y cuidado, como se habló antes el primordial valor que cada organización posee en su estructura es el capital humano, valioso e intangible. Se señala a un riesgo en un contexto laboral a las circunstancias que se generan por parte de diferentes condiciones ajenas o propias a un acontecimiento en el entorno laboral, mismas que generan daños a la integridad física mental y social de los trabajadores que acarrean no solo problemas y perdidas laborales , si no, personales.

En perspectiva a esto el riesgo laboral, como un término literario se deriva de las diferentes tareas que nacen de las actividades profesionales, y que constituyen un riesgo elevado para los colaboradores de una organización, cabe destacar la definición de riesgos laborales "la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño deriva del trabajo" (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011, p. 29). La razón de los diferentes riesgos laborales en las organizaciones, se ocasionan generalmente por el desconocimiento o mal uso de la maquinaria a operar, instalaciones o señalética y el inadecuado desempeño o trabajo en equipo el cual provoca de esta manera accidentes leves, bajos y a su vez accidentes graves, crónicos.

1.3.1. Tipos de Riesgo laboral

Para el estudio de los diferentes riesgos que se contempla en el área laboral existen varias condiciones las cuales se clasifican en la siguiente figura:

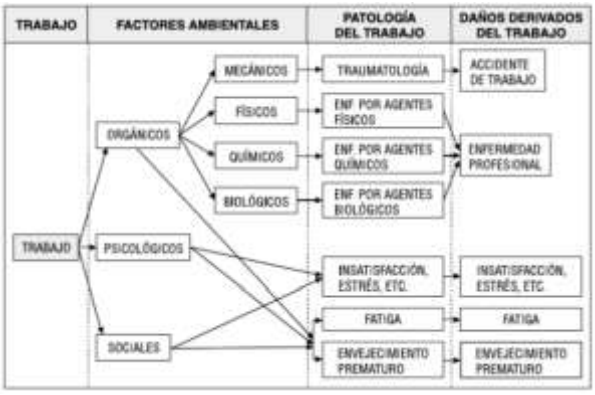


Figura 1: Clasificación riesgos laborales

Fuente: (Colas Bravo, Buendía, & Hernández, 2001)

Como consecuencia de cada puesto de trabajo en las organizaciones existen diferentes tipos de riesgo laboral clasificados en base a su tipología y contexto de presentación, lo que se considera, que cada una de estos riesgos forman parte de una realidad diaria de las empresas y por su distribución son propensos a todos ellos:

1.3.1.1. Riesgos Químicos:

La razón de este tipo de riesgo se basa por el contacto físico del individuo con diferentes sustancias de clasificación orgánicas e inorgánicas, de origen tóxico. Sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que representan en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. "Los materiales se encuentran en la naturaleza en estados sólido, líquido, vapores, gases y plasma atómico" (Álvarez, 2006, p. 46).

En otras palabras, el peligro químico es aquel peligro que envuelven las sustancias químicas, las cuales causan efectos graves, en ocasiones produce la muerte del ser vivo que se ha expuesto de forma indebida. La gravedad de los efectos causados por los riesgos químico depende de algunos factores como: la naturaleza propia de las sustancias químicas; su concentración; el medio y tiempo de exposición a las mismas. Estos efectos llamados contaminación química que producen estas sustancias tienen un potencial impresionante de generar cambios, en muchos de los casos, a corto plazo y otros a mediano plazo, las cuales llegan incluso a ser irreversibles.

1.3.1.2. Riesgos Biológicos:

Se relaciona con el contacto físico de contaminantes que se encuentran en el medio ambiente del giro de negocio de la empresa, involucrado por un ser vivo y adquirido por el colaborador vía oral o respiratoria. "Se relacionan con la manipulación de materiales que contengan bacterias o componentes contaminantes que pueden ser mortales para el ser humano y el medio ambiente, también, puede generar enfermedades en cadena e irreversibles" (Henao, 2010, p. 13).

1.3.1.3. Riesgo Ergonómico:

A causa principal por el entorno de la organización, las dimensiones del área de trabajo en las cuales se ejecutan las diferentes actividades, y finalmente postura corporal del individuo en su jornada diaria de labores. “Las cargas de trabajo que a su vez dependen de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, comodidad del puesto de trabajo” (Gómez, Segura, Castrillon, & Perilla, 2016, p. 19).

1.3.1.4. Riesgo Físico:

Se identifica esencialmente en la afectación física del colaborador por una lesión de alguna extremidad o parte corporal, así como lesiones esqueléticas por causa de un golpe de diferentes niveles, quemadura o corte de cualquier tipo. **“**A los intercambios bruscos de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar**”** (Gutiérrez & Viloria, 2014, p. 30)**.**

1.3.1.5. Riesgos Mecánicos:

Considerado por la mala manipulación de las herramientas maquinarias y demás artículos utilizados en las jornadas habituales de trabajo. “Los lugares o espacios de trabajo, las máquinas, las herramientas y demás objetos presentes en el desarrollo de las labores, que producen: caídas, aplastamientos, corte, atrapamientos o proyecciones de partículas en los ojos” (Raffo, Ráez, & Cachay, 2013, p. 70).

1.3.1.6. Riesgos Psicosociales

Considerados como un nuevo riesgo en tendencia son conceptualizados por la intervención a nivel mental, basados en carga mental, entorno laboral, condiciones emocionales, forma de trabajo. Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, “el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo” (Sánchez, 2016, p. 14).

1.3.2. Tipos de riesgo laboral en el sector metalmecánico

En la industria metalmecánica todo trabajador está expuesto a diversos factores de riesgos especialmente mecánicos, como son los cortes, golpes, atrapamientos, lesiones, caídas, etc; por los diversos procesos que se realizan tales como la fabricación, mantenimiento de estructuras metálicas, entre otros; en los cuales se emplea diferentes máquinas, equipos y herramientas las cuales ocasionan daños y lesiones.

Ahora bien, se aborda los diferentes riesgos existentes en la clasificación, entre demandas y diferentes restricciones, el resultado entre el equilibrio de la condición natural de ejecución del trabajo y el grado del ambiente laboral en el cual existen los recursos y en otras ocasiones restricciones por diferentes condiciones existentes en el trabajo, se generan las limitaciones pertinentes que dificultan la actividad normal de las labores, en este punto se entabla el modelo de desequilibrio en el cual según el mismo, el estrés y los accidentes se producen , si no,existe un equilibrio entre los diferentes factores laborales.

Se agrega a esta clasificación de riesgos en las organizaciones con un giro de negocio en la producción de piezas metálicas el riesgo físico y mecánico, por la naturaleza misma del trabajo en ejecución, misma que frente a la manipulación de maquinaria de peso ya sea de alto o bajo genera un estado de alerta y ansiedad frente a los trabajadores y se asocia a esto el inicio de un riesgo psicosocial. En el estudio se entiende que esta clasificación del riesgo físico y mecánico sobresale una sub clasificación de factores que alteran las condiciones físicas y mentales de los colaboradores que se define como la posibilidad del contacto físico del cuerpo humano y se explica en las circunstancias como radiaciones no ionizantes, temperatura y ruido.

> Existen factores que causan estrés en la persona son, también, llamados estresores y el término es usado para describir un estímulo o una situación que induce una respuesta de estrés en el trabajador; la clase de estresor psicosocial es la que genera estrés por el significado que la persona otorga a la situación (Torrades, 2007, p. 46).

Este trabajo se concentra y estudia los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de tal manera a continuación se describen algunas definiciones de distintos autores quienes describen a los mismos de la siguiente manera.

1.4. Definiciones de riesgo psicosocial

Los riesgos psicosociales son contextos presentes en ambientes laborales afines a la organización del trabajo, el puesto, las tareas afines y por qué no el medio en el cual se desarrollan las labores y que afectan directamente o indirecta al desempeño del colaborador y a la salud psíquica y física de los mismos.

Los factores de riesgo psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, "en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas" (Agudelo, 2013, p. 146).

Se define a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo como:

> Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Peiró, 2010, p. 16).

Efectivamente la exposición a los riesgos psicosociales en el entorno laboral está asociada a diferentes efectos perjudiciales para la salud del individuo como tal, daños mentales, problemas cardiovasculares o en otras condiciones perjuicios osteomusculares. La globalización no solo en el contexto social o aún más en el laboral supone una mejor y más efectiva especialización frente a la capacitación de la prevención de dichos factores, pero frente a otra realidad distintas empresas hacen caso omiso a esta nueva tendencia, el impacto no siempre es frecuente en una magnitud elevada, no obstante, su acumulamiento a determinado varias anomalías que han dado paso a la creación de entornos poco aconsejables para la salud de dichos trabajadores.

1.4.2. Factores de riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, comprenden los espacios físicos (ruido, iluminación inadecuada, elevadas temperaturas), ciertos aspectos de la organización (innovación tecnológica, planificación, control) y sistemas de trabajo (técnico, de producción, de servicio) así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa.

Los factores psicosociales a los que está expuesta una persona, se considera las características del puesto de trabajo, la organización del trabajo, así como las características individuales, que genera determinados efectos a nivel psicológico, psicosomático y psicosocial.

El concepto de factor psicosocial encierra mucha complejidad, debido a que no sólo está integrado por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.

En la mayoría de organizaciones se mantiene la técnica pasiva ,es decir, mantener una cultura reactiva y correctiva, se espera que ocurra el hecho para tomar acciones. El Ecuador no es un país de prevención sino de reacción. Los trabajadores del siglo XXI ahora están enfocados en sentirse seguros en sus lugares de trabajo, pero aun el tema de seguridad y salud ocupacional es renuente entre los colaboradores, a pesar que la normativa vigente exige a las organizaciones fomentar una cultura preventiva en el tema de riesgos laborales, esto no se ha conseguido porque se espera el problema para dar solución.

La cultura preventiva es el único camino hacia el respeto, la reciprocidad y la valoración hacia el talento humano. “Los factores de riesgos psicosociales han evolucionado de acuerdo con los aspectos cambiantes del mundo actual, liderados claramente por la globalización.” (Garrido-Pinzón & Uribe-Rodríguez, 2011, p. 28). Esto ha dado paso a un amplio accionar en adelantos futuristas en materia de tecnología que aceptan esta realidad con ventajas y desventajas, que generan la disminución de diferentes inconvenientes en el campo laboral. “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, p. 25).

Los factores de riesgo psicosocial por su naturaleza se expresan de diferente manera en el entorno de trabajo como en el entorno social: Como tiempo de trabajo, el cual se formula básicamente en la organización de la estructura del tiempo en una actividad laboral a lo largo de la jornada laboral o de la semana según incida. Se estudia directamente la ejecución de una actividad en base a la cantidad y calidad, y los periodos de descanso que el individuo requiera o posea.

Se describe como autonomía si hace referencia a las condiciones en relación a la capacidad y accionar del colaborador para poder gestionar libremente sus actividades en cuanto a toma de decisiones y actividad laboral. Bajo este factor se clasifica dos componentes importantes: la autonomía temporal; que se expresa como la libertad expuesta al trabajador en poder realizar sus funciones y la posibilidad de poder elegir su ritmo de trabajo periodos de descanso alteración de ritmo de trabajo o el libre ejercicio de disfrutar el tiempo para atender cuestiones extra laborales.

Y finalmente, la autonomía decisional; que se basa en la capacidad del colaborador en influir directamente en el desarrollo de su labor la cual manifiesta en la toma de decisiones, de distribución y ejecución de procedimientos. 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 y aportan información y conocimiento que ayudan a la superación de los miembros del grupo y estimulando el desarrollo humano, engrandeciendo el trabajo colectivo" (Gómez P., 2009, p. 11).

1.4.2.1. Carga de trabajo:

Se define a la carga de trabajo como el nivel de demanda laboral al que un trabajador está expuesto en su jornada habitual, bajo este concepto se expresa como el grado de ejecución y la exigencia de la actividad laboral, en el cual se adjunta a esto la naturaleza de la carga cognitiva

y emocional, a su vez la carga laboral-mental hace referencia a un componente cuantitativo y uno cualitativo:

- Sobrecarga Cuantitativa: Volumen de trabajo excesivo.
- Sobrecarga Cualitativa: Complejidad de la tarea excesiva - Altas demandas intelectuales.

En este factor de crea una contradicción formulada ahora por falta de trabajo llamada Subcarga laboral, cual se define como a un punto de funciones por debajo del rango establecido y necesario para mantener al trabajador optimo y activo en su jornada habitual, el cual genera de esta manera despego de sus funciones y una mínima responsabilidad, se refiere de igual manera a dos ítems:

- Subcarga Cuantitativa: Volumen de trabajo insuficiente.
- Subcarga Cualitativa: Tareas demasiado sencillas - Bajas demandas intelectuales.

La carga de trabajo representa el coste que supone para el componente humano el conseguir un determinado nivel de rendimiento. La definición de carga se centra más en el ser humano que en la tarea. La experiencia subjetiva de carga resume las influencias de diversos factores además de las demandas objetivas impuestas por la tarea. Así pues, la carga no es una característica inherente a la tarea, sino que es el resultado de la interacción entre los requerimientos de la tarea exigencia mental, exigencia física, exigencia temporal.

1.4.2.2. Demandas psicológicas:

Se refiere básicamente a las exigencias que se forjan frente a la naturaleza del trabajo, se divide en dos categorías: demandas cognitivas y demandas emocionales. Es un esfuerzo de carácter cognoscitivo que viene determinado por la cantidad y por el tipo de información que demanda el puesto de trabajo. El esfuerzo mental pone en marcha la atención, la memorización, la abstracción y la decisión del individuo.

Se define a las exigencias cognitivas al grado de esfuerzo o carga intelectual que hace frente el colaborador frente a sus tareas, el cual incluye actividades de recuperación, retención,

memorización y razonamiento, de esta manera es muy comprometido el sistema cognitivo en nivel alto o bajo, en función a las exigencias laborales y de la demanda en base al conocimiento e información de la planificación del trabajo. “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 & Rodríguez, 2008, p. 62).

Se expresa a la carga mental centrándose en la persona y no tanto en la tarea, es el resultado de la interacción entre los requisitos de la tarea, las circunstancias bajo las que ésta es ejecutada y las habilidades, conductas y percepciones del sujeto. De modo similar, las exigencias emocionales se producen en situaciones en la cuales el desempeño de las diferentes tareas conlleva esfuerzos que afectan directamente a las emociones que el colaborador siente frente al trabajo, se direcciona directamente al esfuerzo de reprimir las emociones y sentimientos hacia los subordinados y supervisores, a su vez se genera por la implicación de diversos compromisos en situaciones emocionales o sentimentales en relaciones interpersonales producidas directamente o indirectamente por el trabajo.

1.4.2.3. Variedad / contenido del trabajo:

Con relación a este factor se evalúa en qué medida el trabajo está diseñado y estructurado en sentido a las tareas y actividades a ejecutar, con un nivel de sentido e importancia se expresa el reconocimiento y el gozo del trabajador en su entorno laboral. “El conjunto de actividades que realizan los seres humanos con el objetivo de producir (u obtener) los bienes y servicios que requieren para satisfacción de sus necesidades recibe el nombre de economía” (Maza Zabala, 2002, p. 9).

1.4.2.4. Desempeño de rol:

Se consideran los inconvenientes que se llega a generar en base a tres componentes fundamentales como son: la claridad del rol; que se define a las responsabilidades y a las funciones que se realiza en base a la cantidad de trabajo, al tiempo asignado para la ejecución del mismo, la calidad y la responsabilidad. El conflicto del rol; se refiere a la acción de incongruencias incompatibles de carácter ético que afecte la integridad del trabajador. Y por

último se refiere a la sobrecarga del rol, entendiéndose al exceso de responsabilidades que lleguen a comprometer las funciones del puesto de trabajo del colaborador.

1.4.2.5. Relaciones y apoyo social:

Parte esencialmente de las relaciones que existen entre individuos en las condiciones cotidianas de trabajo el cual se mide directamente el apoyo o ayuda en el entorno de trabajo entre superiores y subordinados. Cabe resaltar que este tipo de relaciones el cual da origen en base a su frecuencia e intensidad a diferentes situaciones que generen conflictos de cualquier índole como violencia verbal o física, acoso verbal o físico, y en base a estos factores adoptados por cualquier tipo de individuo en la organización y que pocas veces son parados en su momento.

Por lo cual es necesario mantener un balance entre el trabajo y la familia, , si no,lo hay, se genera conflictos, ya sea en el trabajo o la familia, pues existen aspectos, como el tiempo que se emplea para cada uno de estos espacios, que llegan a ser incompatibles, pues a mayor tiempo en un aspecto mayor gasto de energía, y menor atención al otro extremo, esto genera estrés y cambios de comportamiento, rindiendo de menor forma tanto en las actividades laborales como en la dinámica familiar (Gutiérrez & Vanegas, 2013, p. 14). Se refiere de la misma manera a las condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

1.4.2.6. El estrés laboral y el riesgo psicosocial.

El estrés laboral tiene una relación directa con los factores de riesgo psicosocial. Se manifiesta al estrés como un estado de alerta transitorio de los seres vivos incluidos animales y seres humanos, que nace de la relación de las exigencias del entorno al que está expuesto el individuo y como este responde adecuadamente a esas exigencias, lastimosamente en este proceso transitorio el estrés que genera problemas no solo mentales , si no,de riesgo para la salud de los individuos.

Los efectos del estrés se ven reflejados en el aspecto familiar y laboral, en el trabajo se presenta como absentismo, resistencia al cambio, falta de creatividad, accidentes laborales, baja productividad, relaciones interpersonales afectadas, falta de iniciativa, entre otros, “y dentro de

su hogar, relaciones disfuncionales, trastornos de ansiedad, desgaste de energías, en los hijos se manifiestan con la mala comunicación, y malas relaciones interpersonales, además bajo rendimiento escolar" (Llaneza Álvarez, 2009, p. 23).

La organización internacional del trabajo hace referencia al estrés laboral con la organización del trabajo, el diseño del mismo y el tipo de relación que tiene el individuo con su entorno de trabajo. Se genera estrés si las exigencias en las actividades de la jornada laboral no se corresponden o exceden a las capacidades natas del individuo a los recursos o sus necesidades. Se genera de igual manera si las habilidades y el conocimiento del empleado frente a esas exigencias no coinciden con las expuestas en la organización. "El burnout describe una situación donde el trabajador por más esfuerzo que invierta no logra cumplir los resultados esperados" (Floría, 2013, p. 9).

Ahora bien, aunque sea posible disminuir el estrés, hoy en día las organizaciones modernas y bien estructuradas optan y acreditan la importancia a prevenirlo y trabajar sobre las condiciones que estas generan. Para finalizar en el ámbito laboral el estrés figura como un mediador entre los factores de riesgo psicosocial y las enfermedades ocasionadas. el estrés es "la respuesta fisiológica, psicológica y comportamental generada por sucesos o situaciones amenazantes a la integridad física, psicológica o social de la persona" (Gutiérrez & Ángeles, 2012, p. 8).

1.4.3. Marco Legal

El presente proyecto se fundamenta en concordancia al orden jerárquico establecido en la Constitución de la República del Ecuador, de tal manera que a continuación, se presenta en la siguiente figura demostrada en la pirámide de Kelsen:



Figura 2 Pirámide de Kelsen adaptada a la Constitución de la República del Ecuador

Fuente: Peña Juan, Jerarquía de las normas jurídicas en el Ecuador, 2010.

Según la (Constitución de la República del Ecuador, 2008); los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Art.425).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Título II “Derechos”, Capítulo Primero, Sección Octava – Trabajo y Seguridad Social, manifiesta que: garantiza a los trabajadores el derecho de ejercer un trabajo saludable, lo cual se ve respaldado por la normativa legal vigente. (Art.33).

En Ecuador se creó la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual surgió ante el programa que se encuentra en La Constitución de la República del Ecuador, el Art.326 numeral 5 manifiesta que "toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, seguridad, higiene y bienestar" (Asamblea Constituyente, 2012), la necesidad de proteger y defender la salud, integridad y la vida de los trabajadores. Por otro lado, la ley de prevención de Riesgos Laborales manifiesta que la distribución del trabajo es una parte de las situaciones laborales las cuales intervienen en la salud de los trabajadores.

En un segundo orden jerárquico se encuentran los tratados y convenios internacionales dada en la normativa legal vigente del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 4, señala que todos los países miembros del tratado se deben generar y propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo en materia de seguridad y salud, la cual con esta medida genera una prevención equitativa entre la integridad física y mental de los trabajadores.

A su vez rige la decisión en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (EC 2015, art. 52) la cual indica "El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia".

En resolución mediante leyes orgánicas basa en la normativa legal del Código de Trabajo (EC 2015, art. 38) indica "De los Efectos del Contrato de Trabajo", "Riesgos provenientes del trabajo". Dicho artículo menciona que, en riesgos provenientes del trabajo en instalaciones del empleador, tiene a su cargo dichos riesgos y la consecuencia que implicada cada uno de ellos, así como la obligación de una indemnización.

Capítulo IV, De las obligaciones del Empleador y del Trabajador Obligaciones del empleador. En el numeral 2 de este artículo se menciona que es obligación del empleador de proporcionar al trabajador un lugar de trabajo de acuerdo a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, se toma en cuenta facilitar el desplazamiento adecuado de las personas con discapacidad. En el numeral 3 se manifiesta que el empleador tiene la obligación de "Indemnizar

a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código" (Art. 42).

En base al acuerdo ministerial MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (EC 2017, art. 9), una vez evaluados estos riesgos: En base al acuerdo ministerial MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (EC 2017, art. 9), una vez evaluados estos riesgos:

"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".

"El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias" (EC 2006, art. 26).

1.4.4. Instrumentos de medición de riesgos psicosociales

En la actualidad, existen entidades reconocidas y calificadas para garantizar la salud y el bienestar de los colaboradores de las empresas en base a evaluaciones de los factores de riesgo psicosocial y es por esa razón que para identificarlos y evaluarlos se han creado diferentes metodologías que faciliten el estudio de los mismos en base a un conocimiento fundamentado y científico, que sea medible y que abarque dimensiones que involucren los grandes grupos de riesgos psicosociales, es válido y fiable para de esta manera obtener resultados sólidos y acertados y finalmente brinden apoyo y ser aplicable de una forma fácil y segura con el fin de generar un estado preventivo en la organización, el cual plantea diferentes procedimientos y énfasis en la participación directa de trabajadores y directivos.

1.4.4.1. Istas 21

Se trata de una metodología que permite diagnosticar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, la cual identifica y mide las diferentes características que se generan en la organización. Este instrumento posee dos versiones en español, una corta que es aplicada para empresas que poseen menos de 25 trabajadores en su nómina y una segunda versión más extensa que es utilizada para la aplicación en organizaciones con más de 25 empleados. Istas 21 posee en su estructura 5 dimensiones generales y 19 sub dimensiones, que abarca en sus grandes dimensiones a: las exigencias psicológicas en el trabajo; qué se lo sobre entiende como demanda o esfuerzo.

El trabajo activo y el desarrollo de habilidades; trata esencialmente de la autonomía del trabajador sobre su control y ritmo de horarios. Apoyo social y calidad del liderazgo; aborda en qué nivel se encuentra el trabajo en equipo. Las compensaciones; refiriéndose a la medición de un indicador esfuerzo sobre recompensa, así como la estabilidad laboral y los cambios no deseados en la zona de confort laboral. Finalmente, la doble presencia; el cual mide directamente la preocupación de las tareas domésticas y las tareas propias del trabajo, el cual aborda un indicador trabajo sobre familia.

El instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, está basado en la Teoría General del Estrés, e integra modelos de Karsek, Therorell y Siegrist. Evalúa o mide factores de riesgos psicosociales, es decir, las condiciones de trabajo de cada empresa, que afecta a la salud de los trabajadores. La aplicación de la herramienta se da de dos formas, en primer lugar, a partir de la versión informática, en donde se obtienen los resultados de manera directa; y la segunda forma es a través de la presentación de cuestionarios llenos de forma manual y presentados a los directivos para su calificación mediante el protocolo. Los resultados se presentan en base a pareas de mejora y prevalencia de exposición a cada una de las dimensiones.

1.4.4.2. FPSICO

Esta herramienta fue elaborada por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), para la evaluación de los riesgos psicosociales, consta de 44 preguntas variadas las que llegan a 89 puntos, y con ellos se logra evaluar 9 principales factores psicosociales:

(TT) tiempo de trabajo.

(AU) autonomía.

(CT) carga de trabajo.

(DP) demandas psicológicas.

(VC) variedad / contenido.

(PS) participación / supervisión.

(ITC) intereses por el trabajador / compensación.

(DS) desempeño de rol.

(RAS) relaciones y aposo social.

Es una herramienta que permite recoger datos e identificar situaciones reales de los diferentes aspectos del trabajo que conllevan amenazas para los trabajadores, su objetivo principal es contribuir información para identificar los factores de riesgo en un ambiente determinado, y permite, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual, es decir, que el ambiente psicosocial se refiere a las condiciones que imparcialmente se dan y a las que son divisadas y experimentadas por el trabajador.

La principal característica es que es una herramienta de carácter evaluativo, que permite dirigir las formas adecuadas de la manera de intervenir que se aplican en la organización dentro de un entorno psicosocial apertura a reunir información previa como aspectos de la empresa en general y ,también, información de acciones preventivas, es un instrumento que ayuda a evaluar diferentes situaciones de manera concreta, localiza el origen del problema y da apertura a diseñar, generar cambios y sobre todo priorizar situaciones de igual manera permite comparar

diversos grupos o un mismo grupo en dos momentos y permite tomar conciencia de la situación real que atraviesa la empresa.

Es de suma importancia que la persona que maneja el proceso asegure el anonimato y la confidencialidad, algunas preguntas son modificables para adaptarlas a la organización.

1.4.4.3. DECORE

Se trata de un cuestionario multidimensional creado en España en el año 2005, este método evalúa la presencia de riesgos psicosociales relacionados con los niveles de estrés y su relación con diversas enfermedades, estudia la integración de diferentes dimensiones como la demanda el control, las recompensas y el apoyo social, factores que contribuyen a la posibilidad de sufrir una tensión psicológica fuerte del individuo en la organización. Su estudio se basa de igual manera en la evaluación de las demandas psicológicas cuantitativas y cualitativas, el control que se refiere al dominio del individuo sobre las tareas, en su lugar de trabajo y sobre las decisiones; la recompensa incorpora el salario y la seguridad que percibe el trabajador y finalmente el apoyo organizacional establecido por la relación entre el trabajador y el jefe y sus compañeros de labor.

CAPITULO II. Diseño metodológico

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1. Método

El presente proyecto presenta un método cuantitativo, con un diseño no experimental porque no se manipula la variable estudiada, esta se basa en la observación de los fenómenos como tal y como estos se van a desarrollar en un contexto natural sin que exista tratamiento o estímulos en los colaboradores transaccional debido a la recolección de los diferentes datos obtenidos en un único lapso de tiempo con cada miembro de la empresa por sección operativa y administrativa.

Es descriptivo porque mediante la técnica de observación se ubica, conoce, categoriza y explica en una visión general los diferentes factores de riesgo psicosocial y su nivel de afectación en los colaboradores, cuantitativo por medio de la aplicación del cuestionario de prevención de riesgos psicosociales se recolectó diversos datos que son procesados analizados e interpretados, y asignarlos valores numéricos para determinar de esta manera el nivel de riesgo existente en el personal operativo y administrativo de Procesadora de metales VYMSA.

2.1.2. Población:

Para la ejecución del proyecto en base al rol de empleados y el personal externo que brinda los servicios profesionales en las instalaciones de procesadora VYMSA la población a ser encuestada consta de 157 colaboradores distribuidos de la siguiente manera: 131 colaboradores pertenecientes al área operativa y 26 colaboradores entre externos y administrativos, equivalente a un porcentaje del 100% de trabajadores, que por motivos de estudio se trabajara con todo el personal activo de la empresa el cual representan toda la población.

2.2. Instrumento:

Con un marco normativo legal la evaluación de los factores de riesgo psicosociales se da con métodos que busquen el origen de los problemas es por esa razón que el Ministerio de Trabajo participa el desarrollo de esta herramienta propuesta para promover el programa de prevención de riesgos psicosociales, se considera su objetivo como le evaluación de dichos factores que afectan la salud de los trabajadores y/o servidores públicos para disminuir y prevenir este riesgo. El cuestionario tiene un alcance amplio, dirigido a las empresas públicas y privadas con más de 10 trabajadores en su nómina.

Elaborado en base a metodologías y teoría relacionada al tema, las respuestas están construidas en una escala de Likert que se formulan desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y finalmente en desacuerdo, con una puntuación asignada del 1 a 4. Para un manejo adecuado de la información el cuestionario incorpora una sección dedicada a las instrucciones con la búsqueda de datos socio demo Figuras generales como; área de trabajo, nivel de instrucción, antigüedad o experiencia dentro de la empresa, edad del trabajador, auto identificación étnica y género del trabajador. Su estructura está formada por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones.

Para la recolección de información en procesadora de acero VYMSA se utilizó la encuesta de prevención de riesgos psicosociales proporcionada por el ministerio de trabajo de la República del Ecuador que tiene una validez por ítem sobre los 0,30, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del ± 5%), Alfa de Cronbach del instrumento: 0,967 (nivel de confiabilidad ALTO) y que distribuye la información a ser recolectada en diferentes dimensiones; valores desde 0,806 a 0,904 (Nivel de confiabilidad ALTO para las 8 dimensiones) las cuales abordar un estudio amplio para detectar y prevenir riesgos psicosociales, las cuales se describen brevemente a continuación:

Tabla 1

Dimensiones cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales.

Dimensión	**Definición**
Carga del trabajo y ritmo	Se refiere al conjunto de diferentes requerimientos físicos y mentales a los cuales el individuo está sometido en su entorno de trabajo, enfocados en el

	tiempo y velocidad para realizar alguna actividad, al exceso o insuficiente trabajo que tenga y si estos son variables o constantes.
Desarrollo de competencias	Se basa en la oportunidad que tiene el individuo en desarrollar competencias tales como habilidades, destrezas crecimiento en conocimiento, en actitudes de las personas, en base a las demandas que le exige el trabajo.
Liderazgo	Se entiende como una característica personal, que presenta la habilidad para dirigir coordinar motivar e influenciar conductas de un equipo en el logro de diferentes objetivos, entre otros aspectos.
Margen de acción y control	Se refiere a la medida en la que un colaborador participa en las diferentes tomas de decisión frente a su rol en el trabajo.
Organización del trabajo	Se basa en las diferentes formas de comunicación que existe, la tecnología y la designación y distribución del trabajo, las demandas cuantitativas y cualitativas del entorno del trabajo.
Recuperación	Tiempo destinado al descanso, recreación, distracción, tiempo de familia actividades sociales, así como la recuperación de energía después del esfuerzo físico y/o mental después de una jornada laboral.
Soporte y apoyo	Se refiere a los recursos y acciones formales e informales que se dan por parte de los líderes y/o superiores, así como sus compañeros en la solución de problemas frente a los temas laborales, en el ámbito laboral y extra laboral.
Acoso discriminatorio	Se entiende al trato desigual por parte de líderes o compañeros de trabajo en exclusión o preferencia hacia una persona en base a su identidad de género orientación sexual discapacidad etc., durante la existencia del vínculo laboral o en el reclutamiento y selección de personal.
Acoso laboral	Se basa en la forma que existe de acoso psicológico en consecuencia al hostigamiento intencional o repetitivo, acciones crueles o maliciosas por parte de los líderes o compañeros de trabajo.
Acoso sexual	Forma de insinuaciones de forma sexual no deseadas por parte del individuo que afectan la integridad mental y/o física, psicológica y moral de los colaboradores.
Adicción al trabajo	Se entiende a la dificultad que tiene el individuo a desconectarse del trabajo en base a la necesidad de asumir más y más trabajo en relación consigo mismo, en búsqueda de una recompensa o reconocimiento personal que en otras condiciones no sucede.
Condiciones de trabajo	Forma parte de los factores de riesgo en base al contexto ergonómico, higiénico, condiciones de seguridad, psicosocial que en tiempos largos de exposición afectan negativamente a la salud mental y física de os trabajadores en su entorno o actividad laboral.
Doble presencia(laboral-familiar)	Se refiere a las diferentes demandas conflictivas que se genera en el enlace del trabajo y la vida personal y/o familiar del individuo
Estabilidad laboral y emocional	Se entiende a la incertidumbre del futuro laboral percibida por el individuo, así como la precarización laboral falta de motivación o descontento en el trabajo.
Salud auto percibida	Parte de la percepción del individuo en base a su salud física y mental en cuanto al trabajo que realiza.

Fuente: Ministerio del Trabajo

En base a las diferentes secciones como el resultado global y el resultado por dimensiones se conoce e interpretar los resultados en base a su nivel de riesgo: bajo, medio y alto al que los

trabajadores están expuestos en su jornada laboral una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. Para entender dicha categorización se utiliza una discriminación en base a semaforización según el distinto nivel de riesgo al que se encuentra expuesta cada dimensión, esto permite una ayuda grafica rápida para reconocer dicho riesgo.

Tabla 2

Semaforización del nivel de riesgos psicosociales

RIESGO BAJO
RIESGO MEDIO
RIESGO ALTO

Fuente: Ministerio del trabajo Ecuador

Riesgo bajo: este nivel de riesgo representa un impacto potencialmente mínimo sobre la seguridad y salud del individuo, este no genera a corto plazo efectos nocivos, los mismos que se evitan en base de un monitoreo periódico y en baja frecuencia el cual tiene poca probabilidad que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones son enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Riesgo medio: el nivel de riesgo es de impacto moderado sobre la salud y la seguridad del individuo que compromete las mismas en mediano plazo el cual causa efectos nocivos para la salud y la integridad física mental, así como enfermedades profesionales. De tal razón en caso de no aplicar las medidas de seguridad y de prevención correspondientes de forma continua y en conformidad a la necesidad identificada los impactos generando con mayor probabilidad y frecuencia.

Riesgo alto: dicho riesgo representa un nivel de impacto potencialmente alto sobre la seguridad y la salud de los colaboradores, dichos niveles son intolerables y generan efectos nocivos para la salud mental y física de los individuos, se aplican medidas de prevención y seguridad de manera continua conforme a la necesidad identificada para evitar el incremento y la frecuencia. Analizados estos datos estadísticos, se concluye que dicho instrumento propuesto para la detección de riesgos psicosociales y para una propuesta de prevención cuenta con fiabilidad y validez.

En la aplicación de la encuesta no se realizó ninguna adaptación de fondo o cambio con su formato original, al cual se añadió el logo de la empresa.

(Anexo 1 encuesta)

De la misma manera se elaboró el consentimiento informado en el que se solicita la participación libre y voluntaria de la empresa.

(Anexo 2 consentimiento informado)

Adicionalmente se elaboró un afiche para socializar el proyecto a ejecutarse con los colaboradores de la organización el cual contiene son siguientes enunciados: que son los riesgos psicosociales, como se los va a evaluar, que mide el cuestionario (sus dimensiones), y por qué es importante medir los riesgos psicosociales.

(Anexo 3 afiche de socialización)

2.3. Levantamiento de información

En el presente proyecto, previo al levantamiento de la información se realizó diferentes reuniones de socialización sobre el objetivo del programa que se desea implementar en la empresa, en primera instancia con la asistencia del personal de planta (plataforma1, plataforma2 y plataforma 3) respectivamente , dicho personal en diferentes grupos en la sala de conferencias ubicada en las instalaciones de procesadora VYMSA, en cuanto al personal administrativo se socializó en cada puesto de trabajo, al ser un grupo reducido y por falta de tiempo de dichos

colaboradores no se pudo gestionar una reunión, sin embargo se pudo gestionar la socialización respectiva con dicho personal.

Posteriormente se aplicó el cuestionario en el área operativa, con la ayuda de los supervisores de cada plataforma, con un primer grupo aplicados el día 21 de diciembre del 2020, con un total de 58 encuestados en su hora de salida, consecutivamente se levantó la información a 55 colaboradores el 22 de diciembre del 2020 en la hora de salida, seguidamente se aplicó el cuestionario al último grupo del área operativa el día 23 de diciembre del 2020 a 18 trabajadores, con la ayuda del supervisor de turno nocturno para que se realice el levantamiento de información sin ninguna novedad, de tal manera se distribuyó los grupos encuestados de acuerdo a los turnos rotativos que existen en la plata.

En cuanto al área administrativa se aplicó el cuestionario el 28 de diciembre del 2020 de esta manera se levantó información un total de 26 colaboradores encuestados, todo esto se realizó según la apertura y el cronograma elaborado por el propio autor, sin ningún problema en cada puesto de trabajo, en los dos grupos encuestados en su área de trabajo como operativo y administrativo, cabe recalcar que se tomó todas las medidas de bioseguridad en base a la emergencia sanitaria que atraviesa la ciudad, el país y el mundo en consecuencia a la pandemia por el coronavirus.

CAPÍTULO III. Análisis de los resultados de la investigación

3.1. Resultados de la evaluación global

Una vez realizada la recolección de información se procedió a ingresar los datos en la matriz de Excel que forma parte del instrumento de evaluación del Ministerio de Trabajo: primero los valores del área operativa y luego del área administrativa. Posteriormente se generó la tabulación de la información basándose a lo ingresado, consecutivamente se procesa los resultados adquiridos y una vez realizado el desarrollo la matriz se encarga de elaborar las diferentes figuras, que continuamente permite analizar los resultados de manera global e interpretar dichos factores de riesgo psicosocial.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de los factores de riesgo con base a la exposición categorizada por dimensiones y por subdivisiones como: área administrativa u operativa y al sexo masculino o femenino en dimensiones de riesgo elevado para poder realizar una comparación de los mismos y evidenciar los niveles existentes de los factores de riesgo psicosocial en cada categoría.

3.1.1. Procesamiento de datos

Seguidamente, se presenta los resultados globales de la medición de los riesgos psicosociales en conjunto a todas las dimensiones que componen el cuestionario.

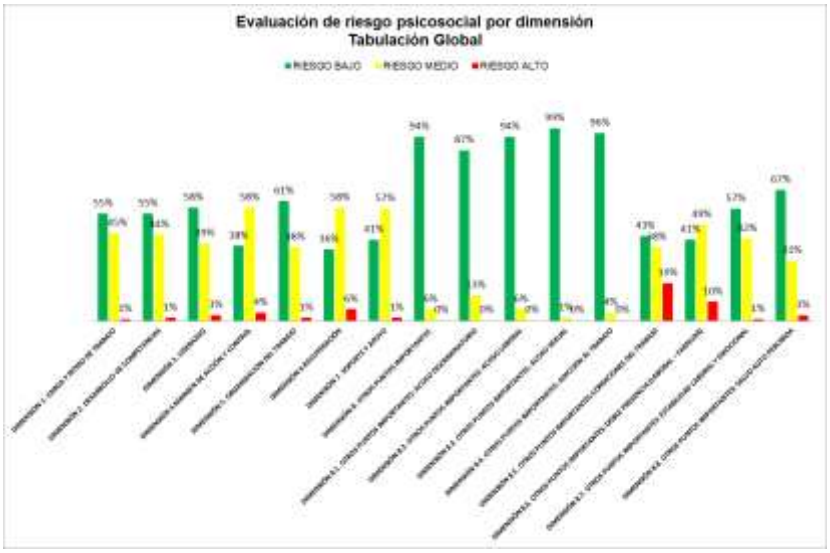


Figura 3. Tabulación global

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

En la figura que antecede se evidencia que existe un nivel de riesgo alto en las siguientes dimensiones: liderazgo con un 3 %, margen de acción y control con un 4%, recuperación con un 6%, condiciones de trabajo con un 19 % el cual se aprecia a esta la dimensión con un porcentaje muy elevado, seguida por la doble presencia con un 10% y la salud auto percibida con un 3 %, de forma muy agresivas y/o urgentes continuamente la carga de trabajo, desarrollo de competencias, organización del trabajo, soporte y apoyo y estabilidad laboral y emocional consideradas en el mismo grupo de riesgo alto a estas con una ponderación del 1%, consecutivamente dimensiones con un nivel de riesgo medio no agresivas y/o poco urgentes de igual manera como la carga de trabajo, desarrollo de competencias, margen y control, soporte y apoyo, doble presencia y estabilidad laboral y emocional.

Finalmente, dimensiones con un nivel de riesgo bajo nada agresivas y/o no urgentes, pero a las cuales se las mantiene en esos porcentajes como el acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual y adicción al trabajo. De tal manera se percibe que si existen factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental y física de los trabajadores indistintamente de su área.

3.2. Resultados por dimensiones

A continuación, se presenta los resultados por dimensiones entre el área operativa y administrativa en la cual se establece un análisis comparativo entre las mismas.

3.2.1. Dimensión: Carga y ritmo de trabajo



Figura 4: Dimensión carga y ritmo de trabajo operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo



Figura 5: Dimensión carga y ritmo de trabajo administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

En concordancia con la dimensión de carga y ritmo de trabajo se evidencia en la figura 4 que en el área operativa existe un 46% del personal con un nivel de riesgo medio constituyente a la exigencia psicológica que tiene como un conjunto a diferentes requerimientos físicos y mentales a los cuales están sometidos los colaboradores en su puesto de trabajo, solo el 1% de la

población operativa se ve expuesta a dicho factor psicosocial con un nivel de riesgo elevado, mientras que en el área administrativa representada en la figura 5 el 38% de la población evidencia un riesgo de nivel medio en la carga y ritmo de trabajo, entendiéndose que en su puesto y jornada de trabajo existe exceso de trabajo y su tiempo no es compensado para realizar dichas actividades las cuales carecen de un ritmo adecuado, mismas que se adjuntan al área operativa.

En el contexto planteado se entiende que cada grupo o turno se cumple una meta de producción por día y en casos excepcionales por pedido o gestión. En cuanto al área administrativa el exceso de tareas referentes a cada puesto de trabajo genera malestar físico y mental el cual causa fatiga o estrés, caso que aplica a los dos grupos. La dimensión de igual manera como la demanda de trabajo, la cual por un lado se la podría clasificar como aceptable pero necesaria analizarla para que no exista un incremento que amenace el comportamiento de los trabajadores.

3.2.2. Desarrollo de competencias



Figura 6 Dimensión desarrollo de competencias operativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

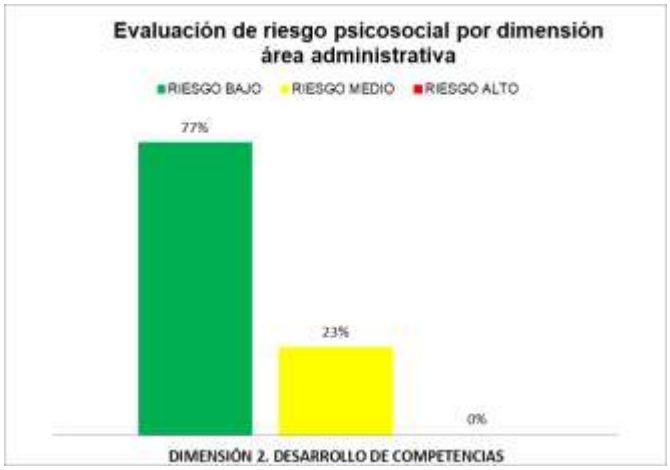


Figura 7 Dimensión desarrollo de competencias administrativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

De acuerdo a la presente dimensión, se describe el desarrollo de competencias como la oportunidad que ofrece la empresa en desarrollar habilidades, destrezas en base a los conocimientos y a las actitudes que posee cada individuo, en la cual se observa en la figura 6, el 48% de la población operativa padece de un nivel de riesgo medio la cual se entiende que en su puesto de trabajo no son desarrolladas de la mejor manera posible a causa del trabajo monótono o de la línea de producción existente en la organización la cual evita que se fomente dichas destrezas, pero un 2% de la población entiende a este problema como un nivel de riesgo alto, en base a sus conocimientos y a su nivel académico buscan expandirse profesionalmente y personalmente conforme a las demandas que el trabajo actual exige y estas aplicarlas de forma correcta en su ámbito laboral.

Esto genera una frustración en el desarrollo de sus competencias y malestar psicosocial en su vida cotidiana, una razón clara de este problema se podría reflejar en el nivel elevado que existe de ausentismo en la organización y en la realidad laboral ecuatoriana. En cuanto al área administrativa se evidencia en la figura 7 que dicho factor en esta dimensión no es muy elevado en comparación a la otra área el cual posee un 23% de riesgo medio y de un 77% de riesgo bajo, lo cual se entiende como un trabajo acorde en el desarrollo de nuevas competencias y esto se

refleja en la preparación académica de cada colaborador administrativo y la apertura de gerencia a nuevos proyectos, cabe recalcar que aún existen brechas que se analizan o que existen puestos que aún no se los desarrolla de la mejor manera.

3.2.3. Liderazgo

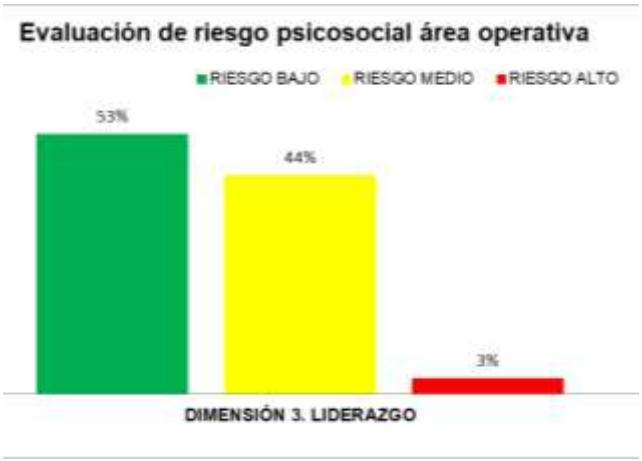


Figura 8 Dimensión de liderazgo operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

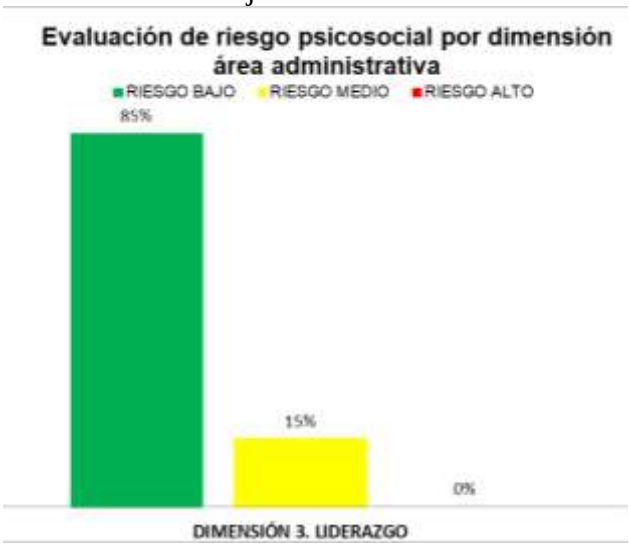


Figura 9 Dimensión de liderazgo administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

En base a los resultados obtenidos se observa en la figura 8, que en el área operativa existe un nivel del 3% de riesgo alto en materia de calidad de liderazgo por parte de los supervisores a sus supervisados, un 44% de la población operativa observa una conducta igual o menor en el liderazgo de las personas quienes están a cargo de las plataformas de producción se evidencia la falta de coordinación o la habilidad de dirigir, motivar o generar conductas de trabajo en equipo, los cuales obstruyen en cierta parte el logro de objetivos y el compartir de una visión global para los colaboradores, de igual manera podemos expresar que no existe en cuanto al colaborador operativo la característica de generar liderazgo personalmente.

Caso contrario sucede en el área operativa como se evidencia en la figura 9 que solo un 15% del personal padece de un riesgo medio a comparación de un 85% de colaboradores que se sienten satisfechos con el liderazgo que perciben de sus gerentes departamentales. Es claro evidenciar que al generar un clima de confianza por parte de los dos protagonistas existen vínculos de superación personal y profesional en cada uno de los colaboradores el cual genera habilidades para colaborar, dialogar, reconocer logros y promover información para el logro de objetivos.

3.2.4. Margen de acción y control

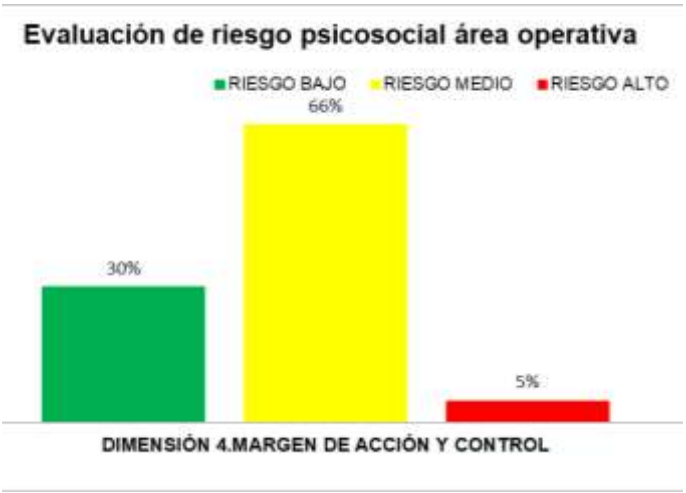


Figura 10 Dimensión margen de acción y control operativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

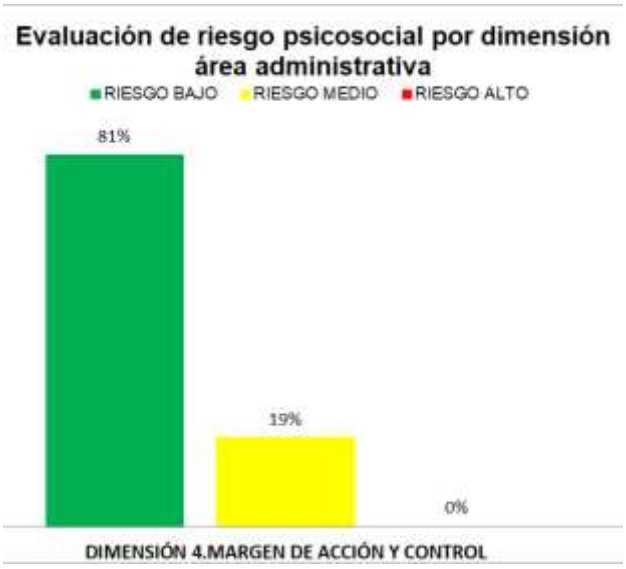


Figura 11 Dimensión margen de acción y control administrativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Al realizar el análisis de la dimensión de margen de acción y control la cual se define a la medida en la que un colaborador participa en la toma de decisiones con respecto a su rol en el trabajo se entiende los métodos que aplica para realizar el mismo, su horario su distribución de trabajo en base a su entorno, se observa en la figura 10, el área operativa dicha dimensión alcanza un riesgo medio del 66%, un 30% con riesgo bajo y un 5% del personal exige un nivel de riesgo alto el cual crea en ese personal incertidumbre en base al margen y al control que realizan en su ritmo de trabajo en cuanto a la preocupación por los cambios no deseados que demandan su puesto de trabajo y sus actividades como tal.

Dicha problemática se refleja en los cambios establecidos en las políticas internas de la empresa en base a los cambios en sus horarios de trabajo y las disposiciones a último momento de cambios de los mismos, los cuales ocasionan malestar e incertidumbre en algunos colaboradores que no distribuyen acordemente el tiempo de trabajo, a comparación del área administrativa que no tiene mucha dificultad en cuanto a la distribución de horarios de trabajo de tal manera que

se consigue un nivel de riesgo medio del 19% a comparación de un 81% de riesgo bajo como se evidencia en la figura 11.

3.2.5. Organización del trabajo

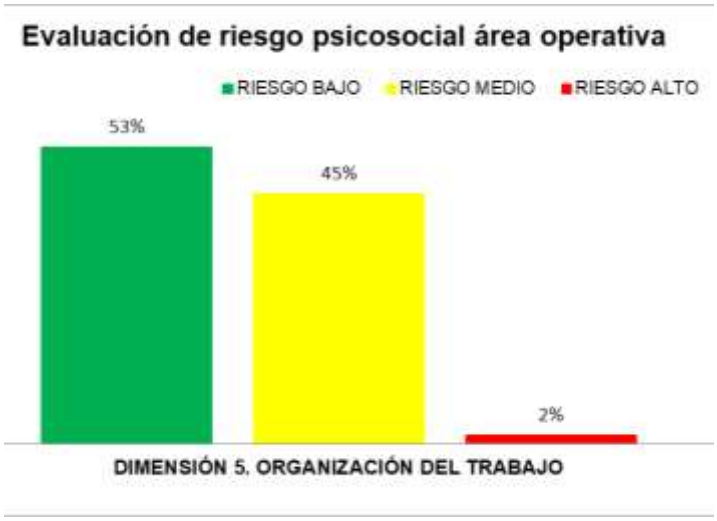


Figura 12 Dimensión organización del trabajo operativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo



Figura 13 Dimensión organización del trabajo administrativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Por otro lado, en base al análisis en la dimensión de organización del trabajo, en la cual se contempla forma de comunicación que existe en el puesto de trabajo, el apoyo tecnológico la distribución y la modalidad en la cual se designa el trabajo, la demanda cuantitativa y cualitativa que existe en el puesto de trabajo, se observa en la figura 12 que el 53% del personal presenta un nivel de riesgo bajo, el 45% de los encuestados operativos mencionan que existe la presencia de un riesgo medio y un 2% del personal operativo expresa que existe un nivel de riesgo alto y se evidencia dicho riesgo en la forma en la que se designa el trabajo al personal nuevo y antiguo de las diferentes plataformas de producción al existir un trabajo monótono, no se presenta una comunicación amplia , si no,más allá, se crea un nuevo producto o existe un nuevo proyecto que está en planos o en ejecución.

La tecnología y los implementos para que realice su trabajo existen en la organización, pero al entender la modalidad del trabajo se genera una brecha en la organización del trabajo. A comparación del área administrativa en la cual se observa que el apoyo tecnológico la comunicación y la delegación de trabajo es estable el cual adquiere un 100% de riesgo bajo que incide en excelente distribución de tareas por realizar, como se observa en la figura 13.

3.2.6. Recuperación

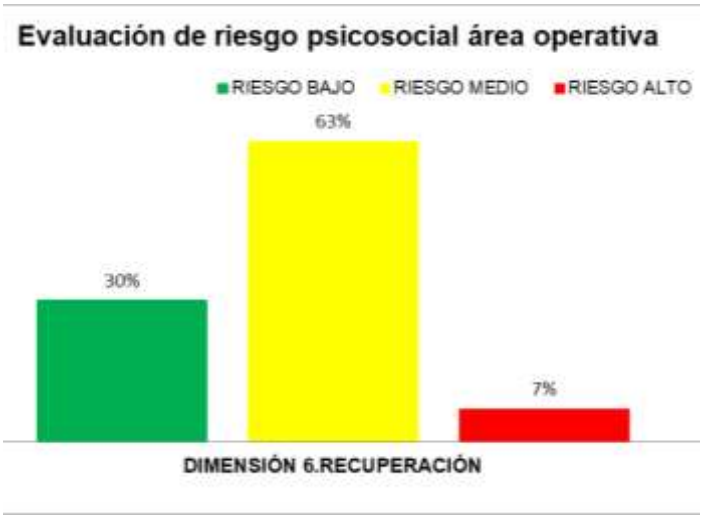


Figura 14 Dimensión recuperación operativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

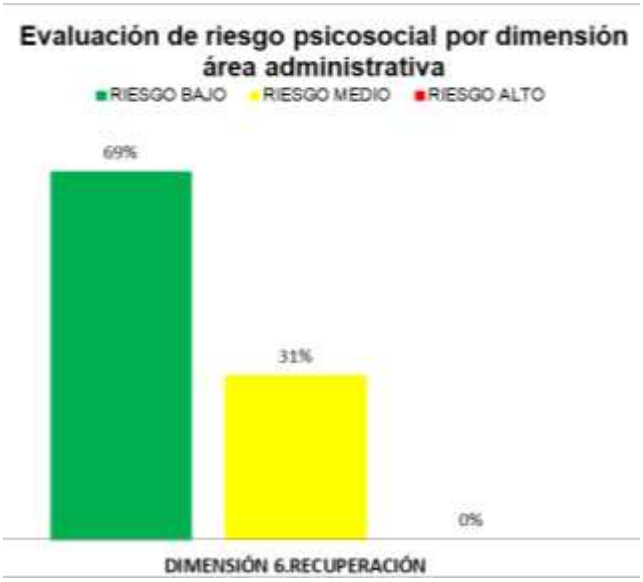


Figura 15 Dimensión recuperación administrativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

De acuerdo a la presente dimensión en análisis a la figura 14, se evidencia que un 30% de la población operativa obtiene un nivel de riesgo bajo, un 63% nivel de riesgo medio y un 7% riesgo alto, se observa en esta dimensión que más de la mitad del personal operativo carece de un tiempo de recuperación la cual se entiende que la empresa no genera espacios de recuperación o pausas activas para que cada persona recupere energía después de un esfuerzo físico en concordancia a la funciones establecidas en cada puesto de trabajo.

Se evidencia que el tiempo de vida familiar y de actividades sociales extra laborales carecen de apertura para el individuo por el tipo de horario laboral al que están ligados, se tiene que trabajar en ocasiones fines de semana o feriados establecidos, problema que se ve contrarrestado en el área administrativa como se observa en la figura 15 el 63% del personal tiene tiempo para una recuperación aceptable el cual genera un riesgo de nivel bajo y un 31% de tal manera que presenta un nivel medio que va ligado con las actividades extra laborales que se suscitan si existe trabajo acumulado o la presencia de demandas de producción lo cual genera este tipo de factores.

3.2.7. Soporte y apoyo



Figura 16 Dimensión soporte y apoyo operativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

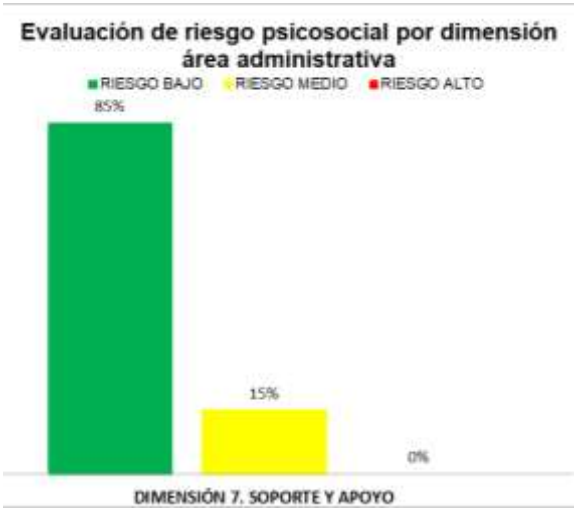


Figura 17 Dimensión soporte y apoyo administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Otro punto de interés trata en la dimensión de soporte y apoyo que se refiere a la facilidad de los diferentes recursos y acciones que generan los líderes y los compañeros de trabajo en la solución de problemas frente a los temas laborales o extra laborales que se suscitan en un día cotidiano de trabajo, como se observa en la figura 16 un 33% del personal operativo muestra un riesgo bajo en comparación a un 85% del personal administrativo descrito en la figura 17, un

66% del operacional muestra un riesgo medio a relación de un 15% descrito en los administrativos, y solo un 2% de la población operativa muestra un nivel de riesgo alto, el cual refiere diferentes dificultades al momento de percibir soporte y apoyo por parte de sus compañeros y líderes a cargo el cual crea malestar y dificultades a la hora de generar solución a los problemas cotidianos.

Es importante mencionar el apartado de sugerencias y comentarios del cuestionario de prevención de riesgos psicosociales, que el personal operacional carece de soporte y apoyo a la hora de solucionar una situación habitual a diferencia de su par administrativo, factor del cual se podría entender la desvinculación y el ausentismo elevado.

3.2.8. Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio

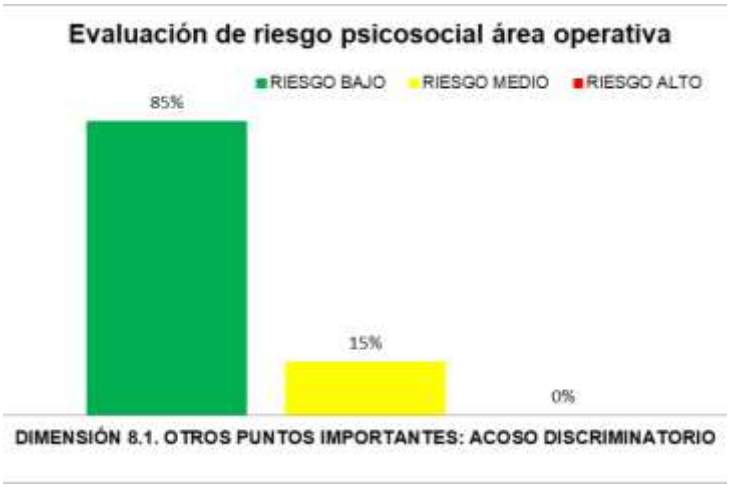


Figura 18 Acoso discriminatorio operativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

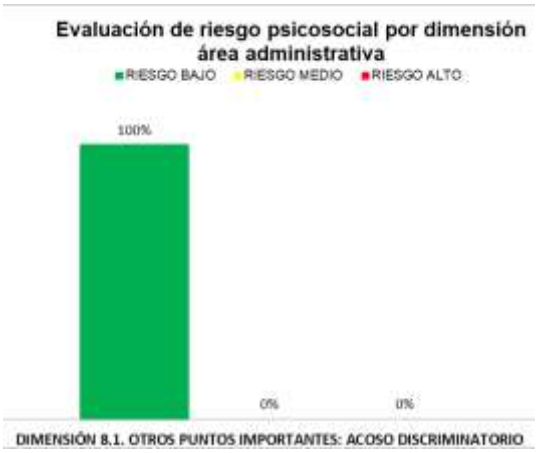


Figura 19 Acoso discriminatorio administrativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Por otro lado, en base a la dimensión de acoso discriminatorio se evidencia en la figura 18 un nivel de riesgo bajo con un 85% del personal operativo y un 100% del personal administrativo respectivamente y un 15% de riesgo medio de los operacionales se considera en este aspecto que la empresa si promueve un trato igual e inclusión basados en la identidad de género, edad, etnia, religión estado civil, estereotipo estético, opinión política. En general casi la totalidad de la población de colaboradores están expuestos a un trato igual de parte de la empresa de sus líderes y de sus compañeros de trabajo el cual genera un efecto de respeto individual y colectivo entre individuos que comparten una existencia y relación laboral.

3.2.9. Otros puntos importantes: Acoso laboral

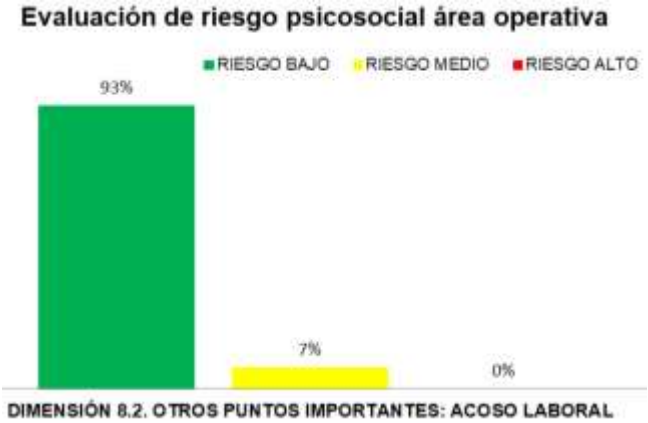


Figura 20 Acoso laboral área operativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

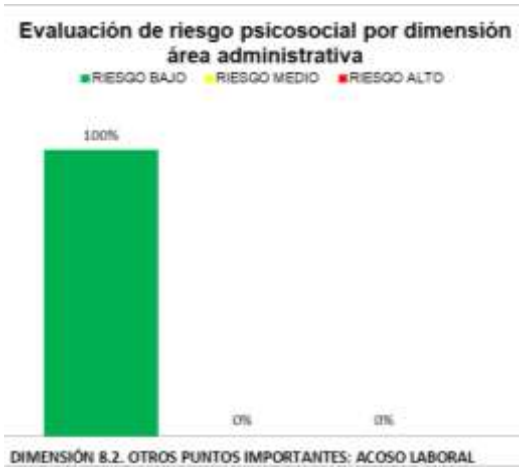


Figura 21 Acoso laboral área administrativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

En relación a la actual dimensión, se describe en otros puntos importantes el acoso laboral como la forma de acoso psicológico de forma de hostigamiento consiente e intencional focalizado en humillar o desestabilizar al individuo de su estabilidad emocional y psicosocial ocasiona traumas o en casos más severos niveles de ausentismo severos, de tal manera se observa en la figura 20, el 93% de la población operativa está en un nivel de riesgo bajo la cual demuestra la importancia de tener políticas y directrices saludables en la empresa, pero un 7% de la población deduce a este problema como un nivel de riesgo medio, se entiende que dichos individuos padecieron en algún momento de su trayectoria laboral un escándalo o acoso laboral.

En cuanto al área administrativa se evidencia en la figura 21 que dicho factor en esta dimensión no existe en comparación a la otra área el cual mantiene un margen con un total del 100% de riesgo bajo, lo cual se entiende que este personal está libre de acoso laboral y por relación no sufre de este factor psicosocial el cual genera bienestar físico y mental para cada colaborador.

3.2.10. Otros puntos importantes: Acoso sexual



Figura 22 Acoso sexual área operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

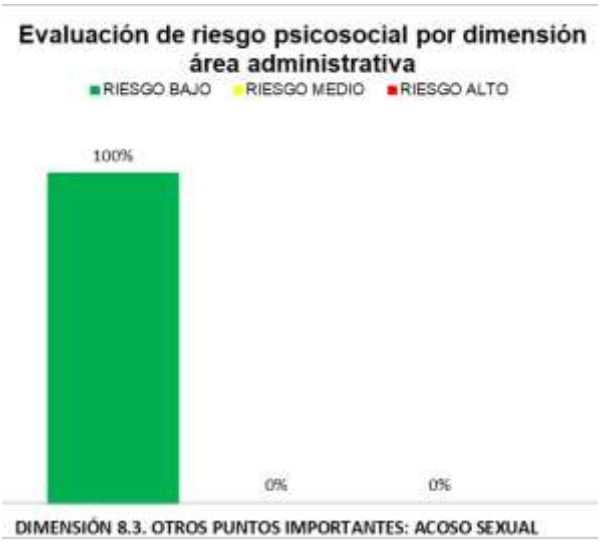


Figura 23 Acoso sexual área administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

En base a los resultados obtenidos se observa en la figura 22, en el área operativa existe un nivel de riesgo bajo del 98% en materia de acoso sexual por parte de los supervisores y compañeros de trabajo respectivamente y de un 2% de riesgo medio, se explica a este factor como una acción no deseada de insinuaciones físicas o verbales que afectan a la integridad física, moral y psicológica de los individuos, el cual es notable de ausentismo en las instalaciones de la empresa

el cual causa tranquilidad y paz emocional en los colaboradores, existe un riesgo medio mínimo en el cual demuestra la responsabilidad que tiene la empresa para sus colaboradores en cuanto a sus políticas, misión y visión y el respeto que se ha generado entre los colaboradores que conforman la empresa.

De la misma manera es notable en la figura 23 el ausentismo que existe de este factor en el personal administrativo con un promedio encuestado el 100% en su totalidad de un riesgo bajo. La educación académica y formal de hogar se muestra en el respecto de cada uno de los colaboradores administrativos para con la empresa y sus compañeros.

3.2.11. Otros puntos importantes: Adicción al trabajo

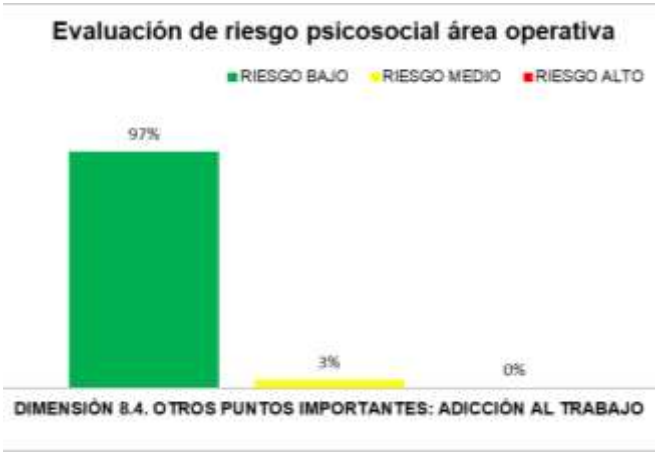


Figura 24 Adicción al trabajo área operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

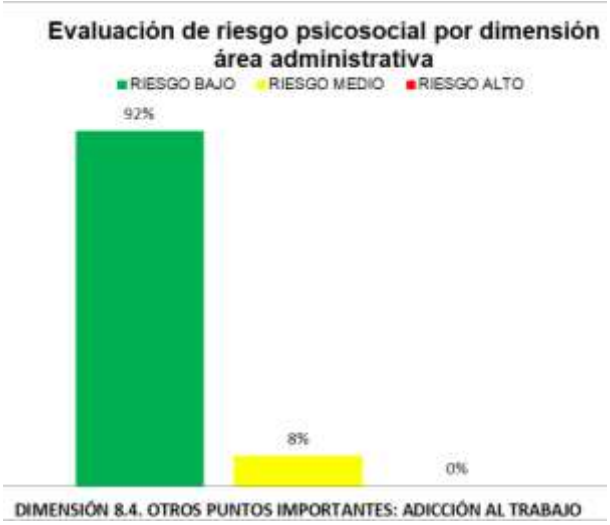


Figura 25 Adicción al trabajo área administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Por otro lado, de acuerdo a la dimensión de adicción al trabajo se evidencia en la figura 24 un nivel de riesgo bajo con un 97% del personal operativo y un 92% del personal administrativo respectivamente, un 3% de riesgo medio de los operacionales a comparación de un 8% de riesgo medio en los administrativos, se considera en este aspecto que el personal no operativo carece de adicción al trabajo a comparación del otra área que presenta un nivel más alto de dificultad para desconectarse del trabajo, por la naturaleza de su puesto y funciones adquieren la necesidad de asumir abundantes tareas, y da como respuesta un riesgo psicosocial, la empresa promueve la libertad de funciones en los administrativos, más dicha libertad genera una relación contraria el cual genera dependencia de las funciones establecidas en base a su manual de funciones y las que suscita en un día cotidiano laboral.

3.2.12. Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo

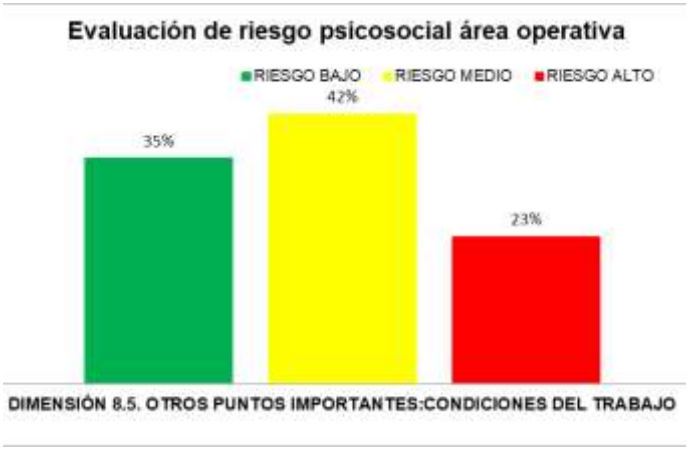


Figura 26 Condiciones del trabajo operativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo



Figura 27 Condiciones del trabajo administrativo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

De acuerdo a la presente dimensión en análisis a la figura 26, se evidencia que un 35% de la población operativa obtiene un nivel de riesgo bajo, un 42% nivel de riesgo medio y un 23% riesgo alto, se entiende en esta dimensión que más de la mitad del personal operativo carece de condiciones seguras en temas ergonómicos, higiénicos y psicosociales, en este punto se liga dicha problemática al enlace de comentarios y sugerencias en cual diferentes colaboradores operativos muestran su malestar con la organización la cual no existe una condición aceptada de comodidad en su puesto de trabajo.

La falta de botellones de agua, jabón y alcohol en los dispensarios, insuficiente ventilación, falta o corte de agua en los servicios higiénicos el cual afecta negativamente la salud y la comodidad de los trabajadores en su jornada laboral problemas que carecen la apertura para generar un buen clima laboral, problema que se ve contrarrestado en el área administrativa como se observa en la figura 27 el 85% del personal tiene condiciones de trabajo aceptables mismo que genera un riesgo de nivel bajo y un 15% y presenta un nivel medio que va ligado con la falta de insumos de oficina y en casos particulares como se expresan en la sección de comentarios sillas no acordes a un buen sistema ergonómico el cual genera a la larga problemas de salud física.

3.2.13. Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)



Figura 28 Doble presencia área operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo



Figura 29 Doble presencia área administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Otro punto de interés trata en la dimensión de soporte y apoyo que se refiere a las demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal y familiar y notablemente aquella situación recae sobre la misma persona en respuesta al trabajo asalariado y al trabajo doméstico en cuanto a realizar y asumir responsabilidades en estas dos esferas de la vida y de forma simultánea, generalmente dicho factor es de riesgo para la salud mental y física del trabajador la misma que

genera el aumento de actividades y la dificultad de responder a dichas demandas, de tal manera, como se observa en la figura 27 un 37% del personal operativo muestra un riesgo bajo en comparación a un 62% del personal administrativo descrito en la figura 28, un 66% del operacional muestra un riesgo medio a relación de un 31% descrito en los administrativos, y un 10% de la población operativa muestra un nivel de riesgo alto, frente a un 8% de los administrativos.

Se evidencia una gran diferencia en riesgos, es importante sub clasificar esta dimensión para comprender el nivel de riesgo que existe en cuanto al sexo masculino y femenino en cada área respectivamente.

3.2.13.1. Masculino

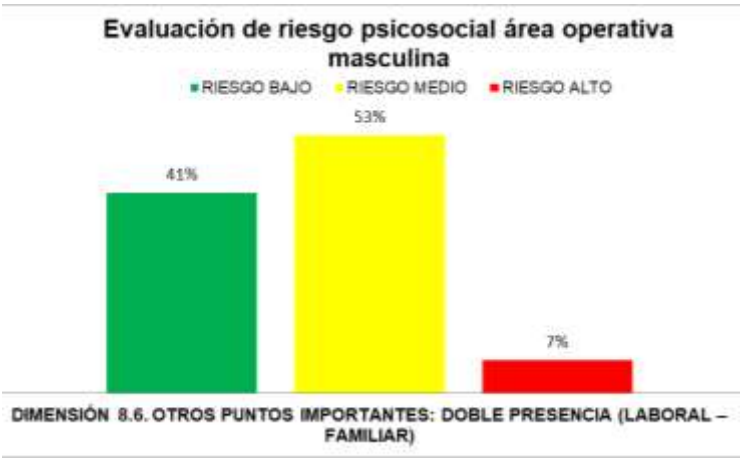


Figura 30 Doble presencia área operativa masculina

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

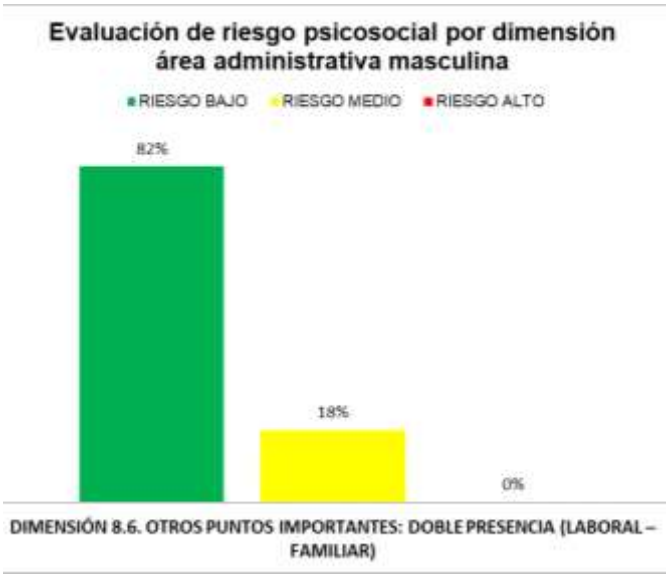


Figura 31 Doble presencia área administrativa masculina

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Se explica a esta dimensión como el conflicto que existe en las dos esferas de la vida como es la laboral y la familia, en análisis a la figura 30, se evidencia que un 41% de la población operativa masculina obtiene un nivel de riesgo bajo, un 53% nivel de riesgo medio y un 7% riesgo alto, y en esta dimensión más de la mitad del personal masculino presenta el aumento de dificultades en sus demandas, problema que se ve contrarrestado en el área administrativa como se observa en la figura 31 el 82% del personal tiene condiciones de doble presencia en niveles de riesgo bajo y un 18% se observa un nivel medio que va ligado con la misma problemática operativa el aumento de demandas y responsabilidades.

Es importante mencionar que existen hogares que carecen de vínculo matrimonial de tal manera hay padres de familia que cumplen los dos roles importantes en una familia.

3.2.13.2. Femenina



Figura 32 Doble presencia área operativa femenina

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

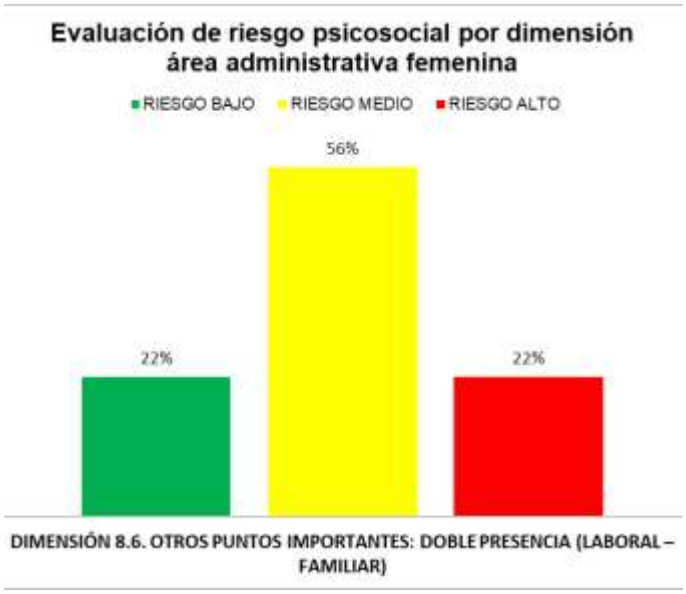


Figura 33 Doble presencia área administrativa femenina

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Por otro lado, hoy en día las mujeres o madres de familia siguen responsabilizándose en gran parte del trabajo doméstico, durante el trabajo remunerado las mujeres gestionen las diferentes tareas y responsabilidades de hogar después de su jornada de trabajo habitual y durante el tiempo privado laboral se gestiona las responsabilidades laborales y/o profesionales como se observa

en la figura 32, no existe riesgo de nivel bajo a comparación del área administrativa en el cual se evidencia un 22%, respectivamente, un 55% de riesgo medio de las operacionales a cotejo de un 56% de riesgo medio en las administrativas, se considera en este aspecto que el personal no operativo posee flexibilidad horaria en cuanto a regir un horario establecido en el cual toman o no horas extras, un 45% del personal operativo presenta un cuadro crítico con un nivel de riesgo alto, en relación al área administrativa con un 22% de riesgo alto.

El cambio en la vida cotidiana por la situación de la pandemia el exceso de dificultades administrativas y laborales y el cierre de escuelas y de centros académicos han generado que se eleve las actividades domésticas más de lo habitual, implica el generar obligaciones extra laborales que no competen al marco organizacional, la incompatibilidad de los distintos horarios de trabajo con las exigencias domesticas son fuentes de estrés y de insatisfacción constante.

3.2.14. Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional

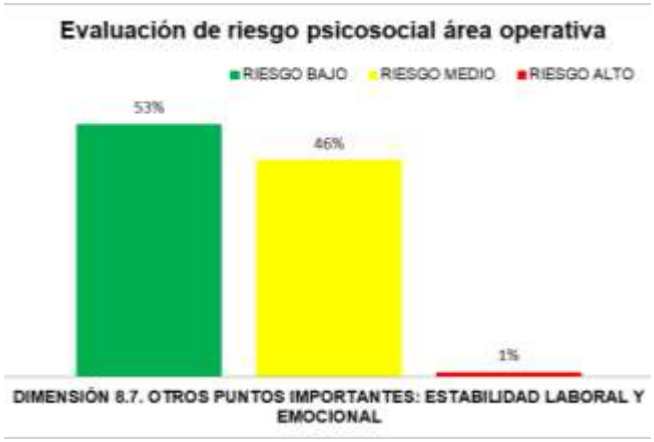


Figura 34 Estabilidad laboral y emocional área operativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo



Figura 35 Estabilidad laboral y emocional área administrativa
Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

En la presente dimensión, se explica la estabilidad laboral y emocional se evidencia en la figura 34 un nivel de riesgo bajo con un 53% del personal operativo y un 77% del personal administrativo respectivamente, un 46% de riesgo medio de los operacionales a comparación de un 23% de riesgo medio en los administrativos, y de riesgo alto en los operativos del 1 %, se considera en este aspecto que el personal operativo percibe incertidumbre en su futuro laboral la falta de motivación y descontento en su puesto de trabajo a comparación de los administrativos en el cual su nivel de motivación y futuro laboral se encuentra más estable, esto se lo podría relacionar con su nivel de estudio preparación, experiencia y forma contractual o relación laboral entre el individuo y la empresa.

3.2.15. Otros puntos importantes: Salud auto percibida

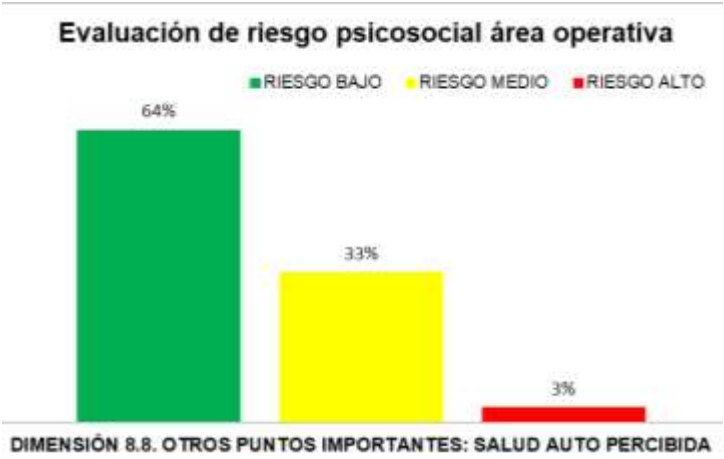


Figura 36 Salud auto percibida área operativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

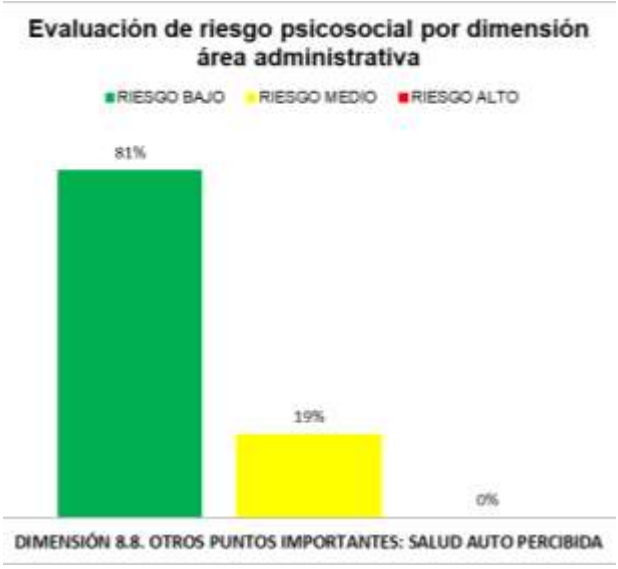


Figura 37 Salud auto percibida área administrativa

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Análisis

Por otro lado, de acuerdo a la dimensión de salud auto percibida se evidencia en la figura 35 un nivel de riesgo bajo con un 64% del personal operativo y un 81% del personal administrativo

respectivamente, un 33% de riesgo medio de los operacionales a comparación de un 19% de riesgo medio en los administrativos, y un 3% de riesgo alto, se considera en este aspecto que el personal no operativo carece riesgo elevado en cuanto a la salud auto percibida, en el cual se percibe que los colaboradores de planta perciben que existe cambios en su salud física y mental en relación al trabajo que realizan, y los administrativos ven pocos cambios con relación a las actividades realizadas en oficina, existe una relación de la salud auto percibida en base a las condiciones de trabajo de cada individuo unas mejores que otras.

Una vez concluido el análisis e interpretación de datos, se determinar el nivel de intervención en base a la valoración de la suma del riesgo medio y alto del área operativa y administrativa, del cual presentan los diferentes riesgos psicosociales, como intervención inmediata se agrupa a las siguientes dimensiones: recuperación con un 64%, margen de acción y control con un 62%, doble presencia (laboral-familiar) con un porcentaje total del 60%, seguido de soporte y apoyo con un 59%, y finalmente condiciones de trabajo con el 57%, estas son las dimensiones que son trabajadas con una intervención inmediata y urgente.

Seguidamente las dimensiones de: carga y ritmo de trabajo con un 45%, desarrollo de competencias con el 45%, estabilidad laboral y emocional 43%, liderazgo con un porcentaje del 42%, organización del trabajo 39%, acoso discriminatorio 33%, y salud auto percibida con un 33 %, factores psicosociales a los cuales se les realiza una intervención media de carácter no urgente para evitar su incremento y su apertura a un riesgo alto. Y finalmente se menciona a las dimensiones de: acoso laboral con un 23%, acoso sexual con un 7%, y adicción al trabajo con un porcentaje del 4%, estos últimos factores se los realiza una intervención de fortalecer con el fin de evitar su cambio de riesgo bajo a medio y en peores circunstancias a un riesgo alto, la cual se representa a continuación por medio de una tabla y en base a esta discriminación de valores se va a trabajar en el plan de prevención de riesgos psicosociales.

Tabla 3

Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL					
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	**RIESGO BAJO**	**RIESGO MEDIO**	**RIESGO ALTO**	**SUMA**	**COBERTURA**
Dimensión 6. Recuperación	36%	58%	6%	64%	Intervención Inmediata
Dimensión 4. Margen de acción y control	38%	58%	4%	62%	Intervención Inmediata
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)	40%	47%	13%	60%	Intervención Inmediata
Dimensión 7. Soporte y apoyo	41%	57%	1%	59%	Intervención Inmediata
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.	43%	38%	19%	57%	Intervención Inmediata
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	55%	45%	1%	45%	Intervención Media
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	55%	44%	1%	45%	Intervención Media
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	57%	42%	1%	43%	Intervención Media
Dimensión 3. Liderazgo	58%	39%	3%	42%	Intervención Media
Dimensión 5. Organización del trabajo	61%	38%	1%	39%	Intervención Media
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	67%	32%	1%	33%	Intervención Media
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida	67%	31%	3%	33%	Intervención Media
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	77%	23%	0%	23%	Fortalecer
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual	93%	7%	0%	7%	Fortalecer
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo	96%	4%	0%	4%	Fortalecer

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

3.3. Propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial

3.3.1. Introducción.

La presente propuesta está encaminada a la intervención y disminución de los riesgos psicosociales encontrados en los colaboradores de procesadora de acero VYMSA, mediante la promoción de medidas correctivas y preventivas cuya finalidad permite un proceso de mejora continua en la cultura empresarial de la organización.

El plan de intervención es desarrollado con diferentes estrategias en cada una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial. Mediante esta información se incluye otras actividades para el plan, con ayuda de ideas o estudios de expertos en materia de recursos humanos y de seguridad y salud ocupacional. Procesadora de acero VYMSA constituye en su línea de mercado la fabricación de partes metálicas para las cocinas a gas el diseño y elaboración de puntos fijos y *racks* para el área ferretera de tal manera y conjuntamente a la necesidad de la organización y en base a sus responsabilidades dicho plan es una herramienta para la prevención y corrección de las diferentes dimensiones críticas, mismas que se adaptan a la realidad de la organización.

3.3.2. Alcance.

Esta propuesta está direccionada para intervenir en el personal operativo y administrativo, aplica para el personal que está expuesto al riesgo.

3.3.3. Objetivos plan de intervención.

Implementar un plan de intervención de riegos psicosociales que ayude a los trabajadores de VYMSA reducir y eliminar los factores mediante la ejecución de actividades, medidas oportunas y eficaces para generar salud físico mental que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Desarrollar acciones preventivas en las áreas de riesgo bajo, para disminuir, mitigar los factores de riesgo psicosocial.

3.3.4 Metodología

La metodología de la presente propuesta está enfocada en la capacitación y desarrollo de actividades mediante el desarrollo de estrategias por cada dimensión de los factores de riesgo psicosocial y en cada una de ellas contiene: dimensión, objetivo general, actividades o acciones, recursos, beneficiarios, tiempo, responsables, indicador, presupuesto y medios de verificación.

Para elaborar el presente plan, se priorizó trabajar en las dimensiones con incidencia más desfavorable:

Tabla 4

Dimensiones en riesgo alto

Dimensión 6. Recuperación
Dimensión 4. Margen de acción y control
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)
Dimensión 7. Soporte y apoyo
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo.

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Estas dimensiones de riesgo psicosocial debido a su nivel de riesgo alto y al porcentaje que representa a más de la mitad de la población es importante realizar acciones para disminuir dichos riesgos, con actividades lo antes posible. Las dimensiones con incidencia y riesgo medio, en base a sus porcentajes, también, se las toma en cuenta no con una intensidad inmediata, pero sí tomadas en cuenta porque son propensas a incrementar su nivel y convertirse en factores de riesgo alto, las cuales son:

Tabla 5

Dimensiones en riesgo medio

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo
Dimensión 2. Desarrollo de competencias
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional
Dimensión 3. Liderazgo
Dimensión 5. Organización del trabajo
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

Las dimensiones con incidencia y riesgo bajo no tienen intervención, pero si charlas para potenciarlas y mantenerlas en su porcentaje.

Tabla 6

Dimensiones en riesgo bajo

Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

La figura que se presenta a continuación, describe el resultado de porcentaje global de la evaluación de riesgo psicosocial obtenido a través de la herramienta de tabulación del ministerio de trabajo.



Figura 38 Resultado global

Fuente: Cuestionario Ministerio del Trabajo

A continuación, se presenta las estrategias de implementación en cada una de las dimensiones analizadas.

Dimensión:	Recuperación			Nivel de riesgo:	Alto	Seguimiento de la planificación:		3 meses
Objetivo:	Implementar actividades que permitan fomentar descansos para la recuperación física y mental de los colaboradores.							
Estrategia:	Recuperar la energía							
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			Población sugerida:			Área Operativa - Administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**		**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Diseñar un programa de pausas activas	Material de apoyo Laptop	10 días	Todos los colaboradores	Porcentaje del programa diseñado/100		N/A	Personal RRHH Responsable de seguridad industrial	Aprobación del programa de pausas activas
Capacitar sobre pausas activas, definición y beneficios.	Material de apoyo Proyector Laptop Pizarra Marcadores Sala de capacitación Instructor	30 minutos	Todos los colaboradores	Número de trabajadores en la capacitación / total de trabajadores*100		100 $	Personal RRHH	Registro de asistencia Evaluación de reacción
Ejecutar 1 o 2 pausas activas en la jornada laboral, en base a las actividades que realiza cada cargo	Lista de ejercicios Parlante	10 minutos	Todos los colaboradores	Número de pausas activas ejecutadas/ Número de pausas activas planificadas *100		N/A	Asistente de recursos humanos	Registro de asistencia a las pausas Porcentaje total del cumplimiento del programa Evaluación de reacción

Elaboración propia

Dimensión:	Margen de acción y control			**Nivel de riesgo:**	Alto	**Seguimiento de la planificación:**	3 meses
Objetivo:	Implementar actividades que permitan mejorar la participación y el entorno de los colaboradores a través de procesos estructurados						
Estrategia:	Participar con identidad						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa - Administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Implementar el buzón de sugerencias en la empresa	• Materiales de oficina	1 hora	Todo el personal	Número de sugerencias recibidas/número de colaboradores * 100	• 100$	• Personal de RRHH • Gerente de producción	• Número de sugerencias recibidas • Evaluación de reacción
Diseñar proyectos de participación con ideas innovadoras de los colaboradores y la creación del comité de calidad el cual fomenta la apertura de los nuevos proyectos	• Encuesta • Evaluación de desempeño • Equipos electrónicos • Nómina de empleados • Insumos de trabajo	Cada 2 meses	Todo el personal	Objetivos cumplidos / objetivos planteados*100	• N/A	• Asistente de recursos humanos • Líderes de plataformas	• Registro de asistencia • Evaluación de reacción • Porcentaje de generación de proyectos

Elaboración propia

Dimensión:	Doble presencia (laboral – familiar)	**Nivel de riesgo:**	Alto	**Seguimiento de la planificación:**	3 meses
Objetivo:	Implementar actividades que permitan regular el balance entre la vida familiar y la actividad laboral para disminuir el grado de exigencia cuantitativa y emocional				
Estrategia:	Balance en la vida laboral				
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA	**Población sugerida:**	Área Operativa - Administrativa		

Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Implementar una conferencia sobre como planificar y optimizar el tiempo en pandemia	• Material de apoyo • Proyector • Laptop • Pizarra • Marcadores • Sala de capacitación • Instructor	2 horas	Todo el personal	Número de trabajadores en la capacitación / total de trabajadores*100	• N/A	• Personal RRHH	• Registro de asistencia • Evaluación de reacción
Ejecutar talleres de Inteligencia emocional aplicada al entorno personal, social y laboral	• Proyector • Laptop • Sala de capacitación • Instructor	3 días	Todo el personal	Número de trabajadores en el taller/ total de trabajadores*100	• 500 $	• Personal RRHH	• Registro de asistencia • Evaluación de reacción
Realizar un estudio sobre la calidad de vida de los colaboradores	• Material de apoyo • Insumos de oficina • Laptop • Nómina de colaboradores	2 meses	Todo el personal	Número de trabajadores encuestados / total de trabajadores*100	• N/A	• Personal RRHH	• Estudio levantado
Realizar la planificación de la asignación de tareas, mediante una óptima distribución de la cantidad del trabajo.	• Insumo de oficina • Sala de reunión • Matriz de producción	• 2 horas	Todo el personal	Porcentaje del programa diseñado/100	• N/A	• Personal RRHH • Gerente de producción	• Registro de producción • Evaluación de reacción

Elaboración propia

Dimensión:	Soporte y apoyo			**Nivel de riesgo:**	Alto	**Seguimiento de la planificación:**		3 meses
Objetivo:	Ofrecer soporte y apoyo a los colaboradores para generar soluciones a los problemas generados en el tiempo laboral y personal.							
Estrategia:	La cadena de valor Conversemos							
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA				**Población sugerida:**		Área Operativa - Administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**	
Diseñar un plan de comunicación interna física y digital	• Material de apoyo • Equipos electrónicos • laptop	15 días	Todo el personal	Porcentaje del programa diseñado/100	N/A	• Personal de RRHH	• Plan de comunicación desarrollado	
Implementar el plan de comunicación interna, que explique los canales que se utilizan en la empresa el cual refuerce las relaciones interpersonales entre líderes y colaboradores, para promover el diálogo.	• Plan de comunicación • Recursos informáticos •	1 mes	Todo el personal	Actividades ejecutadas/actividades programadas*100	• N/A	• Gerentes de área • Líderes de plataformas	• Plan desarrollado • Evaluación de reacción	
Instaurar apoyo emocional mediante la coyuntura de entidades públicas y privadas	• Sala de reuniones • Actas	Mensual	Todo el personal	Número de reuniones realizadas/ número de reuniones programadas*100	• N/A	• Colaboradores • Líderes de plataformas • Jefe de Recursos humanos	• Registro de asistencia • Actas de visita	
Realizar una propuesta de flexibilización de horarios y permiso como apoyo a los colaboradores para trámites personales, en base a un cronograma establecido con anterioridad que no afecten la producción.	• verificación de permiso en las entidades de gobierno • laptop • suministros de oficina	1 hora	Todo el personal	Número de permisos realizados/ número de permisos programados*100	N/A	• Personal de RRHH • Gerencia de producción	• Registro de asistencia • Evaluación de reacción	

Elaboración propia

Dimensión:	Condiciones de trabajo	**Nivel de riesgo:**	Alto	**Seguimiento de la planificación:**	3 meses
Objetivo:	Generar condiciones de trabajo óptimas para la ejecución de las actividades de los trabajadores en su jornada laboral				
Estrategia:	Creamos un entorno productivo.				
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA	**Población sugerida:**		Área Operativa - administrativa	

Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Realizar una inspección de las condiciones laborales	• matriz de inspección • equipos electrónicos	16 horas	Todo el personal	Número de áreas inspeccionadas/ total de áreas*100	500$	• Responsable de seguridad industrial	• Informe de mejora inspección realizado
Mejorar la infraestructura del área de servicios higiénicos.	• Material de construcción • Recurso humano	1 mes	Personal del área operativa	Porcentaje de mejoras generadas	• 1000$	• Responsable de mantenimiento • Líder de infraestructura	• Informe de mejora realizado • Encuesta de satisfacción
Realizar la instalación de ventiladores en las zonas de mayor incidencia de temperaturas altas y zonas de hidratación	• Material de construcción • Equipos electrónicos • Recurso humano	1 mes	Personal del área operativa	Porcentaje de mejoras generadas	• 1000$	• Responsable de mantenimiento • Líder de infraestructura	• Informe de mejora realizado • Encuesta de satisfacción
Realizar el control de entrega y uso de los equipos de protección personal y productos de bioseguridad.	• Equipos de protección personal • Nómina de personal • laptop	Cada mes	Todo el personal	Porcentaje de la planificación elaborada	• 500$	• Jefe de bodega • Líder de plataforma • Responsable de seguridad industrial	• Informe de entrega de equipos de protección personal
Realizar el cambio, regulación y mantenimiento de los equipos de trabajo.	• Personal de mantenimiento • Repuestos	Cada 3 meses	Mujeres y hombres del área operativa	Número de control de equipos realizados/ número de equipos*100	• 3000$	• Jefe de mantenimiento • Líder de plataforma	• Matriz de seguimiento de mantenimiento

						• Gerente de producción	

Elaboración propia

Dimensión:	Carga y ritmo de trabajo		**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**		6 meses
Objetivo:	Implementar actividades para disminuir la tensión de la carga laboral y generar un ritmo de trabajo óptimo para evitar el estrés laboral						
Estrategia:	Como gestionar efectivamente tu ritmo de trabajo						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa - administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Levantar información sobre la carga laboral y mediante un estudio la distribución equitativa del volumen de trabajo que tiene cada colaborador, con base al descriptivo de funciones.	• Materiales de oficina • Encuesta de levantamiento de información • Laptop • Nómina de personal	10 horas	Todo el personal	Número de información levantada/total de trabajadores*100	N/A	• Asistente de recursos humanos • Líder de plataforma • Responsable de seguridad industrial	Porcentaje de cargas laborales levantadas
Planificar reuniones con los líderes de cada plataforma con un registro de actividades diarias para verificar que no se exceda la carga en una misma persona y que se genere la rotación requerida.	• Manual de funciones • Sala de reuniones • Pizarra	1 hora	Todo el personal	Número de reuniones realizadas/número de reuniones planificadas*100	N/A	• Líderes de grupos • Líderes de Plataformas	• Porcentaje de la planificación elaborada • Actas de reunión
Designar líderes para la ejecución de pausas activas con técnicas de relajación que varíe la rutina diaria de trabajo.	• Plan de ejercicios • Nómina del personal • Equipos electrónicos	10 minutos diarios, 2 veces al día	Todo el personal	Número de pausas activas ejecutadas/ Número de pausas activas planificadas *100	• 50$	• Líderes de plataformas • Líderes de área	• Informe de pausas activas realizado
Implementar la rotación de actividades para disminuir la monotonía, rutina y	• Nómina de colaboradores	Cada 3 meses	Personal operativo	Número de actividades realizadas/número	N/A	• Líder de plataforma	• Matriz de seguimiento de rotación de actividades

fatiga mental, en puestos de trabajo acordes.	• Materiales de apoyo • Maquinaria			de actividades planificadas*100		• Gerente de producción	• Evaluación de reacción

Elaboración propia

Dimensión:	Desarrollo de competencias		**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**	6 meses
Objetivo:	Identificar las competencias que poseen los colaboradores, e implementar actividades para poder desarrollarlas y fortalecerlas.					
Estrategia:	Aprender para aprender, nuestra política de desarrollo.					
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**	Área Operativa - administrativa	

Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Realizar una evaluación de desempeño aplicada a la búsqueda de brechas laborales para desarrollar competencias en bajo nivel.	• Nómina de personal • Equipos informáticos • Evaluación de desempeño	Cada 6 meses	Todo el personal	Número de evaluaciones/ total de trabajadores *100	N/A	• Personal de RRHH	• Porcentaje de evaluaciones • Record laboral
Levantar la información de las competencias laborales de los cargos	• Materiales de oficina • Nómina del personal • Resultado de la evaluación	16 horas	Todo el personal	Número de información levantada/ total de evaluados *100	• N/A	• Personal de RRHH	• Informe de competencias laborales
Generar un programa de capacitación para los colaboradores con brechas que generen educación y preparación técnica para maximizar los niveles de eficacia y aumento del rendimiento laboral	• Sala de capacitaciones • Proyector • Laptop • Insumos de oficina • Capacitador	40 horas	Personal del área operativa y administrativa	Número de talleres ejecutados/ Número de talleres planificados *100	• 1000$	• Gerente comercial • Personal de RRHH	• Porcentaje de la planificación elaborada • Registro de asistencia • Evaluación de reacción
Desarrollar equipos multidisciplinarios mediante el método de cambios laterales, con el traslado del colaborador a una posición diferente	• Materiales de oficina • Materia prima • Maquinaria	1 mes	Personal área técnico operativa	Número de equipos ejecutados/ Número de	• 1000$	• Gerente de producción • Líder de plataforma	• Porcentaje de resultados obtenidos por equipos de trabajo. • Evaluación de reacción

pero con status, remuneración y responsabilidades similares con base a la creación de nuevos proyectos para crear responsabilidad, interés, motivación y nuevas competencias	• Infraestructura			equipos planificadas *100			

Elaboración propia

Dimensión:	Estabilidad laboral y emocional		**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**		6 meses
Objetivo:	Implementar actividades para incentivar la estabilidad emocional y laboral para generar un buen ambiente laboral.						
Estrategia:	Percibe, comprende y maneja, tú puedes lograr tu propio bienestar.						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa – administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Diseñar un plan de reconocimientos, en base a factores verbal, escrito (salario emocional) o incluso monetario respectivamente, mediante la evaluación de desempeño para generar motivación al colaborador	• Materiales de oficina • Evaluación de desempeño • Cartelera de información • Incentivos	Cada mes	Todo el personal	Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades planificadas *100	• 2000$	• Líderes de plataformas • Personal de RRHH • Gerencia de producción	• Aumento de índice de motivación • Evaluación de reacción
Diseñar un plan de carrera para los colaboradores	• Reglamento interno • Insumos de oficina • Evaluación de desempeño • Materiales de oficina	1 mes	Personal del área operativa y administrativa	Número de cambio de contratos	• N/A	• Gerente general • Gerente de producción • Tesorería • Personal de RRHH	• Record laboral

Elaboración propia

Dimensión:	Liderazgo			**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**	6 meses
Objetivo:	Generar habilidades de liderazgo para fomentar un ambiente de aprendizaje y crecimiento.						
Estrategia:	Lo mejor de un líder eres tú, construye la mejor versión de ti						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa - administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Realizar el taller teórico practico del desarrollo del liderazgo individual, grupal, habilidades directivas de un líder eficaz, liderazgo y comunicación Asertiva.	• Sala de capacitaciones • Proyector • Laptop • Insumos de oficina • Capacitador	3 días	Todo el personal	Número de talleres ejecutados/ Número de talleres planificados *100	• 500$	• Gerente comercial • Personal de RRHH	• Matriz de asistencia • Encuestas • Evaluaciones
Formar líderes que alcancen los objetivos definidos a través de sus equipos de trabajo.	• Nómina Colaboradores • Evaluación de desempeño	N/A	Personal del área operativa	Número de líderes establecidos/ Número de líderes programados*100	• N/A	• Gerente de producción • Líderes de plataformas • Personal de RRHH	• Matriz de seguimiento • Evaluación de reacción
Generar equipos de trabajo	• Nómina de colaboradores • Equipos informáticos	N/A	Personal del área operativa	Respuesta de los equipos de trabajo/ resultados alcanzados*100	• N/A	• Líder de plataforma	• Resultados alcanzados por equipos de trabajo

Elaboración Propia

Dimensión:	Organización del trabajo			**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**	6 meses
Objetivo:	Establecer actividades que permitan generar un trabajo estructurado que promuevan resultados efectivos.						
Estrategia:	El orden conduce a todas las virtudes						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa - administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Realizar la capacitación, como planificar el tiempo	• Laptop • Proyector • Sala de capacitación • Insumos de oficina • Instructor	3 horas	Todo el personal	Porcentaje de la planificación elaborada	200$	• Personal de RRHH	• Registro de asistencia • Evaluación de reacción
Aplicar un sistema semanal de actividades que fomente una distribución clara, equitativa y oportuna de las diferentes tareas.	• Laptop • Materia prima	1 día por semana	Personal del área operativa	Número de tareas ejecutadas/ Número de tareas programadas *100	• N/A	• Gerente producción • Líderes de plataforma	• Porcentaje del cronograma ejecutado • Porcentaje de producción
Definir responsabilidades que genere autonomía en las tareas del trabajo mediante un rol bien definido.	• Nómina Colaboradores • Listado de actividades programadas	N/A	Personal del área operativa	Porcentaje de tareas ejecutadas	• N/A	• Líderes de plataformas	• Resultados obtenidos por producción
Aplicar una comunicación de doble vía entre los miembros del equipo mediante canales informáticos disponibles.	• Nómina de colaboradores • Equipos informáticos	Cada mes	Todo el personal	Respuesta de los canales de comunicación	• N/A	• Líderes de plataforma • Responsable de sistemas	• Matriz de seguimiento

Elaboración propia

Dimensión:	Salud auto percibida			**Nivel de riesgo:**	Medio	**Seguimiento de la planificación:**	6 meses
Objetivo:	Generar una cultura de auto cuidado físico y mental en los colaboradores.						
Estrategia:	La felicidad radica ante todo en la salud						
Lugar:	Instalaciones Procesadora VYMSA			**Población sugerida:**		Área Operativa - administrativa	
Actividades	**Recursos**	**Tiempo**	**Beneficiarios**	**Indicadores**	**Presupuesto**	**Responsables**	**Medios de verificación**
Promover una cultura preventiva mediante conferencias de autocuidado, charlas, capacitaciones con seguimiento y mejora continua.	• Sala de capacitaciones • Proyector • Carteles informativos • Insumos de oficina • Parlante	1 día cada 2 meses	Todo el personal	Número de campañas ejecutadas/ número de campañas programadas *100	• 200$	• Personal de RRHH • Medico ocupacional • Responsable de seguridad industrial	• Matriz de seguimiento
Implementar la campaña de concientización para promover la prevención del covid 19	• Nómina Colaboradores • Cartelera • Emails • Material impreso	Cada semana	Todo el personal	Número de colaboradores informados/ total de colaboradores *100	• 120 $	• Medico ocupacional • Líderes de plataformas • Asistente de recursos humanos	• Matriz de seguimiento • Encuesta de satisfacción
Aumentar las visitas médicas de los colaboradores	• Nómina de colaboradores • Equipos informáticos	45 minutos dos días a la semana	Mujeres y hombres del área operativa y administrativa	Numero de colaboradores atendidos/ total de colaboradores*100	• 150$	• Medico ocupacional	• Matriz de monitoreo medico mensual
Mantener el control de los elementos laborales y de bioseguridad.	• Herramientas de revisión y calibración • Maquinaria	3 horas cada mes	Personal operativo	Numero de máquinas en control / total de máquinas hábiles *100	• 500$	• Líderes de plataformas • Personal de mantenimiento	• Matriz de control de maquinas

Elaboración propia

3.3.5. Presupuesto

Durante el desarrollo del plan de prevención de riesgos laborales se realizó una estimación y análisis de costos en base a cada actividad que se va a realizar en las dimensiones de alto y medio riesgo, la cual se presenta a continuación.

Tabla 7

Presupuesto del plan

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	COSTO
Recuperación	Capacitar sobre pausas activas, definición y beneficios.	100 $
Margen de acción y control	Implementación del buzón de sugerencias en la empresa	100 $
Doble presencia (laboral – familiar)	Taller de Inteligencia emocional aplicada al entorno personal, social y laboral	500 $
Condiciones de trabajo	Realizar una inspección de las condiciones laborales	500 $
	Mejorar la infraestructura del área de servicios higiénicos.	1000 $
	Realizar la instalación de ventiladores en las zonas de mayor incidencia de temperaturas altas y zonas de hidratación	1000 $
	Realizar el control de entrega y uso de los equipos de protección personal y mascarillas kn95	500 $
	Realizar el cambio, regulación y mantenimiento de los equipos de trabajo.	3000 $
Carga y ritmo de trabajo	Designar líderes para aplicar pausas activas con técnicas de relajación que modifiquen la rutina diaria de trabajo	50 $
Desarrollo de competencias	Generar un programa de capacitación para los colaboradores con brechas que brinde educación y preparación técnica para maximizar los niveles de eficacia y aumento del rendimiento laboral	1000 $
	Desarrollar equipos multidisciplinarios con la aplicación del método de cambios laterales, con el traslado al colaborador a una posición diferente pero con status, remuneración y responsabilidades similares en base a la creación de nuevos proyectos para generar responsabilidad, interés, motivación y nuevas competencias	1000 $
Estabilidad laboral y emocional	Diseñar un plan de reconocimientos, en base a factores verbal, escrito (salario emocional) o incluso monetario respectivamente, mediante la evaluación de desempeño para crear motivación al colaborador	2000 $
Liderazgo	Taller teórico practico del desarrollo del liderazgo individual, grupal, habilidades directivas de un líder eficaz, liderazgo y comunicación Asertiva	500 $
Organización del trabajo	Socialización sobre como planificar el tiempo	200 $
Salud auto percibida	Promover una cultura preventiva mediante conferencias de autocuidado, charlas, capacitaciones con seguimiento y mejora continua.	200 $
	Campaña de concientización para promover la prevención del covid 19	120 $
	Aumentar las visitas médicas de los colaboradores	150 $
	Revisar y controlar los elementos laborales	500 $
TOTAL		**12.420 $**

Nota: elaboración propia

3.3.6. Sostenibilidad

Las actividades que se describen en este plan son objetivas y claras enfocadas a las necesidades que presenta la organización, para crear estrategias viables para disminuir y mitigar los factores de riesgo psicosocial con niveles de riesgo que afectan a la empresa. Adicionalmente las actividades establecidas en cada estrategia son sostenibles en el cual se opta tiempo y nivel de aplicación, de igual manera no implican grandes inversiones económicas, o están fuera del presupuesto o posibilidades económicas de la empresa, seguidamente con el apoyo del personal operativo, líderes de supervisión, departamento de recursos humanos y líneas gerenciales, se ratifica la sostenibilidad del presente plan el cual aporta con estas acciones lograr prevenir a medio plazo los factores de riesgo psicosocial.

Es importante mantener la evaluación de riesgos psicosociales de forma anual, para de esta manera, verificar que con las estrategias aplicadas el nivel de riesgo alto se reduzca, el nivel de riesgo medio disminuya o se elimine, y el nivel de riesgo bajo mantenga su tendencia, para generar de esta manera una cultura de prevención en la organización para cuidar la salud física y mental de los colaboradores.

3.3.7. Monitoreo y seguimiento

El seguimiento y monitoreo de cada estrategia del plan de prevención se lo realiza en un plazo de dos meses, en reuniones lideradas por el departamento de Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional y los demás involucrados en la implementación de dicho proceso, en la implementación de los cursos y talleres el cual cuenta con la respectiva verificación de asistencia y aplicación de evaluaciones para medir el nivel de retención de información y aplicar retroalimentación si fuese el caso.

Durante el desarrollo del plan se aplica una medición al impacto de la implementación de cada estrategia de forma periódica a través de diferentes reportes generados dentro de cada actividad, permite obtener una visión clara y objetiva del proceso y cumplimiento de las actividades y de esta manera determinar si estas están generar efectividad. Las formas de evaluación y los reportes generados son establecidos en conjunto con el monitoreo y seguimiento.

3.3.7. Evaluación

Para obtener información efectiva y clara del plan de prevención se realiza una nueva evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el periodo de un año, en donde se medirá la eficacia del presente plan, con el objetivo de verificar que los niveles de riesgo alto no tienen presencia o su porcentaje ha disminuido en la empresa.

3.3.8. Cronograma de implementación

Actividad	2021																																2022															
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseñar un programa de pausas activas																																															
Capacitar sobre pausas activas, definición y beneficios.																																															
Ejecución de las pausas activas																																															
Implementación del buzón de sugerencias en la empresa																																															
Creación del comité de calidad para fomentar la apertura de los nuevos proyectos																																															
Conferencia sobre como planificar y optimizar el tiempo en pandemia																																															
Taller de Inteligencia emocional																																															
Estudio sobre la calidad de vida																																															
Diseño e implementación de un plan de comunicación interna																																															
Propuesta de flexibilización de horarios y permiso																																															
Inspección de las condiciones laborales																																															
Cambio de infraestructura en las áreas de trabajo																																															
Mantenimiento de equipos de trabajo																																															
Implementación de rotación de actividades																																															
Evaluación de desempeño para desarrollar competencias laborales																																															
Diseñar un plan de carrera para los colaboradores																																															
Definir y generar líderes en equipos de trabajo																																															
Campaña de concientización para promover la prevención del covid19																																															
Aumentar las visitas médicas de los colaboradores																																															

Nota: elaboración propia

3.4. Implementación del plan piloto

Mediante reunión con el departamento de Recursos Humanos y posterior con gerencia general se pudo presentar el plan de prevención e intervención, el cual fue receptado de manera satisfactoria por parte de los mencionados mismo que se resolvió su aprobación y la ejecución del plan piloto mediante desarrollo de distintas actividades iniciales en riesgo alto, con un total de 56 colaboradores pertenecientes al área operativa.

Dentro de estas actividades se enfocó la realización de un programa de pausas activas su socialización y posterior ejecución en la dimensión de recuperación, la implementación de un buzón de sugerencias y creación de equipos para nuevos proyectos en la dimensión de margen y control de acción y la implementación de diversas mejoras en las condiciones de trabajo, ejecutadas con la participación de los colaboradores y apoyo de los líderes de plataformas y el departamento de recursos humanos.

3.4.1 Actividades para la dimensión de recuperación

El desarrollo de las actividades en esta dimensión se aplica en el área operativa misma que se la escogió para el lanzamiento del plan piloto por su nivel de riesgo alto y por la factibilidad de ejecución del mismo, en el cual se presentó al departamento de recursos humanos y a gerencia el programa de pausas activas el cual fue aceptado y se procedió a la capacitación del mismo en 4 turnos con grupos de 15 personas se optó evitar la aglomeración de gente y con los protocolos de bioseguridad establecidos por el área médica de la empresa.

Posteriormente se realizó la implementación de los ejercicios ya socializados anteriormente, cada 3 días: lunes, miércoles y viernes en horario establecido de 10 am con 5 a 7 minutos aproximadamente en la ejecución de ejercicios, a continuación, se procedió a levantar información con la aplicación de una encuesta para medir el nivel de satisfacción del programa con los colaboradores. El proceso de recolección de información se lo realizo al momento de la salida del turno de la mañana, A continuación, se presenta la interpretación de los resultados en base a las siguientes figuras:



Figura 39 Implementación del programa de pausas activas

Con un total de 56 personas encuestadas, 47 colaboradores representado por el 84% expresa que está muy de acuerdo en la implementación del programa de pausas activas en la empresa, y un 16% representado por 9 colaboradores pronuncia que está de acuerdo. Esto demuestra el respaldo y aceptación por parte del área operativa en la implementación del programa, los cuales muestran de esta manera un interés en el mismo.



Figura 40 Importancia del programa de pausas activas

Otro punto de interés en esta actividad trata sobre la importancia de implementar el programa en la jornada laboral de los colaboradores, de tal manera, como se observa en la figura 38 un 68% del personal operativo expresa que es muy importante el programa de pausas activas en la jornada laboral, un 25% del personal administrativo descrito por 14 personas describe como importante,

un 5% del operacional se muestra neutral y un 2% descrito por 1 persona expresa que es poco importante.



Figura 41 Condición física

En la presente pregunta, se expresa una mejora en la condición física con respecto a la ejecución de los ejercicios se evidencia en la figura 39 que el 68% del personal operativo ha presentado una mejora en su condición física, un 20% del personal expresa que suficiente, un 7% medianamente y un 5% representado por 3 personas mencionan que han notado poco cambio en su recuperación física, se observa en este aspecto que el personal operativo percibe una mejoría en su cambio físico el cual genera recuperación y evita fatiga muscular y mental y de esta manera se crea un nivel de motivación y aceptación entre la relación laboral individuo.



Figura 42 Coordinación del programa

Por otro lado, de acuerdo a la coordinación en la ejecución de esta actividad se evidencia en la figura 40 que el 87% del personal operativo percibe como excelente la ejecución del mismo y un 13% de los colaboradores consideran que esta bien, de esta manera se explica que el programa de pausas activas se ejecuta de una manera efectiva y de esta manera se evita el desgaste y el desinterés de los trabajadores el cual crea compromiso y participación de los mismos.

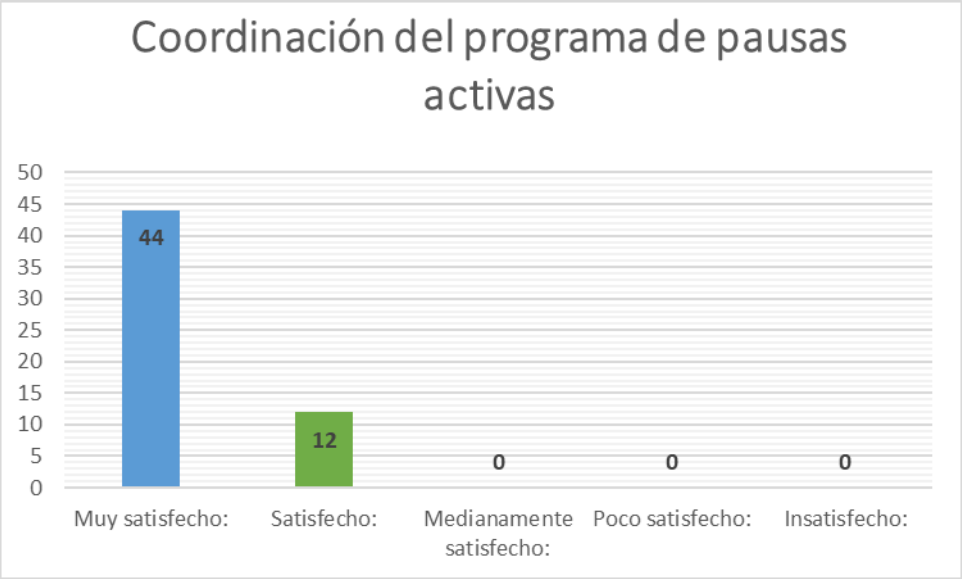


Figura 43 Satisfacción del programa

Finalmente, de acuerdo a la satisfacción se evidencia en la figura 41 que el 79% del personal operativo se encuentra muy satisfecho y un 21% de los colaboradores consideran que están satisfechos, de tal manera se expresa que más de la mitad adopta el programa de pausas activas, se explica este proceso como optimo e importante en la jornada laboral sin ningún rechazo.

3.4.2 Implementación del buzón de sugerencias

En el mes de abril mediante aprobación de gerencia general y de producción se realizó la instalación de un buzón de sugerencias como actividad para intervenir la dimensión de margen de acción y control, a igual manera en el mes de mayo con la creación de equipos de trabajo para la apertura de nuevos proyectos en base a ideas innovadoras, dicha dimensión establece la apertura de generar actividades que permitan mejorar la participación y el entorno de los colaboradores a

través de procesos participativos, en los cuales ya se han adquirido ideas y cambios en decisiones y actividades mal estructuradas con la apertura del buzón de sugerencias, los administrativos y operativos han expresado su aceptación como una propuesta interesante la cual invita a presentar diferentes recomendaciones, abre canales de comunicación para generar dialogo tanto en niveles como en áreas.

3.4.3 Actividades para mejorar las condiciones de trabajo

Como acción de respaldo y protección a la integridad física e los trabajadores la empresa se comprometió en realizar cambios en la infraestructura de las áreas de trabajo de la organización es por tal razón que en el mes de marzo y abril se optó por la instalación de un sistema de ventilación en los lugares con mayor concentración de calor y a su vez con la adquisición de puestos de hidratación dos por cada plataforma, de esta manera se evita inconformidad e irritabilidad en el puesto de trabajo.

De igual manera para cuidar la salud de los trabajadores y prevenir con algún posible contagio interno, se aceptó el cambio constante y con frecuencia de 1 semana de las mascarillas *kn95* y visores faciales, por la actividad laboral tienden a ensuciarse con su uso constante. Su buena aplicación y su uso progresivo dificulta la propagación del virus. El mantenimiento preventivo y correctivo frecuente de los equipos de trabajo promueve una motivación y una excelente ejecución de las actividades laborales diarias de los colaboradores y así se evita de esta manera cualquier percance ya sea con un daño mecánico para evitar fallas en la producción como daños personales con esta acción la empresa evita accidentes de trabajo, de tal manera se realizó la ejecución de otro punto presentado en la propuesta para mejorar las condiciones de trabajo. Finalmente se realizó una encuesta de satisfacción para obtener información sobre la aplicación de dicha estrategia. A continuación, se presenta la interpretación de los resultados en base a las siguientes figuras:



Figura 44 Implementación de ventiladores y zonas de hidratación

De acuerdo a la implementación de ventiladores y zonas de hidratación en lugares expuestos a altos índices de calor, se evidencia en la figura 42 que el 100% del personal operativo representado por los 56 encuestados están muy de acuerdo con la implementación de dicha actividad, se expresa como eficaz la coordinación de la misma y se adjunta a esta un nivel óptimo de satisfacción en su puesto de trabajo.

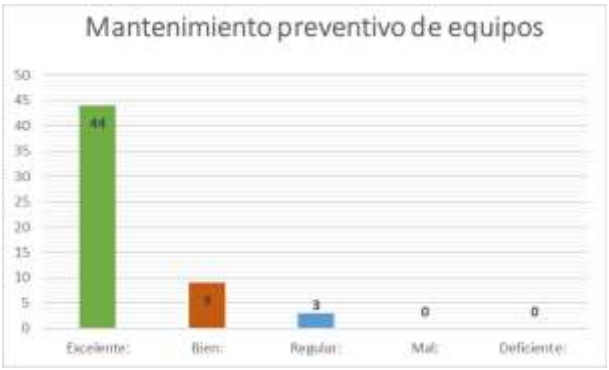


Figura 45 Mantenimiento preventivo de equipos de trabajo

Por otro lado, de acuerdo a la coordinación en la ejecución de mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos de trabajo, se evidencia en la figura 43 que el 79% del personal operativo percibe como excelente la ejecución del mismo, un 16% de los colaboradores consideran que esta bien, y un 5% como regular, se explica que dicha actividad está por buen camino pero en un cierto porcentaje de operativos se podría realizar pequeños cambios en la coordinación para obtener resultados positivos y de esta manera adquirir un porcentaje total en excelencia.



Figura 46 Cambio de iluminación

En la presente pregunta, se expresa una mejora con respecto a un cambio de iluminación se evidencia en la figura 44 que el 91% del personal operativo expresa que ha presentado una mejora acorde en su puesto de trabajo con el cambio de iluminación, un 5% de los colaboradores expresa que suficiente y un 4% mencionan que han notado medianamente el cambio en su puesto de trabajo razón en este aspecto, que el personal operativo percibe una mejoría el cual forja un nivel de motivación y aceptación entre la relación laboral individuo.



Figura 47 Implementos de bioseguridad

Con un total de 56 personas encuestadas, 52 colaboradores representado por el 93% expresa que evalúa como excelente la coordinación y frecuencia de entrega de los implementos de bioseguridad y un 7% representado por cuatro colaboradores pronuncia que está bien. Esto demuestra el respaldo y aceptación por parte del área operativa en la coordinación y frecuencia de los implementos de bioseguridad como mascarillas *kn95* y visores faciales, se muestra de esta manera el interés de la empresa por conservar intacta la integridad de sus colaboradores, así como evitar en estos tiempos de pandemia un contacto interno o expansión del virus ya sea este adquirido externamente.

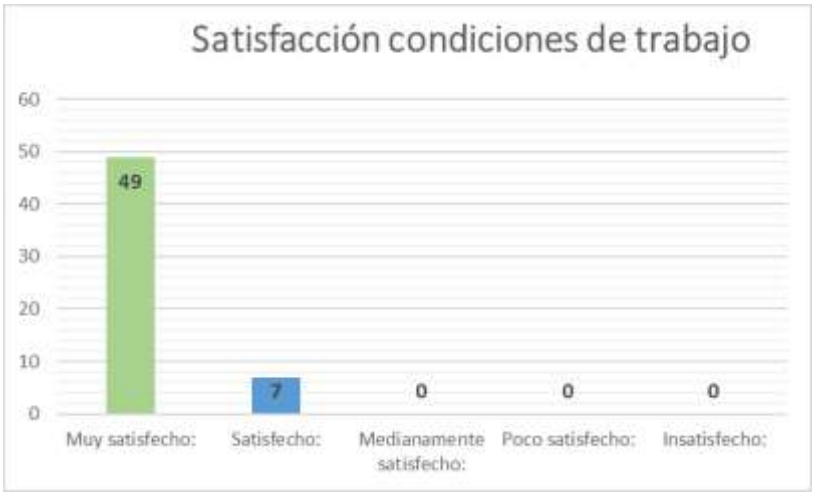


Figura 48 Satisfacción condiciones de trabajo

Finalmente, otro punto de interés en esta actividad trata sobre la percepción de la satisfacción de las condiciones en su puesto de trabajo, de tal manera, como se observa en la figura 45 un 87% del personal operativo representado por 49 colaboradores expresan que están muy satisfechos con los cambios ejecutados en esta problemática y un 13% descrito por siete personas mencionan que están satisfechos, esto demuestra la efectividad de la estrategia en base a la aprobación casi global de los colaboradores en esta actividad se forma un estado de satisfacción y motivación el cual evita diferentes factores de riesgo psicosocial y por ende riesgos laborales.

Finalmente, la propuesta queda validada con la implementación de este plan piloto en las dimensiones de recuperación, margen y control y condiciones de trabajo, marcadas con nivel de riesgo alto en la evaluación de riesgos psicosociales, y a su vez para que se implmente todo el programa de manera permanente en la organización, convirtiéndolo en una política en el departamento de recursos humanos y de seguridad y salud ocupacional, se adopta de esta manera sostenibilidad y aceptación.

CONCLUSIONES

- Mediante una investigación teórica en base al estudio de los riesgos psicosociales se pudo determinar que existe amplia información sobre los mismos, se incluye sus conceptos causas y consecuencias frente a la salud física y mental de los individuos, de tal manera que se pudo conocer qué tipo de prevenciones e intervenciones se aplica para controlar y en mejores casos mitigar de la presencia laboral.
- A partir de la correcta aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial emitido por el Ministerio de Trabajo fueron identificados en base a las dimensiones con riesgo alto a: recuperación, margen de acción y control, doble presencia, soporte y apoyo y finalmente condiciones de trabajo, el porcentaje de incidencia alta es muy negativa y preocupante para la organización misma que afecta directamente al área operativa como administrativa de tal manera con base a esta información se pudo socializar en la organización y brindar un diagnóstico y un plan que permita una intervención acorde a la realidad de la empresa.
- En base al estudio y análisis de la empresa se diseñó un plan de prevención de riesgos psicosociales con actividades e ítems ajustados a la realidad organizacional generados principalmente con las necesidades actuales y ajustados a la situación actual que vive el planeta desarrollado de una manera óptima y satisfactoria con estrategias en base a cada dimensión.
- El plan de prevención de riesgos psicosociales fue aprobado y aceptado por el departamento de recursos humanos de tal manera que se dio apertura a la ejecución del plan piloto, cabe mencionar que el plan piloto no presenta una intervención económica muy elevada de tal manera que se acopla a la situación financiera de la organización, a su vez se adapta a la cultura organizacional de VYMSA la cual es de fácil entendimiento para cualquier miembro de la empresa.

RECOMENDACIONES

- Involucrar a las autoridades para la implementación de la propuesta de manera permanente en la organización
- Se recomienda implementar por situaciones financieras la aplicación de las estrategias secuencialmente, primero riesgo alto sucesivamente.
- Se recomienda que la organización lleve un seguimiento constante de las diferentes actividades detalladas en el plan para evitar algún corte u olvido del mismo.
- Se recomienda a la empresa realizar anualmente el levantamiento de información en base a la evaluación de riesgos psicosociales, se genera de esta manera una cultura preventiva.
- Se recomienda cumplir con las estrategias establecidas en los tiempos acordados en la propuesta.
- Se sugiere que todas las actividades relacionadas a disminuir estos riesgos sean documentadas y archivadas como evidencias para ser presentadas en las inspecciones que realicen los entes de control.

BIBLIOGRAFIA

Acosta, M., Costales, Z., y Rosales, B. (2016). Formación por competencias profesionales. Revista Cubana de Educación Superior, 35(1),75-84. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142016000100007&script=sci_arttext&tlng=en

Acosta, P., López, D., y Meneses, O. (2016). Programas de estilo de vida y trabajo saludable. Recuperado de: https://issuu.com/colmena25/docs/libro de gestión premio líderes

Agudelo, A. L. (2013). *Gerencia en Salud Ocupacional.* Gerencia en Salud Ocupacional.

Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional.* bogota: Ecoe Ediciones.

Álvarez, F., & Faizal, E. (2012). Salud Ocupacional y su Prevención. *Ediciones de la U.*

Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., & Martinez, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. . *Gaceta Sanitaria*, 222-229.

Beleño, R., Borrero, C., Silvera, L., y Ucrós, M. (2014). Bienestar Laboral de docentes y administrativos de la Universidad de la Costa. (tesis de maestría). Universidad de la Costa. Recuperado de: https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1217

Berral, E., Lara, A., Ferández, J., Peiró, J., Ferrer, R., Peró, M. Guárdia, J. (2010). La evaluación de Riesgos Psicosociales. Barcelona, España: Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC.

Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 157-170. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007

Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos. Derechos y Valores.*, 159-172.

Carvajal, W. D. (2018). Plan de prevención de riesgos psicosociales en una empresa carrocera de la ciudad de ambato. 1.

Castellanos, M. (2014). *Diseño de un Plan de Intervención de Riesgos Psicosociales proyecto enfocado en el Personal Administrativo de la Compañía Kraft Foods Ecuador C. Ltda.* Quito: Tesis de pregrado.

Charria, O., Sarsosa, P., & Arenas, O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380- 391.

Chiang, M., y Krausse, K. (2019). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción, condiciones y ambiente de trabajo, organización. Horizontes Empresariales, 59(2), 23-50. Recuperado de: https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/47148

Constitución de la República del Ecuador. (12 de octubre de 2008). Ciudad Alfaro, Ecuador:

Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizaciones. Pensamiento y Gestión, 45(2),58- 81. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf

Decreto Ejecutivo No.1017. Registro Oficial No. 163, 17 de marzo de 2020. Recuperado de: https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/ANEXO-No.-1-DECRETO-ESTADO-DE-EMERGENCIA-1017-MARZO2020.pdf

Diversitas: Perspectivas en Psicología, 2(2), 311-319.

Floría, P. (2013). Control del Estrés Laboral. *Fundación Confemetal.*

Garrido-Pinzón, & Uribe-Rodríguez. (2011). RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Acta Colombiana de Psicología,* 28.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Salud Pública,* 29(2), 237-341.

Gomez, G. (2017). Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito. 1.

Gomez, P. (2009). Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas. *Guia participativa basada en valores.*

Gómez, V., Segura, S., Castrillon, D., & Perilla, L. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 221-238.

Gonzáles, D., Giachero, S. & Delgado, S. (2012). Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas, VI* (1), 75-87.

Gutiérrez, A., & Viloria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30.

Gutiérrez, L., & Vanegas, B. (2013). Relación Vida Familiar y Laboral de los colaboradores la Institución Universitaria CEIPA. *Tesis de maestría*. Colombia.: Universidad de Manizales.

Gutiérrez, R., & Angeles, Y. (2012). Estrés Organizacional. *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales.*

Henao, F. (2010). Salud Ocupacional: Conceptos Básicos. *Ecoe.*

Llaneza Álvarez, F. (2009). Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común. . *Lex Nova.*

Mansilla, F. (2010). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.

Marjory Güilgüiruca Retamal, K. M. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57-67.

Maza Zabala, D. (2002). Fundamentos de Economia. . *El Nacional*.

Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*, 41.

Navarro Abarzúa , I. (2005). *Capital Humano* . Obtenido de Su Definicion y Alcances en el desarrollo local y regional .

Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo.*

Peiró, J. (2010). Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales: Investigaciones Recientes para su Análisis y Prevención. *Valencia: Universidad de Valencia.*

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

Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 70-79.

Sánchez, J. (2016). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y prácticas. *Comares*.

Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. *Offarm*, 104-107.

Werther, W. B., & Keith, D. (2008). *el capital humano de las empresas* . Mexico D.F.: mcgraw-hill/interamericana editores, S.A.

ANEXOS

Anexo 1 consentimiento informado

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

PUCE

PARTE II: Formulario de Consentimiento

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PROYECTO "PLAN DE PREVENCION DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA PROCESADORA DE ACERO VYMSA EN EL AÑO 2020"

He sido invitado a participar en la investigación: **"PLAN DE PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA PROCESADORA DE ACERO VYMSA EN EL AÑO 2020"** Entiendo que como parte de esta investigación se me pedirá que llene un cuestionario en el que se me pide mi opinión sobre los factores de riesgo psicosocial. He sido informado de que no hay riesgos y que mi participación beneficiará sobretodo al entendimiento del liderazgo de servicio en mi contexto cultural. Se me ha proporcionado el nombre de un investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona. He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento.

Nombre del Participante: _____

Firma del Participante: _____

Fecha: _____

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de Consentimiento Informado

Iniciales del investigador/asistente: _____

Anexo 2 cuestionario de riesgos psicosociales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.

2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.

3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.

4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.

5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.

6. No existen respuestas correctas o incorrectas.

7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.

8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.

9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración"

DATOS GENERALES

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

CARGA Y RITMO DE TRABAJO Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
DESARROLLO DE COMPETENCIAS Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
LIDERAZGO Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				

Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
RECUPERACIÓN	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
Ítem				
Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
SOPORTE Y APOYO	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
Ítem				
El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
OTROS PUNTOS IMPORTANTES	**Completamente de Acuerdo (4)**	**Parcialmente de Acuerdo (3)**	**Poco de acuerdo (2)**	**En desacuerdo (1)**
Ítem				
En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				

Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
Mi trabajo está libre de acoso sexual				
En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

.....

.....

.....

.....

.....

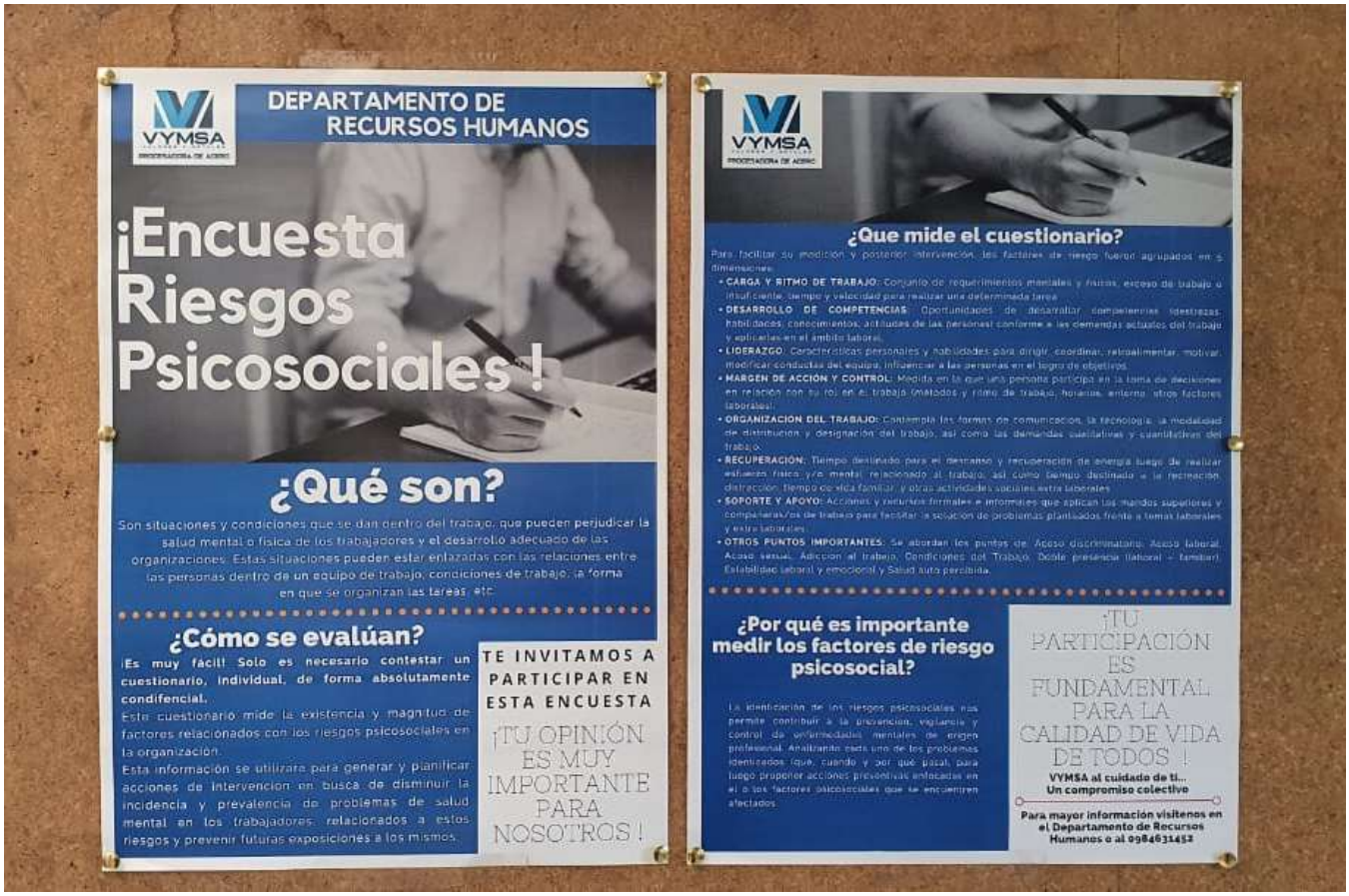
.....

.....

.....

"Muchas gracias por su colaboración"

Anexo 3 afiche de socialización



Fotografías





