



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO
LABORAL EN UNA EMPRESA EXPORTADORA DE ALIMENTOS”

**Disertación De Grado Previo a la Obtención Del Título de
Psicóloga Organizacional**

Línea de investigación:

Recursos Humanos y Riesgo Laboral

Autora:

MICHELLE STEPHANIA BRACHT VITERI

Director:

LCDO. AITOR LARZABAL FERNÁNDEZ

Ambato – Ecuador

Mayo -2015

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO
LABORAL EN UNA EMPRESA EXPORTADORA DE ALIMENTOS”

Línea de investigación:

Recursos Humanos y Riesgo Laboral

Autora:

BRACHT VITERI MICHELLE STEPHANIA

Aitor Larzabal Fernández, Lcdo. Ms.

f. _____

CALIFICADOR

Luís Eduardo Cevallos Terneus, Dr. Mg.

f. _____

CALIFICADOR

Andrea Cristina Pico Barrionuevo, Ps. Mg.

f. _____

CALIFICADORA

Betsy Natalia Ilaja Verdezoto, Lcda. Mg.

f. _____

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Mayo - 2015

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Michelle Stephania Bracht Viteri portadora de la cédula de ciudadanía No. 050351736-9 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Bracht Viteri Michelle Stephania
CI. 0503517369

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a las personas que estuvieron motivándome para lograr concluir con una meta más para mi vida, algo propuesto a lo largo de estos años, a aquellas personas que con palabras de aliento me decían que continúe que todo en la vida se logra con esfuerzos.

DEDICATORIA

El presente proyecto de Disertación lo dedico a mis dos preciosos ángeles, quienes tuvieron que esperar y tener paciencia hasta yo concluir con mi carrera profesional, quienes estuvieron ahí junto a mí, acompañándome a concluir mi meta, quienes preferían estar junto a mí, aburridos leyendo un libro referido al tema en vez de ir a jugar, mis ángeles que siempre están conmigo Carlos Andrés y Martin aquel pequeño que en semestres finales el asistía a clases junto a mí.

Dedico también a mi familia Mi Madre y Mi Hermana quienes me apoyaron moralmente y económicamente.

RESUMEN

El estudio de los aspectos psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.. La presente investigación tiene como fin el estudio de los Factores de Riesgos Psicosociales y ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A, ya que este estudio no está dentro de un análisis a lo largo de todo este tiempo y es de vital importancia determinar que riesgos psicosociales causan un ausentismo laboral por parte de los colaboradores de la empresa. La investigación pretende determinar el tipo de riesgo psicosocial más común en base a la realidad de la empresa, afectan de manera notable a la producción y una factible comunicación por parte del colaborador hacia otros colaboradores; por cuanto la organización y la gestión del trabajo, genera un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Para el desarrollo de la investigación, se adoptará una posición teórica relacionada con el conocimiento científico de los diferentes factores psicosociales; sus causas, consecuencias, medidas, metodología, se utilizará el instrumento SUCESOS ISTAS 21 como finalidad de intervención y de evaluación (ISTAS, 2005).

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrategias, colaboradores, organización.

ABSTRACT

The study of the psychosocial aspects and their relationship to occupational health is not so new if we consider the importance and recognition it has gained in recent years. As a result of major changes in organizations and current globalization processes, the exposure to psychosocial risks has become more frequent and intense, making it convenient and necessary to identify, evaluate and control in order to avoid the risks associated to health and safety at the workplace. This research aims to study the psychosocial risk factors and work absenteeism in the company Provefrut S.A, since this study has not been analyzed in a long time and it is extremely important to determine which psychosocial risks cause work absenteeism by the employees of the company. The research strives to determine the most common psychosocial risk based on the reality of the company; they significantly affect production and a viable communication of one employee with other employees; the organization and management of work, generates little social context of work, does not create a broad social work context and this produce negative psychological, physical and social outcomes, such as work stress, exhaustion and depression. For the development of the research, a theoretical position regarding the scientific understanding of different psychosocial factors will be used; its causes, consequences, actions and methodology will be used. The ISTAS 21 EVENTS instrument will used for intervention and evaluation (ISTAS, 2005).

Keywords: psychosocial risk, strategies, employees, organization.

TABLA DE CONTENIDOS

Preliminares

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
TABLA DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1 Riesgos Psicosociales.....	5
1.1.1 La carga de trabajo.....	7
1.1.2 Salud	8
1.1.3 Relación Trabajo Salud.....	8
1.1.4 Estrés laboral.....	9
1.1.5 Relación de estrés con la personalidad.....	10
1.1.6 Burnout	11
1.1.7 Mobbing.....	12
1.1.8 Medición de Riesgos Sucesos ISTAS 21	14
1.2 Ausentismo Laboral	15
1.2.1 Concepto	15
1.2.2 Características y factores determinantes de ausentismo laboral.....	17
1.2.3 Causas del absentismo	19
1.2.4 Tipos de absentismo y su medida.....	22
1.2.5 Consecuencias de Absentismo	23
1.2.6 Características y Tipos de Absentismo Laboral determinados.....	24
1.2.7 Incapacidad Temporal.....	25
1.2.8 Incapacidad Permanente	26
1.3 Provefrut S.A.	30
1.3.1 Reseña Histórica	30

CAPÍTULO II.....	32
METODOLOGÍA.....	32
2.1 Significado del problema	32
2.2 Definición del problema.....	32
2.3 Planteamiento del problema.....	33
2.4 Preguntas básicas	33
2.5. Delimitación del tema	34
2.5.1. Delimitación de contenido	34
2.5.2. Delimitación espacial.....	34
2.5.3 Delimitación Temporal	34
2.5.4 Unidades de Observación.....	35
2.6 Variables e indicadores	35
2.6.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales	35
2.6.2. Variable dependiente	35
2.7 Objetivos.....	36
2.7.1 Objetivo general.....	36
2.7.2 Objetivos específicos	36
2.8 Método.....	36
2.9 Técnica.....	37
2.10 Instrumento	37
2.11 Población y muestra	39
2.12. Tipo de muestreo.....	41
2.12.1. Muestreo aleatorio estratificado	41
CAPÍTULO III.....	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	43
3.1 Resultados.....	43
3.1.1 Tabulación de resultados del test ISTAS 21	43
3.2. Encuesta Ausentismo laboral	48
3.3 Resultados Generales	55
3.3.1 Correlación de Variables.....	57
CAPÍTULO IV	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
4.1 Conclusiones	61
4.2 Recomendaciones	63
CAPÍTULO V.....	64
PROPUESTA.....	64

5.1. Tema	64
5.2. Empresa.....	64
5.3. Beneficiarios	64
5.4. Ubicación.....	64
5.5. Responsable	65
5.6. Antecedentes de la propuesta	65
5.7. Justificación	65
5.8. Objetivos de la Propuesta.....	66
5.8.1. Objetivo general.....	66
5.8.2. Objetivos Específicos.....	66
5.9. Análisis de factibilidad	67
5.10. Programa de intervención	67
5.10.1 Análisis de ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A.	68
5.11 Plan de inducción a colaboradores nuevos.....	105
5.11.1 Programa de inducción general de PROVEFRUT S.A	105
5.11.2 Procedimiento de inducción.....	108
5.12 Plan de acción para disminuir el ausentismo laboral	113
5.13 Plan de guardería.....	113
BIBLIOGRAFÍA	119
GLOSARIO TÉCNICO	121
ANEXOS.....	122

TABLA DE GRÁFICOS

Gráficos

Gráfico 1.1: Individuo	6
Gráfico 1.2: Factores del Estrés	9
Gráfico 1.3: Burnout	11
Gráfico 1.4: Mobbing	13
Gráfico 1.5: Causas del Absentismo	21
Gráfico 1.6: Causas Absentismo	29
Gráfico 2.1: Calculadora para obtener el tamaño de una muestra	41
Gráfico 3.1 Exigencias Psicológicas	44
Gráfico 3.2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades	45
Gráfico 3.3: Apoyo social empresas	46
Gráfico 3.4: Compensaciones	47
Gráfico 3.5: Doble presencia.....	48
Gráfico 3.6: Edad	49
Gráfico 3.7: Género.....	50
Gráfico 3. 8: ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?	51
Gráfico 3. 9: ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?	52
Gráfico 3.10: ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?	53
Gráfico 3. 11 ¿Últimamente se ha sentido enfermo?	54
Gráfico 3. 12: ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?	55
Gráfico 3. 13: Gráfico de dispersión	59

Tablas

Tabla 1. 1: Incapacidad Permanente	27
Tabla 2.1: HEAD COUNT.....	39
Tabla 2. 2 Cálculo del tamaño de muestra para realizar las encuestas.....	40

Tabla 3.1: Tabla Relación de resultados	43
Tabla 3.2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades	44
Tabla 3.3: Apoyo social en empresas	45
Tabla 3.4: Compensaciones.....	46
Tabla 3.5: Doble presencia.....	47
Tabla 3.6: Edad	48
Tabla 3.7: Género	49
Tabla 3.8: Género.....	50
Tabla 3.9: ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?.....	50
Tabla 3.10: ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?	51
Tabla 3.11: ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?	52
Tabla 3.12: ¿Últimamente se ha sentido enfermo?	53
Tabla 3.13: ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?	54
Tabla 5.1: Causas de ausentismo proceso Enero 2014.....	68
Tabla 5.2: Causas ausentismo empaque Enero 2014	69
Tabla 5.3: Promedio ausentismo corte enero 2014	70
Tabla 5.4: Causas de ausentismo proceso Febrero 2014.....	71
Tabla 5.5: Causas ausentismo corte Febrero 2014.....	72
Tabla 5.6: Promedio ausentismo corte Febrero 2014.....	73
Tabla 5.7: Causas de ausentismo proceso Marzo 2014.....	74
Tabla 5.8: Causas ausentismo empaque Marzo 2014	75
Tabla 5.9: Promedio ausentismo corte Marzo 2014.....	76
Tabla 5.10: Causas de ausentismo proceso Abril 2014.....	76
Tabla 5.11: Causas ausentismo empaque Abril 2014.....	77
Tabla 5.12: Promedio ausentismo corte Abril 2014.....	78
Tabla 5.13: Causas de ausentismo proceso Mayo 2014.....	79
Tabla 5.14: Causas ausentismo empaque Mayo 2014.....	80
Tabla 5.15: Promedio ausentismo corte Mayo 2014.....	82
Tabla 5.16: Causas de ausentismo proceso Junio 2014	83
Tabla 5.17: Causas ausentismo empaque Junio 2014	84
Tabla 5.18: Promedio ausentismo corte Junio 2014	85

Tabla 5.19: Causas de ausentismo proceso Julio 2014	86
Tabla 5.20: Causas ausentismo empaque Julio 2014	87
Tabla 5.21: Promedio ausentismo corte Julio 2014	88
Tabla 5.22: Causas ausentismo proceso Agosto 2014	89
Tabla 5.23: Causas ausentismo empaque agosto 2014.....	90
Tabla 5.24: Promedio ausentismo corte Agosto 2014.....	91
Tabla 5.25: Causas ausentismo proceso Septiembre 2014.....	92
Tabla 5.26: Causas ausentismo empaque Septiembre 2014.....	93
Tabla 5.27: Causas ausentismo corte Septiembre 2014	94
Tabla 5.28: Causas ausentismo proceso Octubre 2014	95
Tabla 5.29: Causas ausentismo empaque Octubre 2014	96
Tabla 5.30: Promedio ausentismo corte Octubre 2014	97
Tabla 5.31: Causas ausentismo corte Noviembre 2014	98
Tabla 5.32: Causas ausentismo empaque Noviembre 2014	99
Tabla 5.33: Promedio ausentismo corte Noviembre 2014	100
Tabla 5.34: Causas ausentismo corte Diciembre 2014.....	101
Tabla 5.35: Causas ausentismo empaque Diciembre 2014.....	102
Tabla 5.36: Causas ausentismo corte Diciembre 2014.....	103
Tabla 5.37: Ausentismo Anual Año 2014.....	104

INTRODUCCIÓN

El medio laboral ha evolucionado en los últimos años, y ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, etc., ya que la competencia del mercado actual requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que puedan adaptarse fácilmente a un entorno cambiante y exigente.

Desde la fundación de la empresa Provefrut S.A. el trabajo que se desarrolla es de esfuerzo físico que se desarrolla para una producción por toneladas, sin importar los efectos que lleva consigo un trabajo sin reconocimiento por parte de la empresa. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución económica de nuestra sociedad, y de la competitividad empresarial.

Así, hoy en día las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; además la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias mono parentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad en el mundo laboral de hoy (Sánchez-Anguita, 2006). Todo esto puede deteriorar el clima laboral y afectar al bienestar físico y psicológico del trabajador.

En los últimos años, los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo han ido adquiriendo cada vez más relevancia por las evidencias encontradas en la

relación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y el incremento de procesos mórbidos en los trabajadores (Villalobos, 2004); por tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo, deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5 dice: La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Además, dicha Ley, en su artículo 4, 1º, considera que se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la Empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Así mismo, la Ley, en su artículo 4, 2º, entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, prácticamente obliga al empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al trabajador, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Para Manzilla, 1995 : Se establece los principios generales en los que debe inspirarse el cumplimiento del deber de protección:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona.
- e. Tener en cuenta la evolución técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g. Planificar la prevención.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por ello, la prevención de riesgos laborales consiste en evitar situaciones que puedan ocasionar cualquier problema de salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales están incluidos en el deber general de protección y en los principios de la actividad preventiva, pero no es posible establecer relaciones etiológicas tan claras y directas cuando los riesgos son psicosociales como en los riesgos de seguridad e higiene en el trabajo, en la generación de problemas de carácter psicosocial, concurren variables de gran influencia como son las características del trabajador y, además, los efectos de los factores de riesgo psicosocial pueden manifestarse diferidos en el tiempo (Gutiérrez, 2001).

Dentro del ámbito de los riesgos psicosociales se deriva que por varios factores que serán medidos se da como consecuencia el ausentismo o absentismo laboral, por varios motivos que el colaborador pueda tener en su área de trabajo o su lugar de residencia dependiendo el género a estudiarse.

El ausentismo laboral está delimitado por varias razones en las cuales pueden ser voluntarias o involuntarias.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales deben ser analizados por cada organización para obtener resultados de los que se puede generar un análisis o interpretación del por qué las personas deben ser estudiadas no solo como nivel de producción, sino como un ente psicológico apropiado para que desempeñe sus funciones adecuadamente.

Para Marx, (2001): Los factores psicosociales son aquellas condiciones presentes en un lugar de trabajo, relacionados directamente con la empresa u organización, los diversos factores que afectan tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores así como también al desarrollo del trabajo y la productividad empresarial.

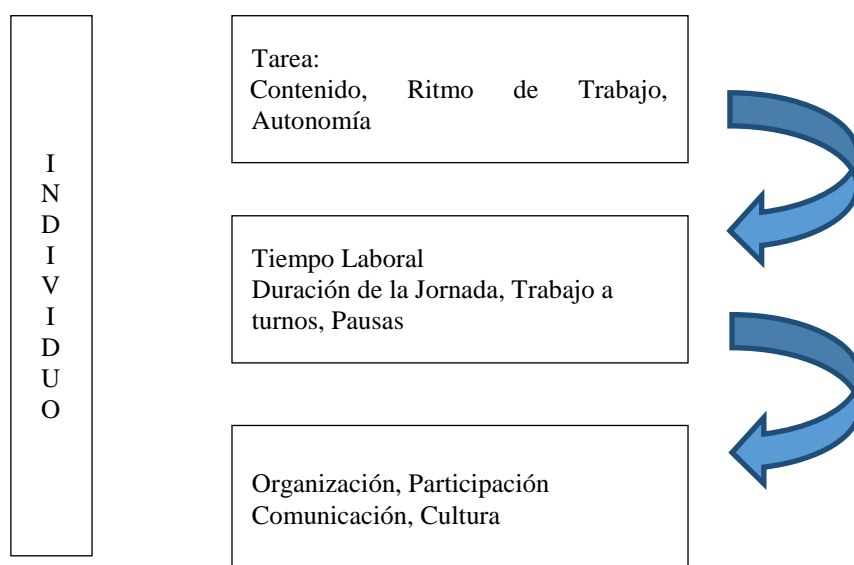
Estos factores afectan directamente en el estado de una persona y puede desencadenar hasta en una enfermedad en el trabajador generando problemas en la organización.

Para Llaneza, (2007): Interacciones entre el 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, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y/o la satisfacción en el trabajo.

La interacción del individuo en una organización es complicada puesto que los problemas personales se inmiscuyen en la forma de trabajo diario.

Gráfico 1.1: Individuo



Fuente: Llana Álvarez

Elaborado por: Bracht Michelle

El individuo tiene un proceso dentro del desempeño laboral, se puede observar en el gráfico expuesto.

Para Llana, (2007): Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que lo que hace tiene utilidad para alguien o algo, en el conjunto del proceso en que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.

Son factores que inciden en el rendimiento de una persona y afecta directamente en el desempeño del individuo generado por el ritmo de trabajo, duración de las jornadas laborales, turnos rotativos etc.

1.1.1 La carga de trabajo

Para Llaneza, (2009): Cuando estas exigencias superan la capacidad del sujeto para responder a ellas, se habla de sobrecarga de trabajo. Ésta puede ser tanto cuantitativa (cuando hay que hacer demasiadas cosas) como cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil).

La sobrecarga cuantitativa de trabajo suele ir asociada a aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador no puede regular el ritmo y éste es elevado, o cuando se debe resolver una serie de tareas en un reducido período de tiempo. Suele aparecer en trabajos en cadena, en los trabajos a prima o a rendimiento y en los trabajos rutinarios de oficina.

La sobrecarga cualitativa de trabajo hace referencia a aquellas situaciones en las que la realización del trabajo exige demasiado de la persona que lo realiza, ésta se ve desbordada y no se siente capaz de realizarlo adecuadamente.

Referente a las sobre cargas de trabajo tanto cualitativa como cuantitativa se estima que en la empresa Provefrut S.A. existe la prolongación de estas dos sobre cargas de trabajo, es decir; se desarrollan trabajos que requiere esfuerzo físico y también

trabajos que requieren de paciencia, sobre carga de funciones y bajo presión, a esto se lo denomina sobre carga cualitativa.

1.1.2 Salud

Para Zazo, (2010): Se considera a la Salud como el estado de bienestar físico, mental y social completo, es decir, toda la persona.

Considerar salud como el estado físico y mental en el que se encuentra un individuo para desarrollar cualquier actividad sea esta de carácter laboral o individual.

1.1.3 Relación Trabajo Salud

Para Marx, (2001): el trabajo es una necesidad económica, una disposición, un estímulo, un derecho que tiene el individuo para satisfacer sus necesidades y contar con una vida digna.

Sin embargo dentro del trabajo es importante contar con una salud óptima es decir su capacidad física e intelectual debe estar al cien por ciento para su desempeño y en si un trabajador saludable rinde más.

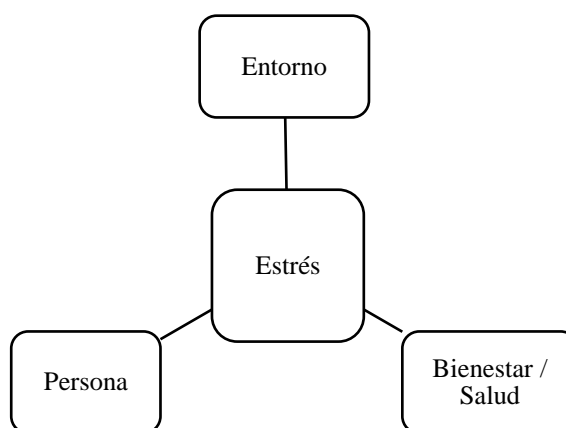
Sin embargo existen leyes que amparan al trabajador cuando adquiere una enfermedad profesional dentro de la organización, por ende se estudia el caso del colaborador para cambiarlo de área.

1.1.4 Estrés laboral

Para Ribaya, (2000, p. 219), se puede definir como un proceso de relación entre el sujeto y el entorno, y se produce cuando dicha relación se percibe como amenazante y desbordante de los propios recursos y pone en peligro el bienestar o la salud personal.

Se puede asociar el estrés laboral con la carga en el trabajo, las responsabilidades que se manejan poniendo a prueba la capacidad del individuo. En ocasiones este estrés genera un colapso en el sistema nervioso del individuo.

Gráfico 1.2: Factores del Estrés



Fuente: Ribaya, 2000

Elaborado por: Bracht Michelle

Se determina que un factor de análisis cuando una persona adquiere más enfermedades gastrointestinales es sinónimo de estrés dentro de la organización, por ende en la empresa Provefrut S.A. se lleva registros tanto mensuales, semestrales y

anuales para desarrollar el estudio respectivo de los colaboradores que presenten este síntoma.

1.1.5 Relación de estrés con la personalidad

Para Molinera Mateos , (2006) el estrés está en relación directa con la personalidad de quien lo sufre, de tal modo que junto con los factores exógenos, se puede afirmar que algunas personas tienen una predisposición a padecerlo. Toda persona está sometida a factores estresantes, pero si el estrés es excesivo en magnitud o en duración, ningún Individuo podrá soportarlo sin alterar su conducta. Durante algún tiempo se mantuvo la creencia de que el estrés laboral afectaba prioritariamente a los directivos y los profesionales con altas dosis de responsabilidad. Sin embargo, auditorías de estrés realizadas en algunas empresas del Reino Unido y de Estados Unidos han demostrado que la incidencia del estrés es similar en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Se puede manifestar que el estrés tiene una relación directa con la personalidad de cada persona es decir la capacidad de adaptación de cada uno para realizar actividades a presión, es la saturación y bloqueo mental del individuo.

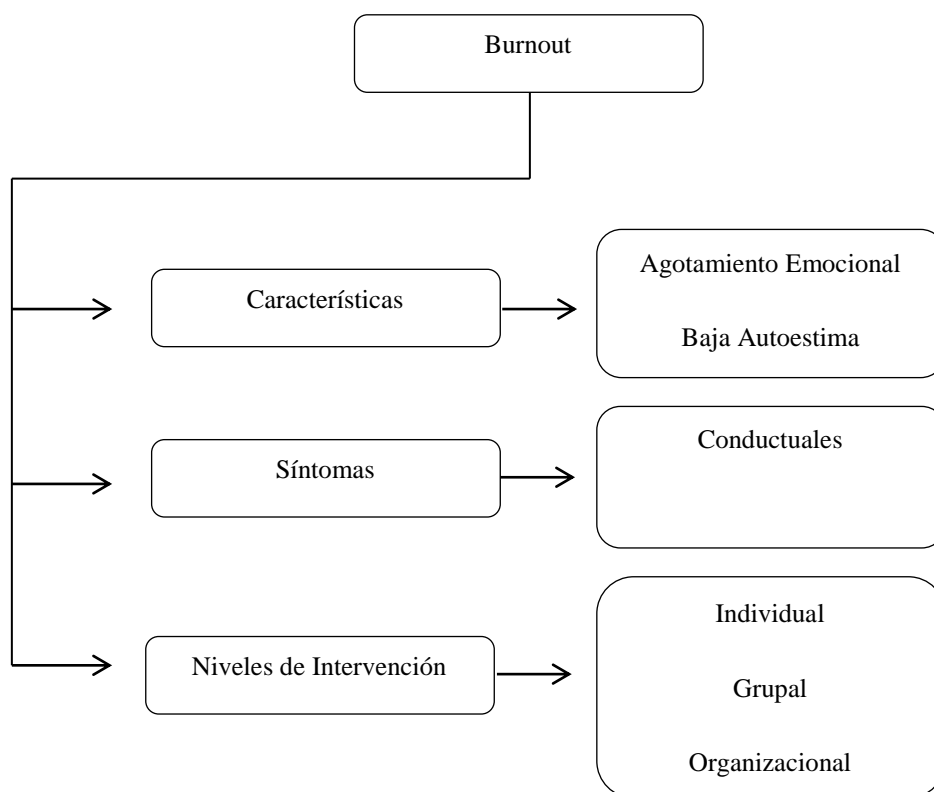
No todas las personas son iguales, este es un factor de la cual a una persona le gustara trabajar bajo presión y a otra persona no le guste trabajar bajo presión.

1.1.6 Burnout

Según Gil, (1999, p. 46) es la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surgen especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo.

Se presenta cuando el individuo experimenta una sensación de cansancio y pierde interés por su actividad que desarrolla ocasionando una baja en su autoestima y desempeño en el trabajo.

Gráfico 1.3: Burnout



Fuente: Gil 1999

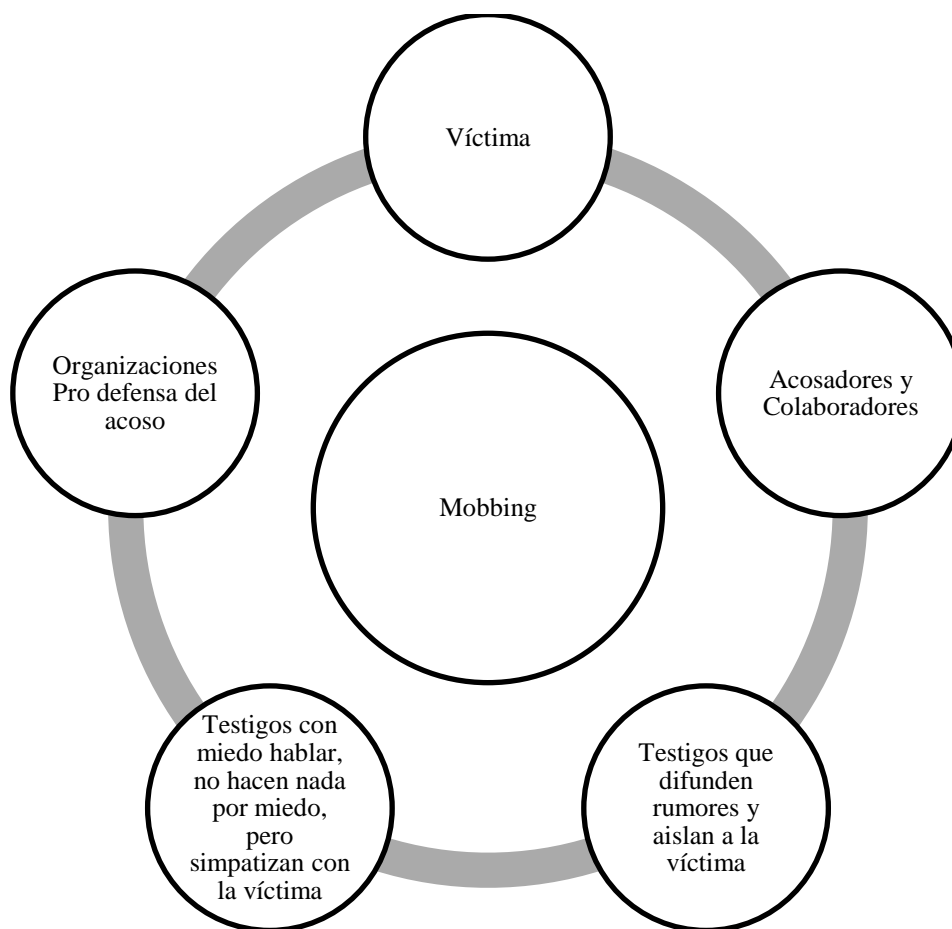
Elaborado por: Bracht Michelle

El burnout está constituido por varios síntomas, etapas, factores y niveles de intervención que surgen de este tipo de trastorno cuya repercusión se ve reflejada en la salud de los trabajadores.

1.1.7 Mobbing

Para Manzilla, (1995) el mobbing es la situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores ejercen, de manera sistemática (al menos una vez por semana) y deliberada, una intensa violencia psicológica durante un tiempo mayor de seis meses sobre otro trabajador en el lugar de trabajo con la complicidad o permisividad del resto de trabajadores y de la empresa.

Es el acoso que experimenta un determinado trabajador en la jornada laboral diaria generando problemas emocionales en el individuo.

Gráfico 1.4: Mobbing

Fuente: Manzilla, 1995

Elaborado por: Bracht Michelle

Cuando se determina de que en verdad existe el acoso o mobbing laboral es un tema en verdad que causa discrepancia, ya que dentro de la organización existe envidia por parte de los colaboradores, se ven inmersos en inventar cosas o situaciones, la organización tome medidas drásticas, por eso se desarrolla o se procede a verificar la verdad para no perjudicar a ninguno de los colaboradores.

1.1.8 Medición de Riesgos Sucesos ISTAS 21

Según Díaz, (2010) la versión corta del Cuestionario de Evaluación de riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas, con menos de 25 trabajadores. También se puede utilizar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en cualquier puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión, etc.) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no se necesita más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Cada uno podrá analizar sus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con sus compañeros de trabajo.

En la empresa Provefrut S.A. se aplicó el cuestionario de SUCESOS ISTAS 21 versión breve, debido a dos factores importantes: el primero es por el nivel de escolaridad de los colaboradores y segundo por el tiempo a aplicar el cuestionario de versión amplia o larga se toma más de una hora y media.

En la prueba piloto el colaborador manifestó descontento por la demora del TEST y por no entender algunas preguntas del cuestionario.

Por otra parte, en la prueba piloto de SUCESOS ISTAS 21 versión breve, el colaborador manifestó agrado y agradecimiento por tomar en cuenta de la importancia de los mismos.

1.2 Ausentismo Laboral

1.2.1 Concepto

Para Ribaya Mallada , (1999, p. 653) se entiende por absentismo: “Toda ausencia del trabajo, sea justificada o no. computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados”.

Las causas que originen un absentismo laboral se enmarca en ausencia por enfermedad siendo está la “ausencia al trabajo, atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por el empresario o el sistema de Seguridad Social”.

Al obtener un índice alto de ausentismo laboral por diversas causas, se debe tomar en cuenta que en una organización grande como lo es Provefrut S.A, con 986 colaboradores, existe un índice sustentable de ausentismo, por ende se debe analizar las causas para que no exista pérdida en niveles de producción, ya que se procesa productos alimenticios.

En un proyecto de disertación refiere Zazo, 2010 es decir, las vacaciones o los días festivos no son absentismo. Lo que se pretende es observar el total de ausencias habidas en un período determinado, dentro del total de horas de trabajo pactadas por Convenio Colectivo, o a nivel de empresa, correspondientes al período de referencia.

También se pretende cuantificar la no asistencia al trabajo (las faltas físicas), a lo que se denomina absentismo, y no las actitudes derivadas de la presencia en el puesto de trabajo, a lo que se denomina "abstencionismo". Es decir, las faltas del puesto de trabajo por la motivación que sea, bien por media hora o por varias, por un día o semanas, etc., se consideran absentismo. Sin embargo, mientras no se dé la falta del trabajador de su puesto de trabajo, justificada o injustificadamente, no se da absentismo en el sentido antes entendido. Por ejemplo, el "tiempo del bocadillo", si se recupera no será ni absentismo ni abstencionismo; ahora bien, si no se recupera sería abstencionismo y no absentismo, ya que la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo se da.

Con los antecedentes ya expuestos se puede entender como absentismo laboral a la no comparecencia del trabajador a su puesto de trabajo originando un caos dentro de la empresa ya que se descordinan las actividades planificadas para ese día de trabajo causando problemas e inconvenientes en el resto del personal, dichos problemas podrían ocasionar grandes complicaciones en el orden empresarial.

Para Lucas Marin , 1992 se entiende por absentismo a la tendencia a estar ausente. Actualmente este vocablo se utiliza en la industria para referirse a las ausencias al trabajo, sin entrar en las causas que lo han motivado.

De esta manera, se ha impuesto hablar de absentismo y no de asistencismo; a pesar de que la mayoría va a trabajar la mayoría de los días. Algunos trabajadores apenas pierden un día de trabajo. Otros, pierden un día o una semana de tiempo en tiempo. Otros, pueden tener un largo período de ausencia en medio de una vida de asistencia. Y todavía otros, asistirán ocasionalmente, entre ausencias.

Un trabajador puede estar presente en su trabajo pero igual se lo puede relacionar con absentismo laboral puesto que el individuo está presente pero su mente está en otra parte pues el trabajo que debería desarrollar pues no se lo realiza afectando directamente en el rendimiento de la empresa.

1.2.2 Características y factores determinantes de ausentismo laboral

Para Ribaya, (2000) dificultades de adaptación producidas por el medio de origen (caso de obreros que proceden del mundo rural), por la procedencia geográfica (como entre los emigrantes extranjeros o incluso entre los inmigrantes) o el cambio de tecnología (suele darse en obreros industriales procedentes de empresas en crisis y que pasaron a otras de distinta tecnología y en aquellas obreros que no asimilan los cambios tecnológicos o de procedimiento en su propia empresa), etc.

La falta de motivación por estar trabajando en una actividad monótona o rutinaria, baja remuneración, ausencia de responsabilidad o de intervención en la toma de decisiones etc.

Insatisfacción por las particularidades físicas del puesto de trabajo: ruido, olor, iluminación, temperatura, etc.

Actitud de la jerarquía, desconocimiento de los objetivos de su trabajo y de su empresa, etc.

La vejez, el sexo, las responsabilidades familiares, la lejanía desde la vivienda, etc.

La falta de un adecuado control por parte de la empresa, además de la ausencia de controles en otras organizaciones, como las sanitarias (justificación de enfermedades), las académicas (justificación de formación), etc.

Las costumbres locales, el medio social del trabajador y la incidencia de las drogas, alcoholismo, etc.

Inclencias del tiempo, deficiencias de los medios de transporte, catástrofes, etc.

Todos los factores citados anteriormente son determinantes en un trabajador, la motivación, el sentirse cómodos y a gusto en su plaza de trabajo, las costumbres de él y sus compañeros influyen a la hora de determinar si abandona o no su puesto de trabajo.

Los colaboradores deben entender que todo trabajo que van a desarrollar debe ser por gusto de ellos, mas no, trabajar por obligación, en lo cual en Ecuador no se aplica esta teoría, los colaboradores por necesidad no es de gran importancia analizar si es de agrado su trabajo, en la empresa Provefrut S.A., a pesar de brindar una inducción de cómo va a ser su trabajo, ingresan a trabajar durante días.

1.2.3 Causas del absentismo

Para Ribaya, (2000) enfermedad normal: comprende las ausencias debidas a enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, siempre que se encuentre debidamente justificada por el correspondiente parte de baja médica.

Accidente laboral: comprende las jornadas u horas perdidas por accidente de trabajo que se produzcan, tanto en el propio centro de trabajo como "in itinere", y sean o no causa de baja laboral.

Licencias legales: todas las que están consideradas como tales, según el Estatuto de los Trabajadores (fallecimiento o enfermedad grave de familiares, licencias por matrimonio, consultas médicas, embarazo, natalidad). Todas ellas deben ser debidamente justificadas.

Además, las que figuran recogidas en Convenio Colectivo por los siguientes motivos: formación durante la jornada laboral, reuniones de miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, asambleas previamente autorizadas por la Dirección, etc.

Finalmente, las debidas de forma esporádica por motivos de referéndum constitucional, elecciones generales y elecciones municipales.

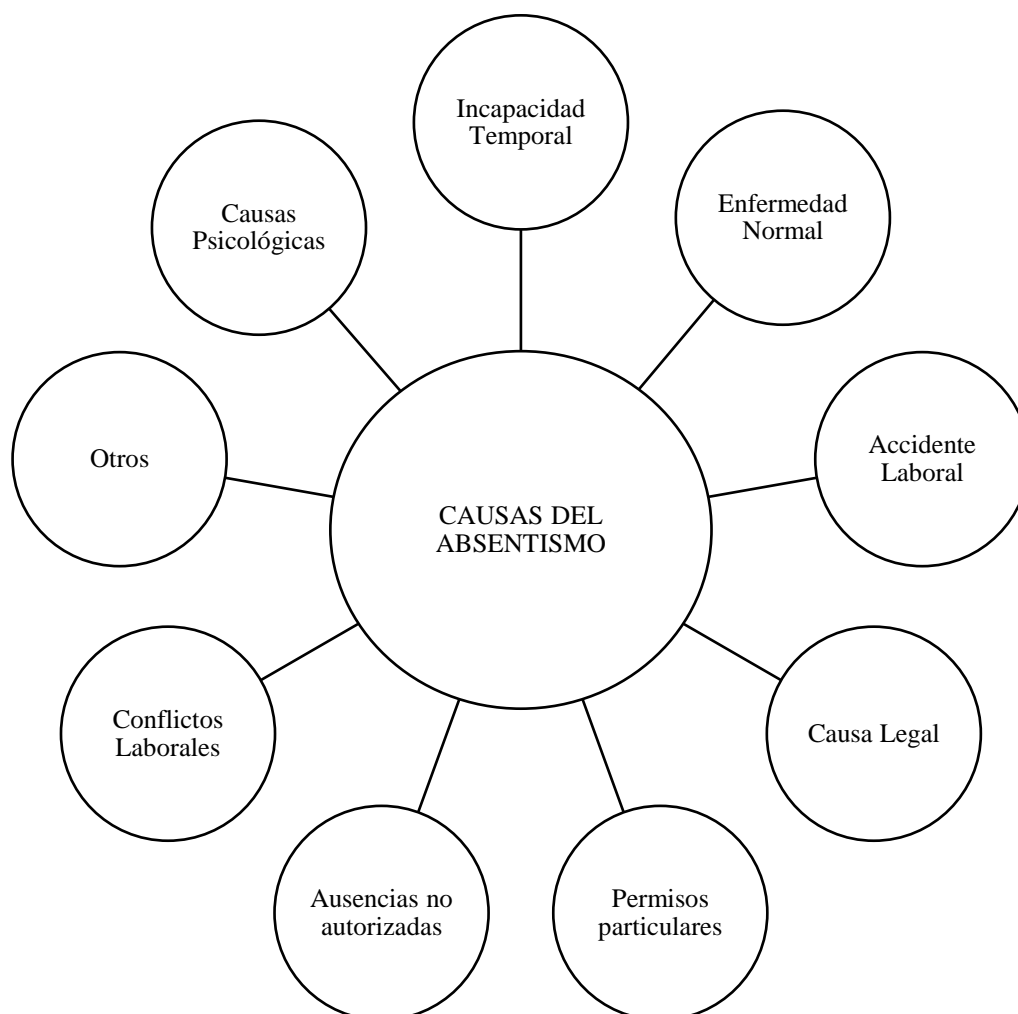
Permisos Particulares: corresponden a aquellas ausencias personales que no son objeto de retribución (ausencias injustificadas, faltas de puntualidad, etc.).

Ausencias no autorizadas: recoge aquellas ausencias por motivo de sanción, cuando ésta lleva aparejada la suspensión de empleo y sueldo.

Conflictos laborales: paros, huelgas, asambleas no autorizadas, ocasionados por motivos de carácter laboral (reivindicaciones salariales, por ejemplo) y huelgas de carácter no laboral (motivos políticos, por ejemplo).

Otros: debido a inclemencias del tiempo, catástrofes, etc. (es bien sabido que ciertos materiales, sometidos a bajas temperaturas no pueden ser trabajados: el cemento, el yeso, etc.).

Las causas de absentismo laboral son muchas, las mismas que generan dentro de la organización un desfase en su diario proceder debido a que el trabajo que debía ser realizado por una persona ya no va ser posible que lo realice esto genera un inconveniente dentro del departamento, pues será otra persona la encargada de realizarlo, esto afectara directamente a este individuo pues primero realizara un trabajo que no le corresponde y segundo se le carga trabajo adicional a las actividades que se realiza a diario en cualquier actividad no se las puede detener por el hecho de que un trabajador no se presente a su jornada laboral.

Gráfico 1.5: Causas del Absentismo

Elaborado por: Bracht Michelle

En cada empresa deben realizar un reporte de las posibles causas que presentan como justificativo cada colaborador, en la empresa Provefrut se manejan con un dispensario médico si son causas de salud y con el departamento de Desarrollo Humano y Organizacional las calamidades por diversas causas.

1.2.4 Tipos de absentismo y su medida

Para Marin, (1992) el absentismo voluntario incluye todas las ausencias al trabajo realizadas por los individuos en función de unas decisiones personales claras: por no querer asistir, gestiones particulares, atender a enfermos, problemas familiares, motivos religiosos, descanso extra, reuniones políticas o sociales, etc. Desde el punto de vista administrativo, permiso retribuido, permiso no retribuido, conflictos, sanciones y retrasos. El absentismo por enfermedad se refiere a todas las ausencias en las que se invocan como motivo las enfermedades normales, es decir, no profesionales. Absentismo por patología profesional se considera a las ausencias debidas a enfermedades propias de la profesión y a los accidentes de trabajo.

Tabla 1.1 Índice de Ausentismo

Índice normal	
I =	(Horas reales de ausencias / Horas teóricas de trabajo) *100
Índice de Frecuencia	
If =	número de casos / n° de empleados
Índice de gravedad	
Ig =	número de días / n° de empleados
Duración media	
D =	número de días / n° de casos

Fuente: Marín 1992

Elaborado por: Bracht Michelle

En la descripción que se describió anteriormente se debe tomar en cuenta que tipo de absentismo o ausentismo laboral se determinó para cada justificativo. Se debe considerar que por cada justificación expuesta por el colaborador que no pudo asistir a laborar presente una justificación aceptable para la empresa con el modo de que no exista discrepancia mal entendida con el resto de colaboradores.

1.2.5 Consecuencias de Absentismo

Pérdidas económicas. Generadas por trabajadores que incumplen con los objetivos planteados por la empresa es decir por la inasistencia al trabajo o por asistir y realizar otras actividades que no tienen nada que ver con su trabajo se supone la ausencia a la tarea común de un factor clave en la producción.

Desorden en el puesto de trabajo. Pues los y las trabajadores deben adaptarse a las ausencias inesperadas para el correcto funcionamiento de la empresa.

Desmoralización. Cuando dentro de un grupo de trabajo unas personas trabajan y otras no se genera un ambiente tenso y puede desencadenar en peleas.

Pérdida de prestigio. Si un trabajador no asiste a sus labores la empresa se retrasa con las entregas.

Trabajo administrativo complementario. Motivación hacia el personal a fin de paliar los diferentes problemas que puedan presentarse dentro de la misma.

En Provefrut S.A. se determina que una causa de ausentismo es pérdida de producción para la organización, no por que una persona sea indispensable, pero en situación de Provefrut S.A. por cada persona se elabora un cronograma de producción en toneladas sea de corte del producto, del proceso o de empaque esto genera malestar en cubrir ese faltante en cada turno o grupos rotativos.

1.2.6 Características y Tipos de Absentismo Laboral determinados

Para Marin, (1992) hace referencia a la abstención deliberada de acudir al lugar de trabajo y a la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos al puesto, incumpliendo asimismo, las horas establecidas en el contrato laboral.

Existen tres tipos de absentismo: absentismo previsible y justificado (incapacidad laboral temporal, permisos pactados...). Éste se puede prever y controlar fácilmente antes de que se produzca, permitiendo una planificación adecuada de sustitución del puesto de trabajo y un menor trastorno organizativo. Más complejo de controlar es el absentismo no previsible e injustificado (retrasos, salir a fumar, recados, cuidados de los niños o de personas mayores, etc.).

El tercer tipo, el absentismo presencial, consiste en acudir al trabajo pero dedicando una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto que se ocupa (leer periódico, llamadas a familiares y amigos, usar Internet y correo electrónico con fines personales).

El absentismo laboral es igual a pérdida económica para la empresa y se enfoca en diferentes aspectos mismos que conllevan a retrasos a la organización misma

Para Molinera Mateos , (2006) Absentismo es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Se puede también definir el absentismo laboral como “el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada”.

Consiste en la disminución del rendimiento del individuo, a pesar de acudir a su lugar de trabajo generando inconvenientes en el grupo de trabajo y en la organización misma.

1.2.7 Incapacidad Temporal

Para Diaz, (2010) la Incapacidad temporal es la situación en la que se encuentran los trabajadores incapacitados temporalmente para trabajar, y precisando asistencia sanitaria por situaciones de enfermedad común o profesional, accidente sea o no laboral y durante los períodos de observación de enfermedades profesionales.

La duración de la incapacidad temporal no podrá exceder de 12 meses prorrogables, otros seis meses cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador puede recibir el alta médica por curación.

Cuando el motivo sea la observación de una enfermedad profesional, la duración será de seis meses prorrogables otros seis meses más, cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de dicha enfermedad.

- La incapacidad temporal es la principal causa del absentismo laboral.
- Las causas de la incapacidad temporal pueden ser las siguientes:
- Enfermedad común o profesional.
- Accidente sea o no de trabajo.
- Período de observación de enfermedades profesionales, cuando sea necesaria la baja médica.

Como incapacidad temporal se puede entender como la ausencia temporal de un individuo hacia su trabajo debido a varias circunstancias tal vez por enfermedad, accidente o simplemente por voluntad propia.

Para originar una incapacidad temporal se debe determinar por Riesgos de Trabajo (IESS), para que se desarrolle un informe para cambio de actividad, estos informes se los desarrollan con el personal de Seguridad Industrial y Física.

1.2.8 Incapacidad Permanente

Para Zazo, (2010) la incapacidad permanente es la situación en la que se encuentra un trabajador, cuando después de ser sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que reducen o anulan su capacidad para trabajar.

Tabla 1. 2: Incapacidad Permanente

Incapacidad Permanente parcial	El trabajador sufre una disminución no inferior al 33%, en el rendimiento de su profesión, sin impedir la realización de las tareas fundamentales de la misma.
Incapacidad Permanente Total	Inhabilita al trabajador para su habitual, pero puede dedicarse a otra distinta.
Incapacidad permanente absoluta	Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
Gran Invalidez	No solamente inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio, sino que requiere además de la asistencia de otras personas para los actos más esenciales de la vida.

Fuente: Pilar Díaz Zazo

Elaborado por: Bracht Michelle

Se entiende como incapacidad permanente al hecho de ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo obligado por prescripción médica obligando al empleador a buscar un reemplazo para sus actividades.

Sin embargo Veras & Cuello , (2007) las causas del ausentismo o absentismo son complejas. Aún faltan estudios adecuados acerca del análisis de sus causas, sus valores reales, identificación de sus tipos, su calidad, su magnitud y su repercusión en la productividad.

Pero el absentismo es un fenómeno que tiene que ver no solamente con las condiciones internas de la organización, sino que puede también estar relacionado

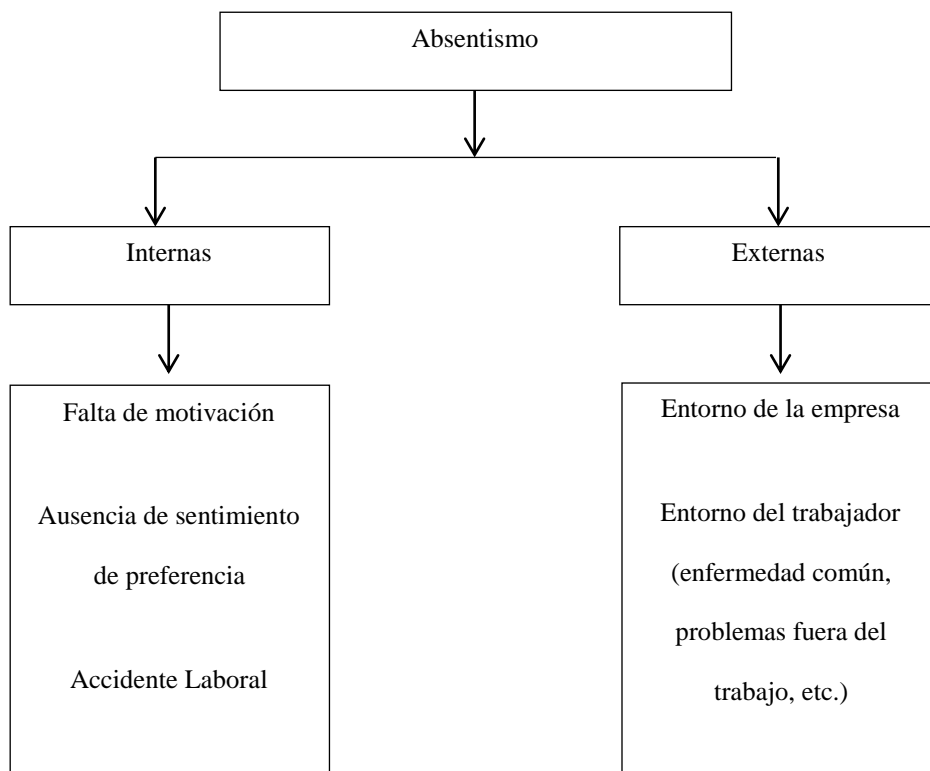
con las condiciones del entorno económico-social en que se desenvuelve la organización y el colaborador y las cuales repercuten en el desempeño.

Este fenómeno surge a raíz de las condiciones internas de una empresa así como también del entorno en el que se desenvuelve el individuo generando en el individuo un nivel de autoestima baja ocasionando en muchos de los casos la deserción de los puestos de trabajo.

Además (Llaneza, 2009) El ausentismo se refiere a las ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente. No siempre las causas del Ausentismo dependen del propio empleado, sino de la organización, de la deficiente supervisión, del empobrecimiento de las tareas, de la falta de motivación y estímulo, de las desagradables condiciones de trabajo, de la escasa integración del empleado en la organización y del impacto psicológico de una dirección deficiente.

Existen muchos factores que intervienen dentro del individuo al momento de desertar momentáneamente o definitivamente de su puesto de trabajo pues llega un punto donde el individuo ya no resiste más a factores desagradables como son ambientes de trabajo tensos, falta de compañerismo, cargas de trabajo etc. Que a la larga van afectando primero en el desarrollo normal del individuo y llegar hasta la enfermedad en este.

Gráfico 1.6: Causas del Absentismo



Fuente: Chiavenato, 1994, pág. 540

Elaborado por: Bracht Michelle

Dentro de una organización depende demasiado en como tratan al colaborador es decir en como determinan diversas funciones para la persona nueva al cargo, si no se especifica de correcta forma y si no existe un buen clima laboral pues como organización vamos a obtener un reporte de ausentismo elevado.

Para Llanea, (2007) el absentismo laboral es “Toda ausencia del trabajo, sea justificada o no. computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados”.

Pueden existir varios factores que ocasionen este tema por ejemplo: permisos, bajas por accidente laboral, bajas por enfermedad, incumplimiento de la jornada diaria de

trabajo, faltas injustificadas que afectan directamente en el correcto funcionamiento de la organización.

No se considera absentismo laboral a causas de falta de materiales para la producción, falla de energía eléctrica, estos inconvenientes son causados por terceras personas y no por el trabajador.

El absentismo es un término utilizado cien por ciento en el área organizacional es decir la ausencia del individuo en el lugar de trabajo.

1.3 Provefrut S.A.

1.3.1 Reseña Histórica

Provefrut S.A. es una empresa dedicada al cultivo y comercialización de diversas variedades de frutas, hortalizas y vegetales varios.

Fundada en 1989, y situado en la provincia de Cotopaxi Ecuador, nace por una iniciativa de conocidos empresarios ecuatorianos, quien junto a otros agricultores que compartían su visión, iniciaron el proyecto, con la introducción en el país de la moderna tecnología de congelado individual IQF (Individual Quick Freezing) Congelamiento Rápido Individual.

En sus 25 años de existencia PROVEFRUT-NINTANGA, grupo agroindustrial especializado en el cultivo, procesamiento, embalaje y mercado de IQF y productos

frescos, ha desarrollado exitosamente una tecnología de punta que le permite ofrecer a sus consumidores una amplia gama de productos especializados, de acuerdo a los estándares y especificaciones internacionales.

Junto a un personal altamente capacitado en la satisfacción del cliente, el uso de una avanzada tecnología y la reconocida calidad de los vegetales locales, son la clave para encontrar los estándares exigidos por sus consumidores en el exterior. Los rígidos controles del proceso tanto en planta como en campo, con expertos en el desarrollo de productos y procesos, incorporaron los principios de HACCP, permiten a la compañía atender con eficiencia los exigentes requerimientos de consumidores, de acuerdo con las legalizaciones internacionales.

Adicionalmente entre los objetivos primordiales de Provefrut S.A están:

- La responsabilidad laboral y ética con el recurso más importante de la empresa que es el humano.
- La capacitación de los colaboradores, todos deben saber que, como, donde y porque de las tareas que realizan.
- El cuidado ambiental mediante el cumplimiento de la normativa nacional así como la promoción de sustentabilidad del suelo a sus proveedores de materia prima.
- La política corporativa de la compañía será difundida y publicada en lugares visibles. Todos los colaboradores serán informados e instruidos de modo tal que comprendan, implementen y mantengan lo declarado en la misma.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Significado del problema

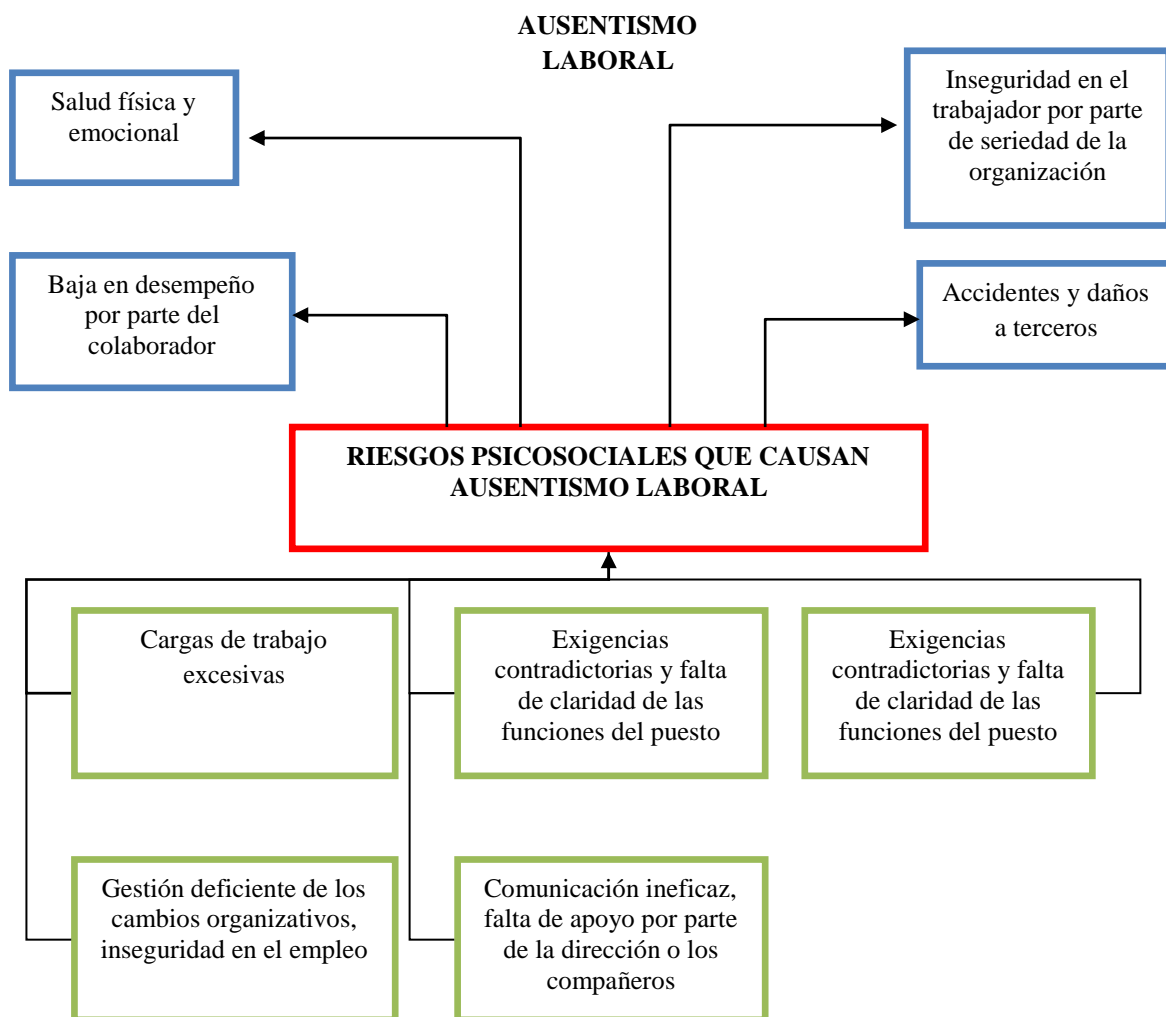
En la empresa Provefrut S.A. se presenta elevado ausentismo en el personal operativo, se consideran como posibles causas turnos rotativos, sobrecarga de trabajo, inestabilidad laboral, tareas repetitivas, déficit en la comunicación, desmotivación, desarraigo familiar, manifestaciones psicósomáticas. En los 25 años de funcionamiento de la empresa no se ha realizado ningún estudio sobre riesgos psicosociales; debido a las exigencias de normas laborales se requiere de manera prioritaria el análisis de riesgos y un plan de prevención.

2.2 Definición del problema

¿Los riesgos psicosociales causan Ausentismo Laboral en la empresa Provefrut S.A?

2.3 Planteamiento del problema

Árbol del problema



Elaborador por: Bracht Michelle

2.4 Preguntas básicas

- ¿Por qué existe Riesgos Psicosociales en la empresa Provefrut S.A.?

- ¿Se puede desarrollar un plan de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa Provefrut S.A.?
- ¿Mediante un plan de Prevención de Riesgos Psicosociales disminuirá el Ausentismo Laboral en la empresa Provefrut S.A.?

2.5. Delimitación del tema

2.5.1. Delimitación de contenido

- Campo:** Seguridad y Salud Ocupacional
- Área:** Higiene Laboral
- Aspecto:** Riesgos Psicosociales

2.5.2. Delimitación espacial

- Provincia:** Cotopaxi
- Ciudad:** Latacunga
- Institución:** Provefrut S.A
- Dirección:** Parroquia Guaytacama, Panamericana Norte KM 10 y medio, Junto a la Brigada Patria.

2.5.3 Delimitación Temporal

Esta investigación se realizó en el período de Enero 2015 Abril 2015

2.5.4 Unidades de Observación

Personal de la Planta Industrial Provefrut S.A.

- Trabajadores en general, tanto en los colaboradores operativos y administrativos.
- Las edades de las personas están comprendidas entre 19 a 45 años.

2.6 Variables e indicadores

2.6.1. Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

Indicadores:

- Doble Presencia
- Turnos rotativos
- Exigencias Psicológicas
- Compensaciones
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades

2.6.2. Variable dependiente

Indicadores: Ausentismo Laboral

- Participación
- Tareas no entendidas
- Colaboración

2.7 Objetivos

2.7.1 Objetivo general

- Desarrollar un plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos.

2.7.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar tipos de factores de riesgos psicosociales que presentan los colaboradores de Provefrut S.A.
- Analizar la relación existente entre riesgos psicosociales y ausentismo laboral mediante la aplicación del instrumento SUCESOS ISTAS 21.
- Diseñar un plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos.

2.8 Método

Se aplicará la Metodología Descriptiva:

- Formulación e identificación del problema de investigación.
- Búsqueda y recopilación bibliográfica sobre el tema de investigación.
- El trabajo de campo y la recolección de datos se realizarán a través de entrevistas individuales, junto a la aplicación del instrumento SUCESOS ISTAS 21.

- Análisis de los niveles de ausentismo y sus principales causas y consecuencias.
- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Valoración del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

Muchas disciplinas científicas, especialmente las ciencias sociales y la psicología, utilizan este método para obtener una visión general del sujeto o tema.

2.9 Técnica

La técnica empleada en la presente investigación fue: La encuesta, ésta fue utilizada para recaudar información de los empleados que conforman la muestra total de la población de Provefrut S.A.

2.10 Instrumento

El instrumento o herramienta a utilizarse es el SUCESOS ISTAS 21 (versión breve), con la finalidad de obtener las dimensiones Psicosociales a la población por muestra de la empresa Provefrut S.A

Al momento de aplicar la prueba piloto del ISTAS 21 versión completa, la persona se sintió incomoda debido a que la prueba era demasiado larga en cuestión de tiempo y

además refirió que no entendía todas las palabras que estaban dentro del ISTAS 21, por tal modo se justifica que la aplicación de la versión completa no es recomendable para este tipo de población ya que su nivel de escolaridad no es alta e incluso existen personas que no tienen ni Primaria.

Por otra parte se tomó de la misma forma una prueba piloto de ISTAS 21 Versión Breve y la persona de la misma escolaridad que la anterior se sintió más cómoda al momento de responder las preguntas e incluso en cuestión de tiempo no hubo ninguna queja por parte del colaborador. (VER ANEXOS 2).

Se utilizó también como una herramienta de evaluación de Ausentismo Laboral en la empresa Provefrut S.A denominado Encuesta, en la cual se desarrollaron preguntas que sean totalmente entendibles para los colaboradores y que no se limiten a contestar, con ello se obtendrá resultados más factibles o confiables para una mejor interpretación de resultados, esta herramienta se utilizó en base a la bibliografía consultada y expuesta en el desarrollo del mismo con una valoración en la empresa Provefrut S.A. (VER ANEXOS 1).

2.11 Población y muestra

Tabla 2.1: HEAD COUNT

ÁREA	PRESUPUESTO	EN NÓMINA	VACANTES	OBSERVACIONES
Escuela de Corte	10	10	0	
Corte A,B,C	256	256	0	
Silex 1	27	27	0	
Silex 2	27	27	0	
Silex 3	27	27	0	
	81			
Rejas 1	30	30	0	
Rejas 2	30	30	0	
Rejas 3	30	30	0	
	90			
Proceso A	46	46	0	
Proceso B	47	47	0	
Proceso C	47	47	0	
	140			
Empaque A	62	62	0	
Empaque B	62	62	0	
Empaque C	63	63	0	
	187			
Bodega	9	9	0	
Recepción	8	8	0	
Cámaras	39	39	0	
Mantenimiento	34	34	0	
Seguridad Alimentaria	9	9	0	
Control de calidad	42	42	0	
ADM PLANTA	50	50	0	
ADM QUITO	28	28	0	
DEPARTAMENTO MEDICO	1	1	0	
TOTAL	983	983	0	

Fuente: Provefrut S.A

Elaborado por: Bracht Michelle

Para calcular el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

Tabla 2. 2 Cálculo del tamaño de muestra para realizar las encuestas

Tamaño de la Población	N	983
Desviación estándar	Σ	50%
Niveles de Confianza	Z	95%
Límite aceptable error muestra l	E	5%
Tamaño de Muestra	N	277

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 2.1: Calculadora para obtener el tamaño de una muestra

CALCULADORA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE UNA MUESTRA							
¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.					
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida					
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	983	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20,000.					
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.					
La muestra recomendada es de	277	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación					
Escenarios alternativos para su muestra							
Con una muestra de	100	200	300	Con un nivel de confianza de	90	95	99
Su margen de error sería	9.29%	6.19%	4.72%	Su muestra debería ser de	213	277	397

Fuente: <http://med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>

Elaborado por: Bracht Michelle

2.12. Tipo de muestreo

2.12.1. Muestreo aleatorio estratificado

Se clasifica la población en grupos (estratos). Se trata de asegurar que todos los estratos de interés queden correctamente recogidos y, por tanto, representados en la partición. Para asegurar la representación de cada grupo en la muestra, se procuró elegir personal de cada área.

Al momento de elaborar el muestreo aleatorio se procura que las personas seleccionadas no tengan nada que ver con preferencias o gente solo negativa de la empresa, se busca un equilibrio al momento de elaborar el muestreo.

Al momento de realizar la aplicación de la encuesta y el SUCESOS ISTAS 21 versión breve se tomó la muestra del 30% de cada turno de trabajo y por cada área de la empresa Provefrut S.A.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Resultados

Tabla 3.1: Tabla Relación de resultados

Dimensión Psicosocial		Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Bajo	Medio	Alto
1.	Exigencias Psicológicas	5	De 0 a 8	De 9 a 11	De 12 a 20
2.	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	11	De 0 a 5	De 6 a 8	De 9 a 20
3.	Apoyo Social en empresa	8	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 20
4.	Compensaciones	4	De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 12
5.	Doble presencia	5	De 0 a 1	De 2 a 3	De 4 a 8

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

3.1.1 Tabulación de resultados del test ISTAS 21

1. Apartado Exigencias psicológicas

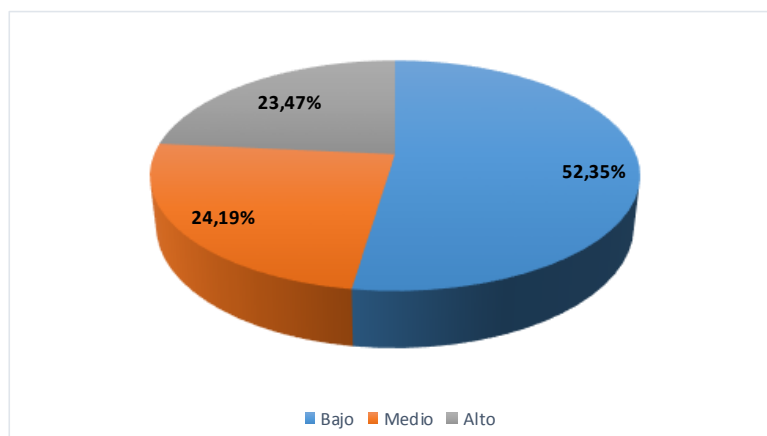
Tabla 3.2: Exigencias Psicológicas

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Bajo	145	52,35%
Medio	67	24,19%
Alto	65	23,47%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.1 Exigencias Psicológicas



ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la dimensión de exigencia psicológica se obtuvo un porcentaje del 52,35%, el colaborador en su mayoría trata de no inmiscuir los problemas del trabajo con los personales, es más se sienten útiles en realizar su trabajo a pesar de las exigencias físicas de su carga laboral. Cabe recalcar que se obtuvo un porcentaje entre medio y alto casi la otra mitad de la población 47% que pueden referenciar que el trabajo es de exigencia física más no mental.

2. Apartado Trabajo activo y desarrollo de habilidades

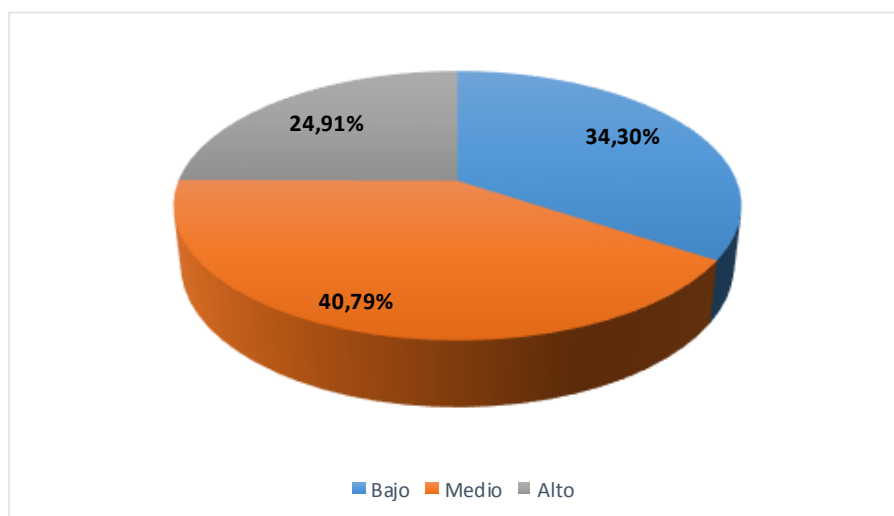
Tabla 3.3: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Bajo	95	34,30%
Medio	113	40,79%
Alto	69	24,91%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.2: Trabajo activo y desarrollo de habilidades



Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dentro de trabajo activo y desarrollo de habilidades tenemos un porcentaje medio con el 40% ya que al comienzo de sus labores se ven reflejadas a aprender ciertas habilidades y destrezas. Pero el porcentaje alto es decir el 24% son personal antiguo que delimitan a un trabajo monótono.

3. Apartado Apoyo social en empresas

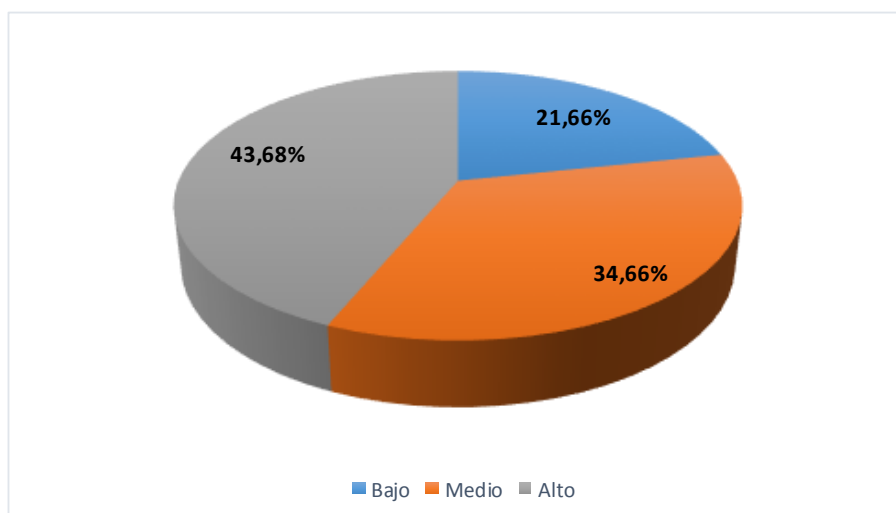
Tabla 3.4: Apoyo social en empresas

ÍTEMS	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Bajo	60	21,66%
Medio	96	34,66%
Alto	121	43,68%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.3: Apoyo social empresas



Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El apoyo social en la empresa es de 34,66% por lo que los colaboradores en un 43,68% su superior o supervisor brinda una buena información e inducción al momento de ingresar a la empresa o en el tiempo que los colaboradores laboran a lo largo de todo este tiempo no se ven apoyados.

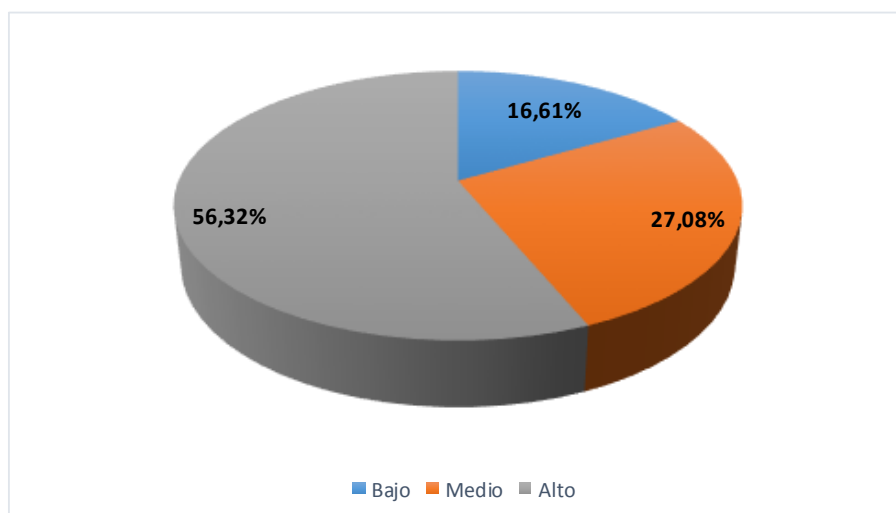
4. Apartado Compensaciones

Tabla 3.5: Compensaciones

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Bajo	46	16,61%
Medio	75	27,08%
Alto	156	56,32%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.4: Compensaciones

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las compensaciones son de nivel alto en un 56,32% es decir, se debe tomar en cuenta el conocimiento o apoyo adecuado en la organización.

5. Apartado Doble presencia

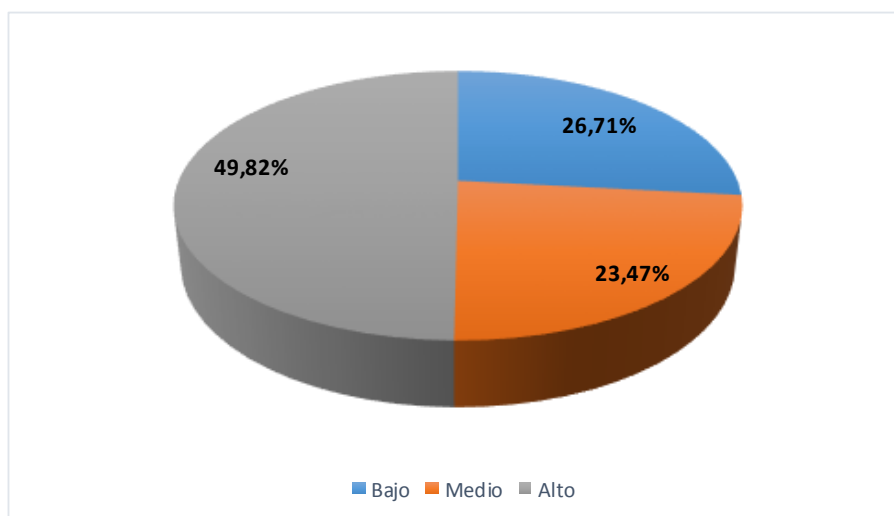
Tabla 3.6: Doble presencia

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Bajo	74	26,71%
Medio	65	23,47%
Alto	138	49,82%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.5: Doble presencia



Fuente: Test ISTAS 21

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dentro de la doble presencia tenemos a nivel general de que la mayor cantidad de trabajadores se refuerza con el género femenino, pero esto no quiere decir que solo el género es el que limita a tener otras responsabilidades fuera de su lugar donde labora.

La doble presencia se da en un índice alto del 49,82%.

3.2. Encuesta Ausentismo laboral

Edad:

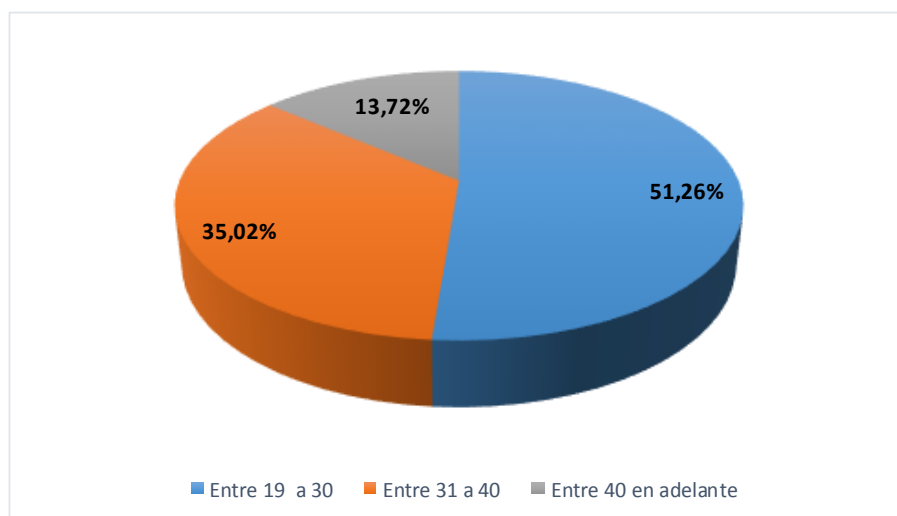
Tabla 3.7: Edad

ÍTEMS	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Entre 19 a 30	142	51.26%
Entre 31 a 40	97	35.02%
Entre 41 en adelante	38	13.72%
TOTAL	277	100.00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.6: Edad



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La mayor parte de la edad comprendida entre 19 a 30 años, tiene un porcentaje del 51,26%.

Género:

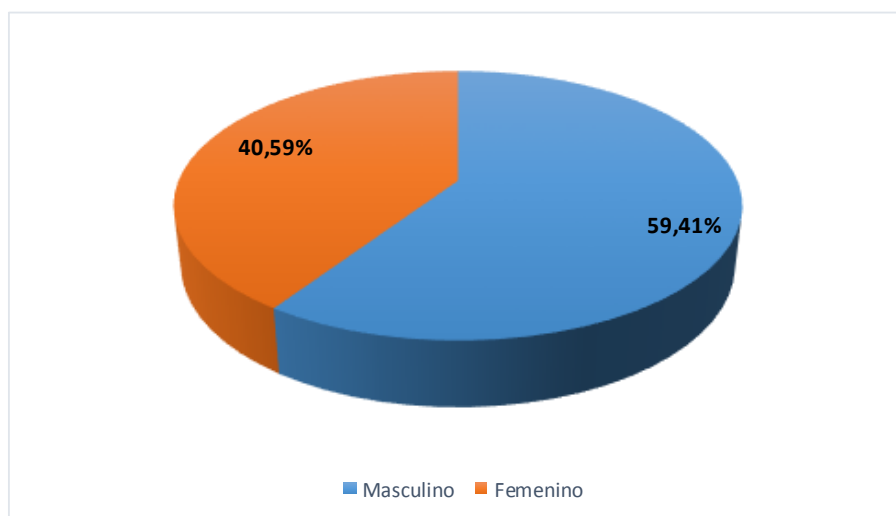
Tabla 3.8: Género

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Masculino	142	59,41%
Femenino	97	40,59%
TOTAL	239	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.7: Género



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el muestreo establecido se determina que con un porcentaje del 59,41% es de género masculino. Mientras tanto un 40,59% son de género femenino.

1. ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?

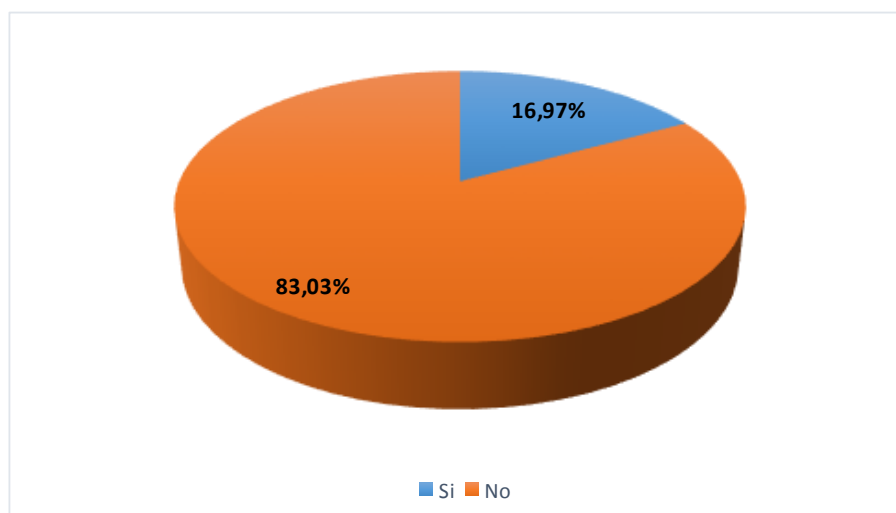
Tabla 3.9: ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?

ÍTEMS	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Si	47	16,97%
No	230	83,03%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3. 8: ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como dato en porcentaje podemos analizar que el 83,03% de la población no tienen ningún inconveniente con seguir laborando. Pueden existir varios detalles del porque los colaboradores quieren tener las mismas ganas de seguir trabajando a pesar de los años de trabajo, la primera causa es la necesidad económica.

2. ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?

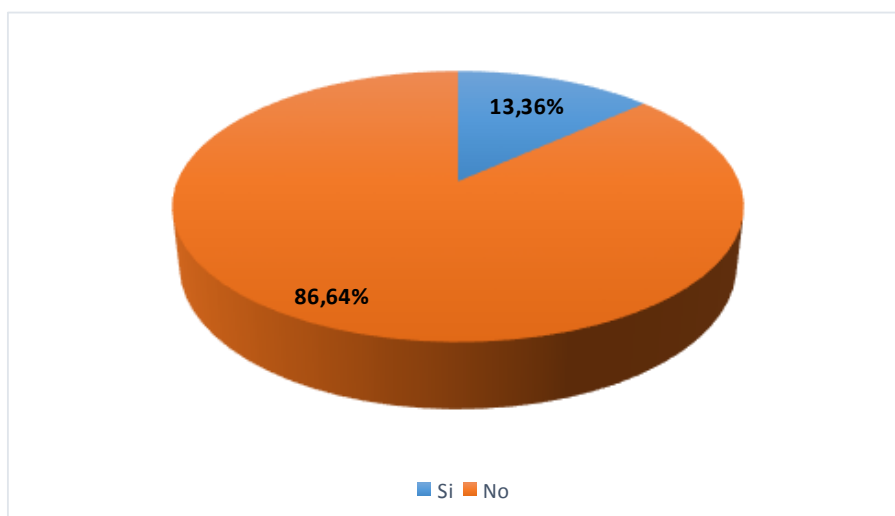
Tabla 3. 10: ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Si	37	13,36%
No	240	86,64%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3. 9: ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tenemos un 86,64% de la población que prefiere pasar en su lugar de trabajo en la cual argumentaban que necesitan ser responsables para lograr mantener su hogar, palabras técnicas exactamente descritas de como los colaboradores se manifiestan.

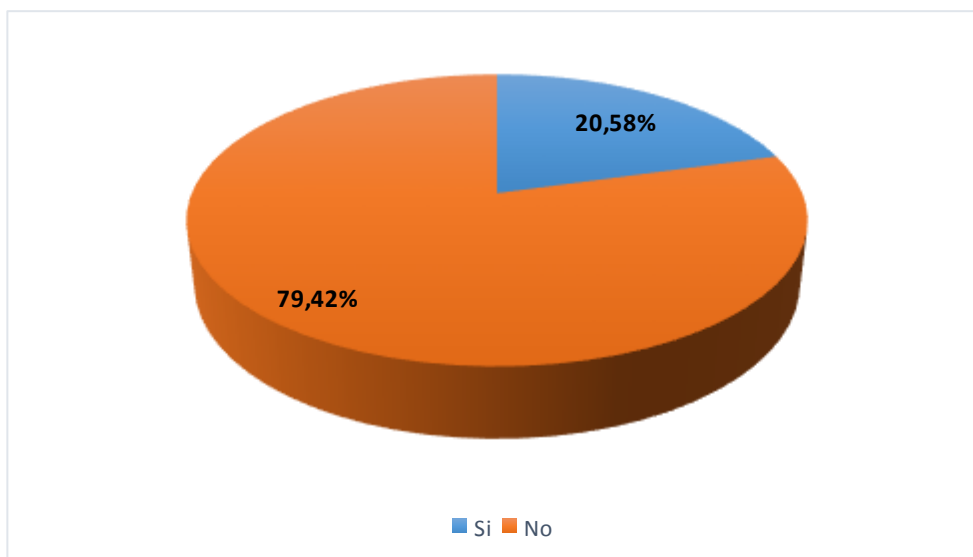
3. ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?

Tabla 3.11: ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?

ÍTEMS	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Si	57	20,58%
No	220	79,42%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3.10: ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La mayoría de colaboradores se siente augusto con las funciones expuestas para cada colaborador en un porcentaje de 79,42%, sin embargo el 20,58% de la población supo manifestar que es por la monotonía y por ende les agradaría cambiarse del lugar de trabajo a otra área.

4. ¿Últimamente se ha sentido enfermo?

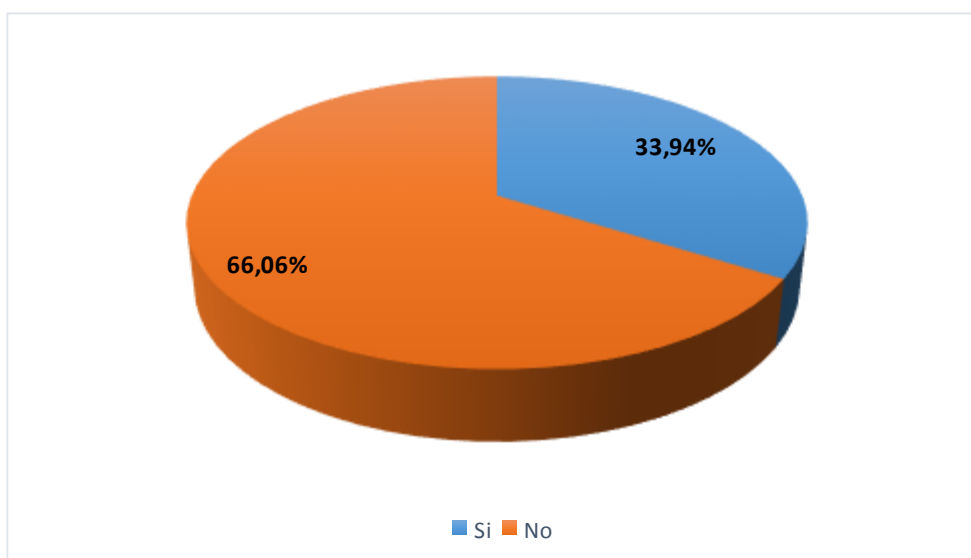
Tabla 3.12: ¿Últimamente se ha sentido enfermo?

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Si	94	33,94%
No	183	66,06%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3. 11 ¿Últimamente se ha sentido enfermo?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dentro del porcentaje el 66% de la población no padece de ninguna enfermedad, debido a su edad que estaba comprendida entre 19 a 30 años de edad. Pero el 33,94% padecen de diversas enfermedades como la Tendinitis en las mujeres y enfermedades de las articulaciones por las personas que trabajan constantemente en el frío, sin embargo en la empresa Provefrut S.A. se fundó un centro de rehabilitación (Fisioterapia) para estas molestias o enfermedades de los colaboradores.

5. ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?

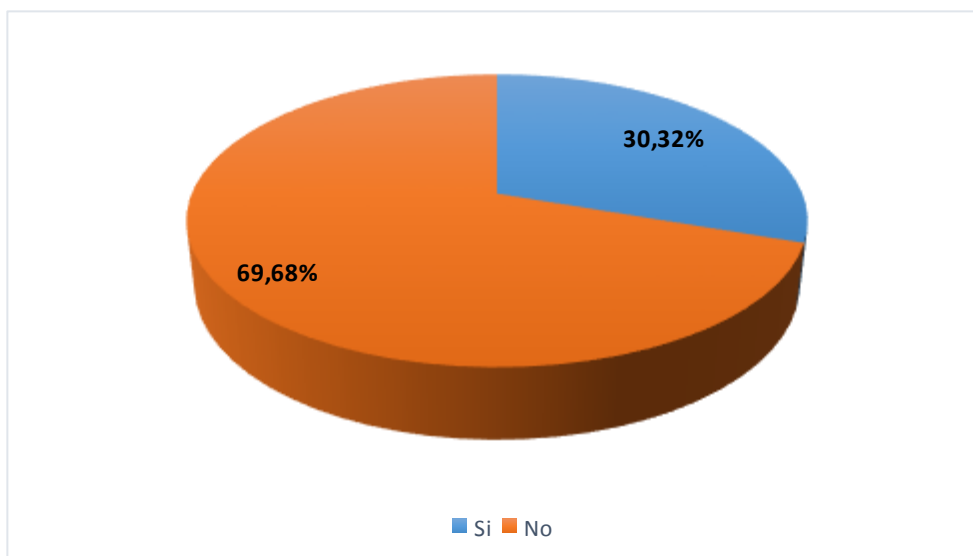
Tabla 3.13: ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?

ÍTEMS	N° ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Si	84	30,32%
No	193	69,68%
TOTAL	277	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

Gráfico 3. 12: ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Bracht Michelle

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se puede verificar que el 69,68% no va a trabajar por obligación a la empresa, vale recalcar que 30,32% de la población siente que debe ir a trabajar por obligación pero por un mal entendimiento de la pregunta expuesta, varias personas comentaron que deben trabajar por obligación ya que deben mantener a su familia referido a lo económico.

3.3 Resultados Generales

En la empresa Provefrut S.A. se delimitó que por factores de riesgos psicosociales en la organización la consecuencia de la misma es el Ausentismo laboral, pues por diversas causas esto es totalmente cierto en donde los colaboradores se manifiestan mas es en las compensaciones es decir que la falta de comunicación entre supervisor y colaborador es escasa y si se obtiene este tipo de inconvenientes los colaboradores

generaran malestar entre su área de trabajo y la importancia que el colaborador debe sentir dentro de sus funciones a desarrollar.

Se realizará una propuesta que genere más confiabilidad del colaborador y más compromiso con la empresa, que su labor no sea solo una obligación en el trabajo, que desarrollen diversas habilidades de compensaciones y beneficios por parte del colaborador hacia la empresa.

Con ello determinaremos y obtendremos resultados de estabilidad laboral e ingresos económicos más oportunos para todos los que conforman la empresa Provefrut S.A.

3.3.1 Correlación de Variables

En esta sección se presenta el análisis estadístico descriptivo de las puntuaciones alcanzadas en cada uno de las dimensiones de Riesgos Psicológicos para interpretar los resultados generales que presentaron los participantes del presente estudio.

Tabla 3.14 Correlaciones Ausentismo y Dimensiones Psicológicas

		Correlaciones					
		Promedio de ausentismo por área	Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	Apoyo Social en Empresa	Compensaciones	Doble Presencia
Promedio de ausentismo por área	Correlación de Pearson	1	0,44	,778**	,771**	,832**	,727**
	Sig. (bilateral)		0,153	0,003	0,003	0,001	0,007
	N	12	12	12	12	12	12

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Bracht Michelle

Existe correlación entre Ausentismo Laboral y Trabajo activo y desarrollo de habilidades con una correlación de 0,778**, de la misma forma con una correlación entre Ausentismo Laboral y Apoyo Social en Empresa con 0,771** es decir que no existe apoyo social por ende la gente se ausenta de su lugar de trabajo, dentro de las compensaciones también existe correlación de 0,832**, por último en doble presencia se verifica correlación de 0,727**. La mayor parte de las correlaciones enfocadas las Dimensiones Psicológicas con Ausentismo laboral obtiene una significancia de 0,007 como máximo.

No existe correlación entre el Ausentismo Laboral y Exigencias Psicológicas con un resultado de 0,44. Con una significancia de 0,153.

Correlación entre Ausentismo Laboral y Riesgos Psicosociales

Correlaciones			
		Promedio de ausentismo por área	Promedio de Riesgos Psicosociales
Promedio de ausentismo por área	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	12	12

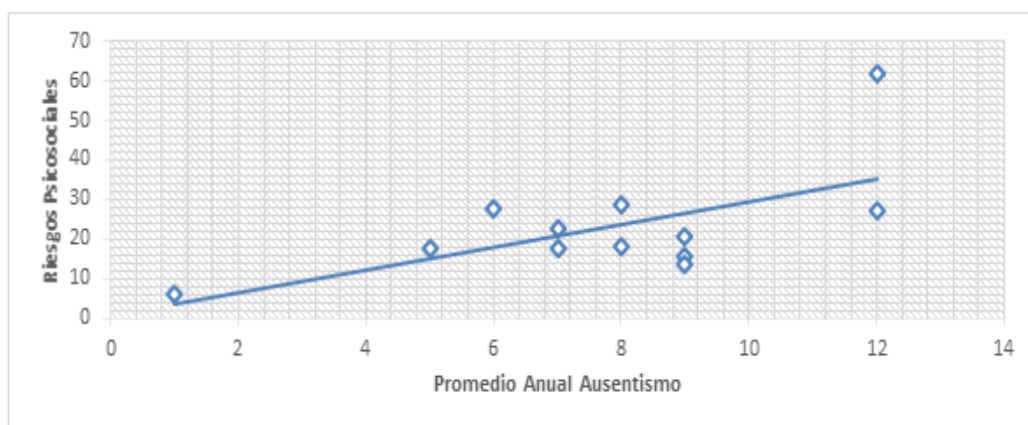
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Bracht Michelle

Existe correlación entre el Promedio de Ausentismo por Área y Promedio de Riesgos por Área. Hay correlación (0,748) y es significativa (0,005). Correlación de Pearson.

En la empresa Provefrut S.A. existe correlación de variables entre Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral, al nivel en que los colaboradores presentan inconvenientes en su campo de desarrollo laboral, mostrando descontento y por ende ocasionando Ausentismo Laboral en la organización.

Gráfico 3. 13: Gráfico de dispersión



Elaborado por: Bracht Michelle

Se verifica que mientras más riesgos psicosociales existan en la organización de Provefrut S.A., mayor será el Ausentismo Laboral del mismo.

Correlación de variables y cantidad de colaboradores

Correlaciones			
		Promedio de ausentismo por área	Cantidad de Colaboradores
Promedio de ausentismo por área	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	12	12

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Bracht Michelle

Existe una correlación adicional entre Riesgos Psicosociales y Cantidad de Colaboradores que están en cada área de trabajo, se determina que la correlación es significativa con $0,781^{**}$ y una significancia de casi $0,003$ de credibilidad en la correlación existente.

Se determina que en la empresa Provefrut S.A. en cada área cuenta con números distintos de colaboradores, por lo cual mientras más colaboradores existan en un área mayor será el Riesgo Psicosocial y el Ausentismo Laboral en la organización.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se puede concluir que al realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales en una empresa es muy interesante, la visión que se obtendrá en otros colaboradores, de las personas que solo se dediquen a trabajar para producir, queda en un segundo plano, ahora las empresas u organizaciones necesitan realizar un estudio o análisis de riesgos psicosociales para conocer en realidad lo que una persona o grupo de personas necesitan en realidad en su lugar de trabajo.
- Dentro del diagnóstico de riesgos psicosociales se puede determinar que la perspectiva que se tenía anteriormente de los colaboradores de la empresa Provefrut S.A. es totalmente distinta a los resultados que nos dieron como población y muestra ya que presentan problemas de atención por parte de la empresa, no es de mucha importancia el pago puntual y la ejecución de reglas y leyes aplicadas de manera justa, supieron manifestar diversos colaboradores, la monotonía en su trabajo es lo que causa desinterés por parte del colaborador.

- Los riesgos psicosociales diagnosticados en la empresa Provefrut S.A. en parte ocasionan ausentismo laboral por varios motivos uno de ellos es la monotonía en el trabajo, la preocupación de dejar solos a sus hijos, en este caso es doble presencia el hecho de que una mujer va a trabajar pero sin embargo deja quehaceres en su hogar, la falta de compensaciones en la organización es decir falta de reconocimiento en su trabajo.
- Se puede concluir que mediante los resultados obtenidos de los riesgos psicosociales que se verifican en la población, son resultados del ausentismo en la empresa por diversas causas, una de ellas la falta de comunicación en desarrollo de tareas en el transcurso del día para la producción de la empresa, además los colaboradores deben sentirse apoyados por sus supervisores en lo cual esto no se da.
- Un factor importante de estudio dentro de la empresa Provefrut S.A. es desarrollar un buen plan de acción para controlar los resultados que dentro de ello son el apoyo social en la empresa, las compensaciones y la doble presencia; todo esto se corregiría con una buena comunicación y desarrollo de funciones que lleguen al colaborador y que sepa en realidad qué tipo de trabajo debe realizar, además con un buen plan de ayuda a la comunidad y colaboradores reflejara en el colaborador en que la empresa está vinculada con la estabilidad del colaborador.

4.2 Recomendaciones

- Como principal recomendación, en investigaciones futuras se debe realizar una prueba piloto del SUCESOS ISTAS 21 versión breve debido a la formación es decir instrucción educativa de cada colaborador, a pesar de que este test sirva para una microempresa de hasta 25 personas es vital saber con qué tipo de población se va a trabajar, en este caso la población establecida no cumplen con la escolaridad como para que respondan eficazmente el cuestionario aplicado.
- Al aplicar el test programado se debe explicar correctamente al colaborador como debe llenar el cuestionario. Para que no exista ningún error ni mucho menos malos entendidos en cada pregunta expuesta al colaborador.
- Al elaborar propuestas o planes de acción existirían demasiadas ideas que serían en beneficio de los colaboradores que son parte de la empresa Provefrut S.A., pero todo se puede determinar primero en un análisis de costo por ende la mayoría de propuestas o planes no se cumplirán, sin embargo hay que desarrollar lo mejor al colaborador.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Tema

“Plan de prevención de Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral en la empresa Provefrut S.A.”

5.2. Empresa

Empresa exportadora de alimentos PROVEFRUT S.A

5.3. Beneficiarios

Toda la empresa

5.4. Ubicación

- Provincia de Cotopaxi
- Cantón Latacunga
- Sector Guaytacama
- Km 10 y medio Panamericana Norte

5.5. Responsable

Desarrollo Humano y Gerencias involucradas en las áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.

5.6. Antecedentes de la propuesta

Se busca el análisis de riesgos psicosociales en la empresa Provefrut S.A, ya que el ausentismo laboral, colaboración de los trabajadores y falta de interés en el trabajo es más visible al momento de producir o realizar su trabajo.

Por ende se busca un medio regulatorio para planificar un plan de acción en beneficio de la organización y el ende fundamental sus colaboradores.

5.7. Justificación

Es de vital importancia el estudio de riesgos psicosociales en lo cual mediante este estudio se determinó que por este riesgo se incrementa un ausentismo laboral no muy alto pero si existen diversas insatisfacciones en varios ámbitos de la organización.

Se puede determinar que los colaboradores a pesar de diversas complicaciones, existen varias justificaciones para no ir a trabajar y tener a más de tiempo con s familia poder evadir problemas en la organización.

Aunque la carga no se distribuye equitativamente entre las diferentes partes tanto empresarios, empleados y la sociedad en su conjunto, todas ellas soportan parte de los costos ocasionados por el absentismo y la enfermedad.

El trabajador individual y las personas que dependen del colaborador ven reducidos a menudo sus ingresos como resultado de su absentismo por enfermedad, especialmente cuando su baja laboral es prolongada. Puede tener que afrontar también otros gastos, como el pago de la atención médica o de medicamentos, y sufrir una pérdida de bienestar en forma de dolor, aflicción y sufrimiento.

Los empresarios se ven afectados por la naturaleza imprevisible del absentismo laboral, que hace necesario ajustar calendarios o tomar medidas para sustituir al trabajador ausente. Además, el absentismo laboral incrementa los costos de la empresa estos pueden ser: subsidio por enfermedad, pagos atípicos, pérdida de productividad, calidad inferior, etc., lo cual repercute negativamente sobre la posición de producción de la empresa.

5.8. Objetivos de la Propuesta

5.8.1. Objetivo general

- Disminuir el ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A.

5.8.2. Objetivos Específicos

- Analizar el ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A.

- Desarrollar cronograma de inducción para el personal nuevo que ingresara a Provefrut S.A.
- Desarrollar una propuesta como plan de acción frente al ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A.

5.9. Análisis de factibilidad

En la empresa Provefrut S.A. se desarrollan planes de acción que comprenda beneficios tanto para el colaborador como para la empresa u organización.

Realizar la aplicación de la propuesta si es factible ya que lo expuesto al directorio de la empresa Provefrut S. A, fue escuchada y aceptada por parte de los mismos.

Se desarrollara el cronograma y el estudio del presupuesto por cada acción propuesta para aplicarlo en la organización.

5.10. Programa de intervención

Para un análisis de Ausentismo Laboral se tomó desde el año 2014, por áreas y las diversas causas que pueden ocasionar el mismo, se determinó un porcentaje anual y mensual, los cuadros elaborados por el equipo de Desarrollo Humano y Organizacional no comprende un mismo formato ya se procede a unificarlos, pero porcentaje es la misma estadística de todos los cuadros.

5.10.1 Análisis de ausentismo laboral en la empresa Provefrut S.A.

Tabla 5.1: Causas de ausentismo proceso Enero 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO ENERO- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO ENERO-2014	PROCESO B		PROMEDIO ENERO 2014	PROCESO C		PROMEDIO ENERO 2014	PROMEDIO PROCESO A ENERO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		0	V	VACACIONES	2	VACACIONES		1	1
PERMISO		0	P	PERMISO	0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH	NACIMIENTO HIJO	0	NACIMIENTO HIJO		0	0
FALTAS		1	F	FALTAS	1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M	MATERNIDAD	0	MATERNIDAD		1	0
ACC. TRABAJO		0	AT	ACC. TRABAJO	0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		0	CM	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	0
TOTAL PLANILLA		46	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	47
TOTAL CORTE DIA		44	TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		43	43
TOTAL		2	TOTAL		3	TOTAL		4	3
% AUSENTISMO		4%	% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		8%	6%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.2: Causas ausentismo empaque Enero 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE ENERO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO ENERO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO ENERO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO ENERO 2014	PROMEDIO ENERO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	2	VACACIONES		1	VACACIONES		1	1
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
F	FALTAS	3	FALTAS		2	FALTAS		3	3
M	MATERNIDAD	0	MATERNIDAD		1	MATERNIDAD		2	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		2	1
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		51	TOTAL PLANILLA		52	TOTAL PLANILLA		52	52
TOTAL EMPAQUE DIA		47	TOTAL EMPAQUE DIA		47	TOTAL EMPAQUE DIA		44	46
TOTAL		5	TOTAL		5	TOTAL		8	6
% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		15%	11%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.3: Promedio ausentismo corte enero 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE ENERO- 2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX- Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		2	2	0	0	0	0	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		5	2	1	0	1	1	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		1	3	0	0	0	1	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		0	0	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			81	62	21	6	25	23
		TOTAL CORTE DIA REAL			72	55	21	6	23	21
	AUSENTISMO PONDERADC			10	8	1	0	2	2	
	% AUSENTISMO			12%	12%	3%	0%	8%	10%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.4: Causas de ausentismo proceso Febrero 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO FEBRERO- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO FEBRERO-2014	PROCESO B		PROMEDIO FEBRERO 2014	PROCESO C		PROMEDIO FEBRERO 2014	PROMEDIO PROCESO A FEBRERO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		1	V VACACIONES		1	VACACIONES		1	1
PERMISO		0	P PERMISO		0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
FALTAS		1	F FALTAS		1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO		0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		1	CM CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	1
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		46	47
TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		45	TOTAL CORTE DIA		41	43
TOTAL		4	TOTAL		2	TOTAL		4	3
% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		4%	% AUSENTISMO		10%	7%

Fuente: Provefrut S.A.
Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.5: Causas ausentismo corte Febrero 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE FEBRERO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO FEBRERO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO FEBRERO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO FEBRERO 2014	PROMEDIO FEBRERO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONE	3	VACACIONES		1	VACACIONES		0	1
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIENT O HIJO	0	NACIMIENT O HIJO		0	NACIMIENT O HIJO		0	0
F	FALTAS	2	FALTAS		1	FALTAS		4	2
M	MATERNIDA	1	MATERNIDAD		1	MATERNIDAD		3	2
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		1	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		0	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		58	TOTAL PLANILLA		57	TOTAL PLANILLA		59	58
TOTAL EMPAQUE DIA		51	TOTAL EMPAQUE DIA		53	TOTAL EMPAQUE DIA		51	52
TOTAL		5	TOTAL		4	TOTAL		7	5
% AUSENTISMO		11%	% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		13%	10%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.6: Promedio ausentismo corte Febrero 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE FEBRERO- 2014					
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES		3	2	0	0	0	0
	20%	EMBARAZO						0	0
	100%	FALTAS		4	2	0	0	0	0
	40%	LACTANCIA						0	0
	100%	MATERNIDAD		1	2	0	0	0	0
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0
	40%	C. M.* HORAS IESS		0	0	0	0	0	0
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0
		TOTAL PLANILLA		81	63	22	9	23	24
		TOTAL CORTE DIA REAL		73	55	22	9	24	22
		AUSENTISMO PONDERADO		9	7	1	0	1	2
		% AUSENTISMO		11%	11%	4%	0%	6%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.7: Causas de ausentismo proceso Marzo 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO MARZO-2014									
PROCESO A		PROMEDIO MARZO-2014	PROCESO B		PROMEDIO MARZO-2014			PROMEDIO MARZO-2014	PROMEDIO PROCESO A MARZO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		2	V VACACIONES	2		VACACIONES	2		2
PERMISO		0	P PERMISO	0		PERMISO	0		0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIENTO HIJO	0		0
FALTAS		1	F FALTAS	1		FALTAS	0		1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD	0		MATERNIDAD	1		0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO	0		ACC. TRABAJO	0		0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		0
CERT MEDICO IESS		1	CM CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	1		1
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA	47		TOTAL PLANILLA	47		47
TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA	43		TOTAL CORTE DIA	41		42
TOTAL		4	TOTAL	4		TOTAL	6		5
% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO	8%		% AUSENTISMO	13%		10%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.8: Causas ausentismo empaque Marzo 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE MARZO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO MARZO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO MARZO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO MARZO 2014	PROMEDIO MARZO 2014
V	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	3	VACACIONES	1		VACACIONES	2		2
P	PERMISO	0	PERMISO	0		PERMISO	0		0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO	0		NACIMIENTO O HIJO	0		0
F	FALTAS	1	FALTAS	1		FALTAS	2		1
M	MATERNIDAD	1	MATERNIDAD	1		MATERNIDAD	3		2
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	0		0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0		0
TOTAL PLANILLA		63	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	62
TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		59	TOTAL EMPAQUE DIA		55	57
TOTAL		5	TOTAL		2	TOTAL		7	5
% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		3%	% AUSENTISMO		11%	7%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.9: Promedio ausentismo corte Marzo 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE MARZO-2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		5	3	1	0	0	1	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		3	1	0	0	0	0	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		1	2	0	0	0	1	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		0	0	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			82	63	23	10	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL			71	55	21	9	23	22
		AUSENTISMO PONDERADO			11	8	1	0	1	3
	% AUSENTISMO			13%	13%	6%	2%	5%	12%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.10: Causas de ausentismo proceso Abril 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO ABRIL- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO ABRIL-2014	PROCESO B		PROMEDIO ABRIL-2014	PROCESO C		PROMEDIO ABRIL-2014	PROMEDIO PROCESO A ABRIL 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		1	V	VACACIONES	2	VACACIONES		2	2
PERMISO		0	P	PERMISO	0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH	NACIMIENTO HIJO	0	NACIMIENTO HIJO		0	0
FALTAS		1	F	FALTAS	1	FALTAS		2	1
MATERNIDAD		0	M	MATERNIDAD	0	MATERNIDAD		1	0
ACC. TRABAJO		0	AT	ACC. TRABAJO	0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		0	CM	CERT MEDICO IESS	2	CERT MEDICO IESS		2	1
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		46	47
TOTAL CORTE DIA		44	TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		40	42
TOTAL		3	TOTAL		4	TOTAL		6	4
% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		13%	9%

Fuente: Provefrut S.A.
Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.11: Causas ausentismo empaque Abril 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE ABRIL - 2014								
EMPAQUE A		PROMEDIO ABRIL 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO ABRIL 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO ABRIL 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES		0
V	VACACIONES	2	VACACIONES	1		VACACIONES	1	1
P	PERMISO	0	PERMISO	0		PERMISO	0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0	0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO	0		NACIMIENTO O HIJO	0	0
F	FALTAS	2	FALTAS	2		FALTAS	3	2
M	MATERNIDAD	1	MATERNIDAD	1		MATERNIDAD	2	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0	0
TOTAL PLANILLA		61	TOTAL PLANILLA		60	TOTAL PLANILLA		58
TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		50
TOTAL		4	TOTAL		3	TOTAL		7
% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		5%	% AUSENTISMO		12%

Fuente: Provefrut S.A.
Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.12: Promedio ausentismo corte Abril 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE ABRIL-2014					
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES		5	3	1	0	1	1
	20%	EMBARAZO						0	0
	100%	FALTAS		3	2	0	0	1	1
	40%	LACTANCIA						0	0
	100%	MATERNIDAD		1	2	0	0	0	1
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	0	0	0	0	0
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0
		TOTAL PLANILLA		82	63	23	10	25	24
		TOTAL CORTE DIA REAL		70	54	21	10	22	22
		AUSENTISMO PONDERADO		12	8	2	0	2	3
	% AUSENTISMO		13%	12%	6%	2%	9%	10%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.13: Causas de ausentismo proceso Mayo 2014

EMPAQUE A		PROMEDIO MAYO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO MAYO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO MAYO 2014	PROMEDIO MAYO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONE	2	VACACIONES		2	VACACIONES		1	2
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIEN O HIJO	0	NACIMIEN O HIJO		0	NACIMIEN O HIJO		0	0
F	FALTAS	2	FALTAS		1	FALTAS		2	2
M	MATERNIDA	1	MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		2	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		61	TOTAL PLANILLA		60	TOTAL PLANILLA		62	61
TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		56	TOTAL EMPAQUE DIA		57	57
TOTAL		5	TOTAL		5	TOTAL		5	5
% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		8%	8%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.14: Causas ausentismo empaque Mayo 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE MAYO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO MAYO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO MAYO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO MAYO 2014	PROMEDIO MAYO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	2	VACACIONES		2	VACACIONES		1	2
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
F	FALTAS	2	FALTAS		1	FALTAS		2	2
M	MATERNIDAD	1	MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		2	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		61	TOTAL PLANILLA		60	TOTAL PLANILLA		62	61
TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		56	TOTAL EMPAQUE DIA		57	57
TOTAL		5	TOTAL		5	TOTAL		5	5
% AUSENTISMO		7%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		8%	8%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.15: Promedio ausentismo corte Mayo 2014

			PROMEDIO AUSENTISMO CORTE MAYO-2014						
			Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES	5	3	1	0	0	0	
	20%	EMBARAZO					0	0	
	100%	FALTAS	3	2	0	0	1	0	
	40%	LACTANCIA					0	0	
	100%	MATERNIDAD	1	2	0	0	0	1	
	100%	PERMISO CALAM. DIA	0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS	0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO	0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS	1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS	0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS	1	1	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO	0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA	81	63	23	10	24	25	
		TOTAL CORTE DIA REAL	70	54	21	9	23	23	
		AUSENTISMO PONDERADO	12	9	2	0	2	2	
	% AUSENTISMO	13%	13%	5%	2%	6%	7%		

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.16: Causas de ausentismo proceso Junio 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO JUNIO-2014									
PROCESO A		PROMEDIO JUNIO-2014	PROCESO B		PROMEDIO JUNIO-2014	PROCESO C		PROMEDIO JUNIO-2014	PROMEDIO PROCESO A JUNIO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		1	V VACACIONES		3	VACACIONES		2	2
PERMISO		0	P PERMISO		0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO HIJO		0	NACIMIENTO HIJO		0	0
FALTAS		0	F FALTAS		1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO		0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		1	CM CERT MEDICO IESS		1	CERT MEDICO IESS		1	1
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	47
TOTAL CORTE DIA		44	TOTAL CORTE DIA		42	TOTAL CORTE DIA		43	43
TOTAL		3	TOTAL		5	TOTAL		4	4
% AUSENTISMO		5%	% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		8%	8%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.17: Causas ausentismo empaque Junio 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE JUNIO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO JUNIO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO JUNIO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO JUNIO 2014	PROMEDIO EMPAQUE A JUNIO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	2	VACACIONES		1	VACACIONES		1	1
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
F	FALTAS	1	FALTAS		1	FALTAS		2	1
M	MATERNIDAD	1	MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		2	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	62
TOTAL EMPAQUE DIA		59	TOTAL EMPAQUE DIA		56	TOTAL EMPAQUE DIA		58	58
TOTAL		2	TOTAL		6	TOTAL		4	4
% AUSENTISMO		4%	% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		7%	7%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.18: Promedio ausentismo corte Junio 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE JUNIO-2014					
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES		5	3	1	0	1	1
	20%	EMBARAZO						0	0
	100%	FALTAS		3	2	0	0	0	0
	40%	LACTANCIA						0	0
	100%	MATERNIDAD		1	2	0	0	0	0
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	0	0	0	0	0
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0
		TOTAL PLANILLA		81	62	22	9	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL		69	54	21	9	23	22
		AUSENTISMO PONDERADO		12	9	2	0	2	2
	% AUSENTISMO		13%	13%	5%	1%	7%	9%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.19: Causas de ausentismo proceso Julio 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO JULIO- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO JULIO-2014	PROCESO B		PROMEDIO JULIO 2014	PROCESO C		PROMEDIO JULIO-2014	PROMEDIO PROCESO A JULIO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		2	V VACACIONES		3	VACACIONES		2	2
PERMISO		0	P PERMISO		0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
FALTAS		1	F FALTAS		1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO		0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		0	CM CERT MEDICO IESS		1	CERT MEDICO IESS		1	1
TOTAL PLANILLA		46	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		48	47
TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		42	TOTAL CORTE DIA		43	43
TOTAL		4	TOTAL		5	TOTAL		4	4
% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		9%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.20: Causas ausentismo empaque Julio 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE JULIO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO JULIO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO JULIO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO JULIO 2014	PROMEDIO EMPAQUE A JULIO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	2	VACACIONES		2	VACACIONES		1	2
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIENTO O HIJO	1	NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
F	FALTAS	0	FALTAS		1	FALTAS		2	1
M	MATERNIDAD	1	MATERNIDAD		1	MATERNIDAD		0	1
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		63	62
TOTAL EMPAQUE DIA		58	TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		59	58
TOTAL		4	TOTAL		5	TOTAL		3	4
% AUSENTISMO		6%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		5%	6%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.21: Promedio ausentismo corte Julio 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE JULIO-2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		5	3	1	0	1	1	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		3	2	0	0	0	1	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		2	2	0	0	0	0	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	1	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			80	62	23	9	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL			69	54	21	9	23	22
		AUSENTISMO PONDERADO			12	8	1	0	2	2
	% AUSENTISMO			13%	12%	5%	1%	7%	9%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.22: Causas ausentismo proceso Agosto 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO AGOSTO- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO AGOSTO-2014	PROCESO B		PROMEDIO AGOSTO-2014	PROCESO C		PROMEDIO AGOSTO-2014	PROMEDIO PROCESO A AGOSTO 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		2	V	VACACIONES	2	VACACIONES		2	2
PERMISO		0	P	PERMISO	0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH	NACIMIENTO HIJO	0	NACIMIENTO HIJO		0	0
FALTAS		2	F	FALTAS	1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M	MATERNIDAD	0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT	ACC. TRABAJO	0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		1	CM	CERT MEDICO IESS	1	CERT MEDICO IESS		1	1
TOTAL PLANILLA		48	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		48	47
TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		44	43
TOTAL		15	TOTAL		4	TOTAL		4	8
% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		9%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.23: Causas ausentismo empaque agosto 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE AGOSTO - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO AGOSTO 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO AGOSTO 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO AGOSTO 2014	PROMEDIO EMPAQUE A AGOSTO 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONE	2	VACACIONES		2	VACACIONES		2	2
P	PERMISO	0	PERMISO		0	PERMISO		0	0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NH	NACIMIEN O HIJO	0	NACIMIEN O HIJO		0	NACIMIEN O HIJO		0	0
F	FALTAS	2	FALTAS		2	FALTAS		2	2
M	MATERNIDA	0	MATERNIDAD		1	MATERNIDAD		0	0
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	CM ACCIDENTE TRABAJO		0	0
TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		63	62
TOTAL EMPAQUE DIA		58	TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		58	58
TOTAL		4	TOTAL		5	TOTAL		5	4
% AUSENTISMO		6%	% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO		8%	7%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.24: Promedio ausentismo corte Agosto 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE AGOSTO-2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		5	3	1	0	0	0	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		3	2	0	0	1	1	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		2	2	0	0	0	1	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	1	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			80	62	23	9	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL			69	54	21	9	23	23
		AUSENTISMO PONDERADO			12	8	1	0	2	2
	% AUSENTISMO			13%	12%	5%	1%	7%	7%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.25: Causas ausentismo proceso Septiembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO SEPTIEMBRE- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO SEPTIEMBRE-2014	PROCESO B		PROMEDIO SEPTIEMBRE-2014	PROCESO C		PROMEDIO SEPTIEMBRE-2014	PROMEDIO PROCESO A SEPTIEMBR 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		2	V VACACIONES		1	VACACIONES		1	1
PERMISO		0	P PERMISO		0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO HIJO		0	NACIMIENTO HIJO		0	0
FALTAS		2	F FALTAS		1	FALTAS		1	1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO		0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		0	CM CERT MEDICO IESS		1	CERT MEDICO IESS		2	1
TOTAL PLANILLA		49	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		48	48
TOTAL CORTE DIA		44	TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		44	44
TOTAL		5	TOTAL		4	TOTAL		4	4
% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		8%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.26: Causas ausentismo empaque Septiembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE SEPTIEMBRE - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO SEPTIEMBRE 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO SEPTIEMBRE 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO SEPTIEMBRE 2014	PROMEDIO PROCESO A SEPTIEMBRE 2014
	VACANTES		VACANTES			VACANTES			0
V	VACACIONES	2	VACACIONES	1		VACACIONES			1
P	PERMISO	0	PERMISO	0		PERMISO	0		0
P	CAL. DOM.	0	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		0
NH	NACIMIENTO O HIJO	0	NACIMIENTO O HIJO	0		NACIMIENTO O HIJO	0		0
F	FALTAS	3	FALTAS	3		FALTAS	3		3
M	MATERNIDAD		MATERNIDAD	1		MATERNIDAD	0		0
CM	CERT MED DISPENS M	0	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0	CERT MEDICO IESS	1		CERT MEDICO IESS	0		0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0		0
TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		63	62
TOTAL EMPAQUE DIA		56	TOTAL EMPAQUE DIA		56	TOTAL EMPAQUE DIA		59	57
TOTAL		5	TOTAL		6	TOTAL		4	5
% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		10%	% AUSENTISMO		7%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.27: Causas ausentismo corte Septiembre 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE SEPTIEMBRE-2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		4	3	1	0	0	0	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		3	2	0	0	1	1	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		2	1	0	0	0	1	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	0	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		1		0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			79	61	2	9	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL			69	54	21	9	23	23
		AUSENTISMO PONDERADO			11	8	1	0	3	2
	% AUSENTISMO			12%	12%	5%	2%	6%	7%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.28: Causas ausentismo proceso Octubre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO OCTUBRE- 2014										
PROCESO A		PROMEDIO OCTUBRE-2014	PROCESO B		PROMEDIO OCTUBRE-2014	PROCESO C		PROMEDIO OCTUBRE-2014	PROMEDIO PROCESO A OCTUBRE 2014	
VACANTES			VACANTES			VACANTES				0
VACACIONES		2	V VACACIONES	2		VACACIONES	2			2
PERMISO		0	P PERMISO	0		PERMISO	0			0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0			0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIENTO HIJO	0			0
FALTAS		1	F FALTAS	2		FALTAS	1			1
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD	0		MATERNIDAD	0			0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO	0		ACC. TRABAJO	0			0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0			0
CERT MEDICO IESS		0	CM CERT MEDICO IESS	1		CERT MEDICO IESS	2			1
TOTAL PLANILLA		48	TOTAL PLANILLA	46		TOTAL PLANILLA	48			47
TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA	41		TOTAL CORTE DIA	44			43
TOTAL		4	TOTAL	5		TOTAL	4			4
% AUSENTISMO		8%	% AUSENTISMO	12%		% AUSENTISMO	9%			9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.29: Causas ausentismo empaque Octubre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE OCTUBRE - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO OCTUBRE-2014	EMPAQUE B		PROMEDIO OCTUBRE-2014	EMPAQUE C		PROMEDIO OCTUBRE-2014	PROMEDIO OCTUBRE-2014
	VACANTES			VACANTES			VACANTES		0
V	VACACIONES	1		VACACIONES	3		VACACIONES	1	2
P	PERMISO	0		PERMISO	0		PERMISO	0	0
P	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0	0
NH	NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIEN O HIJO	0		NACIMIEN O HIJO	0	0
F	FALTAS	2		FALTAS	4		FALTAS	3	3
M	MATERNIDAD			MATERNIDAD	1		MATERNIDAD	0	0
CM	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	1		CERT MEDICO IESS	0	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0	0
TOTAL PLANILLA		61	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		63	62
TOTAL EMPAQUE DIA		57	TOTAL EMPAQUE DIA		54	TOTAL EMPAQUE DIA		58	56
TOTAL		4	TOTAL		8	TOTAL		5	6
% AUSENTISMO		6%	% AUSENTISMO		13%	% AUSENTISMO		8%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.30: Promedio ausentismo corte Octubre 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE OCTUBRE-2014						
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES									
	100%	VACACIONES		2	2		0	1	0	
	20%	EMBARAZO						0	0	
	100%	FALTAS		2	2	0	0	1	1	
	40%	LACTANCIA						0	0	
	100%	MATERNIDAD		0	0	0	0	0	0	
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS		1	1	0	1	0	0	
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS				0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0	
		TOTAL PLANILLA			82	62	23	8	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL			76	57	21	8	23	24
	AUSENTISMO PONDERADO			7	6	1	0	2	1	
	% AUSENTISMO			8%	11%	3%	1%	6%	4%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.31: Causas ausentismo corte Noviembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO NOVIEMBRE- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO NOVIEMBRE- 2014	PROCESO B		PROMEDIO NOVIEMBRE- 2014	PROCESO C		PROMEDIO NOVIEMBRE-2014	PROMEDIO PROCESO A NOVIEMBRE 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		4	V VACACIONES		2	VACACIONES		1	2
PERMISO		0	P PERMISO		0	PERMISO		0	0
CAL. DOM.		0	P CAL. DOM.		0	CAL. DOM.		0	0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO O HIJO		0	NACIMIENTO O HIJO		0	0
FALTAS		2	F FALTAS		2	FALTAS		1	2
MATERNIDAD		0	M MATERNIDAD		0	MATERNIDAD		0	0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO		0	ACC. TRABAJO		0	0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M		0	CERT MED DISPENS M		0	0
CERT MEDICO IESS		0	CM CERT MEDICO IESS		0	CERT MEDICO IESS		1	0
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA		49	48
TOTAL CORTE DIA		41	TOTAL CORTE DIA		43	TOTAL CORTE DIA		46	43
TOTAL		6	TOTAL		4	TOTAL		3	4
% AUSENTISMO		13%	% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		7%	10%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.32: Causas ausentismo empaque Noviembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE NOVIEMBRE - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO NOVIEMBRE- 2014	EMPAQUE B		PROMEDIO NOVIEMBRE- 2014	EMPAQUE C		PROMEDIO NOVIEMBRE-2014	PROMEDIO EMPAQUE A NOVIEMBRE 2014
	VACANTES			VACANTES			VACANTES		0
V	VACACIONES	1		VACACIONES	4		VACACIONES	1	2
P	PERMISO	0		PERMISO	0		PERMISO	0	0
P	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0	0
NH	NACIMIENT O HIJO	0		NACIMIENT O HIJO	0		NACIMIENT O HIJO	1	0
F	FALTAS	2		FALTAS	2		FALTAS	3	2
M	MATERNIDAD			MATERNIDAD			MATERNIDAD		0
CM	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS			CERT MEDICO IESS	0	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0	0
TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		62	TOTAL PLANILLA		63	62
TOTAL EMPAQUE DIA		59	TOTAL EMPAQUE DIA		54	TOTAL EMPAQUE DIA		57	57
TOTAL		3	TOTAL		8	TOTAL		5	5
% AUSENTISMO		5%	% AUSENTISMO		13%	% AUSENTISMO		8%	9%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.33: Promedio ausentismo corte Noviembre 2014

			PROMEDIO AUSENTISMO CORTE NOVIEMBRE-2014						
			Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas	
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES	4	2	1	0	1	0	
	20%	EMBARAZO					0	0	
	100%	FALTAS	2	2	0	0	1	1	
	40%	LACTANCIA					0	0	
	100%	MATERNIDAD	0	1	0	0	0	0	
	100%	PERMISO CALAM. DIA	0	0	0	0	0	0	
	50%	PERMISO * HORAS	0	0	0	0	0	0	
	100%	CERT MEDICO	0	0	0	0	0	0	
	100%	C. M. IESS	1	1	0	1	0	0	
	40%	C. M. * HORAS	0	0	0	0	0	0	
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	0	0	0	0	
	100%	AC. TRABAJO	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL PLANILLA			79	60	21	8	25	25
	TOTAL CORTE DIA REAL			71	55	20	8	23	23
	AUSENTISMO PONDERADO			8	6	1	0	2	2
% AUSENTISMO			9%	10%	5%	0%	8%	6%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.34: Causas ausentismo corte Diciembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO PROCESO DICIEMBRE- 2014									
PROCESO A		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	PROCESO B		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	PROCESO C		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	PROMEDIO PROCESO A DICIEMBRE 2014
VACANTES			VACANTES			VACANTES			0
VACACIONES		3	V VACACIONES	1		VACACIONES	3		2
PERMISO		0	P PERMISO	0		PERMISO	0		0
CAL. DOM.		1	P CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		0
NACIMIENTO HIJO		0	NH NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIENTO HIJO	0		0
FALTAS		2	F FALTAS	2		FALTAS	1		2
MATERNIDAD		1	M MATERNIDAD	0		MATERNIDAD	0		0
ACC. TRABAJO		0	AT ACC. TRABAJO	0		ACC. TRABAJO	0		0
CERT MED DISPENS M		0	CM CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	1		0
CERT MEDICO IESS		0	CM CERT MEDICO IESS	1		CERT MEDICO IESS	1		1
TOTAL PLANILLA		47	TOTAL PLANILLA	47		TOTAL PLANILLA	49		48
TOTAL CORTE DIA		40	TOTAL CORTE DIA	43		TOTAL CORTE DIA	42		42
TOTAL		7	TOTAL	4		TOTAL	6		6
% AUSENTISMO		14%	% AUSENTISMO	8%		% AUSENTISMO	12%		11%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.35: Causas ausentismo empaque Diciembre 2014

CAUSAS DE AUSENTISMO EMPAQUE DICIEMBRE - 2014									
EMPAQUE A		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	EMPAQUE B		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	EMPAQUE C		PROMEDIO DICIEMBRE-2014	PROMEDIO EMPAQUE A DICIEMBRE 2014
	VACANTES			VACANTES			VACANTES		0
V	VACACIONES	2		VACACIONES	3		VACACIONES	2	2
P	PERMISO	0		PERMISO	0		PERMISO	0	0
P	CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0		CAL. DOM.	0	0
NH	NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIENTO HIJO	0		NACIMIENTO HIJO	0	0
F	FALTAS	2		FALTAS	2		FALTAS	2	2
M	MATERNIDAD			MATERNIDAD	1		MATERNIDAD		0
CM	CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0		CERT MED DISPENS M	0	0
CM IESS	CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	0		CERT MEDICO IESS	0	0
	CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0		CM ACCIDENTE TRABAJO	0	0
TOTAL PLANILLA		61	TOTAL PLANILLA		59	TOTAL PLANILLA		63	61
TOTAL EMPAQUE DIA		55	TOTAL EMPAQUE DIA		52	TOTAL EMPAQUE DIA		59	55
TOTAL		5	TOTAL		7	TOTAL		4	5
% AUSENTISMO		9%	% AUSENTISMO		12%	% AUSENTISMO		7%	9%

Fuente: Provefrut S.A.
Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.36: Causas ausentismo corte Diciembre 2014

				PROMEDIO AUSENTISMO CORTE DICIEMBRE-2014					
				Corte A	Corte B	Corte C	ESCUELA	SILEX-Prv.	SILEX-Rejas
PORCENTAJE	VACANTES								
	100%	VACACIONES		5	2	0	0	0	0
	20%	EMBARAZO						0	0
	100%	FALTAS		3	3	1	1	1	1
	40%	LACTANCIA						0	0
	100%	MATERNIDAD		0	1	0	0	0	0
	100%	PERMISO CALAM. DIA		0	0	0	0	0	0
	50%	PERMISO * HORAS		0	0	0	0	0	0
	100%	CERT MEDICO		0	0	0	0	0	0
	100%	C. M. IESS		2	1	0	1	0	0
	40%	C. M. * HORAS		0	0	0	0	0	0
	40%	C. M.* HORAS IESS		1	1	0	0	0	0
	100%	AC. TRABAJO		0	0	0	0	0	0
		TOTAL PLANILLA		79	60	21	8	25	25
		TOTAL CORTE DIA REAL		68	56	20	8	23	24
	AUSENTISMO PONDERADO		12	7	1	0	2	1	
	% AUSENTISMO		8%	12%	2%	0%	7%	6%	

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

Tabla 5.37: Ausentismo Anual Año 2014

AREAS	ene-14		feb-14		mar-14		abr-14		may-14		jun-14		jul-14		ago-14		sep-14		oct-14		nov-14		dic-14		PROMEDIO	
	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO	FALTAS	% AUSENTISMO
Corte A	10	12%	9	11%	11	13%	12	13%	12	13%	12	13%	12	13%	12	13%	11	12%	7	8%	8	9%	12	8%	11	12%
Corte B	8	12%	7	11%	8	13%	8	12%	9	13%	9	13%	8	12%	8	12%	8	12%	6	11%	6	10%	7	12%	8	12%
Corte C	1	3%	1	4%	1	6%	2	6%	2	5%	2	5%	1	5%	1	5%	1	5%	1	3%	1	5%	1	2%	1	5%
ESCUELA	0	0%	0	0%	0	2%	0	2%	0	2%	0	1%	0	1%	0	1%	0	2%	0	1%	0	0%	0	0%	0	0%
SILEX-Prv.	2	8%	1	6%	1	5%	2	9%	2	6%	2	7%	2	7%	2	7%	3	6%	2	6%	2	8%	2	7%	2	7%
SILEX- Rejas	2	9%	2	8%	1	12%	3	1%	2	5%	1	6%	1	6%	1	5%	1	5%	1	4%	1	6%	1	6%	1	6%
PROCESO A	2	4%	4	8%	4	9%	3	7%	3	5%	3	5%	4	8%	15	10%	5	10%	4	8%	6	13%	7	14%	5	8%
PROCESO B	3	6%	2	4%	4	8%	4	8%	3	6%	9	13%	5	10%	4	8%	4	9%	5	12%	4	9%	4	8%	4	8%
PROCESO C	4	9%	4	10%	6	13%	6	13%	3	7%	2	5%	4	9%	4	9%	4	8%	4	9%	3	7%	6	12%	4	9%
EMPAQUE A	5	9%	5	11%	5	8%	4	7%	5	7%	2	4%	4	6%	4	6%	5	9%	4	6%	3	5%	5	9%	4	7%
EMPAQUE B	5	10%	4	7%	2	3%	3	5%	5	8%	6	9%	5	8%	5	8%	6	10%	8	13%	8	13%	7	12%	5	9%
EMPAQUE C	8	15%	7	13%	7	11%	7	12%	5	8%	4	7%	3	5%	5	8%	4	7%	5	8%	5	8%	4	7%	5	9%
		8%		8%		9%		8%		7%		7%		8%		8%		8%		7%		8%		8%		8%

Fuente: Provefrut S.A.

Elaborado por: Bracht Michelle

5.11 Plan de inducción a colaboradores nuevos

Este plan de inducción va reflejado a los nuevos colaboradores de la empresa Provefrut S.A.

Con la finalidad de que los colaboradores se sientan identificados con la empresa y sepan con claridad que funciones desarrollaran en su área de trabajo.

5.11.1 Programa de inducción general de PROVEFRUT S.A

1. ANTECEDENTES

Personal nuevo que ingresa recibe la inducción general que consiste en transmitir al personal los conocimientos básicos de la empresa para su buen desempeño, con conocimientos básicos sobre BPM'S, Seguridad Industrial y Física y Desarrollo Humano Organizacional.

MISIÓN:

Somos una Empresa Agroindustrial que produce y exporta vegetales congelados de alta calidad, aportando con el desarrollo sostenible de nuestros Colaboradores y el Medio Ambiente.

VISIÓN:

Ser la Empresa Agroindustrial de mayor crecimiento en la región, a través de la diversificación de productos elaborados con altos estándares de calidad.

VALORES:

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Responsabilidad
- Disciplina

2. OBJETIVOS**2.1 OBJETIVO GENERAL**

- Dar a conocer cómo funciona la empresa mediante políticas, filosofía, procedimientos, para una integración adecuada por parte del colaborador.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adaptar al personal al entorno laboral.
- Brindar una imagen positiva de la organización.
- Cumplir con la filosofía, procedimientos y políticas de la empresa.

En si el programa de inducción tiene como finalidad que el personal nuevo de PROVEFRUT S.A adquiera los conocimientos básicos de los requerimientos que necesita la empresa para con el nuevo colaborador, es decir que cumpla con los estándares de control de calidad y seguridad industrial, por ende se informara mediante el apoyo que brinda Desarrollo Humano y Organizacional sobre todo los aspectos de la empresa.

3. MATERIALES DE INDUCCIÓN

- Enfocus
- Marcadores Tiza Liquida
- Pizarrón
- Video Brocolina
- Equipos
- Diapositivas Seguridad Industrial
- Diapositivas Control de Calidad
- Diapositivas Desarrollo Humano Organizacional
- Evaluación de inducción

4. DIRIGIDO A

El curso está dirigido al personal idóneo para ingresar a PROVEFRUT S.A, adquiriendo compromiso como colaborador nuevo para la organización.

5. DURACIÓN

HORAS: 6 Horas los días Martes y Jueves pasando una semana.

5.11.2 Procedimiento de inducción

TIEMPO	ACTIVIDADES	SUBTEMAS	RESPONSABLES
10:30 a 11:00		Inducción Dispensario Medico	Dispensario Medico/Doctor
11:00:00 a 11:10	BIENVENIDA	Introducción de la Empresa	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACIÓN/TRABAJO SOCIAL
11:10:00 a 11:20		Explicación de las áreas que se van a desarrollar	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACIÓN/TRABAJO SOCIAL
11:20 a 11:40	PROYECCION DEL VIDEO DE INDUCCION	Retroalimentación del video de la Brocolina	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACIÓN/TRABAJO SOCIAL
11:40 a 12:00	SEGURIDAD INDUSTRIAL	Presentación del equipo de Seguridad Industrial y física	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
12:00 a 12:10		Presentación de cada participante	JEFE DE SEGURIDAD
12:10 a 12:30		Ponerse a las ordenes	JEFE DE SEGURIDAD

TIEMPO	ACTIVIDADES	SUBTEMAS	RESPONSABLES
12:30 a 12:45		Prevención de riesgos en la planta	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
12:45 a 12:55		Sistemas de emergencia y evaluación	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
12:55 a 13:00		Riesgos de limpieza y manipulación de químicos	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
13:00 a 13:20		BASC	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
13:20 A 13:30		Cierre	INSPECTOR SEGURIDAD INDUSTRIAL
13:30 A 14:30	ALMUERZO	Entrega de tickets	NOMINA
14:30 a 14:50	CONTROL DE CALIDAD	BPM'S	GERENTE CONTROL DE CALIDAD
14:50 a 15:10		Producto Inocuo	GERENTE CONTROL DE CALIDAD
15:10 a 15:30		Buen uso del Uniforme	GERENTE CONTROL DE CALIDAD

TIEMPO	ACTIVIDADES	SUBTEMAS	RESPONSABLES
15:30 a 15:40	DHO	Introducción a DHO	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
15:40 a 15:45		Concepto de Desarrollo Humano y Organizacional	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
15:45 a 15:50		Comunicación	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
15:50 a 15:55		Comunicación verbal	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
15:55 a 16:00		Escrita	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:00 a 16:05		Pantallas-Carteleras	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:05 a 16:10		Nómina	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:10 a 16:15		Pago de horas extras	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:15 a 16:20		Descuento al Rol	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:20 a 16:25		IESS	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:25 a 16:30		Décimos	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION

TIEMPO	ACTIVIDADES	SUBTEMAS	RESPONSABLES
16:30 a 16:35		Cuentas Bancarias	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:35 a 16:40		Beneficios	TRABAJADORA SOCIAL
16:35 a 16:40		Transporte	TRABAJADORA SOCIAL
16:35 a 16:40		Alimentación	TRABAJADORA SOCIAL
16:35 a 16:40		Dispensario	TRABAJADORA SOCIAL
16:35 a 16:40		Comisariato	TRABAJADORA SOCIAL
16:35 a 16:40		Fechas Conmemorativas	TRABAJADORA SOCIAL
16:40 a 16:45		Calamidades	TRABAJADORA SOCIAL
16:40 a 16:45		Atención al IESS	TRABAJADORA SOCIAL
16:45 a 16:50		Reclutamiento y Selección	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:45 a 16:50		Capacitación	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION

TIEMPO	ACTIVIDADES	SUBTEMAS	RESPONSABLES
16:45 a 16:50		Organizaciones de la Empresa	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION
16:50 a 17:00	EVALUACIÓN	Objetivo y Cumplimiento del mismo	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION/TRABAJADORA SOCIAL
		Evaluación de Inducción	
17:00	CIERRE	Despedida	RECLUTAMIENTO Y CAPACITACION

5.12 Plan de acción para disminuir el ausentismo laboral

En la empresa se ha propuesto la apertura de una guardería ya que la mayoría de los colaboradores tienen sus hijos, por ende sea padre o madre no tienen con quien dejar a sus hijo y por esta razón existe un ausentismo laboral o abandono de trabajo por esta causa.

No es la principal causa pero se determinara como plan de acción ya que en el estudio de riesgo psicosocial se determinó que Doble Presencia existe como factor alto. Ya que la mayoría de colaboradores son mujeres denominadas en el cargo como cortadoras.

5.13 Plan de guardería

1. Objetivo de la Fundación:
2. Creación de Guardería:
 - Objetivos
 - Alcance
 - Ubicación
 - Cronograma tentativo
 - Diseño
 - Recursos Económicos
 - Recaudación Mensual
 - Beneficios para la empresa
 - Beneficios económicos para el empleado

- Beneficios para el niño
- Agradecimientos.

Objetivo de la Fundación

Promover, Difundir, Respalda y Auspiciar proyectos de asistencia social, especialmente en el área médica, quirúrgica, odontológica y sanitaria, principalmente en beneficio de los habitantes de la parroquia Guaytacama.

Creación de Guardería

- Se propone que a través de la Fundación se provea de este servicio a las madres trabajadoras de Provefrut y Nintangá.

Objetivos:

- Brindar un servicio de calidad a los hijos de trabajadores entre 3 meses y 5 años de edad.
- Mejorar la calidad de vida de los padres e hijos.
- Reducir índices de ausentismo y rotación.
- Se espera reducir la rotación en un 5% anual.
- Se espera reducir el ausentismo en un 10% anual.
- Cumplir el requisito legal de brindar servicio de guardería.

Alcance de la Guardería

El alcance del proyecto final contempla proveer del servicio a un máximo de 200 niños de hasta 5 años de edad beneficiando a más de 180 madres en Provefrut y Nintangá:

La guardería de la fundación Julia Zeller S. va a iniciar con **un plan piloto de 20 niños entre 3 y 12 meses de edad**; para después en futuras etapas incrementar la capacidad de atención.

Ubicación

La guardería se ubicará en terreno **donado** por Nintangá ubicado en la parte de atrás de Provefrut. El terreno tendrá una extensión de 500m²

Tendrá fácil acceso para personal de Nintangá y Provefrut.

Estará ubicado a menos de 300 metros del servicio de comedor y del centro de salud de Provefrut.

Cronograma Tentativo.

- Septiembre 2013: Donación del Terreno por parte de Nintangá.
- Octubre 2013/Marzo 2014: Recaudación de fondos para obra civil y funcionamiento.
- Abril 2014/Septiembre 2014: Construcción.
- Octubre 2015: Inauguración Plan Piloto.

Diseño de la Guardería

- Áreas de descanso para dormir.
 - Cunas para bebés.
 - Camas para niños más grandes.
 - Áreas de recreación
 - Juegos varios

- Área verde
 - Culumbios
 - Resbaladeras
 - Túneles
 - Cambiadores
- Cambiadores de pañales.
- Tinas para el baño de bebés.
- Baños.
- Para Niños y Niñas.
- Baños especiales para aprendizaje.
- Baños para empleados
- Comedor y Cafetería
- Oficina

Recursos Económicos

Inversión inicial

- TERRENO= Donación Nintanganga S.A.
- CONSTRUCCIÓN 190m = \$ 47.500
- Externos 80m, áreas verdes = \$ 2.500
- MOBILIARIO y EQUIPOS = \$ 5.000

Total Inversión = \$ 55.000

Costos Aproximados iniciales mensuales anuales

- PERSONAL= 2 personas x \$ 450 \$ 900 \$ 10.800

• ADMINISTRATIVO= 1 Persona	\$ 750	\$ 9.000
• INSUMOS=	\$ 500	\$ 6.000
• MANTENIMIENTO=	\$ 50	\$ 600
• ALIMENTACIÓN=	\$ 300	\$ 3.600
	Total= \$ 2.500	\$ 30.000

Recaudación Mensual

Para la recaudación se tomará en cuenta que la empresa subsidie con 80% del costo de cuidar a un niño y el padre de familia aporte un 20% del costo:

- Resumen de recaudación:
 - Provefrut aportará mensualmente: \$ 1.200
 - Nintanga aportará mensualmente: \$ 1.200
 - Aporte por niño \$ 5 x 20 = \$ 100
 - Total recaudación = \$ 2.500

Beneficios para la Empresa

- Reducción de la rotación:
 - ❖ 5% de reducción de rotación
- Reducción del Ausentismo
 - ❖ Ausentismo diario en Corte: 35 Personas.
 - ❖ Ausentismo por motivos de cuidados del hijo: 7 Personas.
 - ❖ Costo diario del ausentismo por trabajador: \$ 15
 - ❖ Beneficio económico mensual: \$ 2625

Con el beneficio económico de la reducción de la rotación y del ausentismo estaría cubierto el costo del subsidio para la empresa.

Beneficio económico para el empleado

Actualmente el empleado destina \$ 30 dólares al cuidado de sus hijos en guarderías externas.

Se propone que el empleado aporte al funcionamiento de la guardería \$ 5 dólares mensuales.

El empleado obtiene un ahorro de:

- \$ 25 dólares mensuales.
- \$ 300 dólares anuales, que significa dar al empleado más de un sueldo mínimo vital extra al año.

Beneficios para el niño

- Alimentación adecuada.
- Pañales.
- Cuidado de calidad con personas especializadas.
- Transporte.
- Cercanía con la madre.
- Controles de Pediatría y psicología.
- Recreación y juegos educativos.
- Áreas verdes.

BIBLIOGRAFÍA

- Díaz Zazo, P. (2010). *Orientación Sociolaboral e Iniciativa Personal* . Madrid : Paraninfo.
- Gil, M. (1999). *Una nota sobre concepto de "burnout", sus dimensiones y estrategias de afrontamiento* Información Psicológica . Madrid : Seas.
- Llaneza Álvarez , J. (2007). *Ergonomía y Psicología* . Madr: Lex Nova
- Llaneza, J. (2009). *Manuel para la formacion del especialista*. España: Lex Nova.
- Lucas Marin , A. (1992). *Sociología de la Empresa* (Quinta ed.). Madrid, España: Iberico Europea.
- Manzilla, F. (1995). *Principios Generales*.
- Marin, A. L. (1992). *Sociología de la empresa*. Iberoamericana: 5ta edicion ampliada.
- Marx, K. (2001). *El proceso legal de la produccion*. Madrid: Siglo 21 .
- Molinera Mateos , J. F. (2006). *Absentismo Laboral* (Segunda ed.). Madrid, España: FC Editorial.
- Ribaya Mallada , F. J. (1999). *Costes* . Madrid : Encuentro.
- Ribaya, F. J. (2000). *Costes* (Segunda ed.). Encuentro.
- Veras , M., & Cuello , C. (2007). *Prácticas de Gestión Humana* . República Dominicana : INTEC.

Zazo, P. D. (2010). *Orientacion socio laboral e iniciativa personal*. PCPI.

GLOSARIO TÉCNICO

- **RIESGO:**
Probabilidad de generar daño a la salud de las personas.
- **RIESGO PSICOSOCIAL:**
Perjudica la salud física y mental del trabajador a través de diferentes factores.
- **ESTRÉS LABORAL:**
Saturación física y mental de un trabajador.
- **BURNOUT:**
Se considera como el deterioro y cansancio excesivo del trabajador.
- **MOBBING:**
Violencia psicológica en contra de un trabajador.
- **CARGA DE TRABAJO**
Trabajo en exceso asignado a una determinada persona en su jornada de **trabajo**.
- **SALUD:**
Estado físico, mental y social óptimo de una persona
- **AUSENTISMO LABORAL:**
Falta del individuo hacia su lugar de trabajo.

ANEXOS

ANEXO 1

SILEX 1

ENCUESTA AUSENTISMO LABORAL

INSTRUCCIONES:
Encierre con un círculo la respuesta que crea que es la que se identifica con usted

EDAD:

- Entre 19 a 30
- Entre 31 a 40
- Entre 40 en adelante

GENERO:

- Masculino
- Femenino

1.- ¿Últimamente se siente con pocas ganas de trabajar?

SI
 NO

2.- ¿Prefiere pasar en su casa, que ir a su trabajo?

SI
 NO

3.- ¿Se sentiría mejor si le cambiarían de área de trabajo, para realizar otro tipo de funciones?

SI
 NO

¿POR QUÉ?

4.- ¿Últimamente se ha sentido enfermo?

SI
NO

Si su respuesta fue SI conteste cual fue su Diagnóstico de Enfermedad

Diagnóstico:

5.- ¿Siente que debe venir a trabajar por obligación?

SI
 NO

Encuesta de Ausentismo Laboral aplicada a un Colaborador

ANEXO 2

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		X ¹			
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?				X ¹	
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?			X ²		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?				X ¹	
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					X ⁰

35

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X0				
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?			X2		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?				X3	
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		X1			
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?			X2		

INTERPRETACION DE RESULTADOS

Dimensión Psicosocial	Tu Puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
		Bajo	Medio	Alto
1 Exigencias Psicológicas	5	De 0 a 8	De 9 a 11	De 12 a 20
2 Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	11	De 0 a 5	De 6 a 8	De 9 a 20
3 Apoyo Social en Empresa	8	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 20
4 Compensaciones	4	De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 12
5 Doble presencia	5	De 0 a 1	De 2 a 3	De 4 a 8

Test SUCESOS ISTAS 21 aplicado a un Colaborador



Provefrut año 1989



Provefrut año 2014



Cortadoras de Provefrut



Registro de Inducción (2015) personal nuevo



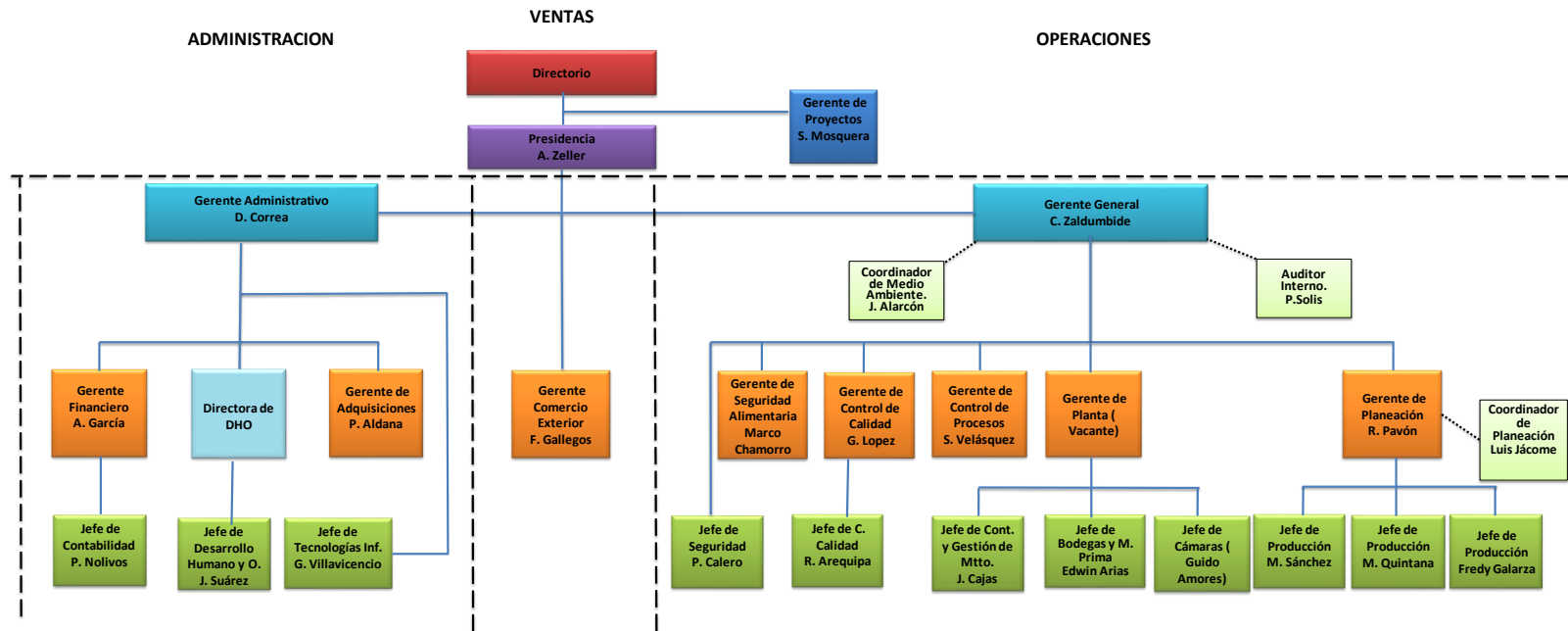
Inducción (2015) Lección de Vida “Persona con discapacidad”



Pilosos anual, se incorporó temas de Riesgos Psicológicos



ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA PROVEFRUT S.A.



Elaborado por: José Suárez
 Aprobado por:
 Revisado: enero 2015

Diego Correa
 Gerente Administrativo

Carlos Zaldumbide
 Gerente General

Organigrama de la empresa Provefrut S.A.