



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Proyecto Técnico previo a la Obtención del Título de Ingeniería Industrial

TÍTULO: Diseño de un plan de acción para la prevención de los riesgos psicosociales existentes en el área de producción en una empresa productora de papel y cartón ubicada en la ciudad de Guayaquil

TITLE: Design of an action plan for the prevention of psychosocial risks in the production area in a paper and cardboard producing company located in the city of Guayaquil.

Autores:

Kenia León Vera
Angee Morán Cedeño

Director de Proyecto:

Ing. Pablo Pérez Gosende

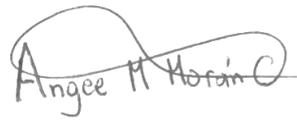
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA

Yo, **Kenia León Vera** y **Angee Morán Cedeño** declaramos que somos las únicas autoras de este trabajo de titulación llamado **“DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EXISTENTES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PAPEL Y CARTÓN UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**. Los conceptos aquí desarrollados, análisis realizados y las conclusiones del presente trabajo, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.



Kenia Stefania León Vera

CI: 0927450999

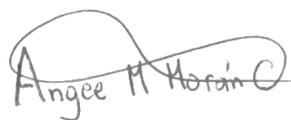


Angee Madeleyne Morán Cedeño

CI: 0931263016

DECLARACION DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Quien suscribe, en calidad de autor del trabajo de titulación llamado **“DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EXISTENTES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PAPEL Y CARTÓN UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.”**, por medio de la presente, autorizo a la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR** a que haga uso parcial o total de esta obra con fines académicos o de investigación.

**Kenia Stefania León Vera****CI: 0927450999****Angee Madeleyne Moran Cedeño****CI: 0931263016**

DECLARACIÓN DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quien suscribe, en calidad de director del trabajo de titulación llamado “**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EXISTENTES EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PAPEL Y CARTÓN UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**”, desarrollado por el estudiante Kenia León Vera y Angee Morán Cedeño previo a la obtención del Título de Ingeniería Industrial, por medio de la presente certifico que el documento cumple con los requisitos establecidos en el Instructivo para la Estructura y Desarrollo de Trabajos de Titulación para pregrado de la Universidad Politécnica Salesiana. En virtud de lo anterior, autorizo su presentación y aceptación como una obra auténtica y de alto valor académico.

Dado en la Ciudad de Guayaquil, a los 13 días del mes de octubre del 2020



Ing. Pablo Pérez Gosende, MSc.

Director del Proyecto Técnico

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo con todo nuestro corazón a Dios por habernos permitido llegar hasta este momento tan importante, ya que en el transcurso académico nos ha guiado e iluminado con sabiduría para encontrar nuestras habilidades y destrezas, a nuestros padres por su apoyo hasta el final de la carrera, son ellos quienes nos inspiraron en los momentos de dificultad, a los docentes por el tiempo y el conocimiento brindado para el desarrollo de nuestra formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por ser nuestra fortaleza y llenar nuestras vidas, por protegernos y por cada una de las bendiciones que son como gotas de amor que nutren nuestros corazones, por ser la roca en la que hemos avanzado a paso firme para culminar este largo trayecto.

A nuestros padres por ser guía, por confiar y creer en cada una de nuestras metas planteadas, por brindarnos sus consejos, palabras de ánimo y los valores inculcados. Mostramos gratitud infinita por ser los principales promotores de nuestros sueños, por estar dispuestos a acompañarnos durante largas jornadas de estudios, sosteniendo nuestra mano anhelando y disfrutando el éxito.

Gratitud a nuestras familias por el aporte invaluable especialmente aquellos que estuvieron en la evolución y posterior al desarrollo nuestra carrera, por el abrazo al empezar y uno más para continuar.

A cada uno de los docentes que nos brindaron sus conocimientos a lo largo de la carrera inspirando los valores humanos y cristianos, ellos que han convertido nuestra academia en un hogar para todos, un especial agradecimiento al Ing. Pablo Pérez Gosende docente de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Politécnica Salesiana por su apoyo incondicional en la selección y elaboración del proyecto técnico.

A nuestros compañeros de clase que se convirtieron en amigos, aquellas personas que compartieron grandes momentos y gratas experiencias.

RESUMEN

El objetivo general de este proyecto fue determinar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de una industria productora de cartón y papel ubicada en la Ciudad de Guayaquil, a través de la evaluación de riesgos psicosociales mediante un instrumento aprobado por el Ministerio de Trabajo. Instrumento que se subdivide en 8 dimensiones y consta de 58 preguntas, fue aplicado a una total de 193 personas del área operativa de la empresa objeto de estudio. Para el cumplimiento del objetivo propuesto se analizaron revistas científicas, instrumentos de evaluación de riesgos internacionales, libros y normas técnicas para obtener información teórica que respaldara el desarrollo de la investigación. Luego de obtener resultados de cada factor que puede afectar la salud del trabajador o aquellas áreas en las que se presentan deficiencias, se analizaron las posibles causas que fueron proporcionándose a través de observación directa, revisión documental y entrevistas a los colaboradores para luego realizar una lista de posibles medidas de prevención. Tales medidas fueron sometidas al criterio de expertos mediante un test Delphi con el fin de validarlas y seleccionar aquellas que, de acuerdo con la dirección de la empresa, eran factibles de aplicarse en el contexto concreto del área objeto de estudio. Como resultado de esta evaluación, se obtuvo un conjunto de medidas que sirvieron de base para el diseño del plan de acción encaminado a disminuir la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención.

ABSTRACT

The general objective of this project was to determine the psychosocial risks to which the collaborators of a cardboard and paper manufacturing industry located in the city of Guayaquil are exposed, through the evaluation of psychosocial risks by means of an instrument approved by the Ministry of Labor. The instrument is subdivided into 8 dimensions and consists of 58 questions. It was applied to a total of 193 people in the operative area of the company under study. In order to achieve the proposed objective, scientific journals, international risk assessment instruments, books and technical standards were analyzed to obtain theoretical information to support the development of the research. After obtaining the results of each factor that can affect the worker's health or those areas in which deficiencies are present, the possible causes that were provided through direct observation, documentary review and interviews to the collaborators were analyzed in order to then make a list of possible prevention measures. These measures were submitted to the criteria of experts by means of a Delphi test in order to validate them and select those that, according to the company's management, were feasible to apply in the specific context of the area under study. As a result of this evaluation, a set of measures was obtained that served as the basis for the design of the action plan aimed at reducing the exposure of workers to psychosocial risks at work and their prevention.

ÍNDICE GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA.....	II
DECLARACIÓN DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	;ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	
DECLARACIÓN DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1 PROBLEMA	3
1.2 JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA E IMPACTO.....	3
1.3 DELIMITACIÓN	4
1.4 OBJETIVOS	4
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 ANTECEDENTES.....	5
2.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	6
2.2.1 <i>Riesgo psicosociales</i>	6
2.2.2 <i>Factores de riesgo psicosocial en el ámbito del trabajo</i>	6
2.2.3 <i>Proceso de evaluación de los factores psicosociales</i>	7
2.2.4 <i>Riesgos psicosociales en el Ecuador</i>	7
2.2.5 <i>Caracterización de la industria del papel y cartón en el Ecuador</i>	8
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	11
3.1 TIPO DE INTERVENCIÓN PROPUESTA	12
3.2 DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN	13

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA A INTERVENIR	13
3.4 INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA INTERVENCIÓN	13
3.5 PROCEDIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN	13
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	15
4.1 CONTEXTO DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CARTONERA OBJETO DE ESTUDIO.....	15
4.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	18
4.3 ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE EXPOSICIÓN A RIESGOS	49
4.4 PROPUESTA DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.	52
4.5 VALIDACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	55
4.6 PLAN DE ACCIÓN DEFINITIVO PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	59
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	79

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Solicitudes y requerimientos	18
<i>Figura 2.</i> Ritmo de trabajo en actividades	19
<i>Figura 3.</i> Las actividades y/o responsabilidades asignadas no causan estrés.....	19
<i>Figura 4.</i> Suficiente tiempo para realizar todas las actividades dentro jornada laboral	20
<i>Figura 5.</i> Conocimientos, habilidades y destreza para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado	20
<i>Figura 6.</i> Aprendizaje de nuevos conocimientos, habilidades, y destrezas de los compañeros de trabajo.....	21
<i>Figura 7.</i> Capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas	21
<i>Figura 8.</i> Evaluaciones objetivas y periódicamente las actividades.....	22
<i>Figura 9.</i> Reconocimiento por un buen trabajo y logro de objetivos	22
<i>Figura 10.</i> Propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.....	23
<i>Figura 11.</i> Cumplimiento de funciones o actividades	23
<i>Figura 12.</i> Apoyo y soporte en exceso de trabajo	24
<i>Figura 13.</i> Lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo.....	24
<i>Figura 14.</i> Considera las decisiones que pueden afectar a todos.....	25
<i>Figura 15.</i> Espacios para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión.....	25
<i>Figura 16.</i> Trabajo colaborativo con compañeros de trabajo y/u otras áreas	26
<i>Figura 17.</i> Opinión respecto a fechas límites en el cumplimiento de actividades o cambio en funciones.....	26
<i>Figura 18.</i> Aporte de ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo	27
<i>Figura 19.</i> Formas de comunicación en el trabajo.....	27
<i>Figura 20.</i> Se informa regularmente la gestión y logros de la empresa a los trabajadores	28
<i>Figura 21.</i> Respeto y consideración ante las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	28

<i>Figura 22.</i> Reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	29
<i>Figura 23.</i> Metas y objetivos son claros y alcanzables.....	29
<i>Figura 24.</i> Tareas y actividades por realizar en jornada y lugar de trabajo.....	30
<i>Figura 25.</i> Energía para realizar otras actividades después de la jornada laboral	30
<i>Figura 26.</i> Pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.....	31
<i>Figura 27.</i> Tiempo para dedicar a reflexionar sobre el desempeño en el trabajo	31
<i>Figura 28.</i> Horario y jornada de trabajo se ajusta a expectativas y exigencias laborales	32
<i>Figura 29.</i> Todos los días siente que ha descansado lo suficiente y que tiene la energía para iniciar el trabajo	32
<i>Figura 30.</i> Organización del trabajo fomenta la colaboración y dialogo	33
<i>Figura 31.</i> Sentimiento de compañerismo y bienestar con colegas	33
<i>Figura 32.</i> Apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.	34
<i>Figura 33.</i> Ayuda técnica y administrativa.....	34
<i>Figura 34.</i> Acceso a un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero en situaciones de crisis y/o rehabilitación.....	35
<i>Figura 35.</i> Trato, indistintamente la edad	36
<i>Figura 36.</i> Cumplimiento de directrices y metas dentro de la jornada laboral.....	36
<i>Figura 37.</i> Buen ambiente laboral	37
<i>Figura 38.</i> Igualdad de género y oportunidades	37
<i>Figura 39.</i> Se siente aceptado y valorado	38
<i>Figura 40.</i> Espacios y ambientes físicos para el acceso de las personas con discapacidad	38
<i>Figura 41.</i> Acoso reiterado con el fin de causar daño	39
<i>Figura 42.</i> Estabilidad a pesar de cambios	39
<i>Figura 43.</i> Espacio libre de conductas sexuales	40
<i>Figura 44.</i> Efectos negativos de la actividad	40
<i>Figura 45.</i> Le resulta fácil relajarse cuando no está trabajando	41
<i>Figura 46.</i> Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo	41

<i>Figura 47.</i> Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas son las adecuadas para no sufrir accidentes y enfermedades profesionales.....	42
<i>Figura 48.</i> Trabajo libre de acoso sexual.....	42
<i>Figura 49.</i> Se le permite solucionar sus problemas familiares y personales	43
<i>Figura 50.</i> Acoso laboral conflictos entre operadores	43
<i>Figura 51.</i> Equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal.....	44
<i>Figura 52.</i> Está orgulloso de trabajar en su empresa o institución	44
<i>Figura 53.</i> Acoso discriminatorio	45
<i>Figura 54.</i> Trabajo y aportes son valorados y le generan motivación	45
<i>Figura 55.</i> Se siente libre de culpa cuando no está trabajando en algo	46
<i>Figura 56.</i> Acoso discriminatorio en espacios de trabajo.....	46
<i>Figura 57.</i> Puede dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre	47
<i>Figura 58.</i> Estado física y mental	47
<i>Figura 59.</i> Dimensiones de evaluación de riesgos psicosociales	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales	11
Tabla 2. Departamentos y número de empleados	17
Tabla 3. Interpretación de resultados	48
Tabla 4. Resultados evaluación de riesgo	49
Tabla 5. Propuesta para la prevención de riesgos psicosociales	52
Tabla 6. Propuestas de prevención de riesgos psicosociales	55
Tabla 7. Plan de acción: parte 1 “descripción general y contextualización”	59
Tabla 8: Plan de acción: parte 2 “medidas de prevención, tareas y duración”	61
Tabla 9: Plan de acción: parte 3 (tareas, indicadores, medios de verificación, responsables y costo).....	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Organigrama empresa productora de papel y cartón	79
Anexo 2. Evaluación riesgos psicosociales.....	84
Anexo 3. Parte principal de la planta	85
Anexo 4. Parte 2 de la planta	85
Anexo 5. Entrevista a colaboradores.....	86
Anexo 6. Recorrido en planta	87
.....	88
Anexo 7. Realización de encuestas de riesgos psicosociales	88

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los ochenta se vienen desarrollando modelos teóricos con respecto al tema de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, el estrés y los efectos sobre la salud (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2013). En 1960 surgieron varias herramientas de estudio que intentan explicar los impactos que puede contraer un empleado poniendo en riesgo su calidad de vida (da Silva, Wendt, & de Lima Argimon, 2017).

Las tensiones ambientales y ocupacionales son uno de los riesgos para la salud más frecuentes en el lugar de trabajo actual. Las condiciones de trabajo estresantes se han venido relacionando con las enfermedades físicas, la baja productividad, el absentismo y el aumento de las tasas de accidentes (Chandani, Gandhi, & Deshmukh, 2019). Las problemáticas de estas situaciones son los riesgos psicosociales que están asociados con varios factores, algunas empresas optan por la medición de estos a través de encuestas que les permitan tener noción de que es lo que sucede en los puestos de trabajo. Actualmente existen modelos de encuestas que hacen que el trabajo sea más eficiente respecto a este tipo de estudio, permiten verificar cuando los colaboradores sienten que están inseguros (Benavides, 2002). El estrés laboral se vincula a los eventos que ocurren en el ambiente de trabajo, como son las exigencias que sobrepasan las capacidades, recursos y necesidades del trabajador.

El estrés es un fenómeno que puede afectar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores y a su vez deteriorar a las organizaciones, se convierte en un estado de fatiga provocado por el exceso de trabajo (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009). Puede ser causado por diferentes situaciones, entre ellas la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos (Seijas-Solano, 2019).

El Ministerio del Trabajo del Ecuador en colaboración con academias, empresas e instituciones públicas y privadas elaboró en el 2018 un instrumento de medición para estos factores (Ministerio del trabajo, 2018).

Los trabajadores de la empresa en estudio se encuentran expuestos a riesgos que afectan su salud, es por esta razón que el presente trabajo se centra en conocer a qué tipo de riesgos psicosomáticos podrían estar expuestos los empleados de la empresa productora de papel y cartón.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los empleados, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales provocando conductas contraproducentes. Si bien es cierto el estado anímico de una persona es imprescindible para desarrollar sus actividades de la mejor manera, por lo tanto, es importante que un trabajador se encuentre motivado para que no exista baja productividad y el tratar de reducir estos riesgos permitiría que se disminuyan accidentes de trabajo.

El estrés, el acoso y otros factores a los que están expuestos los trabajadores son resultado de una mala organización, la falta de apoyo y calidad de liderazgo son elementos que hacen que los colaboradores se sientan aislados y en muchas ocasiones

con poco compromiso.

Las exigencias en un puesto de trabajo pueden ser inofensivas, pero se deben abordar todas las posibles causas que las pueden generar. En una visita a la empresa productora de papel y cartón nos dimos cuenta de que tienen bajo su dirección una gran cantidad de empleados razón por la cual puede surgir este tipo de daños ya sea de manera directa e indirecta.

A través de un plan de acción se buscará mejorar este tipo de situaciones a los que los colaboradores llegan a estar expuestos de modo que se produzcan cambios positivos en el ambiente laboral para asegurar que ellos se sientan más saludable y aumentar la confianza en sí mismos, para realizarlo se aplicara la encuesta de riesgos psicosociales aprobada por el ministerio de trabajo para empresas nacionales.

Las empresas deberían tener entre sus prioridades el mejorar la salud física, mental y el bienestar de los trabajadores, por lo tanto, el proyecto perseguirá el propósito de identificar los riesgos psicosociales y así poder determinar un análisis que sea de ayuda para reducir los mismos. La empresa productora de papel y cartón que está ubicada en la ciudad de Guayaquil cuenta con 269 empleados y busca reducir al máximo el impacto de los problemas que afectan en el rendimiento laboral.

La encuesta está basada en la teoría general de estrés e integra modelos conceptuales más relevantes como carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte - apoyo y otros puntos importantes como: acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral-familiar), estabilidad emocional (laboral) y salud auto percibida.

La empresa se caracteriza por ser una industria en constante crecimiento y reconoce a su talento humano como principal activo para continuar desarrollándose en el mercado es por eso por lo que se consideran abiertos a la evaluación sobre Riesgos Psicosociales que se realizara a través de un formato estandarizado.

Es importante que se conozca cuáles son los factores de riesgo que se originan en la organización, estos pueden ser emocionales, fisiológicos, conductuales, cognitivos que se dan debido a la intensidad, permanencia o periodicidad de una actividad o incluso otros factores.

A través de la prueba y el diseño del plan de acción se podrá obtener un análisis más concreto sobre las situaciones de riesgos psicosociales a las que están expuestos los colaboradores de la empresa productora de papel y cartón.

En el primer capítulo se abordará el problema de manera detallada el alcance y delimitación de este, en el segundo capítulo se describirá toda la información más reciente que aborden la problemática con respecto a los riesgos psicosociales, en el tercer capítulo se describe el método, los procedimientos y las técnicas que se utilizó para recolectar y procesar la información, en el cuarto capítulo se mostrarán los resultados alcanzados en las encuestas que se realizará a los 193 empleados.

CAPÍTULO 1: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Problema

Los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos que afectan su salud, por lo tanto, el presente trabajo se centra en conocer qué tipo de riesgos psicosomáticos perjudican directamente a los empleados de la empresa productora de papel y cartón.

Los riesgos psicosociales amenazan la salud de los empleados, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales provocando conductas contraproducentes. Si bien es cierto el estado anímico de una persona es indispensable para desarrollar sus actividades de la mejor manera, es importante que un trabajador se encuentre motivado para que no exista baja productividad y el tratar de reducir estos riesgos permitiría que se disminuyan los accidentes de trabajo. El estrés, el acoso y otros factores a los que están expuestos los trabajadores son resultado de una mala organización, la falta de apoyo y calidad de liderazgo hacen que los colaboradores no estén comprometido y motivados.

Las exigencias en un puesto de trabajo pueden ser inofensivas, pero se deben abordar todas las posibles causas que las pueden generar. La empresa productora de papel y cartón cuenta con una gran cantidad de empleados dentro del área operativa que es donde se exige mayor carga laboral, y debido a la demanda pueden surgir este tipo de daños ya sea de manera directa e indirecta.

1.2 Justificación, Importancia e impacto

La empresa productora de papel y cartón objeto de estudio se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil. Se caracteriza por ser una industria en constante crecimiento y reconoce a su talento humano como principal activo para continuar desarrollándose en el mercado motivo por el cual se consideran oportunos y abiertos a la evaluación sobre riesgos psicosociales que se realizará a través de un formato estandarizado por Ministerio de Trabajo que fue realizado en colaboración con academias, empresas e instituciones para un mejor análisis de estos riesgos.

Es importante que se conozca cuáles son los factores de riesgo que se producen en la organización, los cuales pueden ser de naturaleza emocional, fisiológicas, conductuales, cognitivas u otros elementos como son la intensidad, permanencia o periodicidad de una actividad o incluso otros factores.

En base al sustento legal, Decisión 584, Constitución Política del Ecuador, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) se debe evaluar e identificar riesgos de manera periódica, con el fin de planificar acciones preventivas de manera adecuada.

A través de esta herramienta se podrá obtener un análisis más concreto sobre las

situaciones de riesgos psicosociales en los colaboradores.

Los principales beneficiarios de la evaluación de riesgos psicosociales serán los trabajadores de la empresa que a través de este instrumento se podrán conocer los posibles efectos organizacionales del estrés como son: ansiedad, depresión, fatiga, irritabilidad, frustración, mal humor, tensión, nerviosismo, propensión a sufrir accidentes, arranques emocionales, conductas impulsivas, inquietud, incapacidad para tomar decisiones, hipersensibilidad a la crítica, problemas para pensar de forma clara, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sudoración, dificultad para respirar, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral e insatisfacción en el trabajo.

Como segundos beneficiarios será la empresa ya que este análisis está alineado a los organismos y las carteras del estado "IESS". Por supuesto como una parte importante, los beneficiarios también serán los alumnos que a través de este proyecto podrán obtener el título de tercer nivel.

1.3 Delimitación

La evaluación de riesgos psicosociales será realizada al área operativa con un total de 193 colaboradores la misma esta subdividida en área de calderos, manejo de materiales, preparación de almidón, corrugadoras, imprenta, aditamentos, embaladora, clise, cortadora, mantenimiento, arte, troqueles y fabrica en general de la empresa productora de cartón y papel.

1.4 Objetivos

Objetivo General:

Diseñar un plan de acción para la prevención de los riesgos psicosociales existentes en el área de producción en una empresa productora de papel y cartón ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar el contexto de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa productora de papel y cartón.
2. Evaluar los riesgos psicosociales a los que tales colaboradores pudieran estar expuestos.
3. Desarrollar un plan de acción que favorezca en el mediano y largo plazo a la prevención de los riesgos psicosociales en la empresa objeto de estudio.
4. Estimar el valor económico que costaría la implementación del plan de mejoras propuesto.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Desde la década del ochenta se ha estado desarrollando modelos teóricos con respecto al tema de los factores de riesgo psicosocial (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2013). En la década de 1960 han surgido varias herramientas de estudio uno de los métodos más utilizados a nivel mundial es CoPsoQ, sirve para la evaluación de riesgos psicosociales. Esta metodología adaptada por ISTAS a través del CoPsoQ-ISTAS 21, se creó en el año 2000 con sede en Barcelona en el 2003 fue adaptada al español se encuentra en 25 lenguas esta herramienta evalúa las condiciones del trabajo y los riesgos psicosociales, busca entender la relación entre salud-trabajo a partir de una serie de dimensiones como son: ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencia de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, apoyo social, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad, justicia y confianza vertical (Organización Internacional del Trabajo, 2019) (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2000).

Otra herramienta que es usada por muchas compañías para medir los riesgos psicosociales es FPSICO es un instrumento de aplicación individual, permite ejecutar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (Ferrer Puig, Guilera Ferré, & Peró Cebollero, 2011).

En base a las herramientas mencionadas el Ministerio del trabajo ecuatoriano en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas elaboró en el 2018 un instrumento estandarizado para el programa de prevención de riesgos psicosociales. El cuestionario de evaluación tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial (Ministerio del trabajo, 2018).

Cada año alrededor de 2,78 millones de colaboradores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral. Cada año se producen 374 millones lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, muchas de las cuales provocan ausencias prolongadas del trabajo, también afectan a la productividad y la competitividad. En las últimas décadas, la aparición de nueva tecnología, formas de organización del trabajo y de relaciones laborales contribuyen al aumento del estrés laboral y otros trastornos asociados.

Un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre riesgos psicosociales muestra que los cambios técnicos u organizativos

en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido la globalización, han originado riesgos psicosociales de carácter emergente que están teniendo consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral y trascender en la salud y la seguridad de los trabajadores (Organización Internacional del trabajo, 2019).

El número de personas que sufren estrés por la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo va a ir en aumento debido a los cambios en el mundo laboral, cada vez se incrementa el número de exigencias a los trabajadores, se pide mayor flexibilidad de destrezas y funciones, un mayor desequilibrio trabajo-familia, y más sobrecarga hace que el trabajo se vuelva mucho más intenso (Gil-Monte, 2009).

2.2 Fundamentos Teóricos

2.2.1 Riesgo psicosociales

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define a los riesgos psicosociales como las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización, las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo (Organización Internacional del trabajo, 2016).

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud denomina a los riesgos psicosociales como aquellos factores que afectan la salud, se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, cognitivo y conductual que son conocidas como estrés y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2000).

2.2.2 Factores de riesgo psicosocial en el ámbito del trabajo

Los factores pueden ser de tipo fisiológicos y estos se dan por reacciones neuroendocrinas, emocionales que pueden contraer sentimientos de ansiedad o depresión, cognitivos en este factor puede verse comprometida la falta de toma de decisiones las habilidades o destrezas, el factor conductual puede llevar al abuso de alcohol, drogas, tabaco y violencia (Rodríguez Campuzano & Frías Matínez, 2005). Los riesgos psicosociales pueden estar ocasionados por el deterioro o disfunción en las características de las tareas, de la organización, del empleo y la organización del tiempo de trabajo.

Las condiciones laborales de exposición crónica a riesgos van más allá de ser un problema individual, y pueden ser parte de un grave problema para las organizaciones. En el ámbito laboral también pueden aparecer por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

2.2.3 Proceso de evaluación de los factores psicosociales

Las herramientas para la evaluación de riesgos han mejorado a causa de la globalización, las importancias de los instrumentos de estimación de riesgos que hoy en día se aplican permiten conocer los motivos del bajo rendimiento de los colaboradores y las diferentes causas de estrés a los que pueden estar expuestos.

Los riesgos psicosociales son de carácter cualitativo y descriptivos, y se encuentran inmersos en la estructura organizacional donde se evalúa el clima organizacional y el liderazgo, entre otras características que nos pueden predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores (Muñoz Rojas, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

La herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en la organización es la guía que realizó el ministerio de trabajo ya que es un instrumento que se adapta a la realidad de Ecuador, evalúa 8 dimensiones con un total de 58 preguntas, se debe tomar en cuenta la factibilidad para aplicar la herramienta a todos los trabajadores del operativa, el proceso de evaluación iniciara con capacitación a los 193 colaboradores, luego se realizara un cronograma de fechas para poder realizar la encuesta que guardara el anonimato de cada persona con el fin que los colaboradores contesten con total honestidad.

2.2.4 Riesgos psicosociales en el Ecuador

Ecuador es un país que no se encuentra libre de riesgos psicosociales el ministerio de relaciones laborales publico diferentes objetivos para disminuir la incidencia de enfermedades profesionales y las consecuencias que estos pueden traer consigo.

En la legislación ecuatoriana los riesgos psicosociales se definen como eventualidades dañosas a las que se encuentra expuesto el trabajador por efecto de su actividad (Intriago, 2018). La normativa ecuatoriana no acaba de ajustarse a las necesidades que traen consigo los adelantos tecnológicos y la globalización ambos tienen incidencia directa sobre el trabajo (Jaramillo Intriago, 2018).

El ámbito laboral durante varios años se ha visto afectado en diferentes situaciones, entre estos la salud y seguridad de los trabajadores afectando los niveles de productividad de varios sectores.

Se han abordado con anterioridad este tipo de análisis en el 2014 se realizó una evaluación de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa ECONOFARM S.A de la ciudad de Guayaquil en donde su objetivo principal era analizar y evaluar los factores de riesgos psicosociales aplicando el cuestionario COPSQ – ISTAS para determinar el impacto que tienen estos riesgos en el área ya mencionada donde la mayor preocupación ante estos riesgos recae en el desgaste emocional, desmotivación, prohibiciones en la formación de equipos de trabajo, insuficientes incentivos (Zambrano Iturralde, 2014).

En la empresa Revestisa Cía. Ltda. Ubicada en la ciudad de Quito en el año 2018 se

analizaron los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral existentes considerando el área administrativa, para determinar la presencia de los principales riesgos emplearon el cuestionario ISTAS 21 determinando que su mayor exigencia se encontraba en los factores psicológicos, la inseguridad y el estima afectando en el desempeño y la rotación del personal (Eugenio, 2018).

Una empresa florícola fue motivo de investigación para conocer los componentes de riesgos psicosociales que causan estrés laboral, los mismos tienen incidencia en el personal administrativo y se optó por aplicar el cuestionario de evaluación de Factores Psicosociales del Instituto de Navarro y se observó que los resultados obtenidos dieron un diagnóstico que demostraba tener una serie de problemas obteniendo como consecuencia un inadecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial (Loyola, 2015).

A nivel industrial existen múltiples sectores que desempeñan una variedad bastante amplia de actividades, sin embargo, los riesgos psicosociales podrían estar presentes en cada una de ellas. El sector metalmeccánico ha realizado un diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional aplicando la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo bajo el método ISTAS 21, debido a que el incremento de riesgos existentes tiene un suceso directo en los accidentes e índices de fatalidad por la falta de importancia en los factores de exceso de trabajo y sobrecarga física generando estrés y problemas interpersonales (ESPINOZA, 2017).

Los factores de riesgo psicosocial en la seguridad y salud laboral dentro de una planta productora de empaques flexibles en el 2017 obtuvieron como resultado una baja intensidad con respecto a la satisfacción laboral, este estudio fue determinado a través de la Teoría Cognitiva de los Trastornos de Personalidad propuesta por Aaron Beck y la Teoría Bifactorial de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, la investigación en cuestión determinó que los trastornos encontrados fueron producidos por exceso de presión y estrés (Rivadeneira, 2017).

2.2.5 Caracterización de la industria del papel y cartón en el Ecuador

Ecuador es un país que elabora y comercializa productos finales originados de la pulpa de papel permitiendo cubrir las necesidades económicas de numerosos sectores buscando maximizar su potencial en cuanto al desarrollo sostenible.

Las cifras del Banco Central del Ecuador - BCE, revelan a nivel nacional este tipo de industrias muestran un crecimiento de \$595,8 millones de dólares en 2018 (0,6% del PIB) y, con una tasa promedio de variación interanual de 3,1% entre los años 2007 y 2018 (Banco Central del Ecuador, 2019). La manufactura de papel y cartón en el Ecuador durante el 2019 exportó \$61,6 millones de dólares representando 0,3% del total de las exportaciones, lo que equivale a 50.000 toneladas métricas, las mismas que obtuvieron un valor promedio de \$1.073,4 dólares entre 2010 y 2019 (Banco Central del Ecuador, 2017).

El país entre sus productos derivados de papel y cartón exporta con fines gráficos, para

material de embalaje, papel doméstico y sanitario: rollos, cajas, sacos, libros, papel higiénico, entre otros (Corporación Financiera Nacional, 2017).

Las industrias dedicadas a la fabricación de papel y cartón tienen gran relevancia dentro de la economía ecuatoriana y sin embargo se ven afectadas por varias condiciones subestándares, es decir, mientras el desarrollo del país aumenta las organizaciones se ven desafiadas a enfrentar nuevos retos. La fabricación de papel enmarca una tendencia global con respecto a la reducción del consumo de papel tomando en cuenta las estrategias de producción sin dejar a un lado la realidad de la crisis económica.

La industria cartonera tiene como objeto ser pionera en la industria de embalaje, fabricación, venta, distribución y comercialización de papeles y cartones, cajas de cartón para uso doméstico, comercial e industrial, así como todo género de envase de papel, se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas y cuenta con 269 empleados distribuidos en las áreas administrativas, de venta, producción, mantenimiento, desarrollo, arte, despacho y seguridad.

2.3 Definición de términos básicos

Empleador: Es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2019)

Riesgos Psicosociales: Condiciones presentes en una situación laboral que se relacionan con la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar la salud del trabajador o trabajadora (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009).

Tareas rutinarias: Son aquellas actividades que exigen un ritmo alto y una elevada concentración y atención, así como poca interacción social (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009)

Desarrollo de competencia: Oportunidades de desarrollar competencias como son las destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas (Ministerio del trabajo, 2018).

Carga física: Cuando la tarea a realizar exige una actividad muscular (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009).

Carga mental: Cuando el componente principal es de tipo intelectual (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009).

Condiciones laborales: Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2011).

Estrés laboral: El proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad (Pastrana Casado

& Guerrero Mantel, 2009)

Doble presencia (laboral – familiar): Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar (Ministerio del trabajo, 2018).

Liderazgo: Es una habilidad no innata, es un proceso que se adquiere que implica destrezas y práctica (Vásquez Toledo, Bernal Agudo, & Liesa Orús, 2014)

Acoso laboral: Situación donde uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo (Ugarte, 2012)

Adicción al trabajo: Necesidad incontrolable de trabajar incansablemente que afecta a la salud, la felicidad y a las relaciones de la persona (del Libano, Llorens, Schaufeli, & Salanova, 2006).

Sobrecarga de trabajo: Es cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, y el tiempo disponible para realizarla sobrepasan la capacidad del trabajador para responder a esa tarea (Pastrana Casado & Guerrero Mantel, 2009)

Ansiedad: Es la mezcla de distintas manifestaciones mentales y físicas que no son vistas como peligros reales, se manifiestan en forma de crisis o bien como un estado persistente y difuso (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003).

Estabilidad emocional: Cualidad positiva de la personalidad de un ser humanos que contribuye al bienestar psicológico, las personas que poseen control, seguridad y son tolerantes poseen estabilidad emocional (Ortega Cevallos, 2016).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

En este capítulo del proyecto se describe el procedimiento desarrollado durante nuestra investigación proponiendo el método más adecuado para obtener el diagnóstico pertinente para poder evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa.

La investigación pretende ser descriptiva básicamente utilizando como instrumento para la evaluación y valoración de riesgos psicosociales las entrevistas a los trabajadores mediante la observación directa analizando las características del cuestionario propuesto, en la selección de la muestra a realizar se tomará el número total de trabajadores en el área de producción (N=193), y aplicando el diseño de estudio a través la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

El cuestionario planteado permite evaluar factores de riesgo psicosocial y estimar la magnitud de estos a través de puntuaciones proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, los valores obtenidos proporcionaran un diagnóstico inicial. Teniendo en cuenta el argumento mencionado las preguntas están formuladas con un vocabulario conciso y de fácil comprensión; las opciones de respuesta se enunciaron a través de la escala Likert que parte desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y hasta en desacuerdo, a cada una de las opciones de respuesta se le estipuló una puntuación de 1 a 4. Formado por 58 ítems (preguntas) agrupados en 8 dimensiones, para establecer el nivel de riesgo existente por dimensión se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida de los ítems que integran cada dimensión y el resultado se compara con los valores ya establecidos por el modelo.

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales.

Fuente: Guía del ministerio de trabajo.

Dimensión	Número de ítems
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes:	24
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2

Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2

La evaluación estará seccionada por etapas:

1. Consentimiento por parte de la empresa a evaluar
2. Visita a los puestos de trabajo a evaluar
3. Socializar con los trabajadores
4. Aplicación del cuestionario
5. Interpretación y tabulación de los resultados

El plan de acción comenzará con la identificación de problemas a través de la evaluación de los riesgos existentes en las distintas áreas, tomando en cuenta un análisis global de estrés y problemas de salud (enfermedades psicosomáticas), Luego se plantea una pequeña entrevista con los colaboradores para lograr sensibilizar y sociabilizar los tipos de riesgos psicosociales, a través del cuestionario aplicado se tiene como expectativa fomentar la participación de los trabajadores a su vez ir desarrollando la prevención o la reducción del estrés y buscando por consecuencia la mejora de la salud.

3.1 Tipo de intervención propuesta

Esta intervención surge como una propuesta de mejora continua para la industria tomando en cuenta a su principal activo con una evaluación de riesgos psicosociales a los que están expuestos y el reto se basa en desarrollar un plan de acción que ayude a mitigar estos factores.

Para la obtención de los datos se consideró oportuno realizarlo a través de un formulario digital ya que ayudaría a optimizar el tiempo y recursos en esta investigación.

Esta intervención es un mecanismo de análisis que propone el ministerio para las industrias nacionales, la misma que consiste en la evaluación de riesgos psicosociales a los que están expuestos y el reto se basa en desarrollar un plan de acción acorde a los resultados para que ayude a mitigar estos factores.

3.2 Diseño de la intervención

El diseño de la intervención caracteriza opiniones de los trabajadores y la percepción de los de riesgos psicosociales existentes en sus puestos de trabajos mediante la identificación, evaluación y control de estos, a través de la entrevista se busca conocer las perspectivas de los trabajadores para poder generar cambios positivos en el bienestar físico, mental, social de los colaboradores en sus respectivas áreas, avalando la igualdad y evitando discriminación en sus puestos de trabajo.

Este diseño pretende fomentar un alto nivel de participación por parte de los colaboradores la propuesta propone ideas de mejora, sin embargo, no se pretende que las mismas sean cumplidas a cabalidad simplemente con esta propuesta se busca facilitar el trabajo estructurando un proyecto de acuerdo con las necesidades y riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

3.3 Población y muestra a intervenir

Para determinar la población de estudio nos basamos en los colaboradores que están expuestos a mayores riesgos psicosociales aquellos que se enfrentan al día a día a situaciones inesperadas con metas diarias que cumplir, son personas que están más expuestos a estrés, cansancio tanto físico y mental. El área operativa será la muestra para realizar la evaluación, el total de colaboradores de la fábrica es de 269 del cual se tomó una muestra representativa de 193 personas para realizar el análisis.

3.4 Instrumentos a utilizar en la intervención

Los instrumentos utilizados para la obtención de los datos son técnicas cualitativas entre ellas el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesta por el Ministerio de Trabajo (Ministerio del trabajo, 2018), entrevistas a los colaboradores para determinar el grado de satisfacción laboral, observación directa que nos permitirá descubrir las condiciones físicas e infraestructura de la organización y la revisión documental para conocer los aspectos que pueden afectar el ambiente laboral en las industrias, estas técnicas permitirán el desarrollo y facilitarán el análisis del objeto en estudio.

3.5 Procedimiento de la intervención

Mediante las visitas técnicas en la organización se puedo comprobar la existencia de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores siendo de gran aporte para orientarnos hacia el desarrollo de nuestra investigación, se determinaron los siguientes pasos que se muestran a continuación.

- 1. Aplicar la observación directa para analizar posibles riesgos físicos a los que están expuestos los trabajadores:** Para poder descubrir los posibles riesgos se establecen recorridos en el área de estudio, ya que la observación de

los investigadores brinda un enfoque de las conductas humanas.

- 2. Realizar la intervención (entrevista) de manera aleatoria a ciertos trabajadores:** Antes de realizar las entrevistas se brindó una inducción al azar que permitirá a los trabajadores sentir confianza y dar su punto de vista.
- 3. Identificar factores generadores de riesgo y definir trabajadores expuestos:** Para concretar a los trabajadores que aplicaran al estudio se optó por escoger el área con la mayor exposición de riesgo.
- 4. Socializar la evaluación:** Hablar con los colaboradores previo al cuestionario para que se sientan guiados fomentando la participación honesta.
- 5. Realizar la evaluación:** Entregar el cuestionario y brindar la asistencia necesaria a todos los participantes.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se pretende exponer los resultado y análisis de cada una de los epígrafes la primera que se aborda es carga y ritmo de trabajo explicaremos como este factor de riesgo puede afectar la parte física y mental de un colaborador, el segundo punto se enfoca en el desarrollo de las competencias en este campo se evalúa la gestión y el manejo del estrés específicamente a través de las habilidades que poseen los colaboradores, en la tercera sección se evaluará el liderazgo a través de estas pregunta se pretende conocer si trabajador está siendo aislado y no posee apoyo, en la cuarta dimensión abarca el margen de acción y control se evaluará la importancia de las opiniones, el trabajo colaborativo y el poder aportar libremente las opiniones de los colaboradores.

La quinta dimensión por evaluar es la organización en el trabajo si los medios de comunicación son los adecuados, si se comparte la gestión y logros de la empresa, las limitaciones de una persona con discapacidad, la importancia de las reuniones para verificar objetivos, también si los objetivos son claros - alcanzables y por último si se establecen tareas durante la jornada de trabajo. La sexta dimensión es la recuperación evalúa si el trabajador realiza pausas activas para recuperar energía, si tiene energía después de su jornada laboral para realizar otras actividades y si el trabajador está en capacidad de iniciar una jornada con energía todos los días. Soporte y apoyo es la séptima sección evalúa la colaboración, compañerismos de los equipos, si existe soporte de otras áreas técnicas, administrativas, y si el colaborador tiene acceso a un dispensario médico, psicólogo, trabajadora social, etc. En la última dimensión se evalúan otras directrices como la igualdad, el ambiente laboral, oportunidades dentro de la empresa, si las instalaciones están adecuadas para las personas que poseen alguna discapacidad, el respeto sobre la integridad del empleado, si la maquinaria está en buenas condiciones, si en el trabajo no se infunden rumores que dañen a la persona, el acoso sexual, respeto de ideología, también se evalúa el privilegio que pueda tener la empresa hacia alguien y la salud mental - física del colaborador.

4.1 Contexto de las relaciones laborales de los colaboradores del área de producción de la empresa cartonera objeto de estudio

Se caracteriza por ser una empresa dedicada a la fabricación, venta, distribución y comercialización de papeles y cartones para uso Comercial e Industrial, cuenta con 22 departamentos, con un estilo de dirección autocrático donde la toma de decisiones y toda la responsabilidad y el poder recae en el líder.

Como resultado de entrevistas y observación directa podemos decir que existen aspectos claramente identificables entre ellas tenemos que no se reconoce a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos, la falta de organización en el trabajo es algo que a la larga puede ocasionar problemas de estrés, los aportes o ideas de los

trabajadores no son considerados los mismos le generan desmotivación, otro de los puntos que pudimos evidenciar y constatar con los empleados es que en esta organización las mujeres no tienen las mismas oportunidades y los empleados no cuentan con todos los materiales de seguridad que a su vez ponen en riesgos la salud tanto física y mental de los colaboradores. En base a la entrevista las relaciones laborales no es algo que se fomente esto a su vez puede ser fuente de muchas renunciadas e inseguridades.

Misión

la industria cartonera produce y comercializa cajas de cartón corrugado, a través de procesos productivos que utilizan tecnología apropiada y de categoría mundial, con personal capacitado, usando materias primas de alta calidad y siguiendo estándares internacionales, con un alto compromiso de satisfacer al cliente por medio del mejoramiento continuo de nuestros procesos, con un permanente crecimiento en ventas y rentabilidad.

Visión

Mantener el liderazgo en el sector de fabricación de cajas de cartón corrugado y papel en el Ecuador, con una alta participación de mercado en los diferentes sectores de clientes y con una alta rentabilidad sobre el capital invertido. Comercializando rentablemente sus productos a través de procesos efectivos. Con una organización conformada por recursos humanos con las aptitudes y actitudes necesarias para la sostenibilidad del negocio. Todo dentro de un marco de ética, responsabilidad social y respeto por el medio ambiente.

Valores

Innovación: fomentamos la innovación, la mejora continua y la calidad de nuestros productos y procesos.

Cultura de servicio al cliente: buscamos satisfacer plenamente las necesidades y expectativas de nuestros clientes de manera oportuna y permanente.

Seguridad y salud ocupacional: promovemos el desarrollo de una cultura preventiva de seguridad y salud ocupacional.

Comunidad y medio ambiente: asumimos un compromiso de responsabilidad con la comunidad y con la preservación del medio ambiente.

Conducta ética: actuamos permanente y consistentemente con profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas.

Tabla 2. Departamentos y número de empleados.**Fuente:** Industria productora de papel y cartón.

Puestos de trabajo	No. de trabajadores
Calderos	2
Preparación Almidón	2
Corrugadoras S&S	15
Corrugadora LASGTON	13
Imprenta UNITED 1	18
Aditamentos	9
Embaladora	9
Clise	4
Cortadora de Pads	7
Imprenta S&S	10
Imprenta UNITED 3	14
Imprenta H.S.2	10
Mantenimiento	17
Manejo de Materiales	17
Fabrica General	41
Arte	2
Troqueles	3
Desarrollo	2
Administración	49
Despacho	18
Ventas	4
Ventas quito	3
Total Industria	269

4.2 Resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales

El objetivo de esta sección es la evaluación de los riesgos psicosociales en los colaboradores del área operativa de la empresa cartonera, una vez realizada la medición de las variables se pudo observar las semejanzas y los contrastes entre ellas, a través de los criterios otorgados por los colaboradores.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, representados en diagramas de pastel por porcentajes para cada ítem de la encuesta.

La primera dimensión de la evaluación es la **carga y ritmo del trabajo**, es un conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometido un ser humano en

una función por excedente labor o escaso, tiempo y velocidad para cumplir una determinada operación, la que puede ser permanente o variable.

Cada colaborador desde su percepción otorgó la puntuación que consideraban adecuada basándose en las actividades y responsabilidades que tienen asignadas en su jornada laboral.

El primer subepígrafe corresponde a que tan aceptables son las peticiones o actividades de los compañeros de trabajo y de los clientes dentro de la labor del colaborador, en la figura 1 se observa que de las 193 personas 95 dicen que estas solicitudes exceden y sobrepasan de aquellas labores que les corresponden.

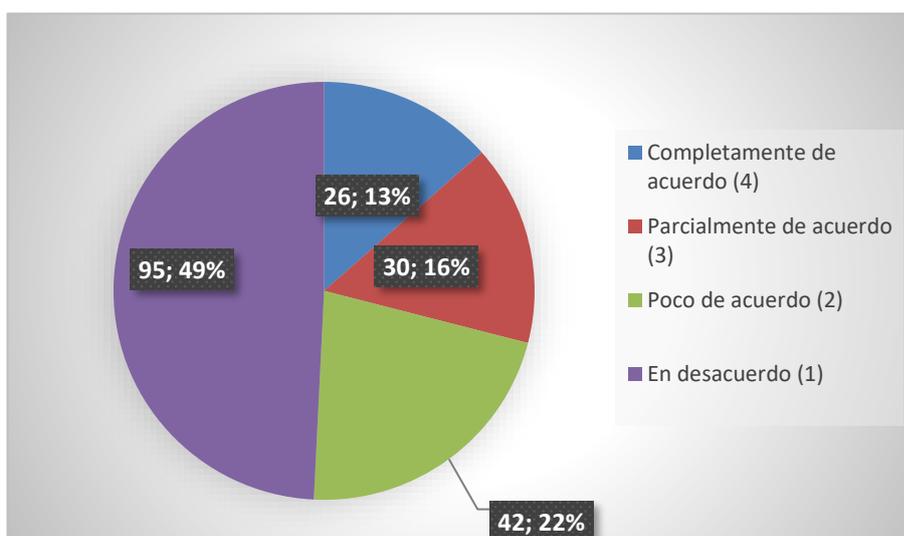


Figura 1. Solicitudes y requerimientos

En la figura 2 se observa que de la encuesta aplicada 92 personas aseguran que no son ellos quienes deciden el ritmo del trabajo y a través de los comentarios aseguran que muchas veces hay sobrecarga e imposibilidad de cumplir con los objetivos.

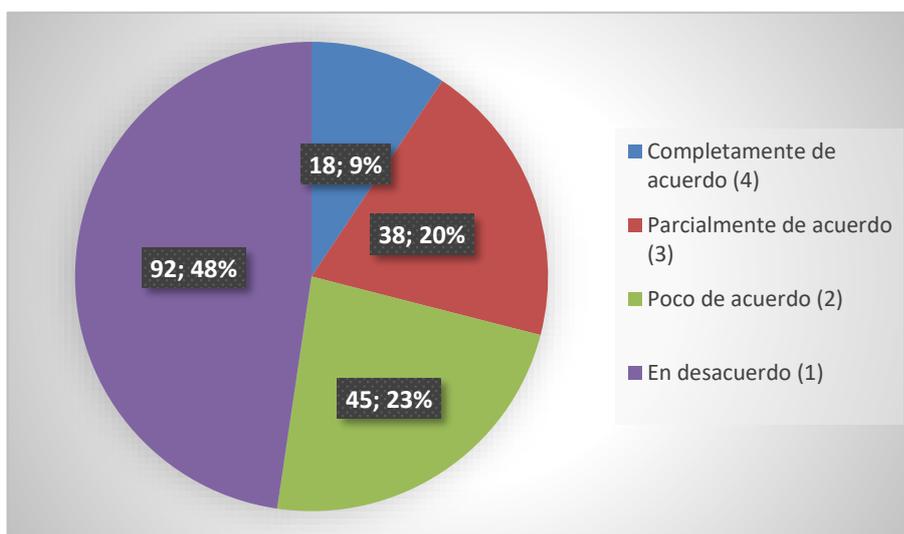


Figura 2. Ritmo de trabajo en actividades

La tercera subdimensión es para conocer si las actividades o responsabilidades asignadas al colaborador no le causan estrés, en la figura 3 se puede ver que en el resultado de 110 encuestas responden con la calificación más baja del cual representa un 57%.

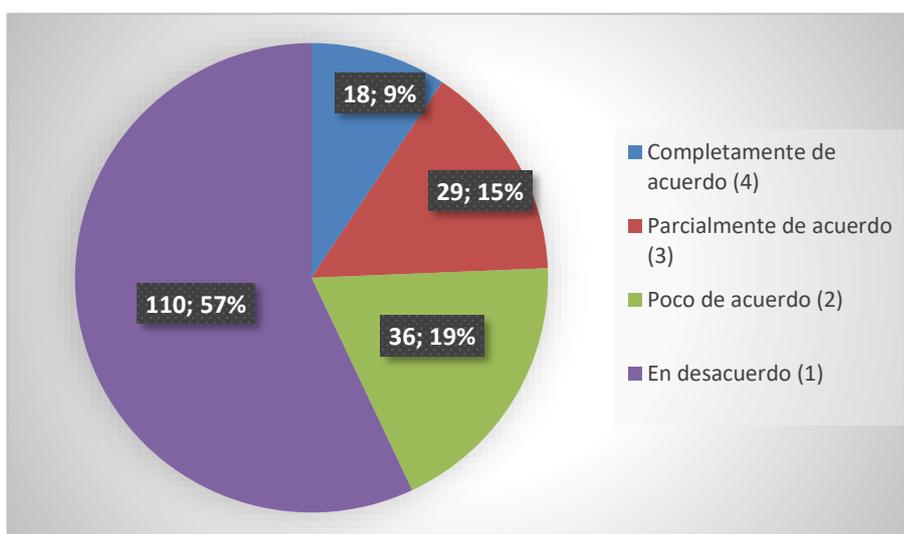


Figura 3. Las actividades y/o responsabilidades asignadas no causan estrés

En la figura 4 se evidencia que 62 operadores están en desacuerdo con un porcentaje del 32%, mediante los comentarios aseguran que en ciertas ocasiones no se puede cumplir debido a que existe exceso de trabajo.

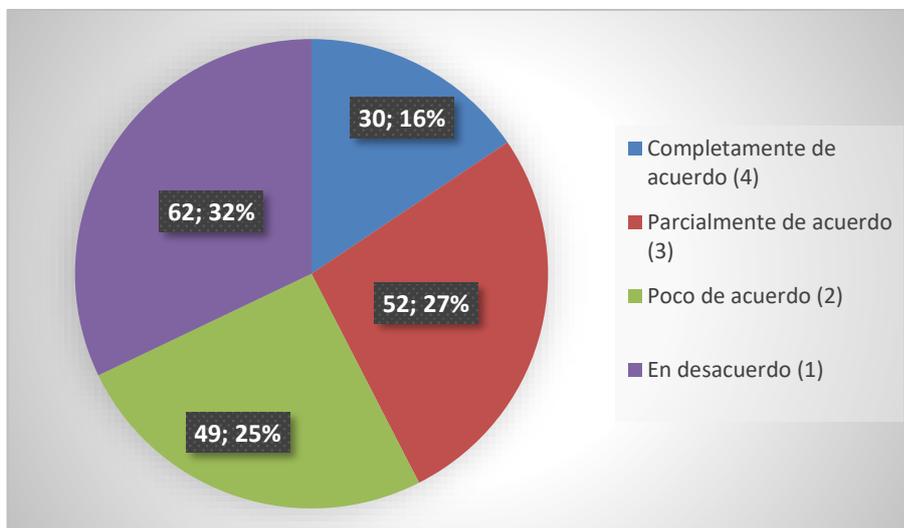


Figura 4. Suficiente tiempo para realizar todas las actividades dentro jornada laboral

La segunda dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales corresponde al **desarrollo de competencias** que significa las oportunidades de desenvolver competencias (experiencias, habilidades, preparación, actitudes de las personas) de acuerdo con las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

En la figura 5 de la segunda dimensión se obtuvo que 110 colaboradores con un 57%, responden a que están completamente de acuerdo que cuentan con los suficientes conocimientos, habilidades y destreza para realizar el trabajo para el cual fue contratado.

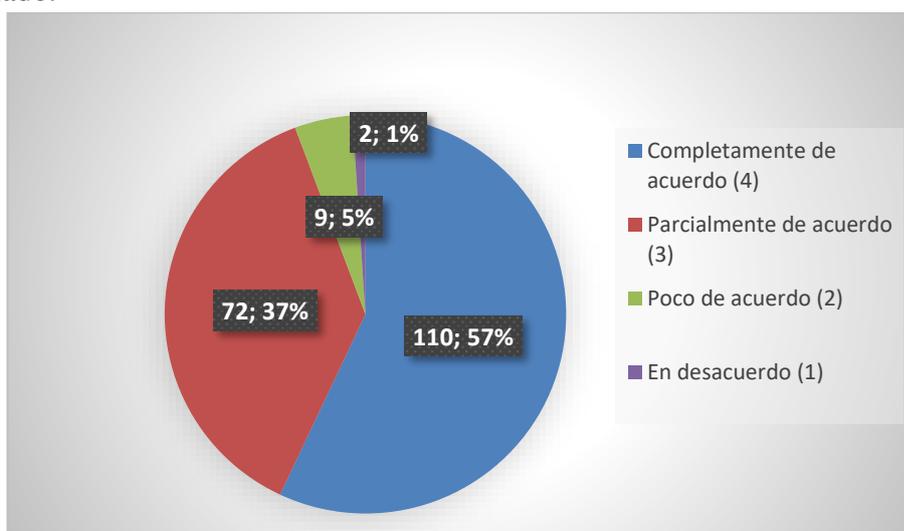


Figura 5. Conocimientos, habilidades y destreza para desarrollar el trabajo para el cual fue contratado

En la figura 6 hace énfasis si el colaborador aprende y adquiere nuevos conocimientos, habilidades, y destrezas de los compañeros de trabajo y como resultado de las encuestas aplicadas, 64 personas representando el 33% está completamente de acuerdo y otro 33% parcialmente de acuerdo ya que cuando se le permite trabajar con ciertos compañeros tienen la oportunidad de adquirir nuevas técnicas u otro conocimiento, el porcentaje más bajo es el 10% porque son personas que nunca han sido movidos de sus puestos de trabajos.

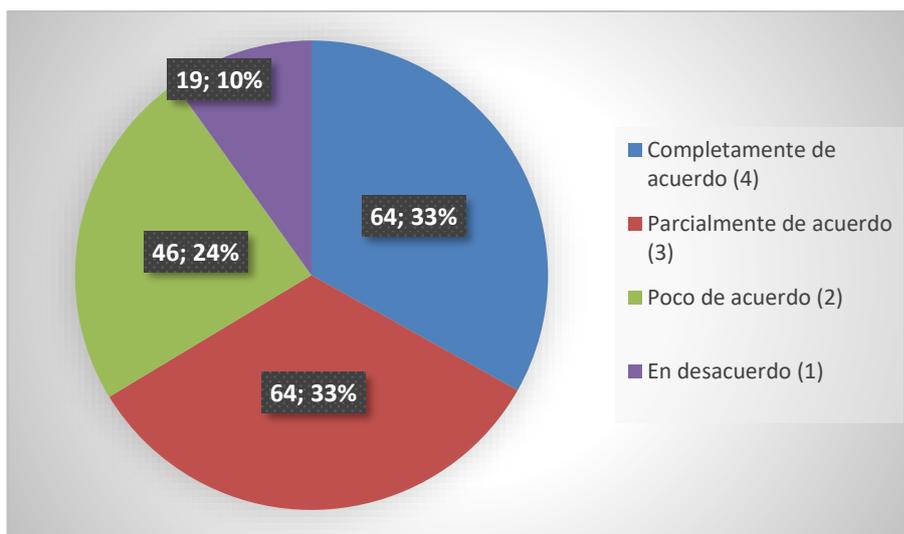


Figura 6. Aprendizaje de nuevos conocimientos, habilidades, y destrezas de los compañeros de trabajo

Esta subepígrafe corresponde a si el trabajador cuenta con un plan de capacitación o entrenamiento para el desarrollo de nuevos conocimientos habilidades o destrezas, en la figura 7 se observa que de las personas encuestadas 70 colaboradores que corresponde al 36% dicen que cada cierto tiempo realizan capacitación con el fin de mantenerlos actualizados.

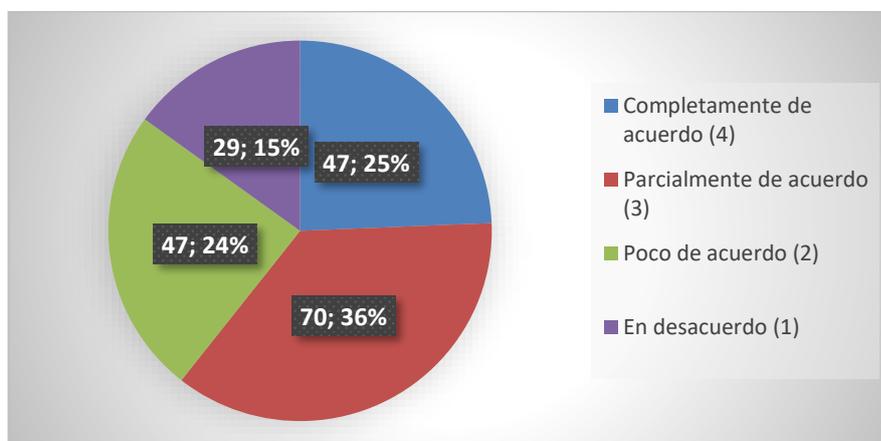


Figura 7. Capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas

En la figura 8 se evidencia que, de los colaboradores encuestados, 76 respuestas corresponden al 39% el cual dicen que de manera parcial son evaluados con el fin de evaluar indicadores de desempeño. Además, que la industria de acuerdo con sus certificaciones necesita realizar evaluaciones cada cierto tiempo a los colaboradores para evidenciar su cumplimiento en lo que respecta al entrenamiento.

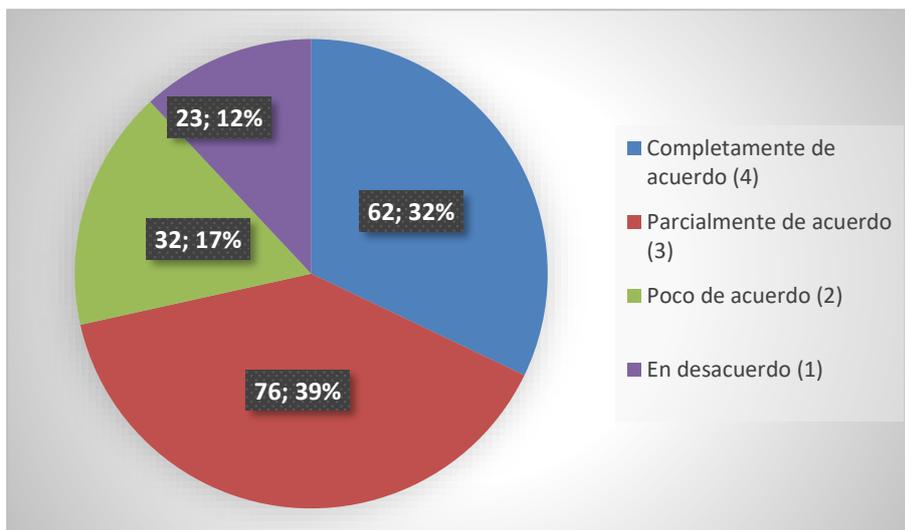


Figura 8. Evaluaciones objetivas y periódicamente las actividades

La tercera dimensión corresponde al **liderazgo** es aquella característica personal que una persona tiene para dirigir, motivar, retroalimentar, influir en el logro de metas, colaborar, proporcionar información, conversar, reconocer logros dentro de un equipo de trabajo.

En la figura 9 de las 193 personas evaluadas, 83 colaboradores que corresponde al 43% aseguran que parcialmente reciben cierto reconocimiento por el logro de los objetivos planteados.

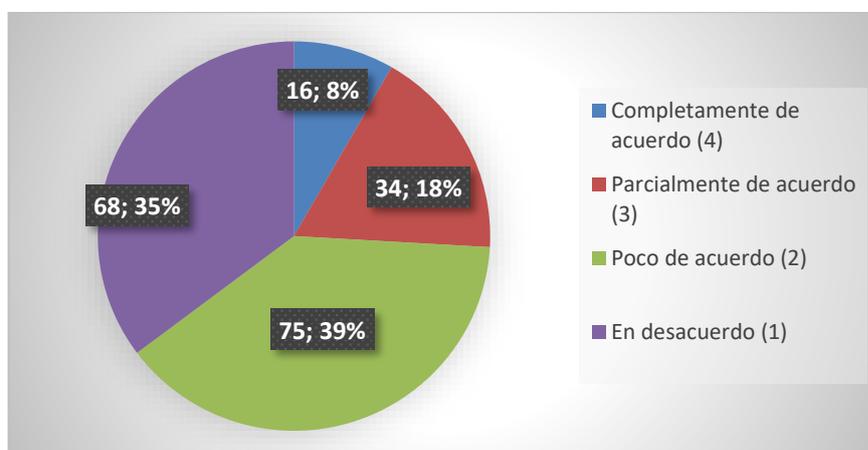


Figura 9. Reconocimiento por un buen trabajo y logro de objetivos

En la figura 10 de esta subepígrafe se evaluó si los jefes están dispuestos a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo el mayor porcentaje recae en 30% de las cuales corresponde a 58 personas que aseguran que las propuestas siempre las deciden la alta dirección y los colaboradores deben alinearse a las mismas.

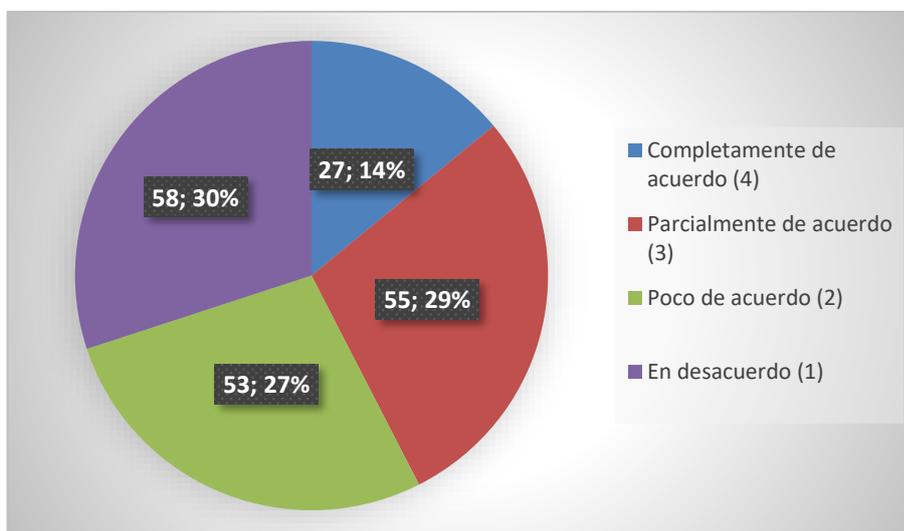


Figura 10. Propuestas de cambio e iniciativas de trabajo

En esta subepígrafe se hace énfasis a si el jefe establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de funciones o actividades de las cuales 97 colaboradores, que corresponden al 50% aseguran que parcialmente se establecen, pero que en ocasiones no se logra completar con lo requerido.

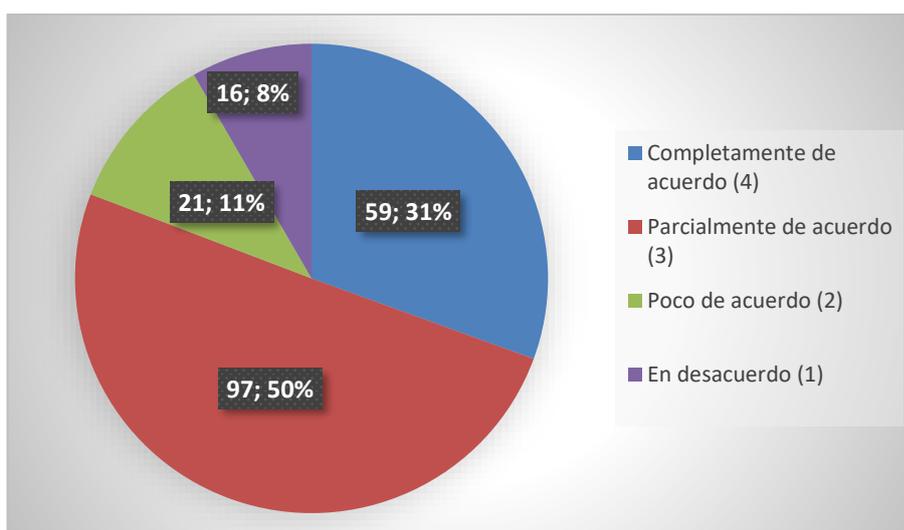


Figura 11. Cumplimiento de funciones o actividades

La siguiente subdimensión hace referencia a si el jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando los colaboradores tienen exceso de producción en la figura 12, se observa que, de las encuestas aplicadas 104 que corresponde al 54% están parcialmente de acuerdo, porque no siempre se brinda el apoyo de parte de la alta dirección.

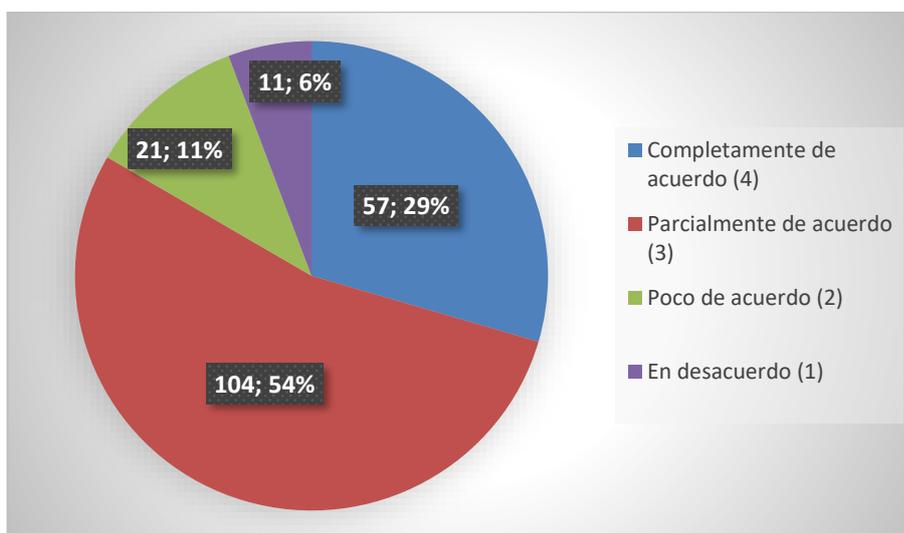


Figura 12. Apoyo y soporte en exceso de trabajo

Este subepígrafe hace referencia sobre los lineamientos y retroalimentación que el colaborador recibe del jefe inmediato en la figura 13 se observa que 96 personas, el cual representan el 50% asegura recibir de manera parcial lineamientos y retroalimentación.

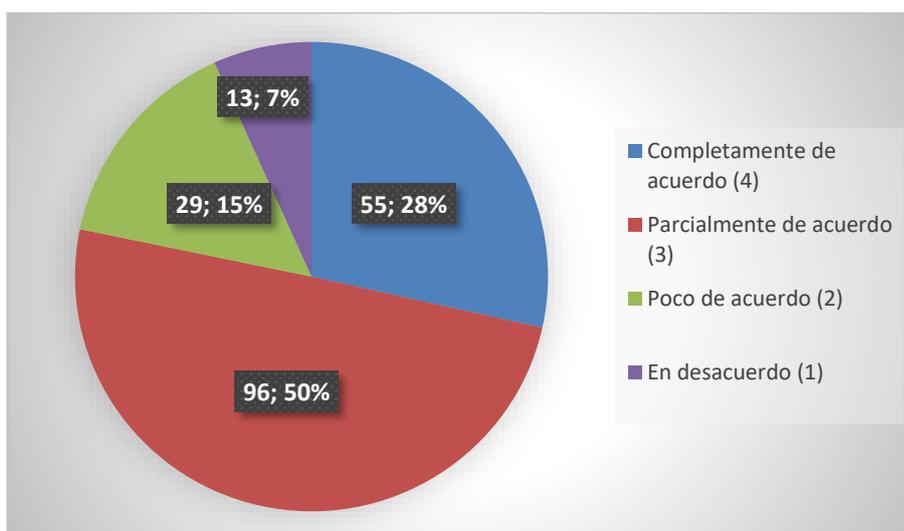


Figura 13. Lineamientos y retroalimentación para el desempeño del trabajo

En la figura 14 se observa que el resultado de las personas encuestadas el 75 está completamente de acuerdo y aseguran que el jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo las decisiones que puede afectar a todos.

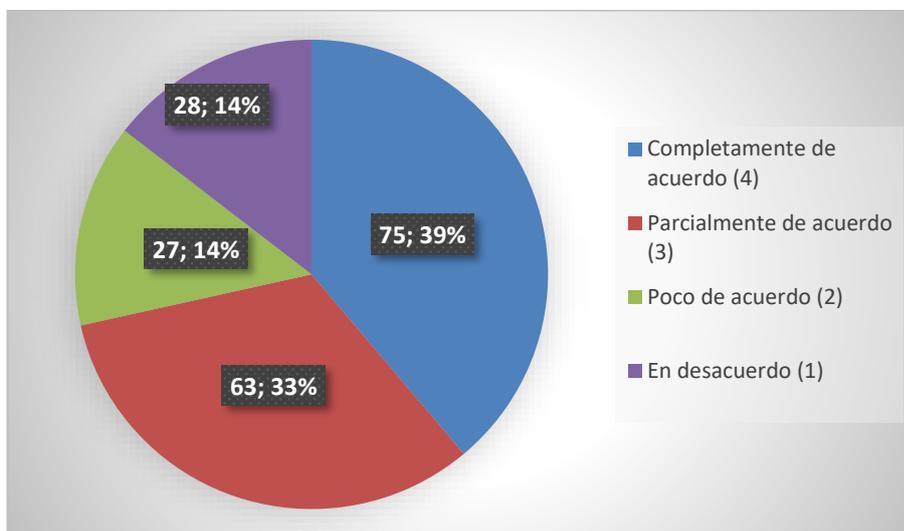


Figura 14. Considera las decisiones que pueden afectar a todos

La cuarta dimensión corresponde a **Margen de acción y control** es cual representa aquella proporción en la que una persona puede participar en la toma de decisiones en correlación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

En la figura 15 el mayor porcentaje recae en la opción desacuerdo lo cual representa el 51% en el que los colaboradores no hacen uso de espacios para debatir abiertamente los problemas comunes o aquellas diferencias de opiniones

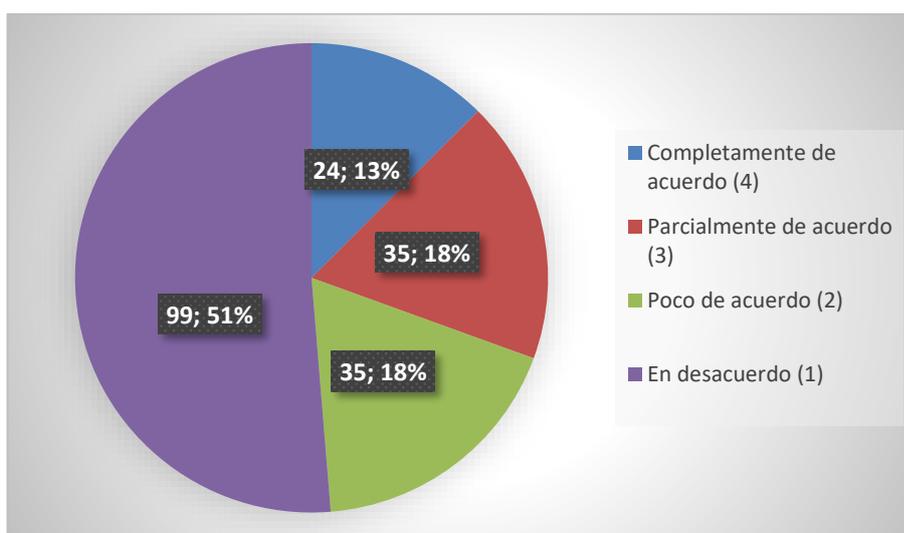


Figura 15. Espacios para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión

En la figura 16 se evidencia que, de las personas evaluadas 98 colaboradores que corresponden al 51% aseguran estar en desacuerdo respecto al trabajo colaborativo.

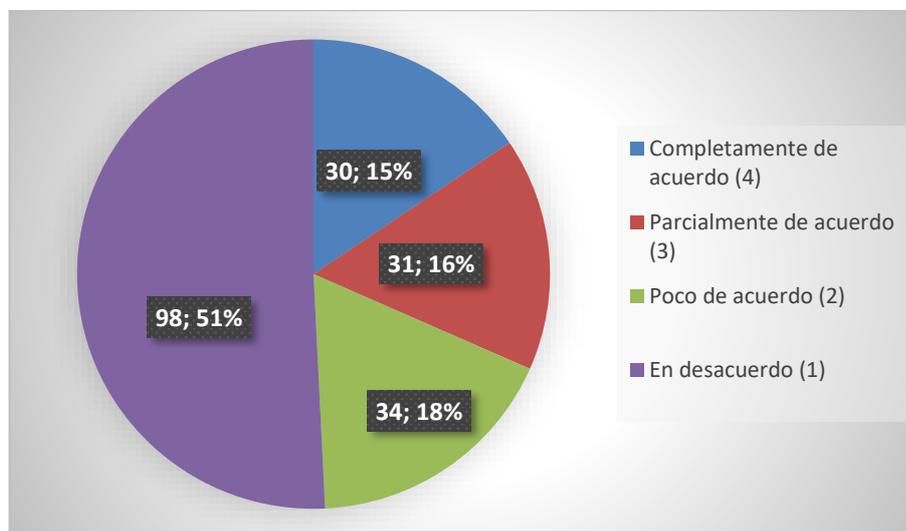


Figura 16. Trabajo colaborativo con compañeros de trabajo y/u otras áreas

En la figura 17 se observa que el resultado de las personas encuestadas 110 corresponden a la opción en desacuerdo y aseguran que la opinión no es considerada con respecto a fechas límites basadas en el cumplimiento de actividades o en el cambio de funciones.

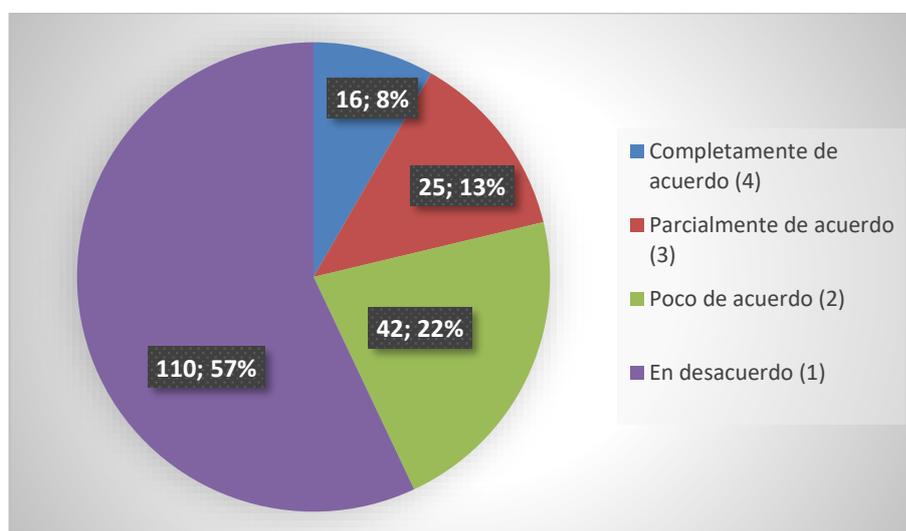


Figura 17. Opinión respecto a fechas límites en el cumplimiento de actividades o cambio en funciones

En la subepígrafe de la figura 18 se evaluó si es permitido aportar con ideas para proponer opciones de mejora continua en las actividades y en la organización del trabajo, como resultado de las encuestas se visualiza que 73 personas aseguran que las propuestas no se toman en cuenta representando así un 38%.

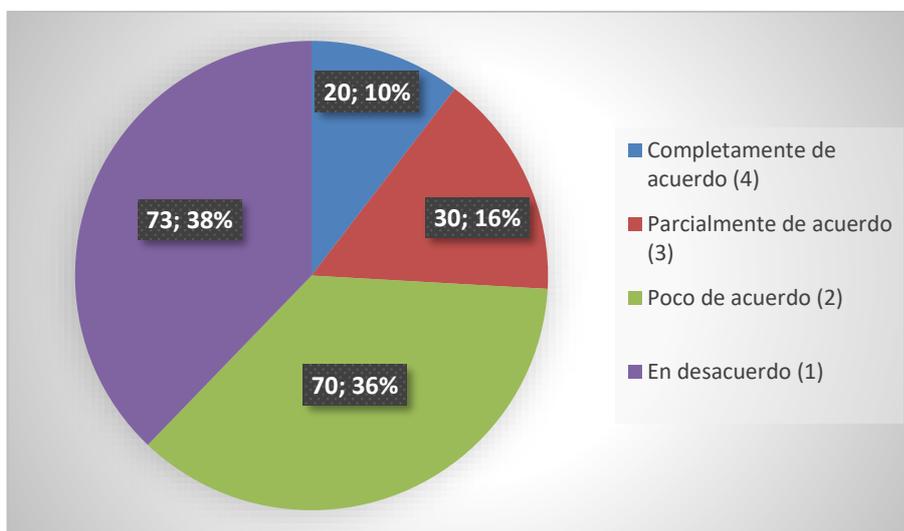


Figura 18. Aporte de ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo

La siguiente dimensión hace referencia a la **organización del trabajo**, trata sobre las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. En la figura 19, se observa que, de las encuestas aplicadas 87 respuestas que corresponde al 45% están parcialmente de acuerdo, porque de acuerdo con las formas de comunicación son apropiados, accesibles y de fácil comprensión.

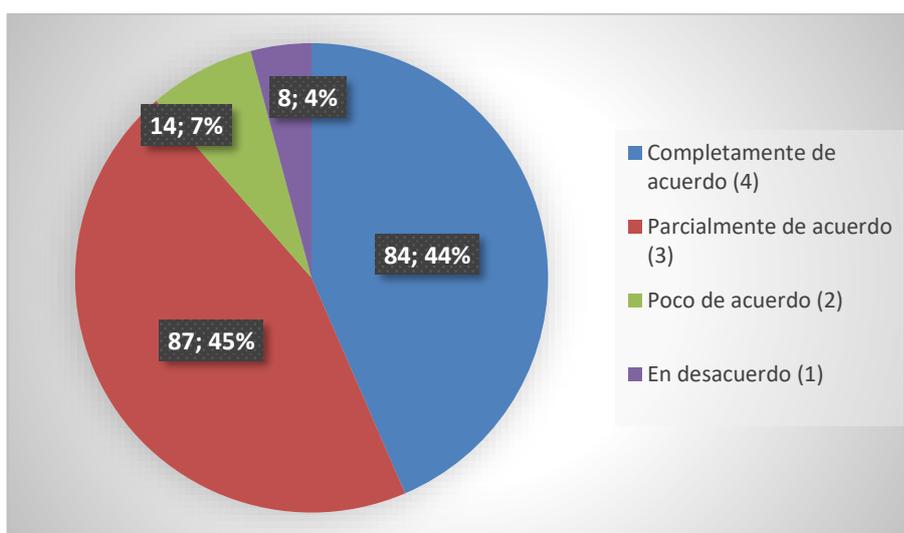


Figura 19. Formas de comunicación en el trabajo

En la figura 20 se observa que el resultado de las personas encuestadas 71 corresponde a la opción poco de acuerdo representado por el 37% y aseguran que no se da a conocer regularmente la información sobre las gestiones y los logros de la empresa.

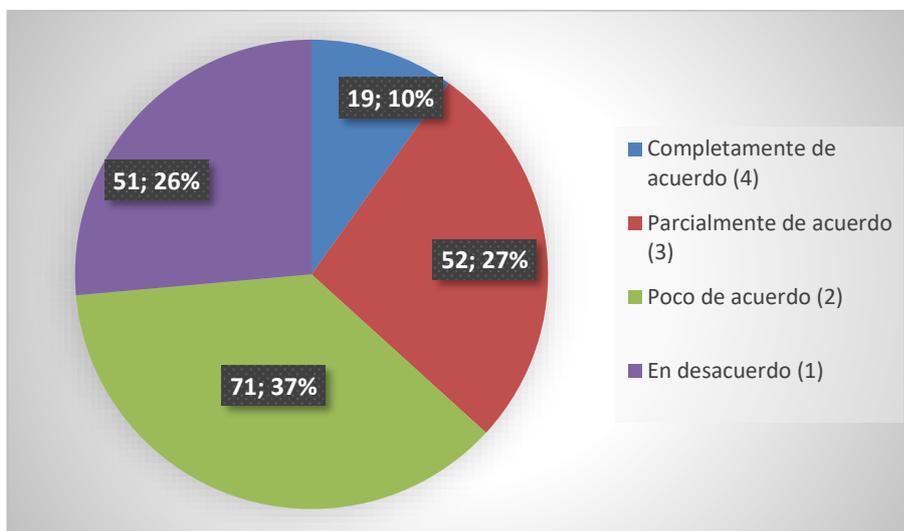


Figura 20. Se informa regularmente la gestión y logros de la empresa a los trabajadores

En la figura 21 se evaluó si se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas en el trabajo, y como resultado de las encuestas se visualiza que 76 personas que representa el 39%.

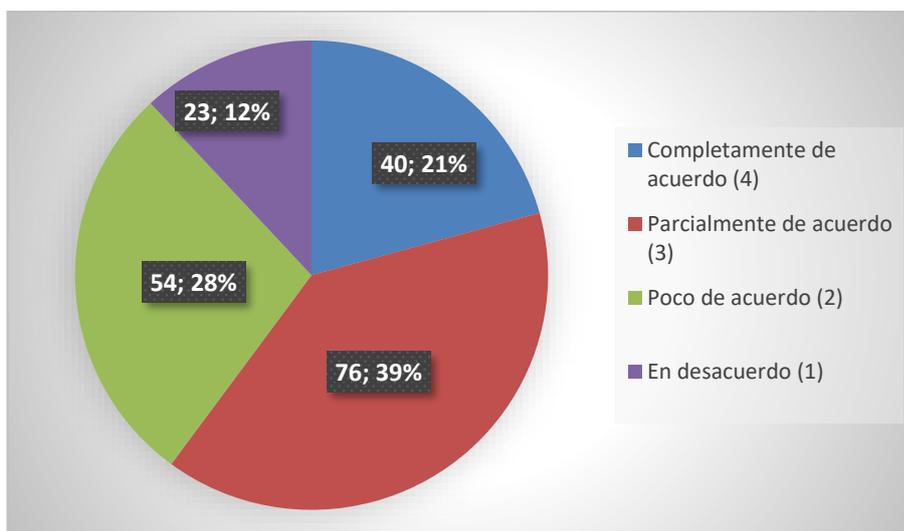


Figura 21. Respeto y consideración ante las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.

En la figura 22 se observa como resultado de las personas encuestadas que 67 personas optaron por la opción poco de acuerdo representando el 35% y aseguran que no se realizan reuniones suficientes ni significantes para el cumplimiento de los objetivos.

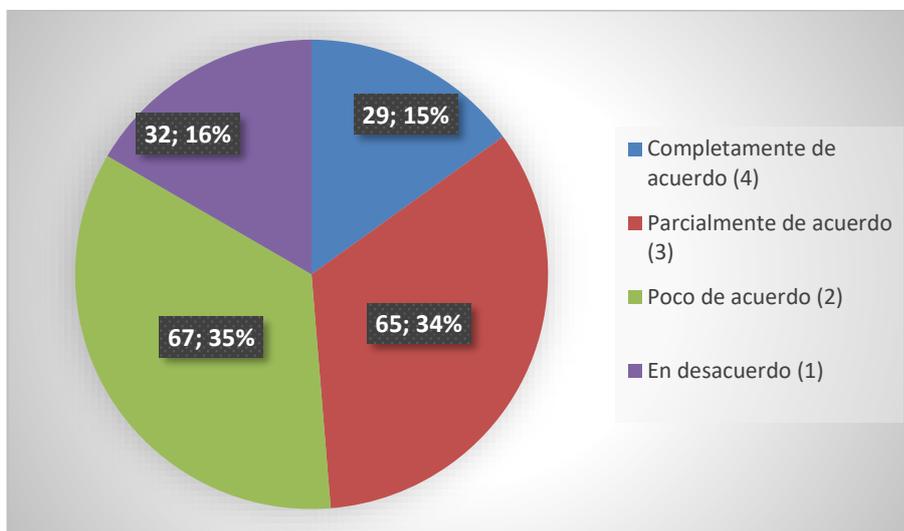


Figura 22. Reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos

En este subepigrafe, en la figura 23 se pretendió conocer si las metas y objetivos en el trabajo son claros y alcanzables, y como resultado de las encuestas se observa que 88 personas están parcialmente de acuerdo que corresponde al 46%.

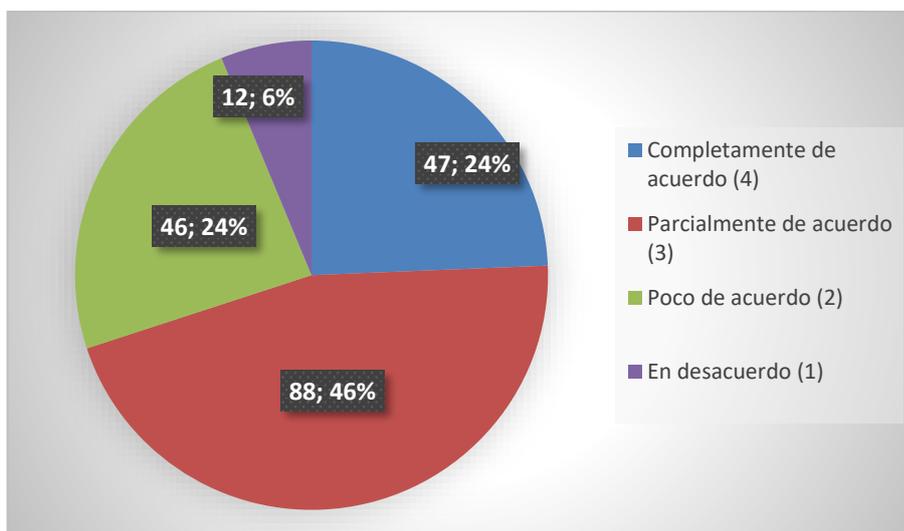


Figura 23. Metas y objetivos son claros y alcanzables

En la figura 24 se puede ver que, como resultado de las personas encuestadas, 96 colaboradores se decidieron por la opción parcialmente de acuerdo representando el 50% y aseguran que casi siempre disponen de tareas y actividades a realizar dentro de la jornada y lugar de trabajo.

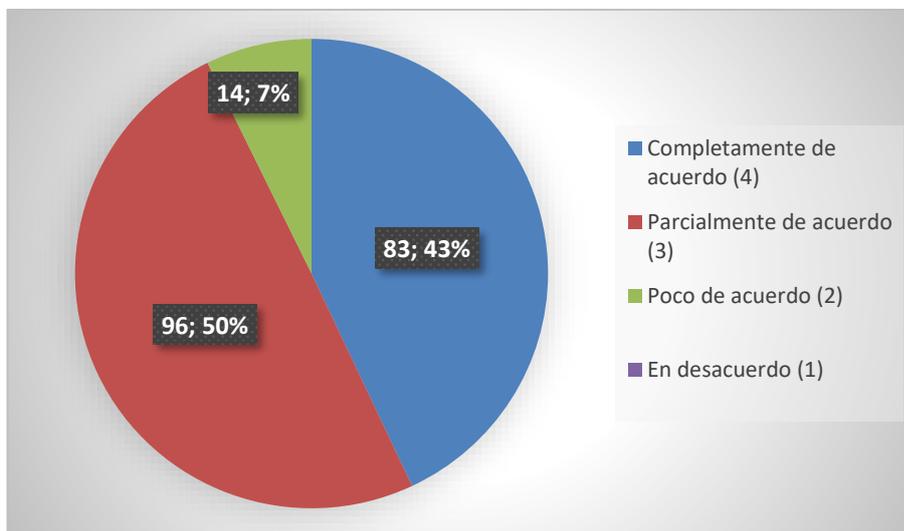


Figura 24. Tareas y actividades por realizar en jornada y lugar de trabajo

Recuperación es la sexta dimensión y representa el tiempo destinado para el descanso y la recuperación de energías después de realizar algún tipo de esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; además del tiempo reservado para la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y como otras actividades sociales extralaborales. En la figura 25 se observa que, de las personas evaluadas 99 colaboradores que corresponde al 51% aseguran estar en desacuerdo con el tiempo destinado a la recuperación mencionada ya que al finalizar la jornada de trabajo no cuentan con la suficiente energía como para realizar otras actividades.

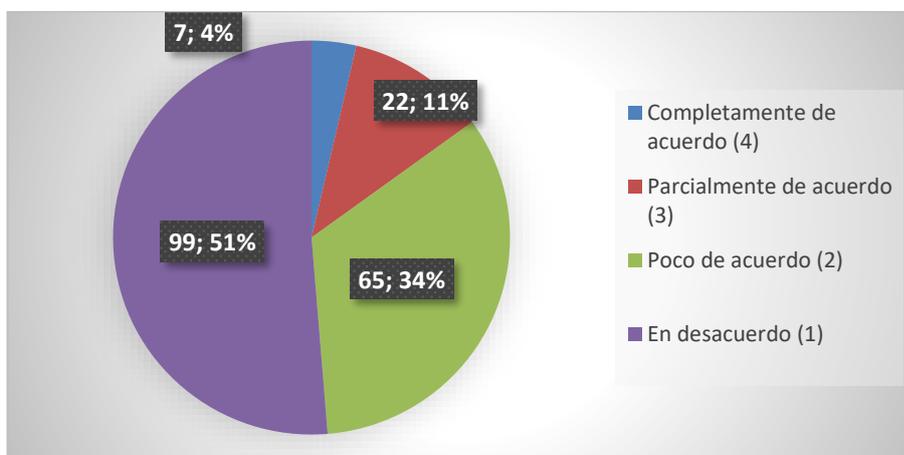


Figura 25. Energía para realizar otras actividades después de la jornada laboral

En la figura 26 se puede evidenciar que, como resultado de las personas encuestadas, 92 colaboradores mostraron estar en desacuerdo representando el 48% y aseguran que en el trabajo no es permitido realizar pausas para la renovación y recuperación de energías en periodos cortos.

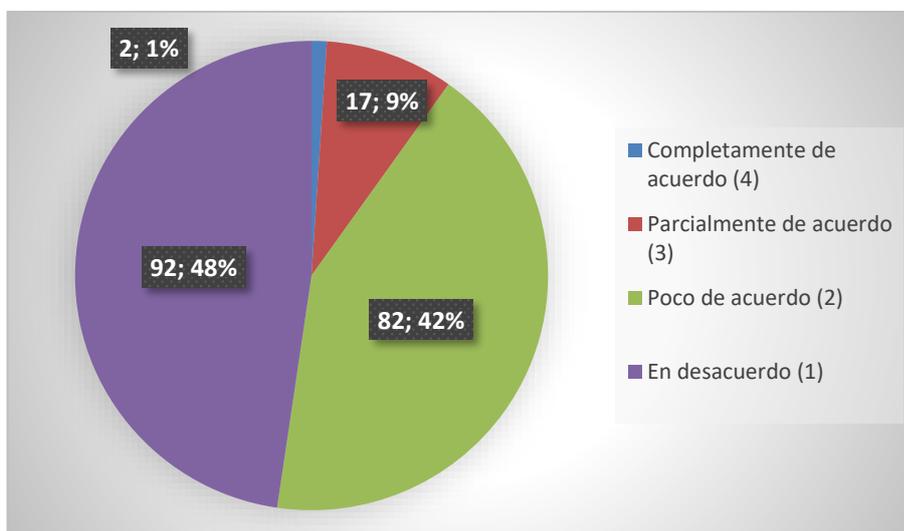


Figura 26. Pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía

En este subepigrafe, de la figura 27 se visualizó que de las personas encuestadas 84 colaboradores están poco de acuerdo con el tiempo que pueden dedicar a reflexionar sobre su desempeño en el trabajo, representando así el 43% de los resultados.

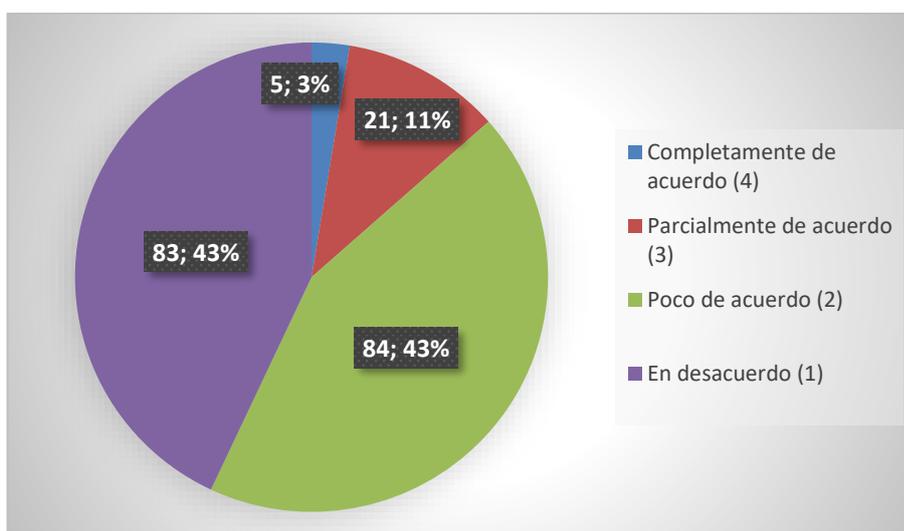


Figura 27. Tiempo para dedicar a reflexionar sobre el desempeño en el trabajo

En la figura 28 se puede identificar que, como resultado de las personas encuestadas, 100 colaboradores mostraron estar en desacuerdo representando el 52% y aseguran que no cuentan con un horario y jornada de trabajo que se ajuste a las expectativas y exigencias laborales.

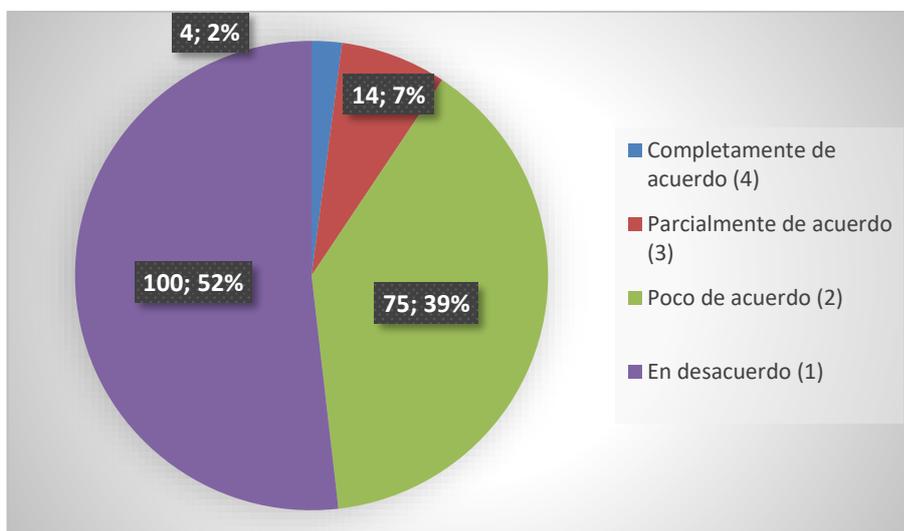


Figura 28. Horario y jornada de trabajo se ajusta a expectativas y exigencias laborales

En la figura 29 se evaluó que de las personas encuestadas 80 colaboradores están poco de acuerdo con la afirmación de que cada día se sienten suficientemente descansados y que cuentan con energías para iniciar la jornada laboral, representando así el 41% de los resultados.

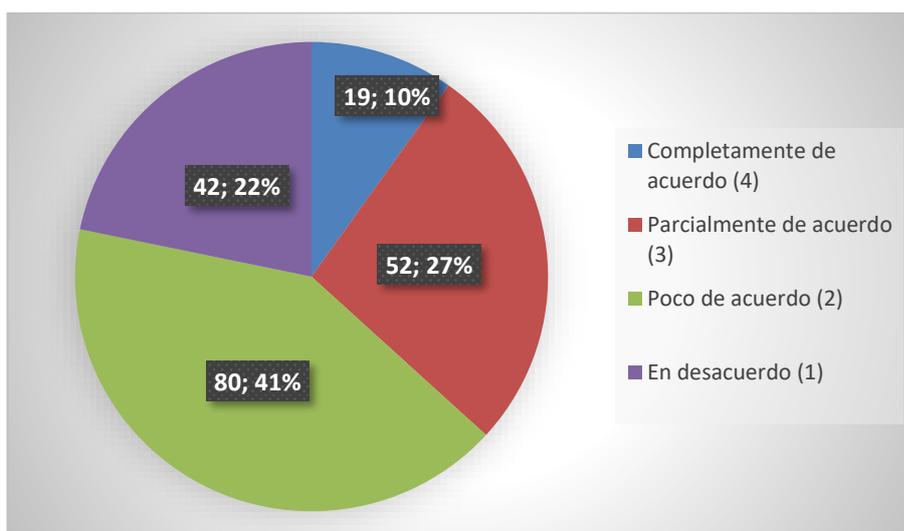


Figura 29. Todos los días siente que ha descansado lo suficiente y que tiene la energía para iniciar el trabajo

La siguiente dimensión hace referencia a **soporte y apoyo**, se refiere a la solución de problemas proyectados frente a temas laborales y extralaborales en consecuencia a las acciones y los recursos formales e informales que administran los mandos superiores y compañeros de trabajo.

En la figura 30, se observa que, de las encuestas aplicadas se obtuvieron 90 respuestas que corresponde al 47% indicando estar en desacuerdo, porque el trabajo no fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas.

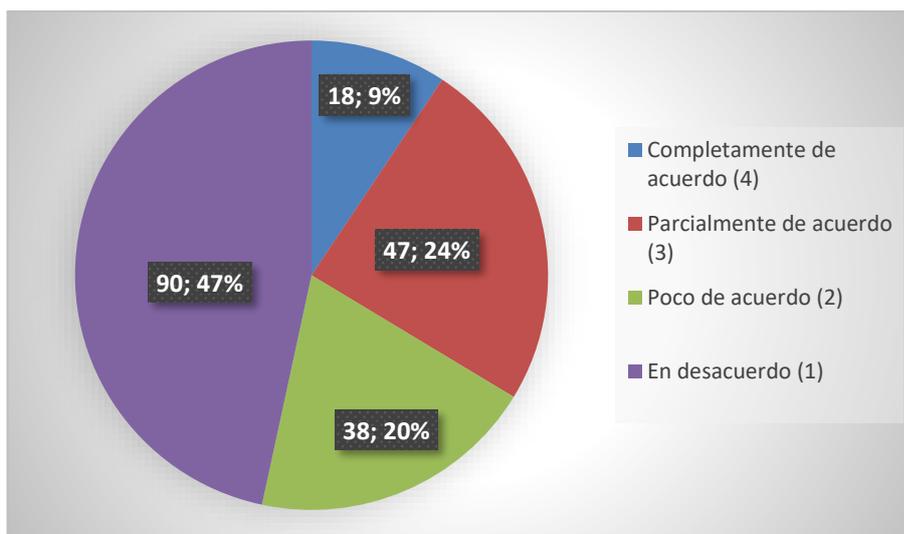


Figura 30. Organización del trabajo fomenta la colaboración y dialogo

En la figura 31 se puede identificar que, como resultado de las personas encuestadas, 95 colaboradores manifestaron estar en desacuerdo representando el 49% y atestiguan que en su trabajo no divisan un sentimiento de compañerismo y ni de bienestar entre colegas.

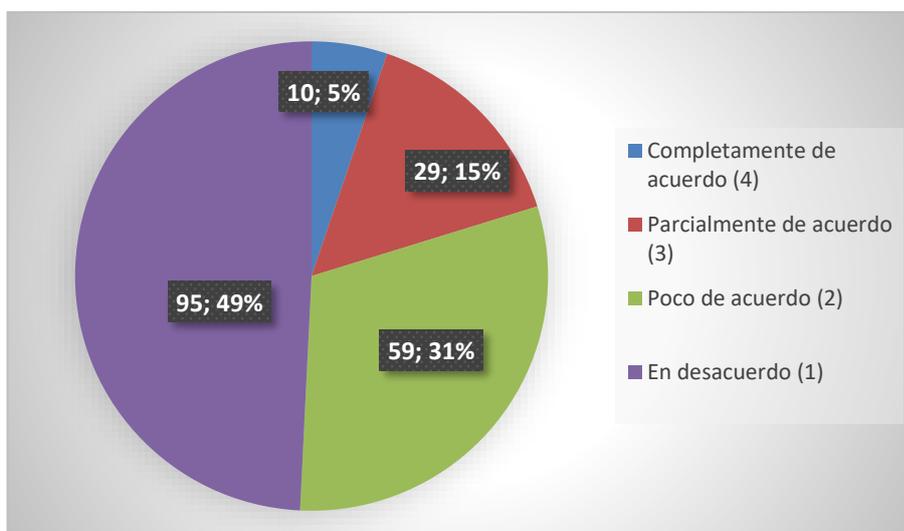


Figura 31. Sentimiento de compañerismo y bienestar con colegas

En este subepigrafe, en la figura 32 se evaluó si la organización brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad, obteniendo así que de las personas encuestadas 106 colaboradores están parcialmente de acuerdo con el asunto planteado, representando así el 55% de los resultados.

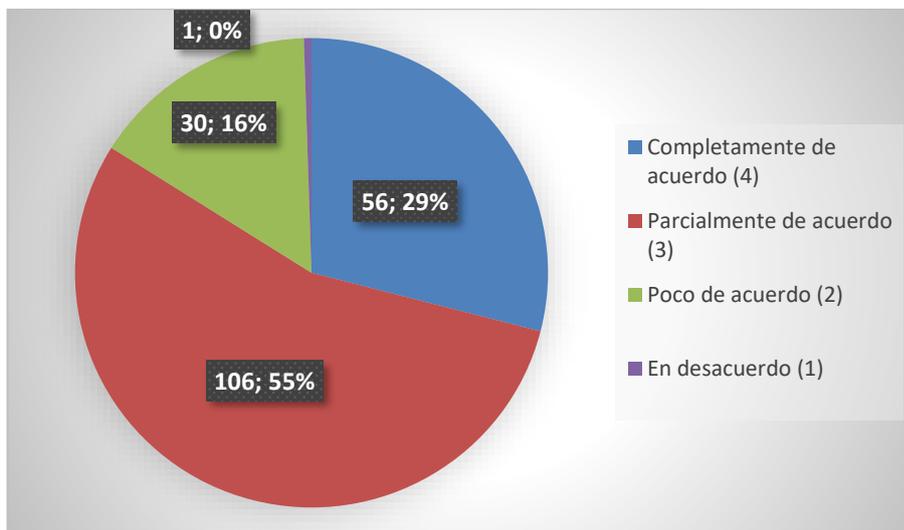


Figura 32. Apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad.

En la figura 33 se evaluó si se ofrece asistencia técnica y administrativa cuando es requerido, como resultado de las personas encuestadas, 77 colaboradores manifestaron estar en desacuerdo representando el 40% y manifiestan que en su trabajo no obtienen la ayuda solicitada.

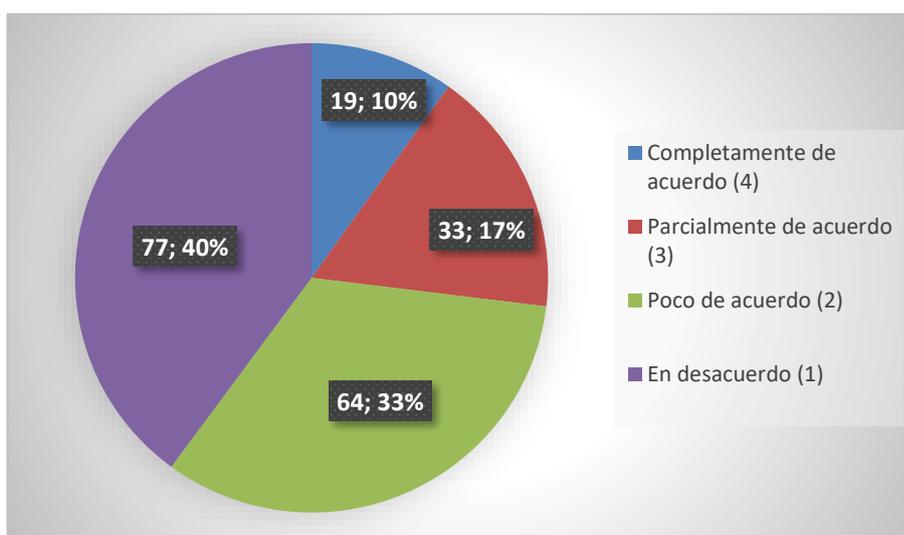


Figura 33. Ayuda técnica y administrativa

Este subepígrafe corresponde a si el trabajador cuenta con acceso a la atención de un médico, consejero, psicólogo, trabajador social, etc. en circunstancias de crisis y/o rehabilitación, en la figura 34 se observa que de las personas encuestadas 89 colaboradores que corresponde al 46% dicen que no gozan de ese tipo de atenciones.

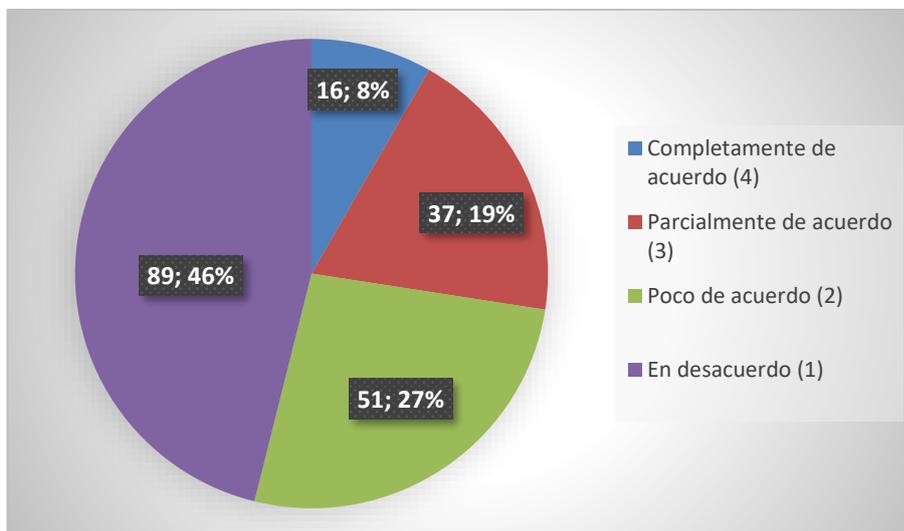


Figura 34. Acceso a un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero en situaciones de crisis y/o rehabilitación

La octava dimensión corresponde a **Otros puntos importantes** y la cual abarca acoso discriminatorio, laboral y sexual, además se evaluó la dificultad que tienen los colaboradores para desconectarse del trabajo, y la necesidad de apropiarse de más ocupaciones las cuales pueden dar ocasionar un riesgo psicosocial produciéndose cuando el valor del trabajo es superior a la relación o relaciones que tienen con ellos mismos y con otros.

Esta subdimensión también incluye las demandas combativas entre el trabajo y vida personal o familiar, la precarización laboral, la incertidumbre del futuro laboral y la ausencia de motivación o decepción en el trabajo.

En la figura 35 de las 193 personas evaluadas, 100 colaboradores que corresponde al 52% aseguran que parcialmente tratan a todos por igual, sin distinción de la edad que tengan.

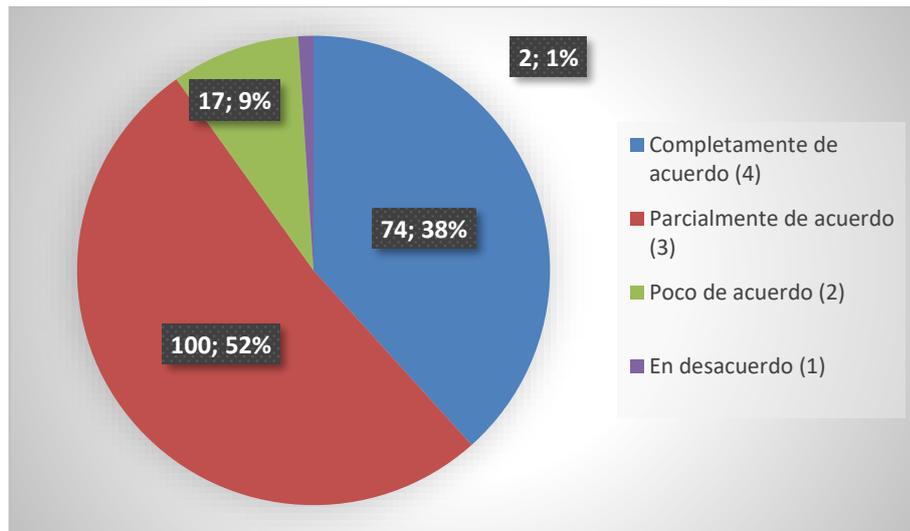


Figura 35. Trato, indistintamente la edad

Este subepígrafe corresponde a si el trabajador cumple con las directrices y metas que se autoimpone, y si son efectuadas dentro de la jornada de trabajo, en la figura 36 se observa que de las personas encuestadas 118 colaboradores que corresponde al 61% dicen que parcialmente son efectuadas.

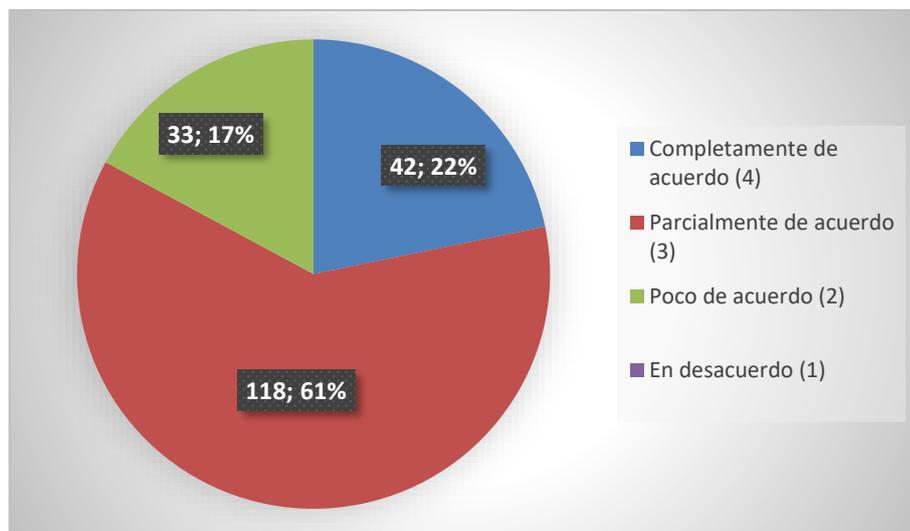


Figura 36. Cumplimiento de directrices y metas dentro de la jornada laboral

En la figura 37 se evaluó la existencia de un buen ambiente laboral dentro de la organización, y como resultado de las personas encuestadas, 76 colaboradores manifestaron estar en desacuerdo representando el 39% de las respuestas obtenidas.

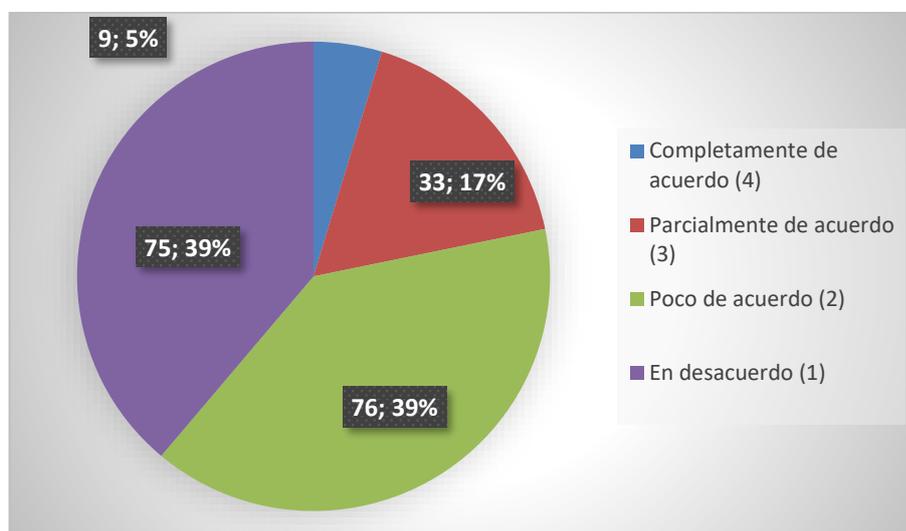


Figura 37. Buen ambiente laboral

Este subepígrafe corresponde a si en el lugar de trabajo los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades laborales, en la figura 38 se observa que de las personas encuestadas 118 colaboradores que corresponde al 61% manifiestan estar en desacuerdo ya que dentro del área productiva solo trabajan hombres.

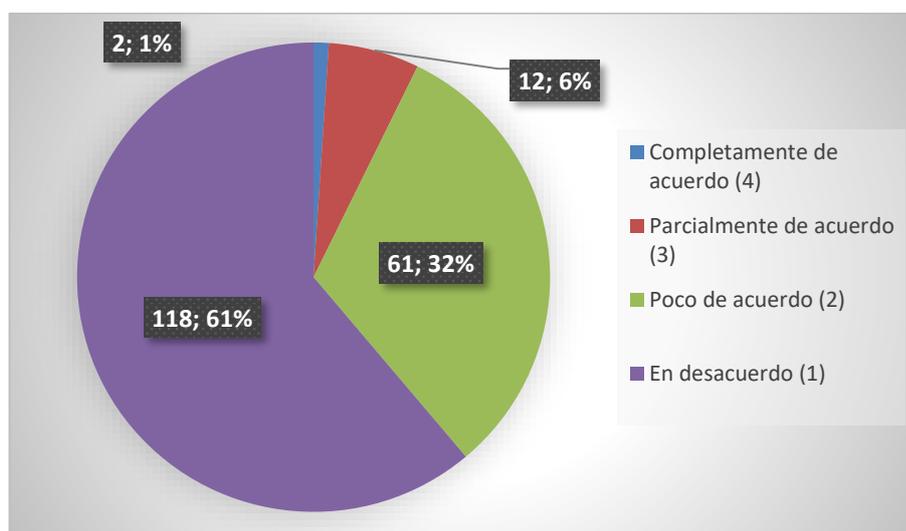


Figura 38. Igualdad de género y oportunidades

En la figura 39 se evidencia que, de los colaboradores encuestados, 83 respuestas el cual corresponden al 41% indican que de manera parcial en su lugar de trabajo tienen un sentimiento de aceptación y valoración.

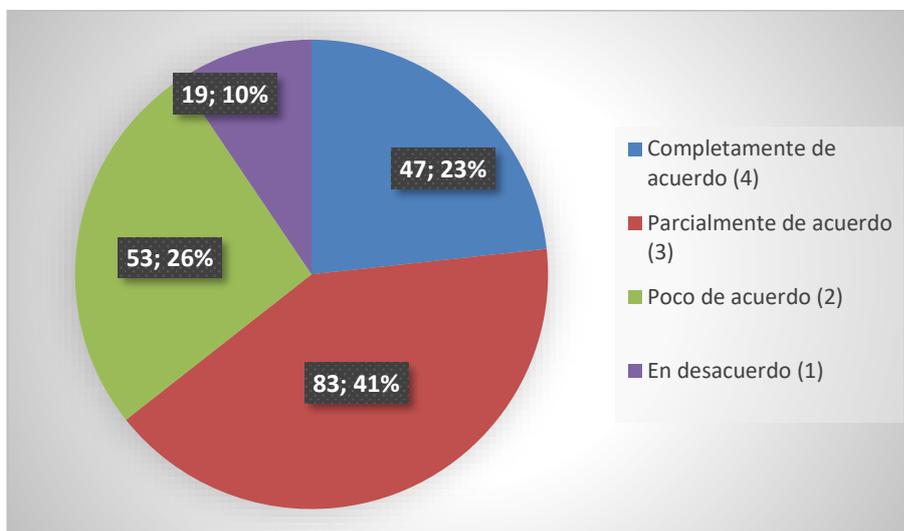


Figura 39. Se siente aceptado y valorado

Este subepígrafe corresponde a si en el lugar de trabajo los espacios y los ambientes físicos ofrecen las facilidades oportunas para el acceso de las personas con discapacidad, en la figura 40 se observa que de las personas encuestadas 81 colaboradores que corresponde al 42% de respuestas dicen que parcialmente brindan acceso.

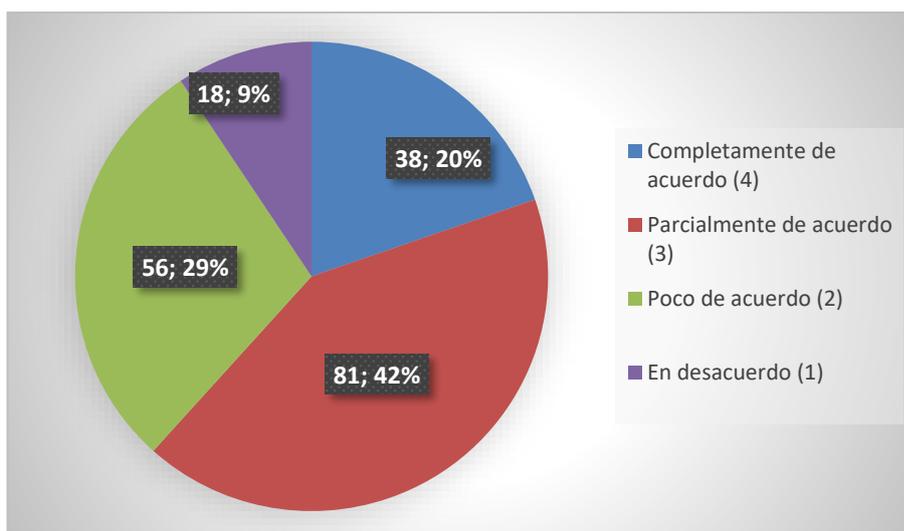


Figura 40. Espacios y ambientes físicos para el acceso de las personas con discapacidad

En la figura 41 se evaluó si el lugar de trabajo se encuentra libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el desenlace de causar daño, como resultado de las personas encuestadas, 100 colaboradores manifestaron estar completamente de acuerdo representando así el 52% y manifiestan que se sienten libre a esos tipos de daños.

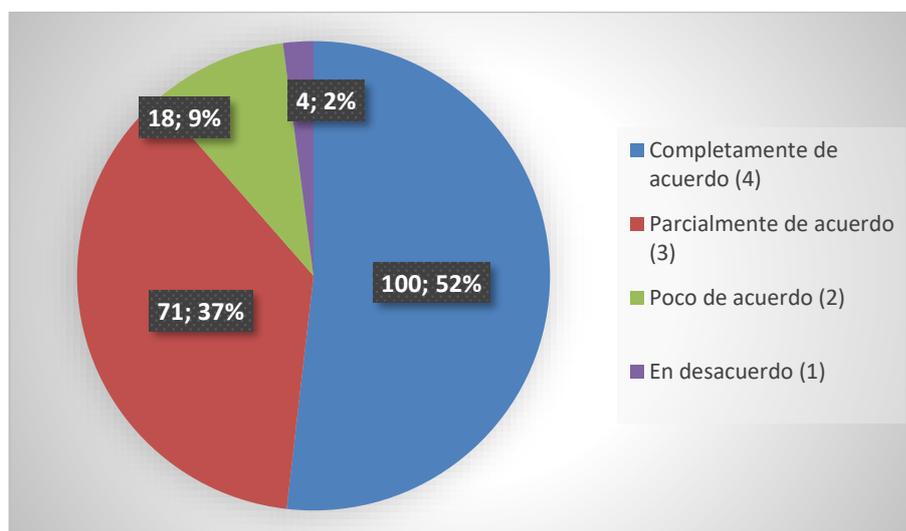


Figura 41. Acoso reiterado con el fin de causar daño

Este subepígrafe corresponde a si el colaborador tiene un sentimiento de estabilidad laboral a pesar de los cambios que se pueden presentar, en la figura 42 se observa que, de las personas encuestadas, 71 respuestas que corresponde al 37% manifiestan estar poco de acuerdo con el enunciado.

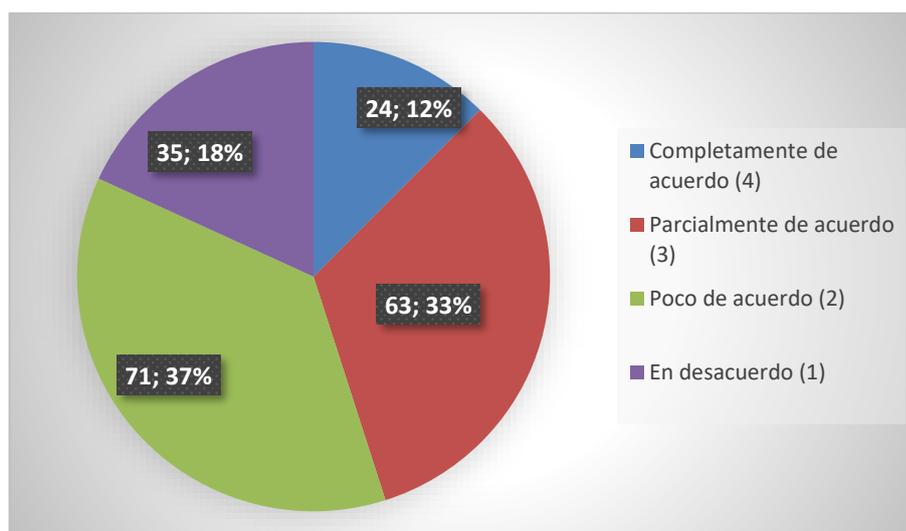


Figura 42. Estabilidad a pesar de cambios

En la figura 43 se evaluó si en el lugar de trabajo se encuentran libre de conductas sexuales las cuales podrían afectar la integridad física, psicológica y moral, como resultado de las personas encuestadas, 180 colaboradores manifestaron estar completamente de acuerdo representando así el 93% y muestran que se sienten libre de insinuaciones sexuales no deseadas.

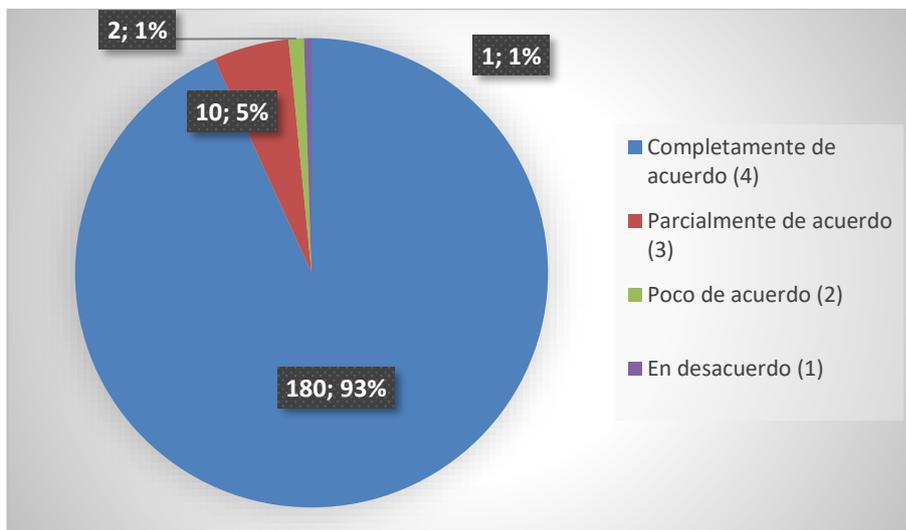


Figura 43. Espacio libre de conductas sexuales

En este subepígrafe se consideró si el trabajo que realizan no causa efectos negativos tanto en la salud física y mental, en la figura 44 se observa que de las personas encuestadas 95 colaboradores que corresponde al 49% de respuestas dicen que si sienten que las actividades realizadas afectan en su integridad física y moral.

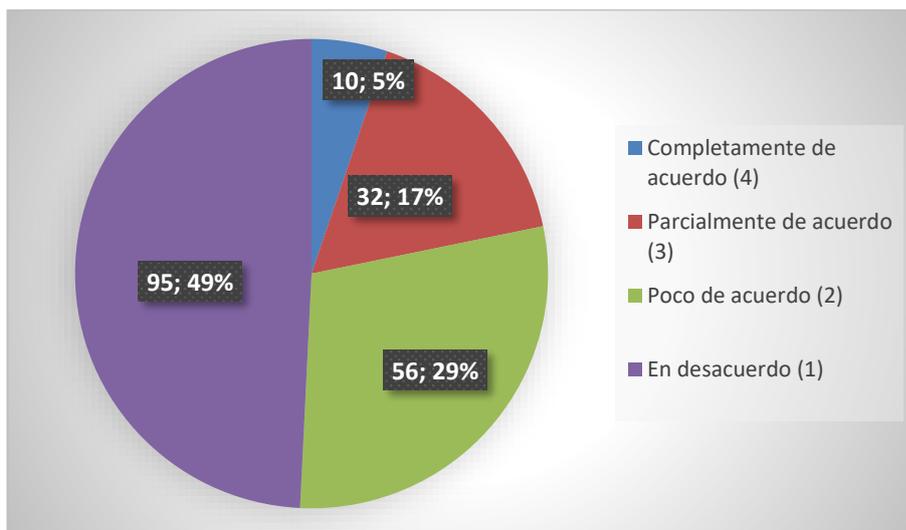


Figura 44. Efectos negativos de la actividad

En la figura 45 se evaluó si fuera de la jornada de trabajo les resulta fácil relajarse, como resultado de las personas encuestadas, 76 colaboradores manifestaron estar poco de acuerdo representando así el 39% y revelan que tienen dificultad para desconectarse del trabajo.

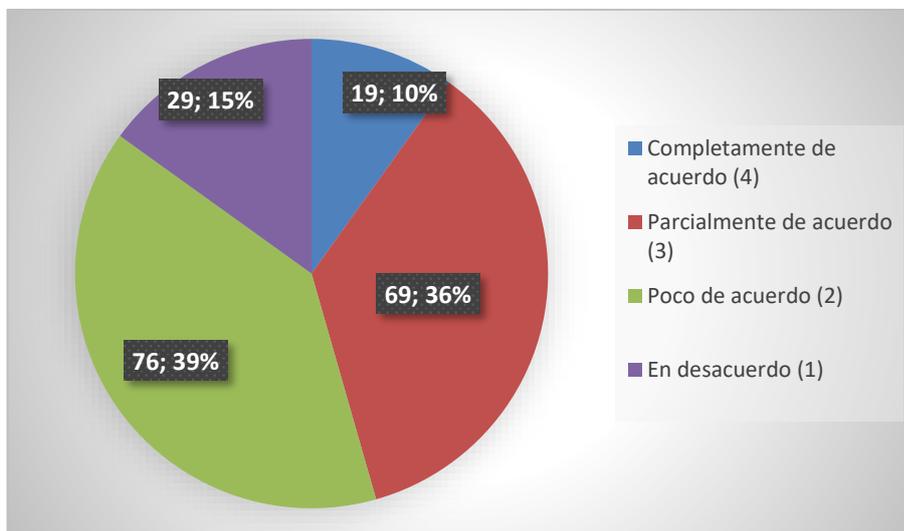


Figura 45. Le resulta fácil relajarse cuando no está trabajando

Este subepígrafe se evaluó si sienten que los inconvenientes familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades encomendadas en el trabajo, en la figura 46 se observa que de las personas encuestadas 74 colaboradores que corresponde al 38% de respuestas dicen estar en desacuerdo ya que cuentan con una alta demanda conflictiva involucrado entre el trabajo y la vida familiar o personal.

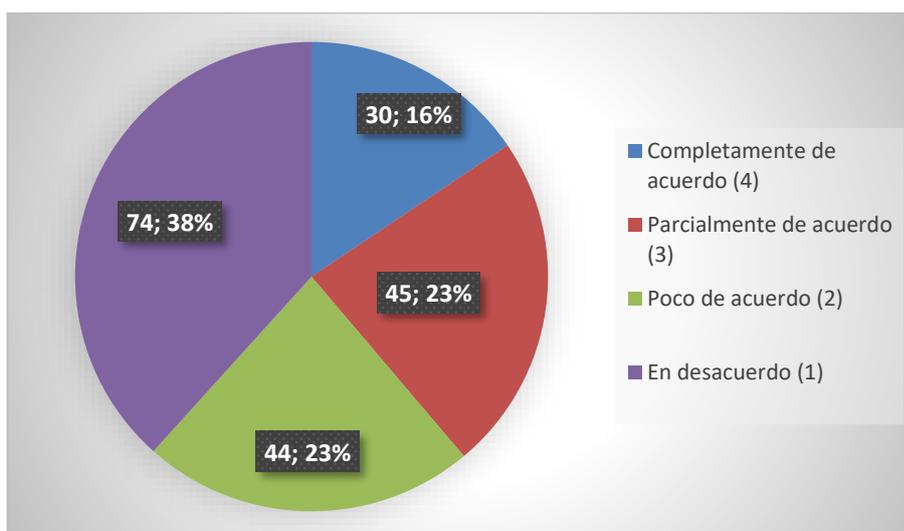


Figura 46. Problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo

En la figura 47 se observa si para efectuar el trabajo las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que se manejan son las apropiadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como resultado de las personas encuestadas, 78 colaboradores manifestaron estar en desacuerdo representando así el 41% y revelan que los factores de riesgo pueden afectar de forma negativa a la salud de los trabajadores.

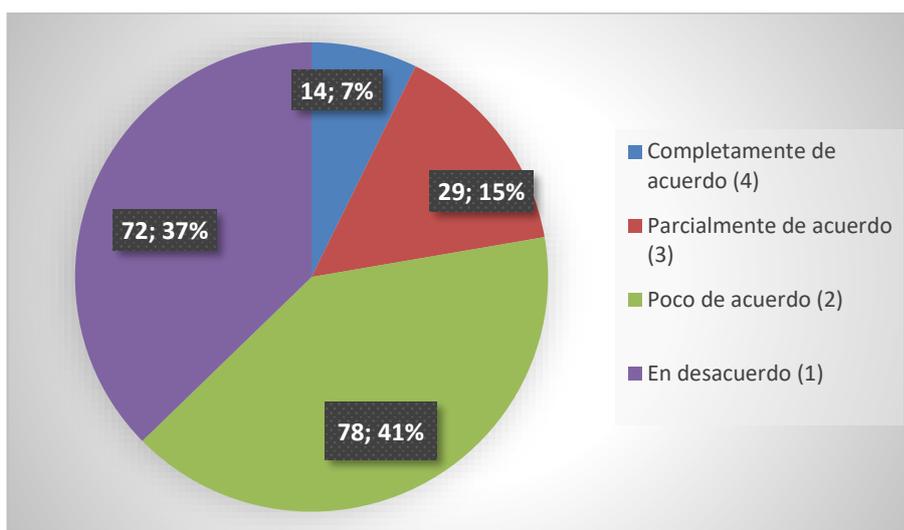


Figura 47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas son las adecuadas para no sufrir accidentes y enfermedades profesionales

Se evaluó si el lugar de trabajo se encuentra libre de acoso sexual, en la figura 48 se observa que de las personas encuestadas 184 colaboradores que corresponde al 95% de respuestas dicen estar completamente de acuerdo ya que no sufren de insinuaciones sexuales no deseadas.

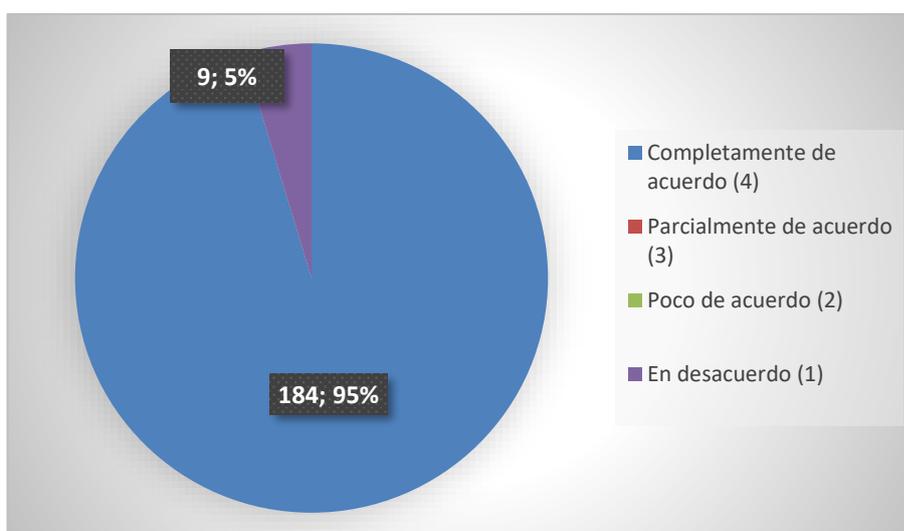


Figura 48. Trabajo libre de acoso sexual

En la figura 49 se evaluó si es permitido solucionar los problemas familiares y personales, como resultado de las personas encuestadas, 86 colaboradores manifestaron estar poco de acuerdo representando así el 45% y revelan que existe demandas conflictivas entre el trabajo y vida familiar o personal.

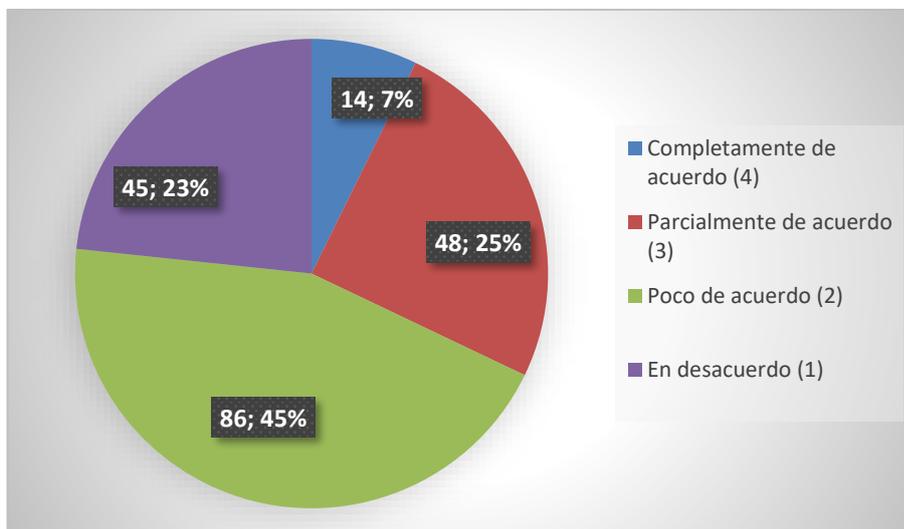


Figura 49. Se le permite solucionar sus problemas familiares y personales

Este subepígrafe hace referencia a si el lugar de trabajo se encuentra libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos entre los operadores, en la figura 50 se observa que de las personas encuestadas 106 colaboradores que corresponde al 55% de respuestas dicen estar completamente de acuerdo ya no están expuestos al acoso psicológico u hostigamiento intencional.

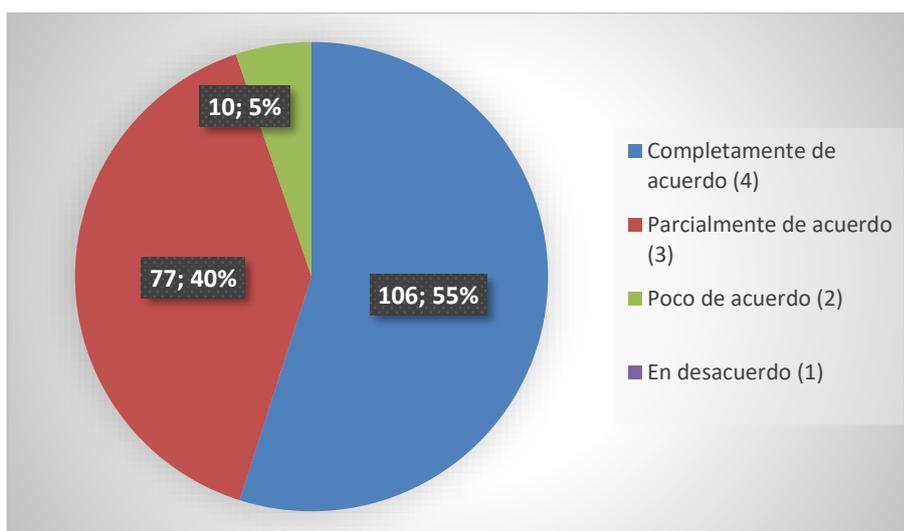


Figura 50. Acoso laboral conflictos entre operadores

En la figura 51 se evaluó si cuentan con equilibrio y separan bien el trabajo de la vida personal, como resultado de las personas encuestadas, 71 colaboradores manifestaron estar poco de acuerdo representando así el 37% y manifiestan que tienen dificultades para desconectarse del trabajo.

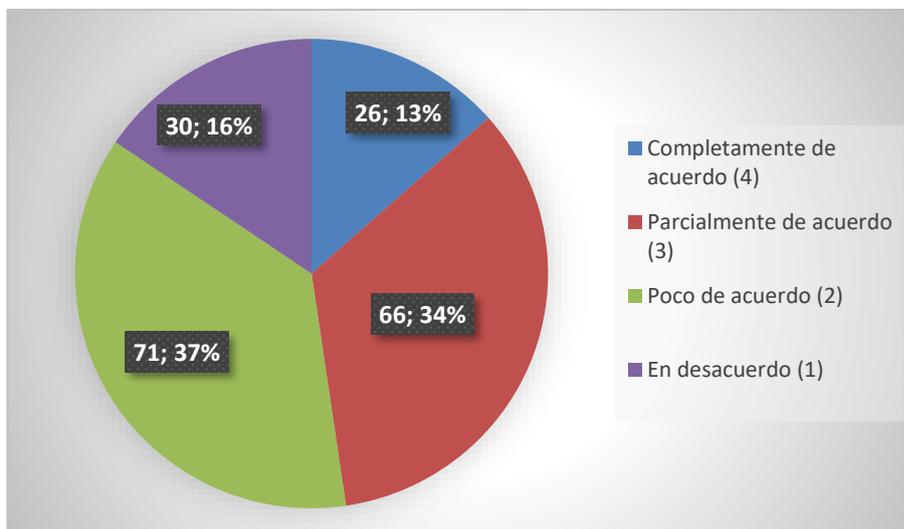


Figura 51. Equilibrio y separa bien el trabajo de su vida personal

Este subepígrafe evaluó si el operador se siente orgulloso de trabajar en la empresa o institución, en la figura 52 se observa que de las personas encuestadas 71 colaboradores que corresponde al 37% de respuestas dicen estar parcialmente de acuerdo ya que existe cierta motivación y descontento en el trabajo.

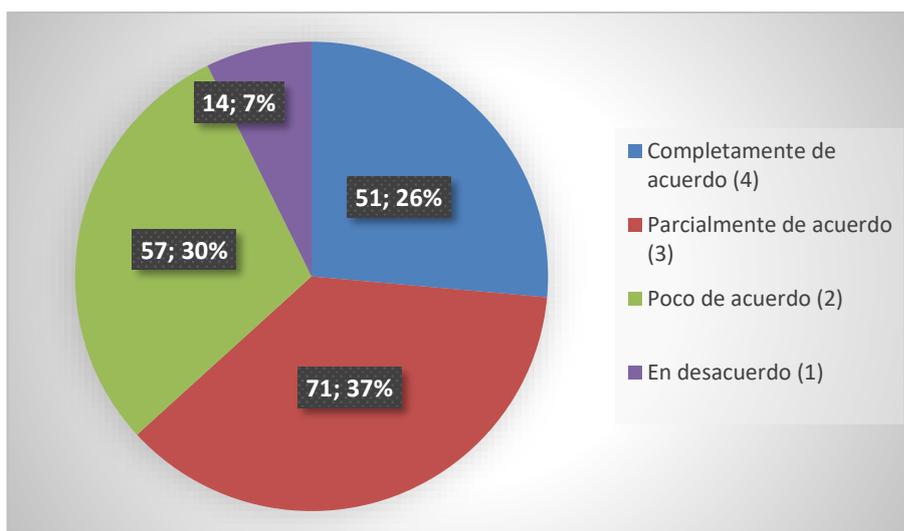


Figura 52. Está orgulloso de trabajar en su empresa o institución

En la figura 53 se consideró si en el lugar de trabajo se respeta la ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual, como resultado de las personas encuestadas, 88 colaboradores manifestaron estar parcialmente de acuerdo representando así el 46% y manifiestan que existe un trato igualitario sin exclusión o preferencia.

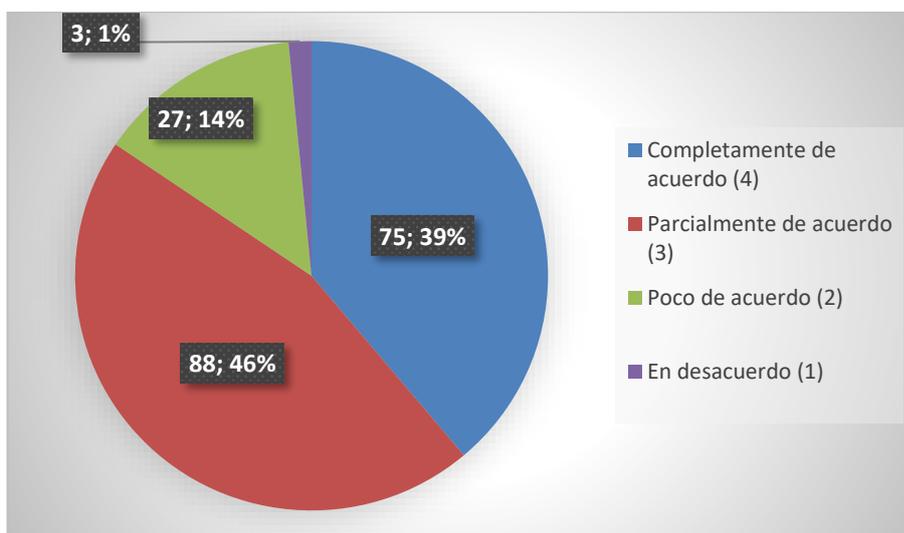


Figura 53. Acoso discriminatorio

Este subepígrafe se evaluó si en el lugar de trabajo los aportes que realiza el colaborador son valorados y crean motivación, en la figura 54 se observa que de las personas encuestadas 72 colaboradores que corresponde al 38% de respuestas dicen estar poco de acuerdo ya que existe desmotivación y descontento en el trabajo.

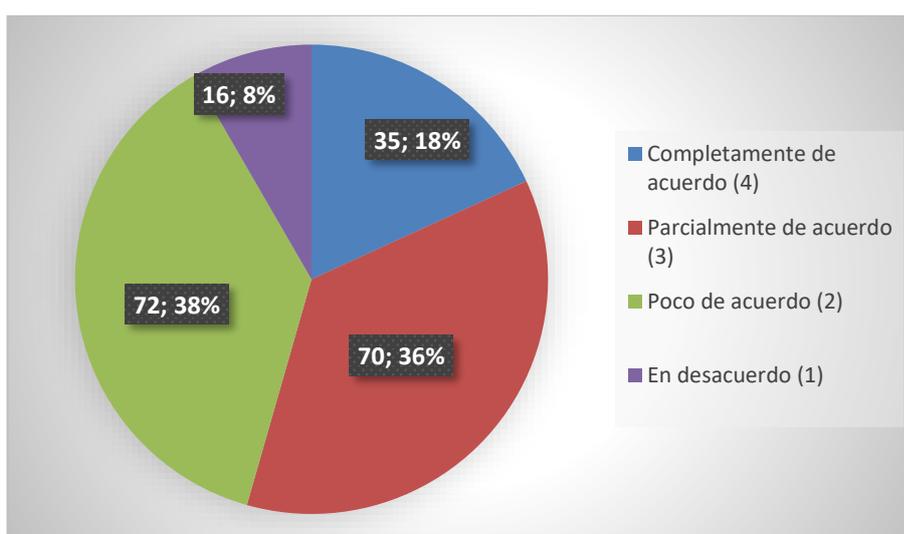


Figura 54. Trabajo y aportes son valorados y le generan motivación

En la figura 55 se observó si en el lugar de trabajo se sienten libre de culpa cuando no se encuentran trabajando en algo, como resultado de las personas encuestadas, 86 colaboradores manifestaron estar parcialmente de acuerdo representando así el 45% y expresan que sienten necesidad para asumir más actividades, las mismas que pueden dar lugar a caer en un riesgo psicosocial.

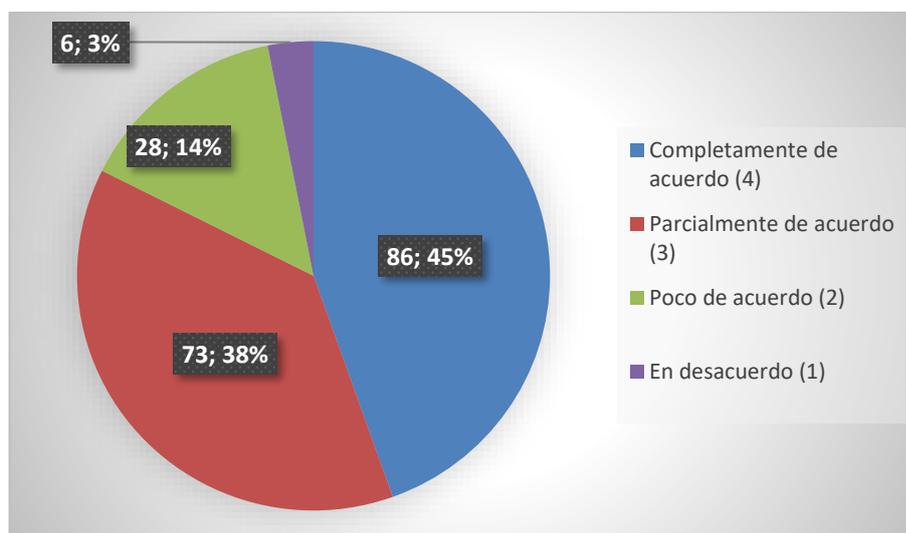


Figura 55. Se siente libre de culpa cuando no está trabajando en algo

Este subepígrafe hace referencia a si en el lugar de trabajo no existen espacios de uso distintivo para un grupo explícito de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que podrían causar malestar e inquietar el ambiente laboral, en la figura 56 se observa que de las personas encuestadas 104 colaboradores que corresponde al 54% de respuestas dicen estar completamente de acuerdo ya que tienen un trato por igual y sin distinción evitando alterar el ambiente laboral.

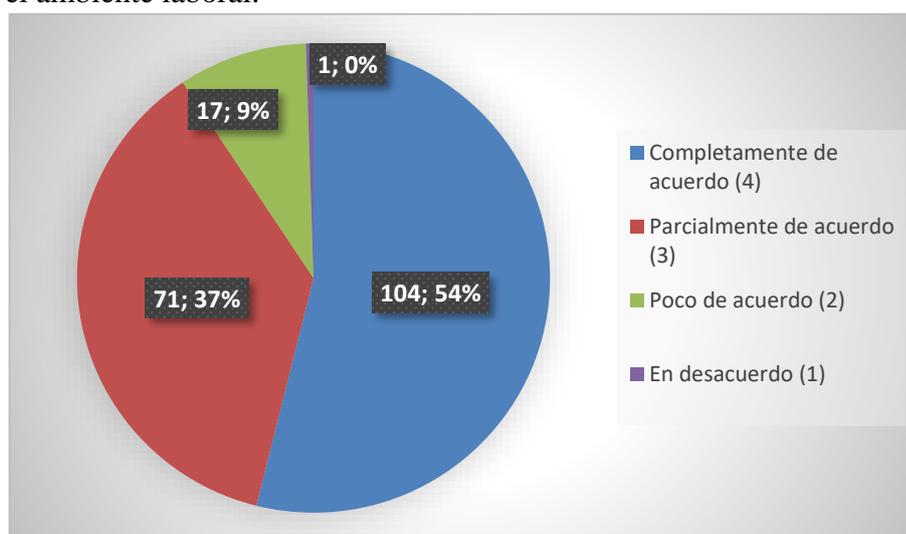


Figura 56. Acoso discriminatorio en espacios de trabajo

En la figura 57 se valoró si pueden dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre como en pasatiempos, actividades de recreación, entre otros, como resultado de las personas encuestadas, 84 colaboradores manifestaron estar parcialmente de acuerdo representando así el 44% y expresan que tienen cierto conflicto para desconectarse del trabajo.

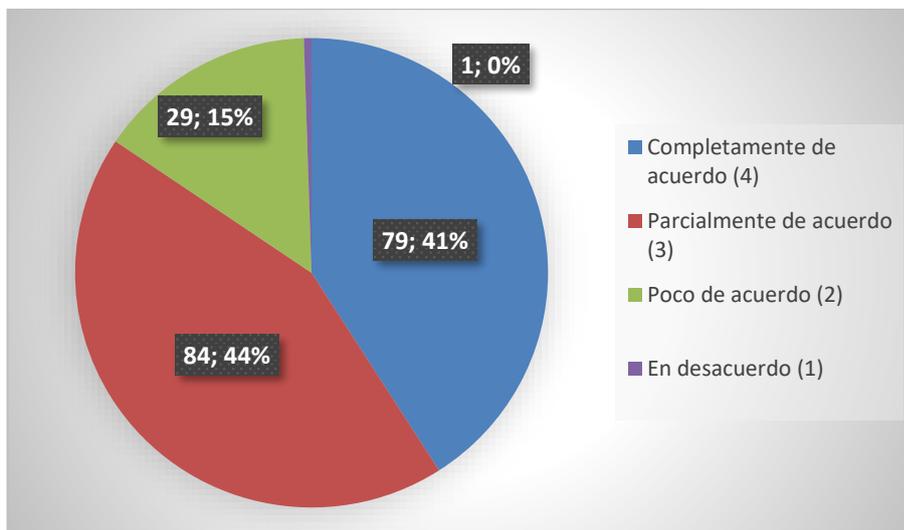


Figura 57. Puede dejar de pensar en el trabajo durante su tiempo libre

Este subepígrafe abarca a si se encuentran física y mentalmente saludable, en la figura 58 se observa que de las personas encuestadas 79 colaboradores que corresponde al 39% de respuestas dicen estar parcialmente de acuerdo ya que tienen una buena percepción sobre su salud física y mental con relación al trabajo que realiza.

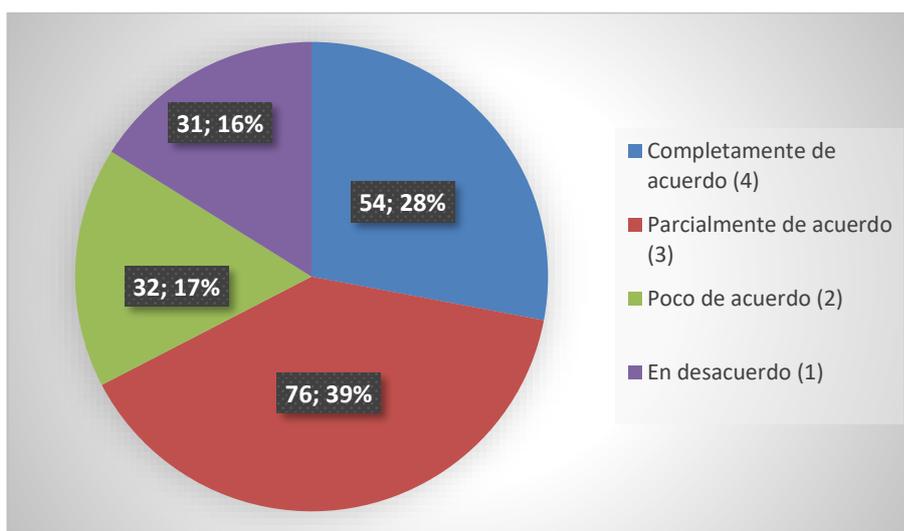


Figura 58. Estado física y mental

El cuestionario para medir los riesgos psicosociales está formulado con un léxico sencillo y breve, utilizando una escala Likert para elecciones de respuestas, la cual parte desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignándoles respectivamente una puntuación que va desde 1 hasta 4. Por lo tanto, es la valoración obtenida por cada respuesta nos permitirá identificar y conocer los niveles de riesgo tanto altos, medios o bajos en las distintas dimensiones.

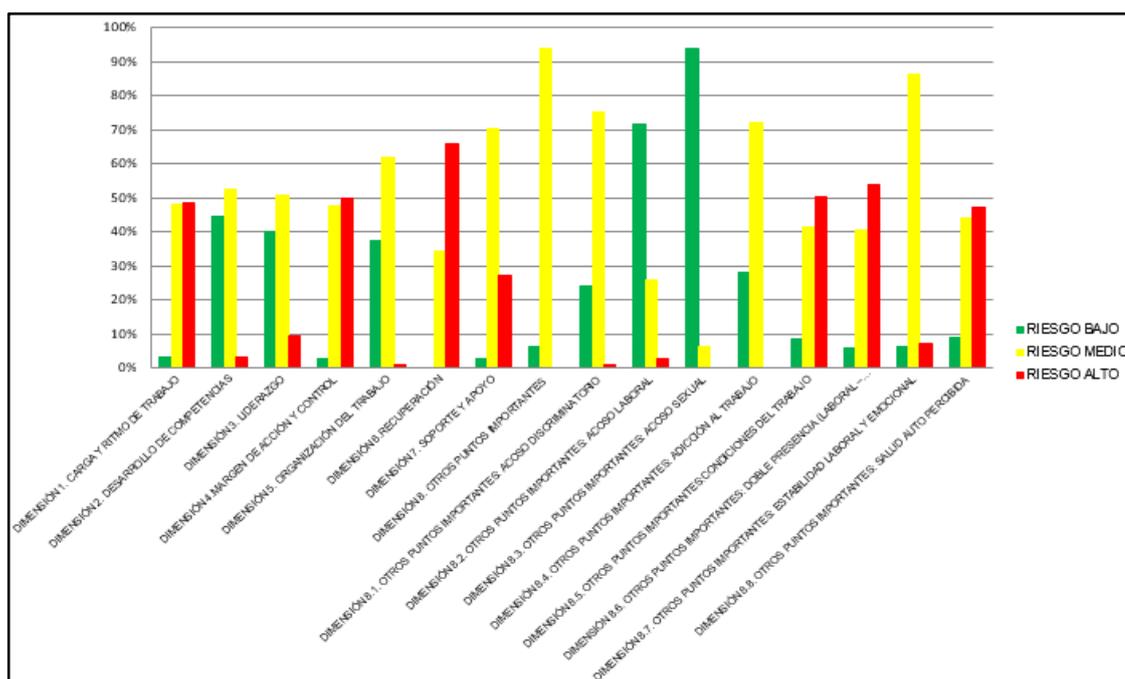


Figura 59. Dimensiones de evaluación de riesgos psicosociales

Tabla 3. Interpretación de resultados.

Fuente: Herramienta para tabulación del ministerio de trabajo.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
<p>RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.</p>
<p>RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p>
<p>RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>

Tabla 4. Resultados evaluación de riesgo.**Fuente:** Herramienta de tabulación del ministerio de trabajo.

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL				
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	DEL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo		3%	48%	49%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias		45%	52%	3%
Dimensión 3. Liderazgo		40%	51%	9%
Dimensión 4. margen de acción y control		3%	48%	50%
Dimensión 5. Organización del trabajo		37%	62%	1%
Dimensión 6. recuperación		0%	34%	66%
Dimensión 7. Soporte y apoyo		3%	70%	27%
Dimensión 8. Otros puntos importantes		6%	94%	0%
Dimensión 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio		24%	75%	1%
Dimensión 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral		72%	26%	3%
Dimensión 8.3. Otros puntos importantes: acoso sexual		94%	6%	0%
Dimensión 8.4. Otros puntos importantes: adicción al trabajo		28%	72%	0%
Dimensión 8.5. Otros puntos importantes: condiciones del trabajo		8%	41%	50%
Dimensión 8.6. Otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar)		6%	40%	54%
Dimensión 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional		6%	87%	7%
Dimensión 8.8. Otros puntos importantes: salud auto percibida		9%	44%	47%

4.3 Análisis de las causas de exposición a riesgos

Mediante las entrevistas, evaluación y observación directa se evidencian las causas para cada dimensión de la evaluación de riesgos psicosociales:

Carga y ritmo de trabajo (Riesgo alto 49%)

- Sobrecarga de trabajo
- Realización de trabajos que no corresponden al área de trabajo.

- Intenso ritmo de trabajo y un enorme volumen en lo que respecta a la demanda con un tiempo de realización insuficiente.
- Poco control del ritmo de trabajo e insuficiente capacidad de decisión de las tareas.
- Manipulación de cargas o material pesado.

Desarrollo de competencias (Riesgo medio 52%)

- Falencias y falta de capacitación al personal.
- Alto porcentaje de personas con nivel de estudio básico.
- Uso de poca tecnología.
- Falta de plan de carrera para desarrollar habilidades y destrezas.
- Las actividades no son evaluadas de manera constantes.

Liderazgo (Riesgo medio 51%)

- Poca responsabilidad de los mandos medios como líderes.
- Los trabajadores no se sienten reconocidos en sus esfuerzos.
- Los incentivos de cualquier tipo resultan insuficiente acorde al trabajo realizado.
- No se recibe la constante retroalimentación de las actividades.
- No atienden a propuestas e iniciativas de trabajo.
- Liderazgo autocrático

Margen de control y acción (Riesgo alto 50%)

- Horarios pocos flexibles.
- Trabajos individualizados.
- El colaborador no se le permite opinar respecto a fechas límites del cumplimiento de las actividades.
- Las ideas de mejora no son tomadas en cuenta
- Escasez de reuniones para hablar de problemas o diferencias de opiniones.

Organización del trabajo (Riesgo medio 62%)

- El trabajo en ciertas ocasiones esta desorganizado.
- No se informa de los logros de la organización.
- Exceso de actividades, plazos de ejecución poco realistas.
- Poca participación en reuniones significantes.

Recuperación (Riesgo alto 66%)

- Exceso de jornada laboral
- Gran carga de trabajo, incluso horas extras.
- Trabajo monótono.

- Horarios de trabajo rotativos

Soporte y apoyo (Riesgo medio 70%)

- Falta de planificación en actividades.
- Falta de compañerismo.
- Poco apoyo social durante jornada nocturna (medico, psicólogo, trabajadora social, consejero).
- Falta de soporte técnico.

Otros puntos importantes:

Acoso discriminatorio (Riesgo medio 75%)

- No hay inclusión de mujeres en el área operativa
- Uso exclusivo de espacio exclusivo (baños)

Adicción al trabajo (Riesgo medio 72%)

- Problemas económicos
- Falta de organización causa la acumulación y sobresaturación del trabajo.
- Abundancia de trabajo
- Causas emocionales (pasar más tiempo en el trabajo para evitar sus problemas familiares)
- Falta de asertividad.

Condiciones del trabajo (Riesgo alto 50%)

- Maquinaria obsoleta
- Falta de protección personal
- Instalaciones inadecuadas para personas con discapacidad.

Doble presencia laboral -familiar (Riesgo alto 54%)

- Aumento de carga laboral.
- Dificultades laborales- familiares.
- Largas jornadas laborales.

Estabilidad laboral y emocional (Riesgo medio 87%)

- Incertidumbre prolongada por la pérdida del trabajo (Pandemia).
- No hay un buen ambiente laboral.
- La globalización (avance de otras competencias).

Salud auto percibida (Riesgo alto 47%)

- Exposición a riesgos físicos.
- Abundancia de trabajo.

- Maquinarias y equipo de protección en mal estado.

4.4 Propuesta de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales.

Por cada factor relevante se identificarán medidas organizativas que vayan orientadas a la eliminación de la exposición potencial del personal a estos factores de riesgo, o al menos, que contribuyan a mitigar en lo sustancial esta exposición. Es probable que algunas sean alternativas *mutuamente excluyentes, complementarias o independientes*. Se definirán medidas de tipo organizativas (primarias) dirigidas al origen del problema y medidas de intervención o afrontamiento (secundarias) que incluirán acciones de formación y sensibilización.

Tabla 5. Propuesta para la prevención de riesgos psicosociales.

PROPUESTA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
1. Carga y ritmo de trabajo	<p>1.1 Organizar las tareas de forma que se alternen las operaciones de manipulación con otras tareas más ligeras, como controlar maquinaria, completar hojas de trabajo entre otras.</p> <p>1.2 Capacitar al personal sobre técnicas de manipulación para que realice tareas adoptando posturas correctas y se optimice el esfuerzo.</p> <p>1.3 Supervisar e instruir al personal sobre los diferentes riesgos dentro del puesto de trabajo.</p> <p>1.4 Realizar una planificación para que el trabajador complete sus actividades dentro de la jornada laboral.</p>
2. Desarrollo de competencias	<p>2.1 Capacitar al personal sobre temas de desarrollo de habilidades y destrezas.</p> <p>2.2 Crear un plan de estudio o un programa de desarrollo de competencias para aquellas personas que cumplen con los objetivos.</p> <p>2.3 Evaluar criterios y especificaciones del área de trabajo dada a conocer con anterioridad.</p> <p>2.4 Apoyarse de la tecnología para el desarrollo y destrezas del personal.</p>
3. Liderazgo	<p>3.1 Utilizar herramientas de comunicación interna para cultivar la comunicación entre jefes y operadores (Asana, Kanban).</p> <p>3.2 Incrementar salarios o dar alguna bonificación</p>

	<p>siempre que se designen nuevas responsabilidades o trabajo adicional.</p> <p>3.3 Delegar responsabilidades y fomentar el trabajo en equipo.</p> <p>3.4 Realizar reuniones sobre el feedback de las actividades.</p>
4. Margen de control y acción	<p>4.1 Crear un sistema de participación de los colaboradores en situaciones de diferencias opiniones o problemas internos.</p> <p>4.2 Promover e incentivar a los trabajadores a crear nuevas ideas de mejora.</p> <p>4.3 Potenciar planes integrados en colaboración de equipos de trabajos.</p>
5. Organización del trabajo	<p>5.1 A través de charlas fomentar el control y el orden interno de las actividades designadas por medio de los mecanismos de intervención de los colaboradores.</p> <p>5.2 Reforzar la planificación y designación de las actividades con el propósito de mejorar el alcance de los objetivos planteados en el tiempo propuesto.</p> <p>5.3 Mejorar la comunicación organizacional efectuando mecanismos para la garantizar la participación de los colaboradores.</p> <p>5.4 Aumentar el número de reuniones informativas y significativas para socializar los logros obtenidos.</p>
6. Recuperación	<p>6.1 Planificar las jornadas de trabajo y racionalizar las horas para regenerar productividad.</p> <p>6.2 Compensar las horas extras de trabajo haciendo uso de un software y otorgar más días de descanso (aprovechar temporadas de baja demanda).</p> <p>6.3 Proponer un cronograma más flexible con las rotaciones de horario.</p> <p>6.4 Incentivar un plan de pausas activas más efectivo.</p> <p>6.5 Impulsar el trabajo autónomo</p>
7. Soporte y apoyo	<p>7.1 Gestionar un proceso de planificación de actividades para así lograr cumplir con los</p>

	<p>objetivos de la organización.</p> <p>7.2 Fomentar el compañerismo a través de actividades recreacionales entre los colaboradores proporcionando un trato igualitario y sin distinción.</p> <p>7.3 Diseñar un plan estratégico que ofrezca atención de un médico, consejero, psicólogo, trabajador social, etc., especialmente para la jornada nocturna.</p> <p>7.4 Incluir rondas de monitoreo más constantes en el área productiva por parte de los supervisores para brindar soporte técnico de ser requerido.</p>
<p>8. Otros puntos importantes</p>	<p>8.1 Mejorar el plan de trabajo diario para que las actividades propuestas puedan desarrollarse sin sobrecargar al colaborador.</p> <p>8.2 Establecer un sistema que permita la incursión progresiva de mujeres en el área operativa.</p> <p>8.3 Fomentar la participación autónoma temporal en tareas con un margen de tiempo considerable, clarificando los objetivos por alcanzar.</p> <p>8.4 Efectuar la cancelación de los sueldos y salarios a tiempo como lo establece la ley, así mismo las aportaciones al IESS.</p> <p>8.5 Permitir a los colaboradores participar con propuestas en la planificación de actividades.</p> <p>8.6 Evaluar anualmente los tipos de riesgos existentes en el área para poder minimizarlos a tiempo.</p> <p>8.7 Adquirir y controlar el estado de equipos de protección personal para otorgar más seguridad en los colaboradores alcanzando a evitar posibles incidentes y accidentes laborales.</p> <p>8.8 Proponer y analizar diferentes proyectos de inversión que involucren una mejora de tecnología en el área de producción y la adquisición de nuevas maquinarias.</p>

4.5 Validación de las medidas de prevención

De acuerdo con el método Delphi se evaluará la factibilidad de las medidas de prevención, la misma tiene un coeficiente de concordancia de 0.7, se solicitará a personas con experiencia que valoren cada criterio con una escala de 1 y 0 para luego seleccionar aquellas sobre las que hay consenso.

Tabla 6. Propuestas de prevención de riesgos psicosociales.

Propuestas de prevención de riesgos psicosociales	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Vo	Selección
CARGA Y RITMO DE TRABAJO									
Organizar las tareas de forma que se alternen las operaciones de manipulación con otras tareas más ligeras, como controlar maquinaria, completar hojas de trabajo entre otras.	0	0	1	0	1	0	0	0,29	
Capacitar al personal sobre técnicas de manipulación y ergonomía para que realice tareas adoptando posturas correctas y se optimice el esfuerzo.	1	1	1	1	0	1	1	0,86	X
Supervisar e instruir al personal sobre los diferentes riesgos existentes dentro del puesto de trabajo.	1	0	1	1	0	0	1	0,57	
Realizar una planificación para que el trabajador complete sus actividades dentro de la jornada laboral.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	X
DESARROLLO DE COMPETENCIAS									
Capacitar al personal sobre temas de desarrollo de habilidades y destrezas.	1	1	0	1	1	1	1	0,86	X
Crear un plan de estudio o un programa de desarrollo de competencias para aquellas personas que cumplen con los objetivos.	0	0	1	1	0	1	1	0,57	

Evaluar criterios y especificaciones del área de trabajo dada a conocer con anterioridad.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	X
Apoyarse de la tecnología para el desarrollo y destrezas del personal	1	0	0	0	1	1	0	0,43	
LIDERAZGO									
Utilizar herramientas de comunicación interna para cultivar la comunicación entre jefes y operadores. (Asana, Kanban)	0	0	1	1	0	1	0	0,43	
Incrementar salarios o dar alguna bonificación siempre que se designen nuevas responsabilidades o trabajo adicional.	0	0	1	1	1	0	1	0,57	
Delegar responsabilidades y fomentar el trabajo en equipo	1	0	1	0	1	0	0	0,43	
Realizar reuniones para proporcionar feedback de las actividades.	1	1	0	1	1	1	1	0,86	X
MARGEN DE CONTROL Y ACCIÓN									
Crear un sistema de participación de los colaboradores en situaciones de diferencias opiniones o problemas internos. (Buzón, correos, entre otros)	1	1	1	0	1	0	1	0,71	X
Promover e incentivar a los trabajadores a crear nuevas ideas de mejora.	1	0	1	0	1	0	0	0,43	
Potenciar planes integrados en colaboración de equipos de trabajos.	1	0	1	0	0	0	0	0,29	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO									
A través de charlas fomentar el control y el orden interno de las actividades designadas por medio	1	1	0	1	1	0	1	0,71	X

de los mecanismos de intervención de los colaboradores.									
Reforzar la planificación y designación de las actividades con el propósito de mejorar el alcance de los objetivos planteados en el tiempo propuesto.	1	1	1	1	0	1	1	0,86	X
Mejorar la comunicación organizacional efectuando mecanismos para la garantizar la participación de los colaboradores.	1	1	0	0	0	0	1	0,43	
Aumentar el número de reuniones informativas y significativas para socializar los logros obtenidos.	1	1	1	1	1	1	0	0,86	X
RECUPERACIÓN									
Planificar las jornadas de trabajo y racionalizar las horas para regenerar productividad.	1	0	1	1	0	0	1	0,57	
Compensar las horas extras de trabajo haciendo uso de un software para monitorear las horas y otorgar más días de descanso (aprovechar temporadas de baja demanda).	1	1	1	1	0	0	1	0,71	X
Proponer un cronograma más flexible con las rotación de horario.	1	0	0	1	1	0	0	0,43	
Incentivar un plan de pausas activas más efectivo.	1	1	1	1	1	0	1	0,86	X
Impulsar el trabajo autónomo	1	0	1	0	1	0	0	0,43	
SOPORTE Y APOYO									
Gestionar un proceso de planificación de actividades para así lograr cumplir con los objetivos de la organización.	1	0	1	0	1	0	1	0,57	

Fomentar el compañerismo a través de actividades recreacionales entre los colaboradores proporcionando un trato igualitario y sin distinción.	1	1	1	1	0	0	1	0,71	X
Diseñar un plan estratégico que ofrezca atención de un médico, consejero, psicólogo, trabajador social, etc., especialmente para la jornada nocturna.	1	1	0	1	1	0	1	0,71	X
Incluir rondas de monitoreo más constantes en el área productiva por parte de los supervisores para brindar soporte técnico de ser requerido.	1	1	1	0	0	1	1	0,71	X
OTROS PUNTOS IMPORTANTES									
Mejorar el plan de trabajo diario para que las actividades propuestas puedan desarrollarse sin sobrecargar al colaborador.	1	1	0	0	1	1	0	0,57	
Establecer un sistema que permita la incursión progresiva de mujeres en el área operativa.	0	0	0	0	1	1	1	0,43	
Fomentar la participación autónoma temporal en tareas con un margen de tiempo considerable, clarificando los objetivos por alcanzar.	1	0	0	1	0	0	1	0,43	
Efectuar la cancelación de los sueldos y salarios a tiempo como lo establece la ley, y así mismo las aportaciones al IESS.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	X
Permitir a los colaboradores participar con propuestas en la planificación de actividades.	0	0	1	0	0	1	0	0,29	
Evaluar anualmente los tipos de riesgos existentes en el área para poder minimizarlos a tiempo.	1	1	1	0	1	0	1	0,71	X
Adquirir y controlar el estado de los equipos de protección personal para otorgar más	1	1	1	1	1	1	1	1,00	X

seguridad en los colaboradores alcanzando a evitar posibles incidentes y accidentes laborales.									
Proponer y analizar diferentes proyectos de inversión que involucren una mejora de tecnología en el área de producción y la adquisición de nuevas maquinarias.	1	0	1	0	1	0	0	0,43	

4.6 Plan de acción definitivo para la prevención de los riesgos psicosociales

En esta sección se presentará el plan de acción que se definió de acuerdo con cada una de las medidas seleccionada por personas con experiencia que van acorde con los objetivos del plan de acción.

Tabla 7. Plan de acción: Parte 1 “Descripción general y contextualización”

Nombre del plan de acción	Desarrollo y prevención frente a los riesgos psicosociales en los colaboradores del área de producción en la empresa productora de papel y cartón.
Duración estimada de la fase de implementación	8 meses (desde marzo de 2021 a noviembre de 2021)
Contextualización del plan de acción	El presente plan de acción tiene como objetivo principal, disminuir los factores de riesgos que se presentan en la empresa productora de papel y cartón. Esto permitirá minimizar los riesgos y mejorar las condiciones actuales de la organización y las capacidades del trabajador.
Descripción institucional	Industria cartonera dedicada a la fabricación, venta, distribución y comercialización de papeles y cartones, cajas de cartón, cartulina o materiales plásticos para uso doméstico, comercial e industrial.
Objetivo general del plan:	Efectuar un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores.
Objetivos específicos:	OE1. Ejecutar un programa de prevención de riesgos fomentando cultura institucional, identificando, evaluando y controlando los riesgos psicosociales y promoviendo el bienestar físico,

	<p>social e intelectual los trabajadores en los espacios laborales garantizando la estabilidad.</p> <p>OE2. Llevar a cabo actividades para asegurar el equilibrio de oportunidades, tomando en cuenta sus condiciones privativas de salud, patologías, entre otras razones que incidan en su habitual desarrollo de funciones.</p> <p>OE3. Crear lineamientos que promuevan la igualdad de oportunidades y medidas que prevengan la discriminación en los espacios de trabajo.</p>
--	--

Tabla 8: Plan de acción: Parte 2 “Medidas de prevención, tareas y duración”

Objetivos específicos	Medidas de prevención	Tareas	Duración			
			Días	Inicio	Fin	Periodicidad
OE1. OE2. OE3.	A.	A.1. Charlas de ergonomía y técnicas de manipulación	12	9:00	10:00	3 meses
		A.2. Intervención dinámica para instruir las posturas correctas	8	10:00	10:30	3 meses
	B.	B.1. Realizar modelo de planificación de actividades mensuales	6	10:00	12:00	2 meses
		B.2. Planificación de actividades que se ajusten a la jornada diaria	16	8:00	9:30	8 meses
	C.	C.1. Realizar evaluación de habilidades y destrezas	8	11:00	12:00	3 meses
		C.2. Charlas para impulsar el desarrollo de habilidades y destrezas del colaborador	10	9:00	9:45	4 meses
	D.	D.1. Realizar evaluación técnica sobre el área de trabajo	8	8:30	10:00	3 meses

	D.2. Socialización de los resultados de evaluación por área de trabajo	6	16:30	17:00	4 meses
E.	E.1. Realizar reuniones y talleres (feedback)	32	16:45	17:00	8 meses
	E.2. Diálogo o comunicado sobre los resultados de las actividades	8	11:45	12:00	8 meses
F.	F.1. Definir el sistema de participación	2	8:00	10:00	8 meses
	F.2. Dar seguimiento a la participación de los colaboradores	16	14:00	14:30	8 meses
G.	G.1. Socialización del control y orden interno	4	9:40	9:55	4 meses
	G.2. Monitorear y controlar los mecanismos de intervención	8	11:30	11:45	8 meses
H.	H.1. Adecuar la planificación de actividades a las necesidades	6	11:00	12:00	3 meses

	H.2.	Comunicar el objetivo y propósito de las actividades	32	12:30	13:30	8meses
I.	I.1.	Planificar reuniones y talleres informativas	4	13:30	14:00	2 meses
	I.2.	Crear formato para registro de reuniones y talleres	3	14:00	15:00	1 mes
J.	J.1.	Conocer y seleccionar el software idóneo	6	8:30	9:30	1 mes
	J.2.	Planificar los días de descanso	2	9:30	11:00	1 mes
K.	K.1.	Crear plan de pausas activas	3	11:00	12:00	1 mes
	K.2.	Monitorear el cumplimiento de las pausas activas	10	15:00	15:40	4 meses
L.	L.1.	Realizar talleres que fomenten el compañerismo	4	11:00	12:00	4 meses
	L.2.	Ejecutar actividades recreacionales entre los colaboradores	2	16:00	16:45	8meses
M.	M.1.	Desarrollo de plan estratégico de atención médica para jornada nocturna	6	17:00	18:00	2 meses

	M.2. Comunicar y dar seguimiento a la atención medica disponible	2	18:30	18:50	2 meses
N.	N.1. Realizar rondas de control para dar soporte técnico	64	18:50	19:00	8 meses
	N.2. Crear formato para registro del soporte técnico brindado	2	19:00	20:00	1 mes
O.	O.1. Controlar la nómina de sueldos y salarios	4	15:00	16:00	8 meses
	O.2. Registrar los pagos y las aportaciones a IEES	4	16:00	17:00	8 meses
P.	P.1. Realizar evaluación de riesgos	2	11:20	11:50	8 meses
	P.2. Efectuar plan de minimización de riesgos	4	13:00	13:45	8meses
Q.	Q.1. Comprar y entregar los EPP	3	8:00	8:40	1 mes
	Q.2. Realizar capacitación sobre el uso correcto de los EPP	3	8:40	9:00	6 meses

Tabla 9: Plan de acción: Parte 3 (Tareas, Indicadores, medios de verificación, responsables y costo)

Tareas	Indicador	Medio de verificación	Responsables	Costo estimado
A.1.	$\frac{\text{\# trabajadores asistidos a la charla}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Material informativo como trípticos y el registro de asistencia con el tema, la fecha, el nombre y firma del trabajador, firma de los responsables.	Jefe de seguridad	\$350
A.2.	$\frac{\text{\# trabajadores asistidos a la intervención}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
B.1.	$\frac{\text{\# trabajadores que participaron de la planificación mensual}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$	Planificación firmada por el	Jefe de Producción	\$60

B.2.	$\frac{\text{\# trabajadores que participaron de la planificación diaria}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$	equipo responsable		
C.1.	$\frac{\text{\# trabajadores que realizaron la evaluación}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Cuestionario de evaluación, el registro de asistencia y el informe de los resultados obtenidos con el tema, la fecha, el nombre, firma del trabajador y la firma de los responsables de la evaluación	Jefe de Recursos Humanos y Jefe de Seguridad	\$400
C.2.	$\frac{\text{\# trabajadores que asistieron a la charla}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			

D.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que realizaron la evaluación técnica}}{\text{Total Trabajadores mandos medio}} * 100$	Cuestionari o de evaluación técnica, el registro de asistencia y el informe de los resultados obtenidos con el tema, la fecha, el nombre, firma del trabajador y la firma de los responsable s de la evaluación	Jefe de Seguridad y Jefe de Producción	\$60
D.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que asistieron a la socialización}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
E.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que asistieron a las reuniones y talleres}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Material informativo como	Jefe de Producción y	\$60

E.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibió el comunicado}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	trípticos, boletines, diapositivas y el registro de asistencia con el tema, la fecha, el nombre y firma del trabajador, firma de los responsables.	Planificación	
F.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que definieron el sistema}}{\text{Total Trabajadores mandos altos y medios}} * 100$	Formato y registro del sistema		
F.2.	$\frac{\# \text{ Participaciones en el sistema}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	seleccionado con la fecha, el nombre, firma del trabajador y firma del equipo responsable	Jefe de planificación y Jefe de Recursos Humanos	\$30

G.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que asistieron a la socialización}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Material informativo como trípticos, boletines, diapositivas, acta de recepción de formato, correo electrónico a los mandos medios y el registro de asistencia con el tema, la fecha, el nombre y firma del trabajador, firma de los responsables.	Jefe de Producción, seguridad y Planificación	\$60
G.2.	$\frac{\# \text{ Intervenciones de los trabajadores mandos medios}}{\text{Total Trabajadores mandos medio}} * 100$			
H.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participaron de la planificación de actividades}}{\text{Total Trabajadores mandos medio}} * 100$			
H.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibió el comunicado}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
I.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participaron de la planificación de reuniones y talleres}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$			
I.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participaron en la creación del formato}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$			

J.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que seleccionaron el software}}{\text{Total Trabajadores mandos altos y medios}} * 100$	Informe del monitoreo, ficha técnica del software, planificación entregable con la fecha, el nombre, firma del trabajador y firma del equipo responsable y material informativo como trípticos, boletines, diapositivas	Jefe de Seguridad, jefe de sistemas, Jefe de Recursos Humanos y médico ocupacional	\$1.600
J.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participaron de la planificación de días de descanso}}{\text{Total Trabajadores mandos altos y medios}} * 100$			
K.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participaron de la creación del plan de pausas activas}}{\text{Total Trabajadores mandos altos y medios}} * 100$			
K.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participan en el monitoreo de cumplimiento}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$			
L.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que asistieron al taller}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Informe del monitoreo, ficha médica,	Jefe de Seguridad, jefe de planificación	\$1.000
L.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que asistieron a las actividades recreacionales}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			

M.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participan en el desarrollo del plan estratégico}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$	planificación entregable con la fecha, el nombre, firma del trabajador y firma del equipo responsable y material informativo como trípticos, boletines, diapositivas	n, Jefe de Recursos Humanos y médico ocupacional	
M.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibió el comunicado de atención médica}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
N.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibió las rondas de soporte técnico}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
N.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que participan en la creación del formato de registro del soporte técnico}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$			
O.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que exigen control en la nómina de sueldos y salarios}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$	Cuestionario de evaluación de riesgos, actas de entregas de EPP, el registro de asistencia	Jefe de Seguridad, Jefe de Recursos Humanos, jefe de planificación, jefe de compras y	\$2.000
O.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que exigen pagos y aportaciones al IESS}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
P.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que realizaron la evaluación de riesgo}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			

P.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que efectuaron el plan de minimización de riesgo}}{\text{Total Trabajadores mandos medios}} * 100$	de capacitaciones y el informe de los resultados obtenidos con el tema, la fecha, el nombre, firma del trabajador y la firma de los responsables de la evaluación	médico ocupacional	
Q.1.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibieron los EPP}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
Q.2.	$\frac{\# \text{ trabajadores que recibieron la capacitación sobre el uso correcto de los EPP}}{\text{Total Trabajadores}} * 100$			
TOTAL				\$5.620

CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo y haber verificado el cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados, las autoras llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Mediante los recorridos en planta, investigaciones, instrumento de evaluación, entrevistas y observación directa, se determinaron los riesgos psicosociales a los que están expuestos a diario los trabajadores del área de producción de la planta objeto de estudio, y estos van desde riesgos medios a altos. En el caso de que se les diera poca importancia a las medidas preventivas definidas como parte de este trabajo la exposición crecerá y tendrá un impacto negativo hacia la salud de los trabajadores.
2. Se evaluaron los riesgos a través del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo donde se obtuvo como resultado que las dimensiones con riesgo medio son: desarrollo y competencia 52%, liderazgo 51%, organización del trabajo 62%, soporte y apoyo 70%, dentro de la dimensión de otros puntos importantes existe riesgo medio en acoso discriminatorio del 75%, adicción al trabajo 72%, estabilidad emocional y laboral con 87%. Los riesgos altos se encuentran en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo 49%, acción y control 50%, recuperación 66%, en la dimensión de otros puntos importantes prevalecen riesgos altos en condiciones del trabajo 50%, doble presencia (laboral – familiar) 54% y salud auto percibida 47%.
3. El plan de acción desarrollado para la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa en estudio puede ser cumplido en el mediano y largo plazo.
4. Se logró cumplir con el objeto de estudio y la realización de un plan de acción con medidas preventivas enfocadas a la mejora siendo éstas validadas por la gerencia y otros expertos de sobrada experiencia. El valor estimado para la implementación del plan propuesto corresponde a \$5 620.

RECOMENDACIONES

En esta última sección se proponen recomendaciones para un próximo estudio que opte tener este análisis como referencia.

1. Aplicar el cuestionario de evaluación a todas las áreas de la organización sería lo más recomendable para lograr prevenir, mitigar, minimizar o eliminar los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud del colaborador, creando planes de acción, que incentiven estilos de dirección adecuada, formas de comunicación claras y planificación de cargas de trabajo.
2. Capacitar a los colaboradores sobre los riesgos psicosociales y temas relacionados para que puedan comprender las afecciones que estos podrían causar y reflejarse en su salud tanto física como mental y a su vez que estos trasciendan a toda la organización.
3. Promover una cultura de prevención para que todas las personas en la organización tengan un grado alto de participación que ayudaría a la medición de los factores en estudio y poder guiar al personal nuevo que ingrese a la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2019). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de IEES: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/20>
- Alfonso Sanchez, I. R., Alvero Pérez, Y., & y Tillán Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *SciELO*.
- Banco Central del Ecuador. (Noviembre de 2017). *Subgerencia de Análisis e Información*. Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2017/12/Ficha-Sectorial-Productos-de-Papel-dic-2017.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (29 de Marzo de 2019). *LA ECONOMÍA ECUATORIANA CRECIÓ 1,4% EN 2018*. Obtenido de SECTOR PAPEL Y CARTÓN DEL ECUADOR: <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1158-la-economia-ecuatoriana-crecio-14-en-2018>
- Benavides, F. G. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 222-229.
- Chandani, J. K., Gandhi, N., & Deshmukh, S. V. (2019). Assessment of environmental and occupational stresses on physiological and genetic profiles of sample population. *11th International Conference on Soft Computing and Pattern Recognition* (págs. 277-286). Hyderabad: Advances in Intelligent Systems and Computing.
- Corporación Financiera Nacional. (Noviembre de 2017). *FICHA SECTORIAL: PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL*. Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2017/12/Ficha-Sectorial-Productos-de-Papel-dic-2017.pdf>
- da Silva, M. A., Wendt, G. W., & de Lima Argimon, I. I. (2017). Propiedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE - Revista de Gestão*, 348-359.
- del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2006). *Adicción al trabajo concepto y evaluación (I)*. Obtenido de Gestión práctica de riesgos laborales: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Del-L%C3%ADbano-Llorens-Schaufeli-Salanova-I.pdf
- ESPINOZA, M. A. (2017). *ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE INCIDEN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA EMPRESA*

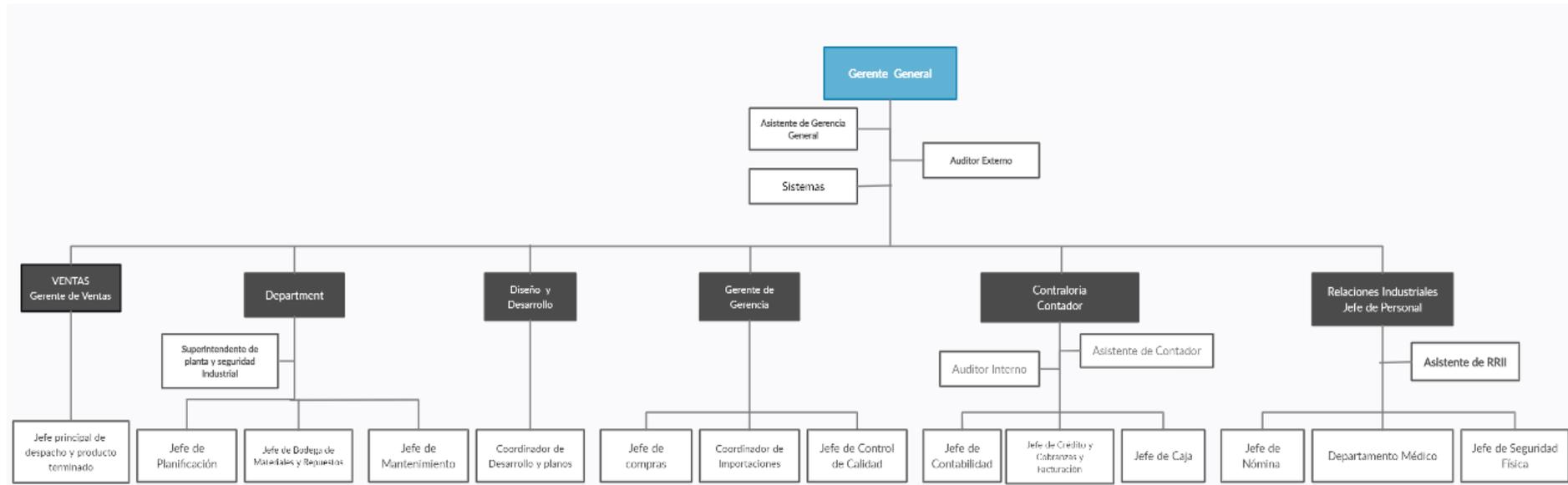
MOLEMOTOR S.A. GUAYAQUIL: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

- Eugenio, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ferrer Puig, R., Guilera Ferré, G., & Però Cebollero, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO).* Barcelona: Universitat Barcelona.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 169-173.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2000). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.* Recuperado el 16 de Octubre de 2020, de ISTAS: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2011). *ISTAS.* Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Intriago, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo: ¿una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? *USFQ LAW REVIEW*, 18.
- Jaramillo Intriago, F. E. (2018). Los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo ¿Una figura aplicable en el derecho ecuatoriano? *USFQ Law Review*.
- Konkolewsky, H. -H. (2000). Un mundo en proceso de cambio, el cambio en marcha de la mano de obra envejecida. *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.*
- Loyola, J. H. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral.* Quito: UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO.
- Ministerio del trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.* Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 532-544.
- Organización Internacional del trabajo . (2016). *Riesgos psicosociales, estres y violencia en el mundo del trabajo.* Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Marzo de 2019). *Organización*

- Internacional del Trabajo*. Recuperado el 16 de Octubre de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del trabajo. (18 de Abril de 2019). *Organización Internacional del trabajo* . Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Ortega Cevallos, K. E. (2016). *Estabilidad emocional en colaboradores del programa de estudiantes de alto potencial de una empresa de Quito durante los años 2014-2015*. Escuela de psicología.
- Pastrana Casado, M., & Guerrero Mantel, J. M. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía.
- Rivadeneira, P. C. (2017). *Trastornos de personalidad y satisfacción laboral en trabajadores de una* . Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
- Rodriguez Campuzano, M. d., & Frías Martínez, L. (2005). Algunos factores psicológicos y su papel en la enfermedad: una revisión. *Psicología y Salud*, 169-185.
- Rodriguez Campuzano, M. d., & Frías Martínez, L. (2005). Algunos factores psicológicos y su papel en la enfermedad: una revisión. *Psicología y Salud*, 169-185.
- Rodriguez Campuzano, M. d., & Frías Matínez, L. (2005). Algunos factores psicologicos y su papel en la enfermedad: una revisión. *Psicología y Salud*, 169-185.
- Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública* , 102-108.
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 10 - 59.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 221 - 231.
- Vásquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación . *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación desde la práctica educativa*, 79-97.
- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2013). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *scielo*, 354-385.
- Zambrano Iturralde, E. M. (2014). *Análisis y evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la*

empresa ECONOFARM S.A de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

ANEXOS



Anexo 1. Organigrama empresa productora de papel y cartón

DATOS GENERALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				

19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES	
---------------------------------	--

NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo está libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				

55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

Anexo 2. Evaluación riesgos psicosociales

Fotografías



Anexo 3. Parte principal de la planta



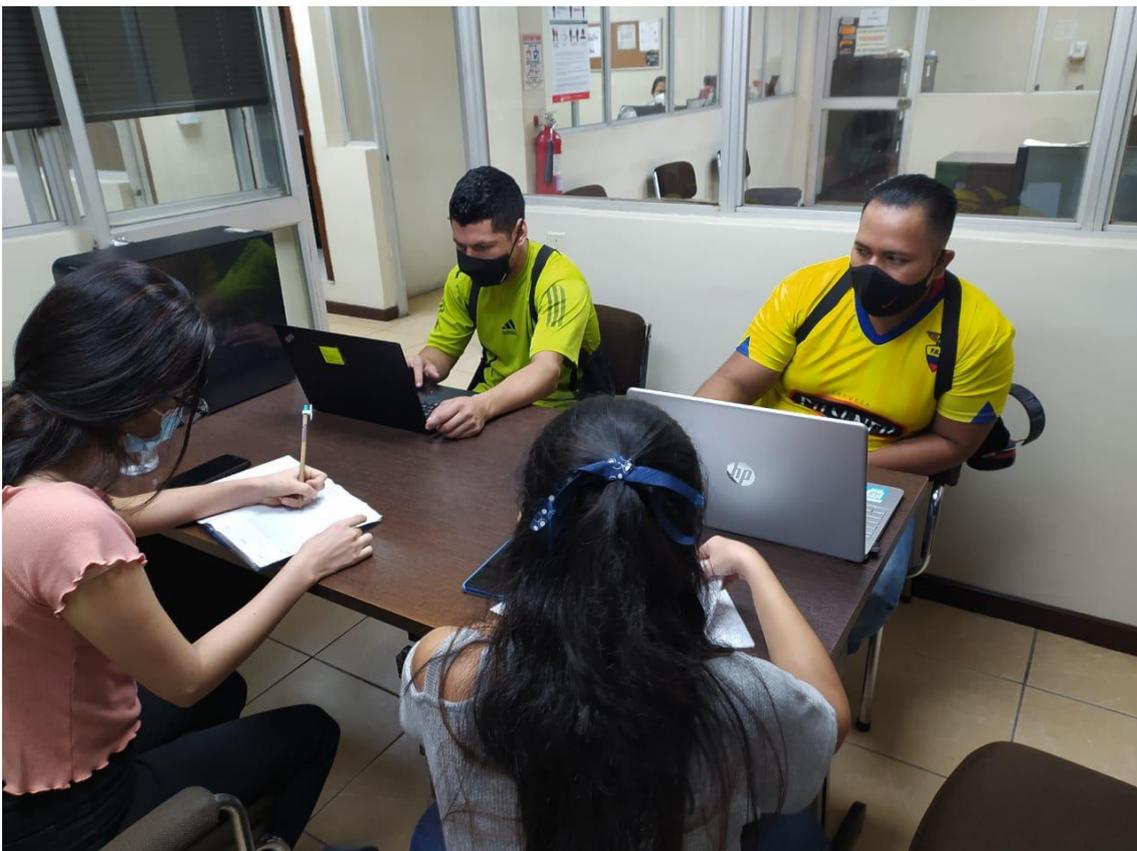
Anexo 4. Parte 2 de la planta



Anexo 5. Entrevista a colaboradores



Anexo 6. Recorrido en planta



Anexo 7. Realización de encuestas de riesgos psicosociales