

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL**

**TEMA:**

---

“FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”

---

**Trabajo de Investigación Previo a la obtención del Grado Académico de  
Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.**

**Autor: Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán**

**Director: Ing. Mg. Carlos Roberto Flores Ramos**

**Ambato – Ecuador  
2013**

Al Consejo de Posgrado de la UTA

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: **“FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”** presentado por: Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán y conformado por: Dra. Mg. Toro Toro Jane de Lourdes, Dr. Mg. Matehu Gonzales Carlos, Ing. Mg. Miguel Antonio Coronel Cedeño, Miembros del Tribunal, e Ing. Mg. Flores Ramos Carlos Roberto, Director del trabajo de investigación y presidido por Ing. Mg. Edison Álvarez Mayorga, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director del CEPOS – UTA, una vez escuchada la defensa oral, el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA

.....  
Ing. Mg. Edison Álvarez Mayorga  
Presidente del Tribunal de Defensa

.....  
Ing. Mg. Juan Enrique Garcés Chávez  
DIRECTOR CEPOS

.....  
Ing. Mg. Carlos Roberto Flores Ramos  
Director del trabajo de Investigación

.....  
Dra. Mg. Toro Toro Jane de Lourdes  
Miembro del Tribunal

.....  
Dr. Mg. Matehu Gonzales Carlos  
Miembro del Tribunal

.....  
Ing. Mg. Miguel Antonio Coronel Cedeño  
Miembro del Tribunal

## **AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Las responsabilidades de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”, nos corresponde exclusivamente a: Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán y de Ing. Mg. Carlos Roberto Flores Ramos, Director del trabajo de investigación, y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

.....  
Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán

**AUTOR**

.....  
Ing. Mg. Carlos Roberto Flores R.

**DIRECTOR**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....  
Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán

AUTOR

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la vida, el conocimiento y la sabiduría.

A la Universidad Técnica de Ambato, por medio de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial por la oportunidad de fortalecerme académicamente para el bien de la sociedad.

A la Empresa PLASTICAUCHO INDUSTRIAL mi sincera gratitud, a sus directivos, y de manera especial al personal operativo de Calzado Plástico por la apertura y el apoyo a la ejecución de este proyecto.

Al Ing. Mg. Carlos Flores, Tutor de esta tesis, por su orientación, apoyo para la realización de este estudio y por brindarme sus conocimientos y experiencia profesional en cada una de las fases de la investigación.

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Gracie por su apoyo, comprensión y ayuda incondicional en cada etapa de éste nuevo reto.

A mis hijas Camila y Valentina quienes son la razón de mi vida, por la sonrisa y el amor que me brindan cada día.

A mis Padres y hermanos, por su ejemplo de responsabilidad, dedicación y constancia, en especial a Danny por su apoyo y la motivación para seguir estudiando.

## ÍNDICE GENERAL

<b>PRELIMINARES</b>	<b>PÁGINAS</b>
Portada.....	i
Aprobación del Tribunal de Grado.....	ii
Autoría.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros.....	ix
Índice de Gráficos.....	x
Resumen Ejecutivo.....	xi
Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis.....	8
Formulación del problema.....	8
Interrogantes de la Investigación.....	9
Delimitación del Objetivo de Investigación.....	9
Justificación.....	10
Objetivos.....	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes Investigativos.....	13
Prevención y Control de Riesgos.....	14
Condiciones de Trabajo.....	15
Factores de Riesgos Laborales.....	17
Clasificación de los Factores de Riesgos.....	18
Factores Psicosociales.....	20
Consecuencia de los Riesgos Psicosociales.....	26
Método para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales.....	30
Descripción de los Factores de Riesgos Psicosociales ISTAS21.....	32
Fundamentación Filosófica.....	33
Fundamentación Legal.....	34
Categorías Fundamentales.....	40
Constelación de Ideas Variable Independiente.....	41
Constelación de Ideas Variable Dependiente.....	42
Hipótesis.....	43
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	
Enfoque.....	44
Modalidad Básica de la Investigación.....	45
Niveles o Tipos de Investigación.....	46
Población y Muestra.....	47
Operacionalización de la Variable Independiente.....	48
Operacionalización de la Variable Dependiente.....	49

	<b>PÁGINAS</b>
Plan de Recolección de la Información.....	50
Plan de Procesamiento de la Información.....	50
Análisis e Interpretación de Resultados.....	51
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	
Fases para la Evaluación de Factores Psicosociales.....	52
Proceso de Intervención en Plasticaucho Industrial.....	66
Descripción de Puestos de Trabajo.....	68
Resultados.....	71
Prevalencia de la Exposición.....	78
Verificación de la Hipótesis.....	110
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	112
Recomendaciones.....	116
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	
Datos Informativos.....	118
Antecedentes de la Propuesta.....	119
Justificación.....	120
Objetivos.....	121
Análisis de Factibilidad.....	122
Fundamentación Científico-Técnica.....	123
Posibilidades de Intervención.....	124
Cambios Organizacionales para combatir los Riesgos Psicosociales.....	126
Metodología.....	130
Estrategia para el Cumplimiento de la Propuesta.....	134
Seguimiento del Cumplimiento de la Propuesta.....	142
Administración de la Propuesta.....	146
Plan de Monitoreo y Control.....	146
Glosario.....	149
Bibliografía.....	155
Anexos.....	157



## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>	<b>PÁGINAS</b>
1	Porcentaje de Ausentismo Plasticaucho Industrial.....	5
2	Riesgos Psicosociales IESS.....	18
3	Estresores en el Ámbito Laboral.....	22
4	Niveles o Tipos de Investigación.....	46
5	Unidades de Observación.....	47
6	Operacionalización de la Variable Independiente.....	48
7	Operacionalización de la Variable Dependiente.....	49
8	Recolección de la Información.....	50
9	Objetivos y Acciones Propuestas.....	130
10	Estrategias para el cumplimiento de la Propuesta.....	134
11	Seguimiento del Cumplimiento de la Propuesta.....	142
12	Monitoreo y Evaluación.....	146

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	Descripción	PÁGINAS
1	Relación Causa Efecto.....	6
2	Gestión del Riesgo.....	14
3	Niveles de Gestión.....	34
4	Categorías Fundamentales.....	40
5	Subcategorías de la Variable Independiente.....	41
6	Subcategorías de la Variable Dependiente.....	42
7	Proceso de Evaluación de Riesgos.....	53
8	Preguntas a Adaptar o Suprimir.....	61
9	Exposiciones Psicosociales en Plasticaucho Industrial.....	80
10	Control de Tiempos a Disposición.....	81
11	Inseguridad Sobre el Futuro.....	83
12	Exigencias Psicológicos Cognitivas.....	85
13	Doble Presencia.....	86
14	Exigencias Psicológicos Emocionales.....	88
15	Conflicto de Rol.....	89
16	Estima.....	91
17	Apoyo Social de los Superiores.....	92
18	Influencia.....	93
19	Posibilidad de Relación Social.....	95
20	Apoyo Social de los Compañeros.....	96
21	Claridad de Rol.....	97
22	Exigencias Psicológicos Cuantitativas.....	99
23	Previsibilidad.....	100
24	Calidad de Liderazgo.....	101
25	Sentimiento de Grupo.....	102
26	Compromiso.....	103
27	Esconder Emociones.....	105
28	Sentido del Trabajo.....	106
29	Posibilidad de Desarrollo.....	107
30	Puntuaciones de todas las Exposiciones en Plasticaucho Industrial.....	109
31	Organigrama Administrativo Plasticaucho Industrial.....	146

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL**

“FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”

**Autor:** Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán

**Tutor:** Ing. Mg. Carlos Roberto Flores Ramos

**Fecha:** 15 de marzo de 2013

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente proyecto de tesis pretende abordar de manera específica los riesgos psicosociales que afectan a los operadores de máquinas inyectoras de botas de PVC y mediante un enfoque basado en la prevención aplicar cuestionarios con validez internacional como es la metodología ISTAS21.

Como resultado de este trabajo de investigación se presenta un plan de prevención de los riesgos significativos identificados como desfavorables para la salud de los operadores de máquinas inyectoras en el área de calzado plástico de la empresa PLASTICAUCHO INDUSTRIAL, de tal manera que la gerencia general pueda tomar los correctivos necesarios para el fiel cumplimiento de la legislación vigente y de manera principal mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores.

**DESCRIPTORES:**

CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5), Salud Laboral, Factores Psicosociales, Plan de Intervención, Evaluación, Procesos de Intervención.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**GRADUATE STUDIES CENTER**  
**MASTER IN INDUSTRIAL HEALTH AND SECURITY AND**  
**ENVIRONMENTAL**

“PSYCHOSOCIAL AND OCCUPATIONAL HEALTH ON PLASTIC  
INJECTION WORKERS OF PVC BOOTS IN THE PLASTIC FOOTWEAR  
AREA OF PLASTICAUCHO INDUSTRIAL OF AMBATO CITY”

**Autor:** Ing. Robinson Mauricio Zambrano Jordán

**Tutor:** Ing. Mg. Carlos Roberto Flores Ramos

**Fecha:** 15 de marzo de 2013

**SUMMARY**

This thesis Project pretends to tackle specifically psychosocial risks affecting workers operating PVC injection machinery based on prevention, to evaluate such risks using quizzes such as ISTAS21 which has an international validity.

As a result of this investigation we present a preventive plan of significant risks identified as not beneficial to the Plastic injection footwear workers of PLASTICAUCHO INDUSTRIAL, in such a way that General Management will be able to make the necessary corrections to comply with the current legislation and more importantly to mitigate the adverse facts to the occupational health.

**DESCRIPTORES**

CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5), Occupational Health, Psychocial factors, Intervention Plan, Evaluation, Intervention Process.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO. Su importancia radica en la necesidad de desarrollar la identificación, la evaluación y el control de los factores de riesgo psicosociales dando con esto cumplimiento a la legislación vigente y sobre todo con el único fin de disminuir y controlar dichos riesgos generando una cultura de prevención en los colaboradores.

Está estructurado por capítulos:

EL CAPÍTULO I, denominado El Problema contiene la contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de la investigación, justificación, objetivos general y específicos.

EL CAPÍTULO II, conformado por los antecedentes de la investigación, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis y variables.

EL CAPÍTULO III conformado por la modalidad básica de la investigación, el nivel o tipo de investigación, la población y muestra, operacionalización de variables, el plan de recolección de la información, el plan de procesamiento de la información.

EL CAPÍTULO IV conformado por el análisis de los resultados mediante la metodología ISTAS21, la interpretación de los datos y la verificación de la hipótesis.

EL CAPÍTULO V conformado por las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

EL CAPÍTULO VI conformado por la propuesta, se detalla los datos informativos, justificación, objetivos, factibilidad, fundamentación, modelo operativo, administración, este es la parte final de la investigación.

Se concluye con la Bibliografía y los Anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaron en la investigación de campo.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

**1.1 Tema:** “FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SALUD LABORAL EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”

#### **1.2 Planteamiento del Problema**

##### **1.2.1 Contextualización**

Para las organizaciones a nivel mundial es muy importante el saber administrar todas y cada una de sus partes a fin de que los objetivos propuestos por las mismas, ya sean económicos, sociales, ambientales, entre otros, puedan ser alcanzados. Sin embargo, aparte de llevar a cabo una adecuada gestión, es obligatorio para las organizaciones acogerse a las leyes bajo las cuales están sujetas, para esto principalmente se deben identificar y evaluar los factores de riesgo en cada puesto de trabajo de una organización.

Es precisamente por eso que se aborda el tema legal en la formulación de planes, programas o sistemas que se vayan aplicar en las organizaciones, la evaluación psicosocial a partir del concepto amplio de bienestar y confort debería exigirse en principio a todas las empresas cualquiera que sea su actividad ya que si esto no se sujeta a las leyes, simplemente no van a traer ningún beneficio, sino, van hacer causa de problemas.

De acuerdo con OIT (1986)

*Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (p. 3)*

La industria ecuatoriana se encuentra en un ambiente muy competitivo debido a la globalización de manera que ha empezado a entender la importancia de la implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional. Al igual que han demostrado su interés y el compromiso por cumplir con la protección del trabajador, pero la barrera que encuentran es la resistencia al cambio. Los obreros están acostumbrados a cumplir su labor de una manera y cuando se detecta un riesgo que requiere de una protección personal, les causa incomodidad.

De acuerdo con la revista digital del SGRT (2012)

***El Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS (SGRT) cumpliendo con su deber de informar y asesorar a sus afiliados, llevó a cabo las Jornadas Informativas de Riesgos del Trabajo, que tuvieron como objetivo capacitar a los empleados de todo el país sobre derechos, beneficios y prestaciones que les otorga este seguro especializado.***

***Las jornadas se desarrollaron el 14 de diciembre de 2011, evento que contó con más de tres mil participantes, a nivel nacional.***

***Además, en el acto se aprovechó para dar a conocer los detalles del nuevo Reglamento de Riesgos del Trabajo (C.D. 390), que fue aprobado en noviembre de 2011 y que luego de 21 años recibió su primera modificación. Este documento es considerado como fundamental para el trabajo de todas las empresas, ya que es una norma moderna, técnica y vanguardista.***

***El SGRT programó una agenda completa para que los asistentes aprovecharan las jornadas, que contaron con charlas de expertos en seguridad y salud y en derecho laboral, para que las y los afiliados conozcan a qué derechos tienen acceso.***

***[http://www.iess.gob.ec/multimedias/revista\\_digital/](http://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/)***

En Tungurahua el análisis de riesgos psicosociales es un problema evidente que aún no se ha tratado a nivel industrial y radica principalmente por la falta de capacitación desde los más altos directivos hasta los obreros; por lo que para atacar el rechazo al cambio es necesario que el empresario les capacite y entrene constantemente para generar una cultura del auto cuidado, entendiendo que las ventajas de la seguridad y salud en la prevención de riesgos, son varias, entre ellas: Control de lesiones y enfermedades profesionales a los trabajadores, control de daños a los bienes de la empresa (instalaciones y materiales), menores costos de seguros e indemnizaciones, evitan las pérdidas de tiempo, menor rotación de personal por ausencias al trabajo o licencias médicas y continuidad del proceso normal de producción.



En la empresa “Plasticaucho Industrial” a pesar de tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud es preocupante el ausentismo que se presentan en las áreas productivas debido al sistema de trabajo continuo, esto conlleva a multas y sanciones, perjudicando la situación económica y anímica del trabajador, mitigando este problema se ve el beneficio para ellos y por ende para la empresa; por lo que se decidió realizar un análisis individual de riesgos psicosociales para los operadores de inyectoras de botas de PVC y así verificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos dichos colaboradores.

El trabajo a presión, la repetitividad, la monotonía de las actividades acarrea un verdadero problema de carga física y mental, evidenciado en la fatiga y el estrés de los colaboradores; el análisis de esto permitió establecer correctivos necesarios para disminuir este problema.

Es de suma importancia el compromiso y liderazgo de la alta dirección, la prevención de factores de riesgos psicosociales en la parte obrera, se residencia en la gerencia ya que no hay prevención sin liderazgo, esto desciende en cascada por toda la estructura jerárquica de la empresa, de ahí que la importancia y el compromiso que deberá existir en toda la parte administrativa y productiva en el área de calzado plástico para el análisis de los riesgos psicosociales.

### **Porcentaje de Ausentismo del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial**

Cuadro N° 1: Porcentaje de Ausentismo

<b>AÑO</b>	<b>Horas Trabajadas</b>	<b>Horas No Trabajadas</b>	<b>% Ausentismo</b>
2009	346800	23459	6.76
2010	343400	19559	5.70
2011	343400	23752	6.92
2012	8400	3138	3.74

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano  
Fuente: Plasticaucho Industrial

### Árbol de Problemas

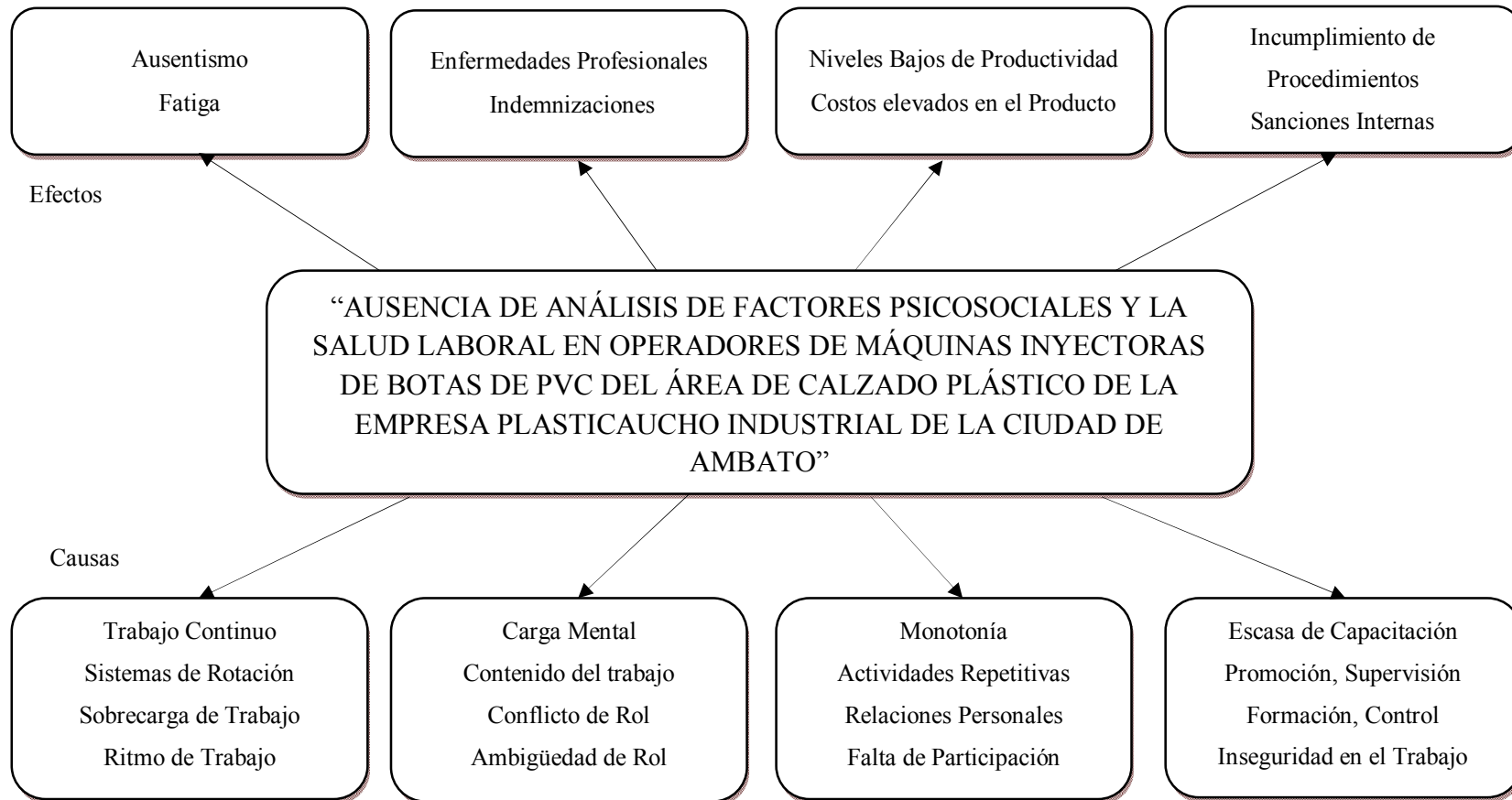


Gráfico N° 1: Relación Causa Efecto  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano  
Fuente: Plasticaucho Industrial

### **1.2.2 Análisis Crítico**

Actualmente la empresa “Plasticaucho Industrial” en el área de Calzado Plástico labora en el sistema de turnos rotativos y continuos por lo que la probabilidad de que exista ausentismo sobretodo en fines de semana y en los horarios nocturnos es muy alta, el análisis de riesgos psicosociales hace que la respuesta de un operador ante un procedimiento de trabajo sea más seguro, reduciendo así el índice de accidentes.

El inadecuado uso de equipos de protección personal es un problema muy grave en todas las industrias y especialmente en ésta, generando enfermedades laborales agudas o crónicas y trabajos inseguros, los trabajadores usan los equipos de protección de manera incorrecta por incomodidad y/o desconocimiento, no todos los elementos de seguridad son cómodos para los trabajadores por esta razón es necesario capacitarles y hacerles conocer los peligros al utilizarlos de manera inadecuada.

La presión laboral, la monotonía y las actividades repetitivas, crea en el trabajador mal capacitado y mal remunerado, fatiga, desinterés por el trabajo; se obtienen productos de mala calidad, conflictos en el sitio de trabajo, los obreros desmotivados, no le dan un valor agregado al producto final. El trabajo excesivo, el descanso inadecuado, son muy peligrosos, el agotamiento provoca desatención y hasta sueño, los resultados de la productividad se ven reflejados directamente por la relación psicosociológica presente entre los entes involucrados en el proceso productivo, de tal manera que si las relaciones interpersonales no son buenas; consecuentemente se presentan altos costos en el proceso productivo.

Una inducción inadecuada al personal nuevo crea trabajadores más propensos a un accidente por desconocimiento de los riesgos que presentan las áreas de trabajo, el desconocimiento e incumplimiento de los procedimientos de trabajo conlleva a sanciones internas afectando de esta manera al trabajador y consecuentemente al proceso productivo.

### **1.2.3 Prognosis**

De no dar solución a este problema de Análisis de Factores de Riesgos Psicosociales los trabajadores son más propensos a sufrir un accidente a causa de la fatiga laboral que provoca su actividad por lo que la empresa empieza a bajar sus niveles de productividad y tiene significativas pérdidas económicas.

De continuar con el uso inadecuado de los equipos de protección personal, los operadores se ven expuestos a enfermedades profesionales que conllevan ausentismo en el trabajo e indemnizaciones por parte de la empresa.

De no dar atención a las actividades monótonas y repetitivas, el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, disminuye significativamente los niveles de productividad y la salud laboral de la empresa, causando rotación de personal por renuncias o despidos.

De persistir el problema de capacitación y adiestramiento en materia de factores de riesgos psicosociales, el operador está sujeto a desatención y vulnerabilidad ante los procedimientos de trabajo, esto conlleva a sanciones internas y puede desembocar en sanciones legales a la empresa según la normativa legal vigente.

### **1.2.4 Formulación del problema**

¿Cuál es la importancia de los Factores Psicosociales y la Salud Laboral en Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial de la Ciudad de Ambato?

### **1.2.5 Interrogantes de la Investigación**

¿Cuáles son los Factores Psicosociales potenciales en Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico?

¿Existe Salud Laboral en Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico?

¿Existen alternativas de solución al problema de los Factores Psicosociales y la Salud Laboral en Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato?

### **1.2.6 Delimitación del objeto de Investigación**

**Campo:** Industrial

**Área:** Seguridad y Salud Laboral

**Aspecto:** Factores de Riesgos Psicosociales

#### **Delimitación Espacial**

La investigación se desarrolla en el Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial de la Ciudad de Ambato.

#### **Delimitación Temporal**

La investigación tiene lugar en el periodo Agosto 2012 – Febrero 2013.

#### **Unidades de Observación**

- Supervisores
- Líderes de Máquinas
- Operadores Inyectores

### 1.3 Justificación

Existe **factibilidad** para realizar la investigación porque se dispone de los conocimientos suficientes del investigador, bibliografía especializada, recursos tecnológicos y económicos necesarios para las variables de estudio y el respaldo de la empresa para acceder a la información, y el tiempo previsto para culminar el trabajo de grado.

La investigación tiene **utilidad teórica** porque contribuye a la ciencia con temáticas relacionadas al problema de investigación generadas por el propio investigador y/o con el aporte de otros autores. Mientras que la **utilidad práctica** se lo demuestra con la presentación de una propuesta de solución al problema investigado.

La investigación contribuye con el cumplimiento de la **misión y visión** de la empresa, entre la que se destaca: Velar por la seguridad, salud y bienestar del talento humano, asesorando y desarrollando estrategias de carácter preventivo, para alcanzar y mantener un ambiente de trabajo seguro y sano, que favorezca la capacidad física, mental y social de los colaboradores y contribuya a la mayor productividad de la empresa.

Es **importante** investigar los riesgos psicosociales porque la producción de la fábrica gira entorno de los trabajadores. Un trabajador capacitado y con los equipos de protección personal adecuados puede realizar un buen trabajo, así estén presentes varios riesgos, siempre y cuando éstos estén identificados y evaluados adecuadamente en el proceso productivo.

Aplicando un plan de seguridad y salud en la empresa “Plasticaucho Industrial” mejoran las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores, incrementando su **interés y satisfacción** del trabajo realizado, tanto de la administración como a los operadores, siendo el propósito central de este proyecto implementar una cultura prevencionista, evitando: lesiones, daños, incapacidades, pérdidas en la empresa y lo más grave la enfermedad y/o la muerte de los trabajadores; Así el resultado de esta gestión se verá reflejado en los niveles de productividad, por ende en la satisfacción de todos los miembros que intervienen en el proceso productivo.

**Beneficiarios**, la empresa Plasticacucho Industrial el Área de Calzado Plástico, las otras promociones de maestrantes en esta facultad o universidad, lectores que tengan interés por consultar este proyecto, para la identificación y valoración básica de riesgos psicosociales según la normativa vigente.

La investigación tiene una **utilidad legal** porque contribuye al cumplimiento de la norma vigente en la Constitución Política del Ecuador y en el Código de trabajo artículos afines al estudio.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar los Factores Psicosociales y la Salud Laboral en los Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial de la ciudad de Ambato

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los Factores de naturaleza Psicosociales potenciales en el Área de Calzado Plástico.
- Evaluar los Riesgos Psicosociales en los Operadores de Máquinas Inyectoras del Área de Calzado Plástico usando el método ISTAS21.
- Determinar alternativas de solución al problema de los Factores Psicosociales y riesgos determinados como críticos mediante el desarrollo de un Programa de prevención.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

Realizado un recorrido por las principales bibliotecas de las Universidades que ofertan las Maestrías de SSO se encuentra que: En la Facultad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la Universidad Internacional SEK.

Existe una investigación cuyo tema es: Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial del personal de operaciones de la empresa EDC Ltda. Mediante el uso de la metodología que propone el test ISTAS21; elaborado por el Ing. Galo Enrique Chacón Castro (2011). Cuya tema se refieren a lo siguiente: Análisis y Evaluación de riesgos psicosociales y la mejora continua en el manejo de Recurso Humano.

Sobre Factores de Riesgos Psicosociales y el Sistema de Gestión existe un tema: Diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional de Riesgos Psicosociales y Formulación del Plan de Mitigación de estos riesgos en los Trabajos de la Concentración Deportiva de Pichincha, elaborado por Ing. Marcelo Russo Puga (2010) su conclusión principal es: Luego de las encuestas y los resultados del análisis se presenta que los trabajadores están sujetos a una excesiva carga mental y definición de rol producida por la nueva Ley del Deporte.

El respeto a las normas de seguridad por parte de los trabajadores de la empresa contribuirá a tener un mejor desempeño en cada uno de los procesos productivos y por ende un aumento en la rentabilidad de la empresa, el seguimiento continuo mediante las inspecciones y el control de estos factores contribuyen a la formación de un ambiente más seguro y confortable.

### 2.1.1 Prevención y Control (Gestión de Riesgo)

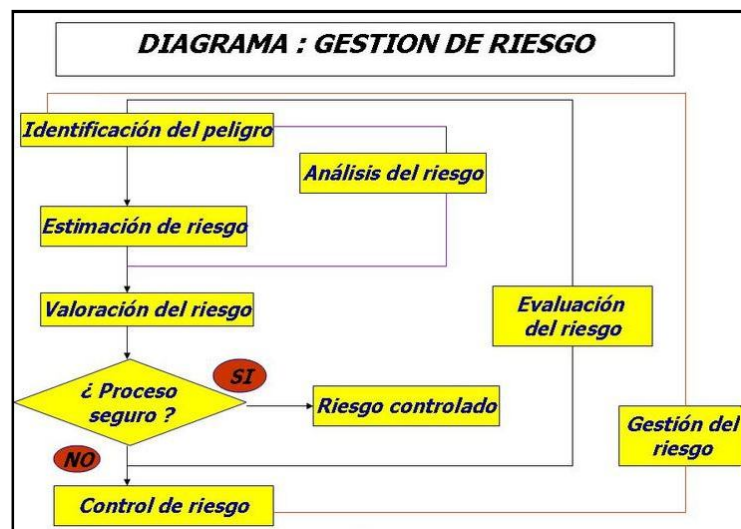


Grafico N° 2: Gestión de Riesgo  
Fuente: [www.seguridadindustrialmexico.mx](http://www.seguridadindustrialmexico.mx).

Para garantizar la protección de los centros de las organizaciones y la seguridad de los colaboradores, es fundamental una correcta identificación y gestión del riesgo industrial.

Por ello, es importante en toda organización adoptar las técnicas más avanzadas de gestión para la identificación y evaluación del riesgo industrial en todas las instalaciones y en todas las fases del ciclo de actividad de las mismas, desde su diseño hasta el abandono o desmantelamiento, con el fin de prevenir daños a las personas, las instalaciones y el medio ambiente se deben identificar, estudiar y minimizar los riesgos.

Para una correcta Gestión de Riesgos son importantes los análisis de los sistemas de seguridad y salud, para realizarlos, es necesario disponer y acatar las diferentes Normas de Gestión, donde se establecen metodologías comunes para su implementación y sostenibilidad, para ello hay que asumir el compromiso de cumplimiento de los requisitos legales vigentes en cada lugar, así como de establecer estándares comunes de comportamiento en materia de seguridad, en todo el ciclo de actividades.

### 2.1.2 Condiciones de trabajo

De acuerdo con ISTAS21. *“Se entiende como condiciones de trabajo 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.”*

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>

Los aspectos relacionados con la productividad, la calidad, la seguridad, la salud y el ambiente tienen resultados halagadores cuando se crean mejores condiciones de trabajo, la mejor gente querrá trabajar en su empresa, la mejor gente ofrecerá los mejores servicios y producirá los mejores productos, diferenciándolo de la competencia y generando la utilidad necesaria para llevar una empresa saludable.

Las personas felices no son necesariamente más productivas. Muchas empresas invierten en instalaciones y servicios internos para incrementar la felicidad de sus colaboradores, los seres humanos por naturaleza se sienten satisfechos al ser productivos. Por lo que el enfoque primordial debe ser crear un ambiente que colabore de lleno a maximizar el potencial de cada una de las personas en la empresa.

Las condiciones de trabajo y el ambiente del mismo conllevan relación con el equipo de trabajo, un equipo de trabajo formado por personas de orígenes y edades similares genera un clima organizacional agradable para la mayoría de personas. En empresas muy grandes es necesario manejar distintos "ambientes".

El desarrollo de las organizaciones recompensa los logros colectivos y fomenta el trabajo en equipo. Las personas son seres sociales y ansían pertenecer y, más que pertenecer, contribuir a un grupo. El desarrollo de su organización se verá muy beneficiado al crear un ambiente donde el instinto de "pertenencia" de las personas es reconocido y fomentado.

Las organizaciones son sistemas complejos, todas sus partes interactúan entre sí con el único propósito de buscar el equilibrio y la coherencia. La identidad cultural en las organizaciones es un proceso vital que genera las pautas de conducta de las personas que forman parte de la misma, los comportamientos vienen marcados por los hábitos adquiridos donde predominan los valores culturales, los mismos que se transmiten a los nuevos miembros sin necesidad de razonamiento facilitando el proceso de integración.

La formación y generación de equipos de trabajo son fundamentales para generar condiciones de trabajo saludables teniendo como resultado procesos mejorados, así la participación, la comunicación, la asignación de competencias, facilita la cooperación de las personas siendo el trabajo en equipo una de las mejores maneras de organizar el trabajo, de tal manera que genere el aprendizaje continuo de todos sus miembros consecuentemente una cultura de prevención y control de riesgos.

De acuerdo con NTP 745 Condiciones de Trabajo:

*Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, y por ello deben asegurarse unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que determinan la calidad de vida laboral. Pueden ser factor de riesgo y generar daños laborales de todo tipo, pero al contrario pueden y deben contribuir al bienestar y salud de las personas y organizaciones. El cumplimiento de la reglamentación vigente es un primer paso esencial que no debiera limitarse al cumplimiento de mínimos. La prevención de riesgos laborales debiera ser asumida no solo como una obligación sino como una oportunidad, y más como una inversión que como un coste, buscando bajo una concepción empresarial la eficiencia en todas las actuaciones. La experiencia demuestra que lo que se hace por obligación no genera en principio interés especial. La satisfacción en el trabajo como uno de los objetivos de una política acertada en este campo, debería ser uno de los resultados a alcanzar, así como el conseguir complementariamente un buen clima laboral. De esta manera, la atención a las condiciones de trabajo se convierte en condición indispensable para la implicación de las personas en los objetivos empresariales. Las personas y con ellas sus condiciones de trabajo están en el corazón de los sistemas eficaces.*  
[www.insht.es/porta](http://www.insht.es/porta)

### 2.1.3 Factores de Riesgos Laborales

La Gestión de Riesgo y las condiciones de trabajo interactúan constantemente con los factores de riesgos que estén presentes y que afectan directamente al trabajador así como los elementos que contribuyan a que estos factores o condiciones sean peligrosas y provoquen un evento trágico.

Las condiciones y el ambiente de trabajo son la causa del riesgo al que se expone un trabajador para desempeñar su labor en una empresa y su actividad específica en su puesto de trabajo. Estas condiciones están determinadas por los aspectos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, tecnológicos, sociales, psicológicos, que rodean el puesto de trabajo.

La planificación de la carga de trabajo, el tiempo de exposición, son aspectos determinantes para eliminar muchos riesgos innecesarios y disminuir otros, con lo cual se evitan accidentes laborales, se disminuye el riesgo para la vida y se preserva la salud de los trabajadores.

Según la OIT (2003)

*El factor de riesgo se define como aquel fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud del trabajador tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional. EL RIESGO constituye la posibilidad general de que ocurra algo no deseado, mientras que el FACTOR DE RIESGO actúa como la circunstancia desencadenante, por lo cual es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una opción y se concreten en afecciones al trabajador.*

Otras definiciones que se consideran en la prevención de riesgos son “peligro” y “deficiencia o defecto de control” vistos desde la perspectiva de daño ya producido, los factores de riesgo aparecen como causas en la investigación, “accidente” aquel que ha ocurrido durante la realización de una tarea encomendada y se presenta de forma espontánea.

### 2.1.3.1 Clasificación de los Factores de Riesgos

Cuadro N° 2: Factores de Riesgo IESS

<b>Factores Físicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temperatura Elevada</li> <li>• Temperatura Baja</li> <li>• Iluminación Insuficiente</li> <li>• Iluminación Excesiva</li> <li>• Ruido</li> <li>• Vibración</li> <li>• Radiaciones Ionizantes</li> <li>• Radiaciones no Ionizantes</li> <li>• Presiones Anormales</li> <li>• Ventilación Insuficiente</li> <li>• Fallor en el Sistema Eléctrico</li> </ul>	<b>Factores Mecánicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio Físico Reducido</li> <li>• Piso Irregular, Resbaladizo</li> <li>• Obstáculos en el Piso</li> <li>• Desorden</li> <li>• Maquinaria Desprotegida</li> <li>• Manejo de Herramientas cortopunzantes</li> <li>• Manejo de Armas de Fuego</li> <li>• Trabajo a Distinto Nivel</li> <li>• Trabajo Subterráneo</li> <li>• Caída de Objetos por derrumbamiento</li> <li>• Caída de Objetos en Manipulación</li> <li>• Superficies o Materiales Calientes</li> </ul>	<b>Factores Químicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polvo Orgánico</li> <li>• Polvo Inorgánico</li> <li>• Gases</li> <li>• Vapores</li> <li>• Nieblas</li> <li>• Aerosoles</li> <li>• Smog</li> <li>• Manipulación de Químicos</li> </ul>
<b>Factores Psicosociales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Turnos Rotativos</li> <li>• Turno Nocturno</li> <li>• Trabajo a Presión</li> <li>• Alta Responsabilidad</li> <li>• Sobrecarga Mental</li> <li>• Minuciosidad de la Tarea</li> <li>• Trabajo Monótono</li> <li>• Inestabilidad en el Empleo</li> <li>• Déficit en la Comunicación</li> <li>• Inadecuada Supervisión</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Insatisfacción Laboral</li> <li>• Desarraigo Familiar</li> <li>• Agresión o Maltrato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyección de Sólidos o Líquidos</li> <li>• Trabajos de Mantenimiento</li> <li>• Trabajos en Espacios Confinados</li> <li>• Trabajo en Altura</li> </ul>	<b>Factores Ergonómicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobreesfuerzo Físico</li> <li>• Levantamiento Manual de Cargas</li> <li>• Movimiento Corporal Repetitivo</li> <li>• Posición Forzada</li> <li>• Uso de PDVs</li> </ul>
		<b>Factores Biológicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animales Peligrosos</li> <li>• Animales Venenosos</li> <li>• Presencia de Vectores</li> <li>• Agentes Biológicos</li> </ul>

Fuente: IESS

- **Factores de Riesgo Físicos**

Los factores de riesgo físico son todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, que actúan sobre el trabajador y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición.

- **Factores de Riesgo Mecánicos**

Se denominan factores de riesgo mecánico al conjunto de factores físicos que puedan dar lugar a una lesión por la acción mecánica de los elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

- **Factores de Riesgo Químicos**

Se considera factor de riesgo químico a toda sustancia orgánica o inorgánica, de procedencia natural o sintética, en estado sólido, líquido, gaseoso o vapor que durante su explotación, fabricación, formulación, transporte, almacenamiento o uso, puede ser causa de accidentes o enfermedades a los trabajadores o contaminación del microclima de trabajo y el entorno.

- **Factores de Riesgo Biológicos**

Los riesgos biológicos son generados por los seres vivos de origen animal o vegetal y todas las sustancias derivados de ellos que presentes en los puestos de trabajo puedan causar efectos negativos en la salud de los trabajadores por la contaminación de los lugares donde frecuentan en mayor o menor tiempo.

- **Factores de Riesgo Ergonómicos**

Los factores de riesgo ergonómico son el conjunto de atributos de la tarea o del puesto que inciden en aumentar la probabilidad de que un trabajador desarrolle una lesión en su trabajo, en su mayoría los estudios y análisis se centran en las lesiones musco esqueléticas.

- **Factores de Riesgo Psicosociales**

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con las condiciones ambientales, con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, y que pueden afectar por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos la salud de los trabajadores y su labor.

### **2.1.3.2 Factores Psicosociales**

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

Comité de la OIT y OMS sobre Medicina del trabajo (Ginebra, 1984)

*Consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización por una parte y por otra las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.*

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, se precisa un esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían fuerza muscular. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose, porque con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados. Y la innovación tecnológica constituye un factor determinante en la evolución socio-económica de nuestra sociedad, y de la competitividad empresarial.



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

Los hábitos, expresiones corporales, costumbres, formas de pensar, de sentir, prejuicios, conceptos éticos, religiosos, y los riesgos psicosociales se deben total o parcialmente a la influencia del ambiente.

En la vida laboral todos los días es fundamental la forma en que el trabajo es hecho y programado. Cuando las capacidades y habilidades de un trabajador no se ajustan al trabajo, o cuando los programas de trabajo no dejan suficiente tiempo para el descanso y el ocio, surgen graves problemas tanto para el trabajador como para las organizaciones.

Según Mancilla F. (2006)

***Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.***

***[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtml)***

## Factores Psicosociales

Cuadro N° 3: Estresores en el Ámbito Laboral

TIPO	CARACTERÍSTICA
<b>Sobrecarga de trabajo</b>	El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
<b>Infracarga de trabajo</b>	El volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador
<b>Infrautilización de habilidades</b>	Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador
<b>Repetitividad</b>	No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
<b>Ritmo de trabajo</b>	El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador
<b>Ambigüedad de rol</b>	Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
<b>Conflicto de rol</b>	Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir. Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia.
<b>Relaciones personales</b>	Problemática derivada de las relaciones (dependiente o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo
<b>Inseguridad en el trabajo</b>	Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).
<b>Promoción</b>	La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.
<b>Falta de participación</b>	La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.
<b>Control</b>	Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
<b>Formación</b>	Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea.
<b>Cambios en la organización</b>	Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.
<b>Responsabilidad</b>	La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas)
<b>Contexto físico</b>	Problemática derivada del ambiente físico del trabajo, que molesta, dificulta e impide la correcta ejecución de las demandas del trabajo y que en algunos momentos por su peligrosidad puedan provocar en el individuo un sentimiento de amenaza.

Fuente: NTP 318

- **Sobrecarga de Trabajo**

La sobrecarga intelectual del trabajo es afectada por factores físicos como (ruido, temperatura, iluminación) y psicosociales como (relaciones jerárquicas, sistemas de comunicación) y otros factores extra laborales como (la edad, nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de la personalidad, motivo, interés, satisfacción). Todos estos factores inciden significativamente en la capacidad de respuesta dando lugar a la fatiga mental.

De acuerdo a la NTP 179 La Carga Mental de Trabajo.

*El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales, pero a nivel teórico, para favorecer el análisis, diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine.*

*Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental". El desarrollo tecnológico conlleva, al mismo tiempo que una reducción paulatina de la actividad física en muchos puestos de trabajo, la creación de nuevos puestos en los que predomina la actividad mental (control de procesos automáticos, informatización). La disminución del esfuerzo muscular va asociada en muchos casos a un aumento de la información que se maneja.*

- **Infracarga de Trabajo**

La infracarga de trabajo afecta directamente al estado anímico de los trabajadores causando hostilidad, estrés, consecuentemente esto incrementa el grado de accidentabilidad por descuido, desmotivación y estimulación debido a que la tarea no implica ningún esfuerzo físico y más aun mental, es demasiado sencilla, insuficiente para el trabajador.

- **Repetitividad**

La repetitividad en una tarea, actividad o proceso, provoca en el trabajador un desconocimiento de su contribución al proceso productivo global desembocando en afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y psicosomáticos.

- **Ritmo de trabajo**

El ritmo de trabajo influye directamente a la iniciativa del trabajador dejando que tenga muy poco margen de toma de decisiones ya que está sujeto al ciclo de trabajo de una maquina sin poder decidir con libertad sus tiempos de descanso.

- **Ambigüedad de Rol**

Este riesgo se produce cuando existe una inadecuada información sobre el rol que desempeña un trabajador en la organización, la falta de claridad, los objetivos y las responsabilidades del trabajo que se está desempeñando, cuando existen cambios de tareas o actividades se presenta una ambigüedad de rol transitoria pero a pesar de no ser positiva se debe tener en cuenta la amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador.

De acuerdo a la NTP 388 Ambigüedad y Conflicto de Rol

*La persona con ambigüedad de rol vive en la incertidumbre, no sabe qué se espera de ella, es decir, no tiene configurado con claridad cuál es su rol en la empresa. La ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados. En definitiva, dispone de una información inadecuada para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante.*

- **Conflicto de Rol**

Se presenta conflicto de rol cuando existen tareas muy numerosas o muy difíciles de cumplir con procedimientos conflictivos entre las demandas de la organización y los valores o creencias propias de ciertos trabajadores que no desean cumplir su labor, de tal manera que aparecen una serie de conflictos que impiden al trabajador a tomar una clara y/o rápida decisión sobre qué hacer.

- **Relaciones Personales**

Este riesgo se presenta por factores de calidad en las relaciones personales de los trabajadores se evalúa por cuan posible es la comunicación entre trabajadores, la calidad de la relación de los trabajadores con los distintos grupos con el que puede tener contacto, y las relaciones que se dan generalmente en el grupo o equipo de trabajo.

- **Inseguridad en el trabajo**

Es un factor que se presenta por la incertidumbre sobre la estabilidad laboral de los trabajadores a corto y largo plazo y la preocupación que demuestra la empresa considerando la evolución de la carrera profesional, la información, la formación y la estabilidad de los trabajadores.

- **Promoción**

La expectativa de crecer jerárquicamente en la organización constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la calificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y calificaciones para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

- **Falta de Participación**

La falta de participación en la toma de decisiones dentro de un proceso productivo conlleva a la insatisfacción laboral, por eso es conveniente mantener una política importante de incentivos motivacionales dentro de la organización (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.), así como es importante la formación y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Control y Supervisión**

El estilo de mando, control y supervisión, influyen en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores, y entre éstos y los jefes, porque la actitud de los jefes o superiores repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral. La valoración de este riesgo depende del control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo.

- **Formación**

La capacitación, formación y entrenamiento en un tarea específica en el tiempo adecuado, es parte primordial para la realización de un proceso bien realizado donde se minimice en su totalidad el riesgo, de tal manera que la satisfacción del trabajador es engrandecida por el compromiso que adquiere con la organización.

- **Cambios en la organización**

Los cambios en la organización independientemente sean buenos o malos generan tensiones sobre todo en la parte operativa, esto hace que el riesgo se eleve e inicialmente produzca controversia entre los trabajadores, es por esto que los cambios se deben anticipar y comunicar antes de su ejecución para precautelar la salud y el buen ambiente laboral.

- **Responsabilidad**

El control y la responsabilidad de una tarea es determinante ante la aparición de diversas alteraciones en el trabajador si éstos no se encuentran suficientemente capacitados para realizarla. El nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles así su trabajo será satisfactorio.

### **2.1.3.3 Consecuencias de los Riesgos Psicosociales**

#### **Estrés Laboral**

El termino estrés se ha utilizado con frecuencia para referirse a la interacción del individuo y sus experiencias desagradables o bien a varios aspectos psicológicos percibidos como nocivos. Este es un problema muy discutido en la actualidad.

Según GEOSALUD

*En los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y sobre el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada una de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.*

*[http://www.geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres\\_laboral.htm](http://www.geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm)*

El origen del estrés y el interés de estudio radican en una demanda social que reclama su prevención y el tratamiento de sus consecuencias negativas para las personas y para las organizaciones. Esta demanda se ha visto incrementada en la última década, lo que ha potenciado que la investigación haya alcanzado un estatus relevante dentro de la Psicología, originando áreas de conocimiento y disciplinas específicas para su estudio, como la Psicología de la Salud Ocupacional, junto a espacios de intervención profesional dedicados a la prevención e intervención en materia de riesgos psicosociales en el trabajo.

El desarrollo individual, grupal y organizacional produce reacciones psicológicas y fisiológicas que se denomina estresores los mismos que originan el estrés. La respuesta del individuo es totalmente diferente ya que unas pueden presentar experiencias agotadoras con un fortísimo efecto negativo al organismo, en cambio otras tendrán efectos ligeramente alterados que no afectan al sistema nervioso y a ninguna parte del organismo.

Según Lavicoli S. y Otros (2001)

*El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada ante la situación.*

El estrés es uno de los problemas más graves ya que no solo afecta al individuo como trabajador sino a la sociedad en general que día a día buscan la perfección en el ámbito laboral pero descuidan aspectos importantes como la familia y los amigos, son estas condiciones las que generan una adicción laboral provocando estrés. Los agentes estresantes, pueden aparecer en cualquier campo laboral a cualquier nivel y en cualquier circunstancia y pueden sobrepasar la capacidad de un individuo a adaptarse rápidamente provocando insatisfacción o incompetencia dentro de un proceso.

### **Síndrome de Burnout**

El burnout o síndrome de estar quemado es la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, o el desgaste profesional por el contacto directo con otras personas por ejemplo médicos, enfermeras, docentes universitarios. Este es un mal invisible que afecta directamente a la calidad de vida del individuo.

Las etapas se presentan en cuatro niveles, falta de ganas de ir a trabajar, empieza a molestar la relación con otros, disminución notable en la capacidad laboral y adopción de hábitos como el alcoholismo, tabaquismo, drogadicción. En cualquier nivel se presentan emociones como tensión, ansiedad, miedo, depresión, hostilidad, afectando de manera notoria la insatisfacción laboral, deterioro de relaciones interpersonales, incrementa el ausentismo, así como el agotamiento y las enfermedades.



## **Acoso Laboral o Mobbing.**

El acoso laboral tiene consecuencias directas en la vida del trabajador es por eso que los responsables del trabajo deben estar atentos a cambios conductuales tales como: Alteraciones de carácter, cambios de personalidad, sentimiento de culpa, fracaso, apatía, conductas violentas, y estados de permanente crispación con los que le rodean, estos aspectos puede llevar a la crisis emocional del acosado.

Según Cavas, F. (2002)

***El mobbing se manifiesta: En todos aquellos comportamientos, actos, conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral, que de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, opacar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vista a forzar su salida de la organización o satisfacer necesidades patológicas de agredir, controlar y destruir. Pag. (3)***

El acoso laboral se manifiesta en las relaciones interpersonales cuando un sujeto se ensaña de forma dolosa contra otro de manera reiterada sin justificación alguna, afectando de forma psicológica, profesional, familiar, social, sexual, etc. Siendo estas causas suficientes para que el trabajador se autoexcluya de su grupo y exprese baja o deficiente productividad en el proceso.

Existen dos tipos de acoso: el horizontal, que se produce en el mismo nivel jerárquico que por lo general se presenta cuando se incorpora trabajadores nuevos a una organización creando en los antiguos el temor de que los nuevos cambien el estatus en forma tacita perjudicándoles en sus probabilidades de ascensos en los beneficios ya adquiridos. La otra forma de acoso es el vertical que se produce en diferentes niveles jerárquicos y se presenta de forma ascendente o descendente mediante el hostigamiento entre inferiores y superiores jerárquicos.

#### 2.1.3.4 Método para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21.

*En la última década, la metodología COPSQ de evaluación de riesgos psicosociales se ha convertido en un instrumento de referencia a nivel internacional, una metodología de orientación socio-técnica que ha integrado aportaciones fundamentales desde diversos ámbitos de la investigación social y de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la prevención de los riesgos laborales. COPSQ, desarrollado originariamente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca, es hoy un instrumento presente en la investigación y en la práctica de la prevención en las empresas de distintos países*

*En España, la primera versión del COPSQ apareció en 2003 (CoPsoQ-istas21) como un instrumento de dominio público y uso gratuito, y desde entonces se ha utilizado en varios miles de empresas, forma parte de diversos proyectos de investigación, y es el método recomendado (CoPsoQ psqcat21) por la Generalitat de Catalunya para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales.*

*La experiencia acumulada en estos siete años de uso ha permitido mejorar esta primera versión gracias a la colaboración y ayuda de multitud de personas de ámbitos distintos como el profesional, el sindical, el de la dirección de empresas, el académico, de investigación. [www.copsoqistas21.net](http://www.copsoqistas21.net)*

ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Identifica los riesgos al nivel de menos complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de las soluciones adecuadas; y aporta valores poblacionales de referencia que representa un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. Los resultados de la aplicación del ISTAS21 (CoPsoQ) deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo.

#### **Principales Características del Método**

- Garantiza la participación de los Agentes Sociales
- Incorpora conocimiento y metodología científica
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos
- Aplicable a todas las empresas
- Incorpora los requisitos legales

## Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21

- Finalidad preventiva
- Participación
- Anonimato y confidencialidad
- No modificación
- Acuerdo de implementación del método

La prevención de riesgos de cualquier índole y sobre todo la de riesgos psicosociales debe tener una participación de todos los miembros inmersos en un proceso y los representantes de los mismos, ya que es un derecho y una obligación que se adquiere en toda evaluación, sin participación los resultados son erróneos y tienen un sesgo que se interpretaría deficientemente consecuentemente las acciones preventivas serán inadecuadas o irrealizables. Por el contrario una participación eficiente permite enriquecer el conocimiento y las relaciones entre los miembros del grupo evaluado permitiendo que las decisiones y medidas preventivas sean las más adecuadas. La participación en el método ISTAS21 (CoPsoQ) es en base a cuestionarios individuales estructurados en 4 partes: contexto social y trabajo domestico, salud y bienestar personal, condiciones de empleo y trabajo, y las dimensiones de las exposiciones psicosociales.

*El uso de cuestionarios estandarizados es imprescindible para la evaluación de riesgos psicosociales. Las entrevistas individuales realizadas en las empresas, que pueden ser de gran utilidad en proyectos de investigación, no son apropiadas para evaluación de riesgos. Las entrevistas no permiten comprobar su validez ni fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar, con lo que no generan la confianza suficiente entre los agentes sociales, además de requerir el uso intensivo de recursos muy especializados, escasos y caros, inasumibles en la práctica para una gran mayoría de empresas, por lo que no representan una opción válida ni realista para la evaluación de riesgos. Es por ello que las instituciones líderes internacionalmente en salud laboral se han centrado en el desarrollo de cuestionarios estandarizados como la única estrategia válida y operativa para que la evaluación de riesgos psicosociales pueda ser una realidad en todas las empresas. [www.copsoqistas21.net](http://www.copsoqistas21.net)*

## **2.1.4 Descripción de los factores de riesgo psicosocial ISTAS21**

### **Exigencias Psicológicas**

- Exigencias Cuantitativas
- Exigencias Cognitivas
- Exigencias Emocionales
- Exigencias de Esconder Emociones
- Exigencias Sensoriales

### **Influencia y Desarrollo de Habilidades**

- Influencia en el Trabajo
- Posibilidades de Desarrollo
- Control sobre el Tiempo de Trabajo
- Sentidos del Trabajo
- Integración en la Empresa

### **Apoyo social en la Empresa y Calidad de Liderazgo**

- Previsibilidad
- Claridad de Rol
- Conflicto de Rol
- Calidad de Liderazgo
- Refuerzo
- Apoyo Social
- Posibilidad de Relación Social
- Sentimiento de Grupo

### **Compensaciones**

- Inseguridad sobre el futuro
- Estima

### **Doble Presencia**

En cuanto a bibliografía actualizada y especializada que servirá como base teórica-científica de la investigación se menciona a:

Manual para la Formación de Riesgos Laborales, Especialidad de Higiene Industrial, GENARO GÓMEZ ETXEBARRIA (2006).

Seguridad e Higiene en el Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, JOSÉ MARÍA CORTÉZ DÍAZ (2007)

## **Fundamentaciones**

### **2.2 Fundamentación Filosófica:**

El investigador para realizar el trabajo de grado acogió los principios filosóficos del paradigma crítico propositivo.

Según HERRERA, L. y Otros (2010)

*La ruptura y la dependencia y la transformación social requieren de alternativas coherentes en investigación una de ellas es el enfoque crítico-propositivo. Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas en la lógica instrumental del poder; porque impugna las explicaciones reducidas a casualidad lineal. Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad. (p.20)*

La Educación busca la reflexión y el desarrollo del pensamiento a través del proceso dialéctico, por el cual los seres humanos se constituyen en elementos de transformación de su realidad social. El hombre y la mujer al aprender los objetos y los hechos, ordenan tanto su conocimiento como el comportamiento de los mismos, según ciertas normas. Del mismo modo ordena su conducta personal, social, política, económica y cultural.

### 2.3 Fundamentación Legal:

La investigación se sustentara en una estructura legal contemplada en:

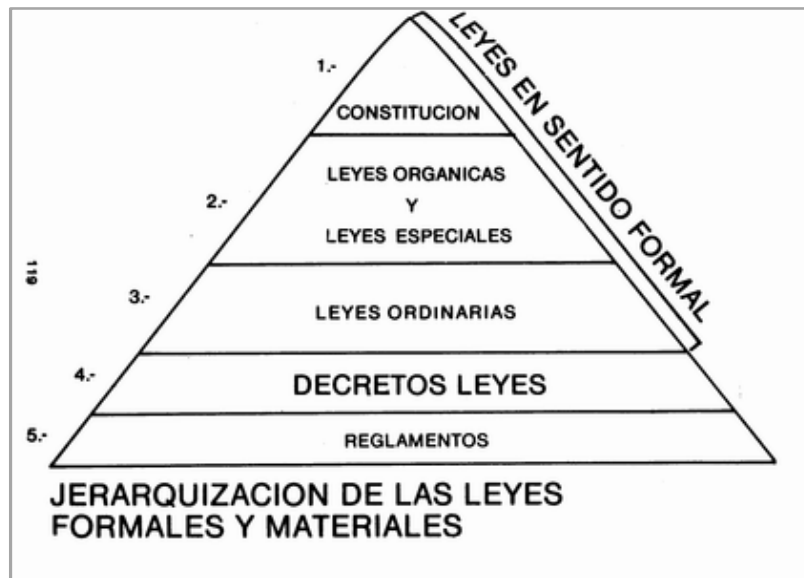


Grafico N° 3: Niveles de Gestión  
Fuente: [www.seguridadindustrialmexico.mx](http://www.seguridadindustrialmexico.mx).

### Constitución Política de la República del Ecuador:

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

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

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

**Art. 369.-** El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

**Art. 389.-** El Estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.

El sistema nacional descentralizado de gestión de riesgo está compuesto por las unidades de gestión de riesgo de todas las instituciones públicas y privadas en los ámbitos local, regional y nacional. El Estado ejercerá la rectoría a través del organismo técnico establecido en la ley. Tendrá como funciones principales, entre otras:

4.- Fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos.

## **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo DECISIÓN 584**

**Artículo 4.-** En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

**Artículo 11.-** En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

- a. Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b. Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c. Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- d. Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;



- e. Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- f. Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;
- g. Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;
- h. Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;
- i. Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;
- j. Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y
- k. Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

**Artículo 12.-** Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **La Ley del Código del Trabajo:**

**Art. 38.-** Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las obligaciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

**Art. 416.-** Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**Art. 438.-** Normas de prevención de riesgos dictados por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 443.-** Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare la salud de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del jefe del departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

**Nuevo Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo** (Resolución No.C.D. 390)

**Reglamento Para El Sistema De Auditorías De Riesgos Del Trabajo “SART”** (Resolución No.C.D. 333)

**Acuerdo Ministerial 1404 Art. 11 (c).**- Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## 2.4 Categorías Fundamentales:

### RED DE INCLUSIÓN CONCEPTUALES

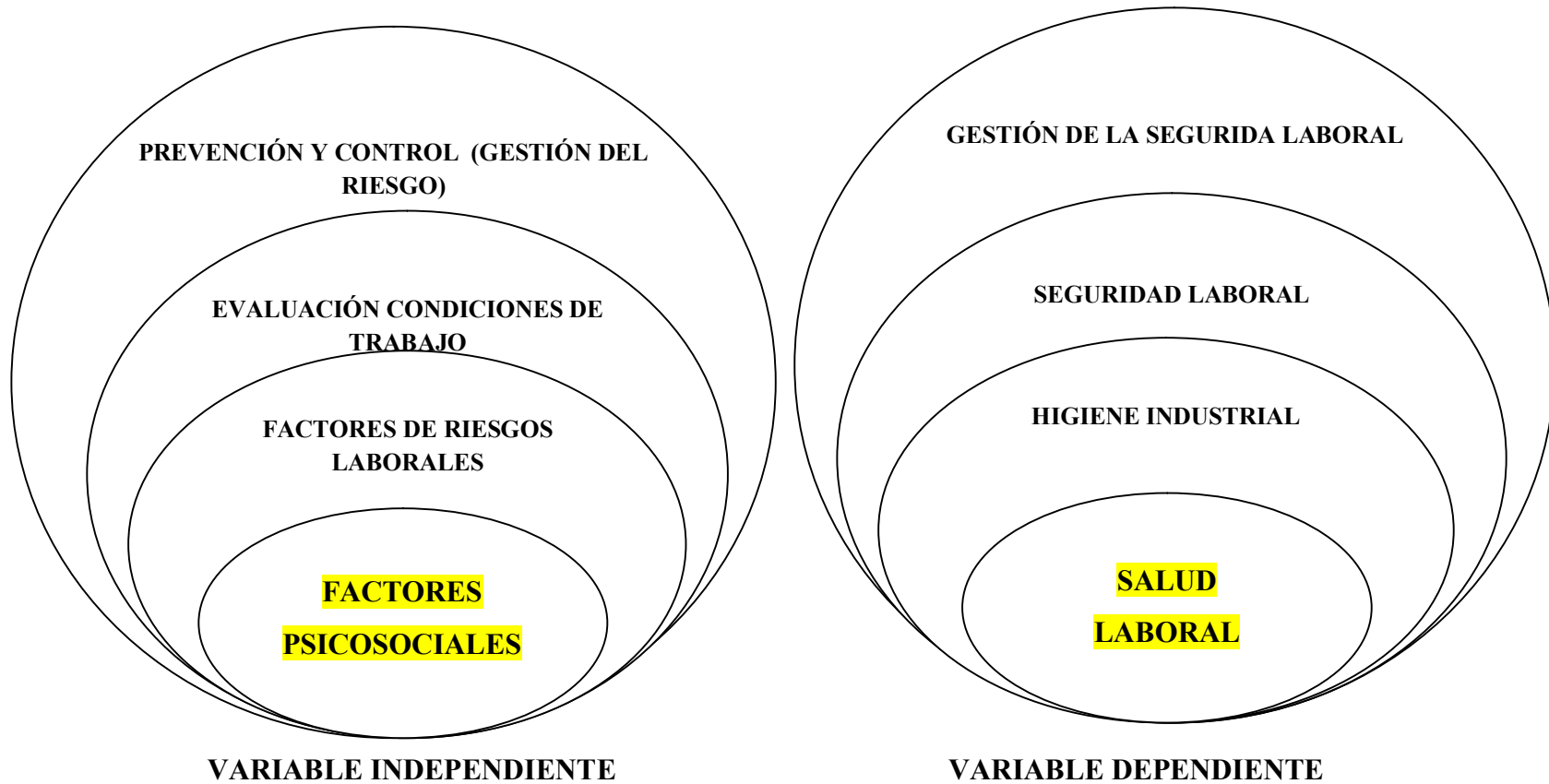


Gráfico N° 4: Categorías Fundamentales  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

### Constelación de Ideas de la Variable Independiente

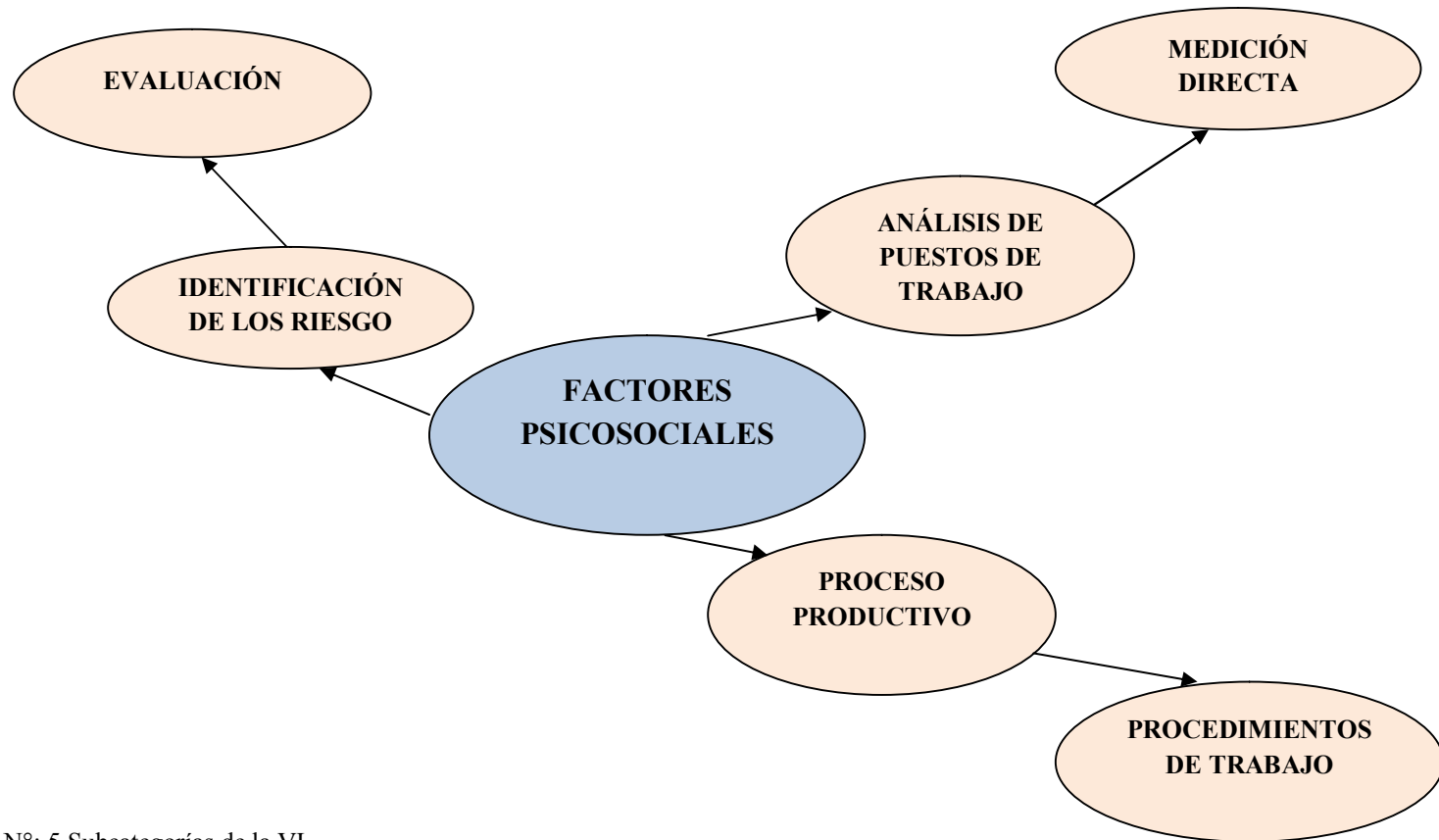


Gráfico N°: 5 Subcategorías de la VI  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

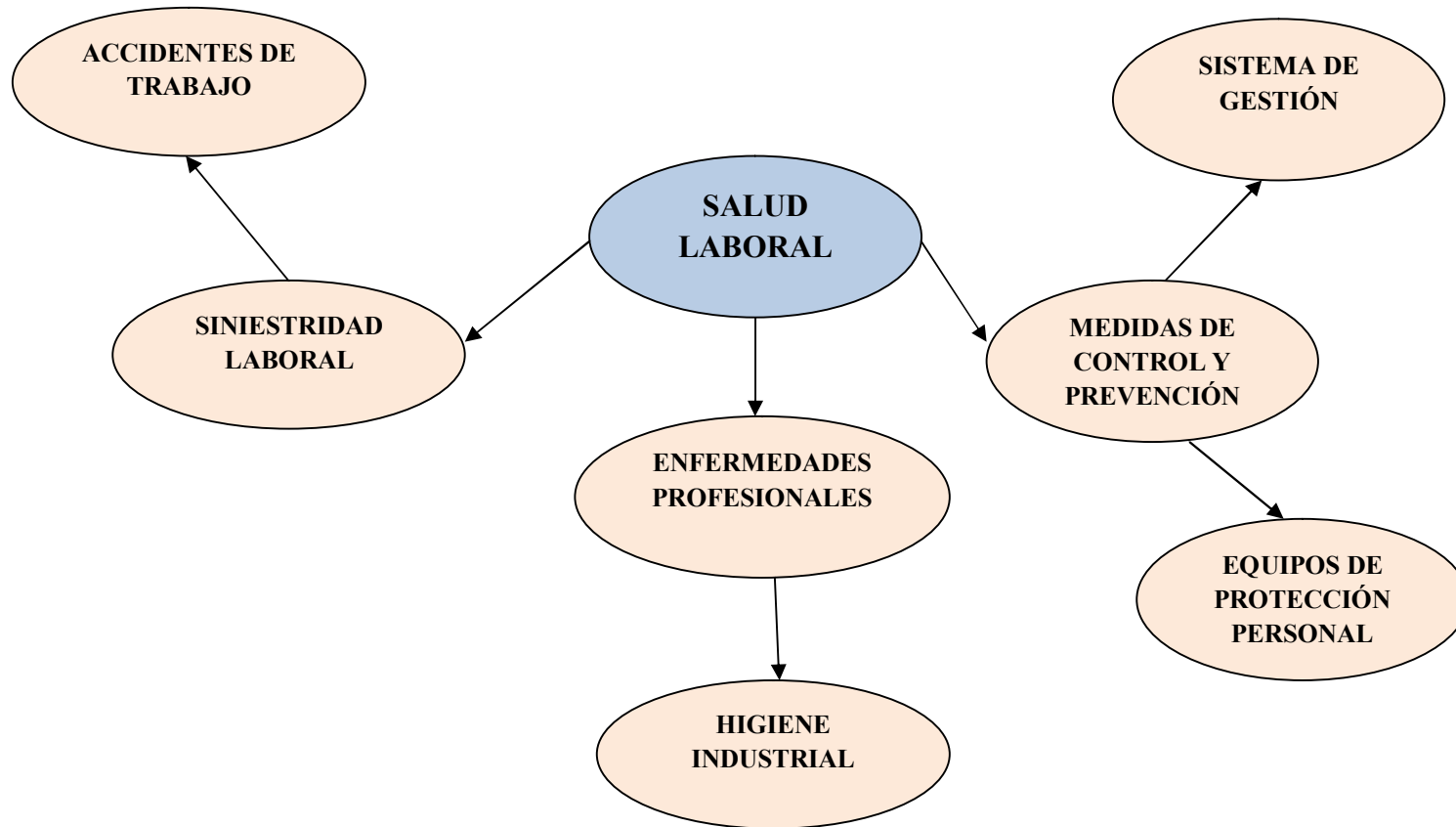


Gráfico N°: 6 Subcategorías de la VD  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## **2.5 Hipótesis:**

“Los Factores Psicosociales **inciden significativamente** en la Salud Laboral en los Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial”

## **2.6 Unidades de Observación:**

- Factores Psicosociales
- Salud Laboral

## **Variable Independiente:**

Los Factores Psicosociales

## **Variable Dependiente**

Salud Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Enfoque:**

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.



### **3.2 Modalidad Básica de la Investigación:**

El diseño de la investigación estuvo de acuerdo a las siguientes modalidades de la investigación.

#### **Investigación de Campo:**

Se trabajó con la modalidad de campo porque el investigador acudió al lugar en donde se producen los hechos para interactuar y recabar información de una realidad o contexto determinado.

#### **Investigación documental-bibliográfica:**

La investigación asumió esta modalidad porque se acudió a fuentes de información secundaria en libros, revistas especializadas, publicaciones, módulos, internet. En casos necesarios se acude a fuentes primarias obtenidas a través de documentos validos y confiables.

#### **Investigación Descriptiva:**

La investigación tuvo esta modalidad porque se acudió a la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos sino a la predicción e identificación de la relación que existe entre las variables.

### 3.3 Niveles o Tipos de Investigación

Cuadro N° 4: Niveles o Tipos de Investigación

CARACTERÍSTICAS	NIVELES	OBJETIVOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conducta a la formulación de leyes</li> <li>▪ Investigaciones más complejas que en los niveles anteriores</li> <li>▪ Estudio altamente estructurado.</li> <li>▪ Responde al por qué? (casualidad)</li>   <li>▪ Permite predicciones estructuradas</li> <li>▪ Análisis de correlación (sistema de variaciones)</li> <li>▪ Medición de relaciones entre variables en los mismos sujetos de un contexto determinado</li>   <li>▪ Permite predicciones rudimentarias.</li> <li>▪ De medición precisa.</li> <li>▪ Requiere de conocimiento suficiente.</li> <li>▪ Muchas investigaciones de este nivel tienen interés de acción social.</li>   <li>▪ Metodología más flexible.</li> <li>▪ De mayor amplitud y dispersión</li> <li>▪ Estudio poco estructurado</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>EXPLICATIVO</b>                      con (hipótesis causales)                 </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprobar experimentalmente una hipótesis.</li> <li>▪ Descubrir las causas de un fenómeno.</li> <li>▪ Detectar los factores determinantes de ciertos comportamientos.</li>   <li>▪ Evaluar las variaciones de comportamiento de una variable en función de variaciones de otra variable.</li> <li>▪ Medir el grado de relación entre variables, en los mismos sujetos.</li> <li>▪ Determinar tendencias (modelos de comportamiento mayoritario)</li>   <li>▪ Comparar entre dos o más fenómenos, situaciones o estructuras.</li> <li>▪ Clasificar elementos y estructuras, modelos de comportamiento, según ciertos criterios.</li> <li>▪ Caracterizar una comunidad.</li> <li>▪ Distribuir datos variables considerados aisladamente.</li>   <li>▪ Generar hipótesis</li> <li>▪ Reconocer variables de interés investigativo.</li> <li>▪ Sondear un problema poco investigativo o desconocido en un contexto particular.</li> </ul>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>ASOCIACIÓN DE VARIABLES</b>                      con (hipótesis)                 </div>	
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>DESCRIPTIVA</b>                      con (preguntas directrices o hipótesis de trabajo)                 </div>	
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>EXPLORATORIO</b>                      sin (hipótesis)                 </div>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Fuente: Tutoría de la Investigación: HERRERA, L. y otros (2008)

### **Exploratorio:**

Porque permite reconocer variables de interés investigativo, sondeando un problema desconocido en un contexto particular.

### **Descriptivo:**

Porque permite comparar y clasificar fenómenos elementos y estructuras que pueden ser consideradas aisladamente y cuya descripción está procesada de manera ordenada y sistemática.

### **Asociación de Variables:**

Porque permite medir el grado de relación entre variables con los mismos sujetos de un contexto determinado.

## **3.4 Población y Muestra**

Cuadro N° 5: Unidades de Observación

<b>POBLACIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Personal de Supervisión	4	4%
Líderes de Inyectoras	20	19%
Operadores de Inyectoras	80	77%
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Elaborador por: Ing. Mauricio Zambrano  
Fuente: Plasticaucho Industrial

Población = 104 Individuos

Muestra = No existe

En virtud de que ninguna de las poblaciones pasa de 100 elementos se trabajará con todo el universo sin que sea necesario tomar muestras representativas.

### 3.5 Operacionalización de Variables

#### Operacionalización de la Variable Independiente

Variable: Factores Psicosociales

Cuadro N° 6: Operacionalización de la Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BASICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Los denominados factores psicosociales comprenden <b>aspectos del puesto de trabajo</b> y de su entorno. El clima o cultura de la organización, <b>las funciones laborales</b>, las relaciones interpersonales en el trabajo, <b>el diseño y contenido de las tareas</b>.</p>	Aspectos del Puesto del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Físicas</li> <li>• Ambientales</li> </ul>	¿En general como considera que se encuentra su salud, y su estado de ánimo referente a las condiciones ambientales de su puesto de trabajo?	Encuesta Cuestionario ISTAS21
	Funciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de Responsabilidades</li> <li>• Procedimientos Burocráticos</li> <li>• Supervisión Excesiva</li> </ul>	¿Cuáles son los factores de riesgos psicosocial más frecuentes en el área de calzado plástico?	Encuesta Cuestionario ISTAS21
	Diseño y Contenido de las Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos</li> <li>• Estándares de Producción</li> <li>• Ciclos de trabajo</li> </ul>	¿Realizas tareas de distinto puestos de trabajo, tomando decisiones propias y autonomía en los mismos?	Encuesta Cuestionario ISTAS21

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano



### 3.6 Plan de Recolección de Información

Cuadro N°: 8: Recolección de la Información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Supervisores de Producción Líderes de Maquina Operadores Inyectores
3. ¿Sobre qué aspectos?	Manual de Seguridad Gestión del Riesgo Condiciones Físicas y Ambientales
4. ¿Quién, quiénes?	Investigador
5. ¿Cuándo?	Agosto 2012 – Febrero 2013
6. ¿Dónde?	Área de Calzado Plástico Empresa Plasticacucho Industrial
7. ¿Cuántas veces?	Dos
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta Cuestionario ISTAS21
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En los horarios de descanso, en los horarios de turno, previas citas

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano  
Fuente: Plasticacucho Industrial

### 3.7 Plan de Procesamiento de Información

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos.

- Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de la información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

### **3.8 Análisis e interpretación de resultados**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista en seguridad y salud.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 Fases para la Evaluación de Factores Psicosociales**

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas, que implican identificar, analizar y evaluar las exposiciones laborales a factores de riesgos para la salud con la finalidad de disminuir y controlar dicho riesgos y así impedir que puedan perjudicar a la salud. Sin evaluación no puede haber prevención que funcione.

El proceso de intervención cumple las condiciones de utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) y se fundamenta en las experiencias de aplicación de esta metodología.



## Proceso de intervención

El siguiente grafico muestra el proceso de intervención y puede utilizarse como una lista de control (o check list).

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES E INICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA		
Actividades	* GT: Grupo de Trabajo	Plazos
<b>ACUERDO Y DESIGNACIÓN GRUPO DE TRABAJO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación método dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as.</li> <li>• Firma acuerdo dirección empresa y representación de los trabajadores para la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ).</li> <li>• Designación grupo de trabajo tri o cuatripartito (GT): representantes de trabajadores/as, de la dirección empresa, SP y/o técnicos externos.</li> </ul>		
<b>PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisión del alcance y las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT.</li> <li>• Adaptación cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT.</li> <li>• Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Diseño mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.</li> <li>• Preparación proceso de información-sensibilización: circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores/as y mandos Intermedios; decidir canales: GT.</li> </ul>		
<b>TRABAJO DE CAMPO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicitación de los materiales preparados y celebración de las reuniones Informativas a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos Intermedios: GT.</li> <li>• Distribución, respuesta y recogida: GT.</li> </ul>		
<b>ANÁLISIS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Interpretación de resultados: GT.</li> <li>• Redacción Informe de Interpretación de resultados: GT.</li> <li>• Presentación y <i>feedback</i> Informe de Interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos Intermedios: GT.</li> </ul>		
<b>PRIORIZACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de las exposiciones problemáticas: GT.</li> <li>• Propuesta de medidas preventivas: GT.</li> <li>• Oportunidad de las intervenciones: GT.</li> <li>• Propuesta de prioridades: GT.</li> <li>• Presentación y <i>feedback</i> de propuestas de medidas preventivas y priorización a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos Intermedios: GT.</li> </ul>		
<b>INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: GT.</b>		
<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO MEDIDAS PREVENTIVAS: GT.</b>		
<b>EVALUACIÓN MEDIDAS PREVENTIVAS: GT.</b>		

Grafico N° 7: Proceso de Evaluación de Riesgos  
Fuente: [www.copsoqistas21.net](http://www.copsoqistas21.net)

## **Acuerdo y designación del grupo de trabajo**

### **Presentación del método**

Para la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) tiene que existir acuerdo entre los agentes sociales en la empresa o centro de trabajo. El paso previo es informar sobre el método tanto a la dirección de la empresa como a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La presentación se realiza utilizando los procesos habituales de información, consulta y participación en la empresa concreta en la que se vaya a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y el correspondiente plan preventivo.

### **Firma acuerdo de utilización del método**

Una vez se ha informado a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el método y sus condiciones de utilización, debe llegarse a un acuerdo sobre su uso en el seno de interlocución habitual (comité de seguridad y salud u otro). Además este acuerdo debe garantizar el cumplimiento de las condiciones establecidas en la licencia de uso. La forma que debe tomar este acuerdo, que será por escrito, dependerá de la práctica habitual en la empresa (acuerdo entre las partes, acta del comité de seguridad y salud u otro).

### **Designación del grupo de trabajo**

Para facilitar la participación operativa de todos los agentes implicados en la prevención se propone la creación de un grupo de trabajo.

### **¿Quién lo forma?**

Debe ser paritario tri o cuatripartito, con la participación de representantes de la dirección, del servicio de prevención y/o técnicos externos y delegados de prevención. También puede ser conveniente que en este grupo de trabajo estén presentes personas del comité de empresa y de la dirección general de la empresa que no estén implicadas en el ámbito de la salud laboral.

## **Funciones**

Este grupo es el encargado operativo de liderar las distintas fases del proceso. Debe dar los primeros pasos respecto a la preparación del trabajo de campo (determinación de las unidades de análisis, adaptación del cuestionario, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad), los pasos intermedios a partir de los primeros resultados del análisis de datos (interpretación del análisis de datos, redacción del informe de resultados, presentación y discusión de los resultados con la dirección, mandos intermedios y trabajadores), y las fases más finales relacionadas con las medidas preventivas (realizar propuestas de medidas preventivas y de priorización, presentación y discusión de las mismas). Sería conveniente que el mismo grupo realice el seguimiento de la implementación (contenido y plazos) de las medidas preventivas que se acuerde adoptar en el seno del comité de seguridad y salud o entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en su defecto. Finalmente este mismo grupo podría realizar la evaluación de las medidas adoptadas (eficacia de las mismas) y establecer los mecanismos de retroalimentación.

## **Preparación del trabajo de campo**

El trabajo de campo requiere organización y planificación. Puesto que el objetivo es la evaluación de riesgos, se pretende que contesten el cuestionario la totalidad de trabajadores y trabajadoras que ocupan las unidades de trabajo objeto de evaluación. Para ello, es imprescindible considerar todas aquellas cuestiones que puedan afectar la tasa de respuesta. Todas las tareas que ahora se relacionan deben ser realizadas por el grupo de trabajo.

## **Decisión del alcance y unidades de análisis**

Antes de comenzar debe decidirse el alcance y las unidades de análisis. Para ello, deben tenerse en cuenta los objetivos preventivos que se pretenden, la estructura de la empresa, las condiciones de empleo y trabajo, y la garantía de anonimato y confidencialidad.

Los objetivos preventivos de interés pueden tener relación con la medida de las diferentes dimensiones psicosociales por ocupación (puesto de trabajo), departamentos y centros de trabajo (unidad de gestión), ya que ambas constituyen las unidades de análisis básicas, pero también puede interesar el estudio de la distribución de los valores de estas dimensiones según otras variables contenidas en las secciones I (identificación sociodemográfica: sexo, grupos de edad) y III (empleo y condiciones de trabajo: tipo de contrato, jornada, horario y antigüedad) del cuestionario. Considerando las preguntas establecidas en estas secciones del cuestionario (preguntas 1 y 2, y 9, 10, 12, 14, 15 y 16), estas decisiones deben tomarse antes de realizar el trabajo de campo, y en función de ellas podrán modificarse dichas secciones con el fin de adaptar o eliminar las preguntas.

Antes de la realización de la reunión del grupo de trabajo para la decisión de unidades de análisis y adaptación del cuestionario, es imprescindible que algún miembro del grupo de trabajo se encargue de aportar una descripción por escrito de la situación en el centro de trabajo de cada uno de los extremos que preguntan estas cuestiones. Esta información es necesaria para decidir las unidades de análisis y se hará llegar a todos los miembros del grupo de trabajo con suficiente antelación. Se recogerán por escrito los comentarios que suscite la descripción. Descripción y comentarios formarán parte del informe de resultados.

Para decidir las unidades de análisis, los miembros del grupo de trabajo deberán contestar a la siguiente pregunta: ¿Qué tablas de resultados queremos? Por ejemplo, ¿queremos ver el porcentaje de trabajadores expuestos atendiendo a: sexo, puesto/ocupación, tipo de contrato, turno...? Tiene sentido en esta empresa ver las diferencias de exposición: ¿entre hombres y mujeres?, ¿entre técnicos y administrativos?, ¿entre fijos y temporales? Ello sin perjuicio de que el análisis pueda mostrar el interés preventivo de tomar en consideración además unidades de análisis no acordadas.

Por otra parte se deberá analizar si alguna pregunta u opción de respuesta puede identificar a algún trabajador/a. Se trata de decidir unidades de análisis sin romper el principio de anonimato y confidencialidad. Plantear esta cuestión lleva a analizar la subrepresentación de determinados colectivos y actuar en consecuencia. Por ejemplo, aunque desde el punto de vista preventivo sea del máximo interés ver las diferencias de exposición entre hombres y mujeres, difícilmente podremos establecer como unidad de análisis el sexo si de una plantilla de 100 personas, 2 son mujeres. Violaríamos la confidencialidad de los datos.

Se aconseja realizar el trabajo correspondiente a las decisiones de unidades de análisis a la vez que la adaptación del cuestionario. Para guiar estas tareas se trabajarán las preguntas y las opciones de respuesta correspondientes de las secciones I (sólo preguntas 1 y 2) y III (preguntas 9, 10, 12, 14, 15 y 16) y la tabla de preguntas a suprimir y adaptar. Se indicará a los/las miembros del grupo la lectura de este epígrafe y el siguiente.

A la hora de decidir las unidades de análisis debe tenerse en cuenta que atendiendo a criterios estadísticos, se precisan un mínimo de 25 cuestionarios para cada una de las unidades escogidas. Si no se obtiene un mínimo de 25 respuestas para cada categoría de análisis, el programa emitirá resultados para esa categoría cuya fiabilidad estadística no estará garantizada. Por ello habrá que complementar el análisis utilizando otros recursos técnicos, por ejemplo, usando herramientas estadísticas más sofisticadas adaptadas a poblaciones pequeñas en aras a proporcionar seguridad estadística o empleando técnicas cualitativas (entrevistas o grupos de discusión). Este número mínimo de cuestionarios permite también la preservación del anonimato.

## **Departamentos y puestos de trabajo. Un comentario específico**

Los departamentos y puestos de trabajo se consideran unidades de análisis básicas y requieren de un comentario específico. A veces un departamento o un puesto de trabajo van a ser unipersonal o va a emplear menos de 25 trabajadores/as. En estos casos deberemos establecer una unidad de análisis con más de un departamento o puesto de trabajo, lo que va a requerir agrupaciones de puestos o departamentos, tarea que requiere un análisis cuidadoso.

Respecto a los puestos de trabajo, casi siempre vamos a tener que realizar la operación de agrupar puestos. En relación con la evaluación de riesgos psicosociales, tenemos que tener en cuenta tres ejes clave.

- El primero es el de la gestión de personas: no podemos adicionar dos puestos, uno que implique mando sobre personas y otro que no; en cambio, por ejemplo, sí podemos sumar los distintos jefes intermedios aunque entre ellos exista una jerarquía.
- El segundo es la naturaleza de la tarea: por ejemplo, no podemos unir el puesto de trabajo de mecánico con el de administrativo, sus tareas no tienen nada que ver; en cambio, sí podemos adicionar a las administrativas con la persona del almacén que realiza una tarea parecida.
- El tercero es el margen de autonomía a la hora de realizar la tarea: por ejemplo, al mecánico nadie le dice cómo debe arreglar las máquinas; en cambio, el operario no decide ni cómo realiza el movimiento que hace para aparear la pieza que le toca con la que le llega; la cajera no decide ni cómo se dirige al cliente, en cambio el informático programa con el sistema que él escoge.

La división básica de ocupaciones puede ser útil para guiar la agrupación de puestos: directivos/as, encargados/as, técnicos/as, administrativos/as, trabajadores/as con oficio, trabajadores/as sin oficio (no debe usarse nunca esta nomenclatura, hay que usar los nombres de los puestos de trabajo existentes en la empresa, de forma que todo el mundo pueda identificar su puesto).

Para los departamentos tendremos en cuenta que lo que queremos ver son las diferencias entre unidades de gestión, por lo que puede ser razonable agrupar departamentos con los mismos superiores jerárquicos y que realicen actividades que tengan algún parecido.

Este método permite tomar en consideración la rotación de trabajadores y trabajadoras tanto entre puestos como entre departamentos (independientemente de que legalmente se considere movilidad o no y que salarialmente sea reconocida o no). Si tales rotaciones existen en la empresa y pueden suponer condiciones de trabajo distintas, entonces hay que tenerlas en cuenta en el análisis. Para ello conviene concretar el tiempo mínimo a considerar para observar tales rotaciones (en meses: último mes, últimos 2 meses, últimos 4 meses). Con esta información, la aplicación informática configura el cuestionario y las bases de datos necesarias para realizar los cálculos que permiten estudiar las rotaciones.

### **Adaptación del cuestionario**

Algunas preguntas del cuestionario deben ser revisadas y adaptadas a la realidad específica de la unidad objeto de evaluación, teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis decididas anteriormente y la garantía de anonimato.

La siguiente tabla muestra las preguntas del cuestionario que pueden ser objeto de modificación y describe las modificaciones que permite la licencia de uso. Estas modificaciones deberán ser acordadas en el grupo de trabajo.

Se aconseja realizar el trabajo correspondiente a la adaptación del cuestionario a la vez que las decisiones relativas a las unidades de análisis, cuyas tareas se explican en el apartado anterior. Para guiar ambas tareas se trabajarán las preguntas y las opciones de respuesta correspondientes de las secciones I y III que aparecen en la tabla de preguntas a suprimir y adaptar.

No puede modificarse ni suprimirse cualquier otra pregunta ni opciones de respuesta no incluidas en esta tabla. Así mismo no pueden añadirse preguntas ni opciones de respuesta, el cuestionario incluye todas las necesarias para la identificación y medida de riesgos de naturaleza psicosocial. La introducción de otras preguntas u opciones de respuesta tendría graves consecuencias en el proceso de informatización y análisis de los datos. Las preguntas que pueden modificarse tampoco pueden sufrir cambios no propuestos en la tabla.



<b>PREGUNTAS A ADAPTAR O SUPRIMIR</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Cambio posible</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Es</b>
1	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un sexo esté subrepresentado.	Opcional. No podrán presentarse resultados por género, ni ajustarse los resultados de salud con relación al sexo.
2	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un grupo de edad esté subrepresentado.	Opcional. No podrán presentarse resultados por edad, ni ajustarse los resultados de salud con relación a la edad.
9	Adaptación	Incluir los departamentos, secciones o unidades de gestión específicas de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por unidades de gestión de la empresa: departamentos/secciones...
10	Adaptación	Incluir los puestos de trabajo/ocupaciones específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por ocupación/puesto de trabajo.
14 a 17	Adaptación	Eliminar las opciones de respuesta que no representen la realidad de la empresa. Garantizar el anonimato.	Opcional.
20, 22, 24 y 25	Supresión	Garantizar el anonimato.	Opcional. No podrán presentarse resultados en relación con razones de trabajar menos de 35 horas, ni con la estructura salarial ni con las bajas.
instrucciones	Adaptación	Incluir el nombre de la empresa, de las personas responsables, y forma y fecha de recogida.	Imprescindible.

Gráfico N° 8: Preguntas a Adaptar o Suprimir  
Fuente: [www.copsoqistas21.net](http://www.copsoqistas21.net)

## **Generación del cuestionario**

A través de la aplicación informática se configura el cuestionario introduciendo las modificaciones acordadas en el grupo de trabajo y se genera la versión del cuestionario adaptada a la realidad de la empresa o institución en la que se va a realizar la evaluación y la consiguiente intervención preventiva.

## **Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario**

El objetivo es diseñar formas de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación. Algunas medidas concretas que cumplen estos objetivos para la distribución y recogida del cuestionario pueden ser:

- Distribuir el cuestionario dentro de sobres que puedan usarse para su devolución.
- El cuestionario y el sobre para su devolución no contendrán códigos de identificación (nombre, símbolos) de la persona que responde.
- Utilizar urnas cerradas (pueden ser cajas de cartón forradas con papel que indique que es lugar de devolución del cuestionario), en las que se mezclen los cuestionarios de distintos departamentos.
- Ubicar las urnas en espacios cerrados pero a los que tenga acceso una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo: comedor, oficina)
- Se aconseja que personas de confianza de la plantilla que ha de participar en la evaluación respondan de terceras personas, que sean técnicos, sujetas a mantenimiento de secreto, que manipulen los cuestionarios.
- El objetivo ideal de respuesta se fija en el 100% de la plantilla que ocupa las unidades objeto de evaluación. Debe asegurarse la distribución de los cuestionarios a esta plantilla, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudio), de empleo (tipo de contrato) y de trabajo (jornada, turno).

- El cuestionario es individual y confidencial, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de intimidad. Algunas medidas concretas para el momento de la respuesta pueden ser:
  - Reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio.
  - Se aconseja dar la posibilidad de contestar el cuestionario en casa.
  - En ambos casos, debe tenerse en cuenta que el periodo de recogida de respuestas debe ser suficiente, pero no excesivo. Entre una y dos semanas es, generalmente, razonable, pero en todo caso hay que concretarlo en cada empresa y prever todas las situaciones posibles (turnos, vacaciones, etc.).
  - La respuesta puede requerir entre 20 y 45 minutos, en función de la complejidad del puesto de trabajo de la persona que contesta. Personas con bajos niveles de instrucción o con dificultades de lenguaje pueden necesitar algo más de tiempo.
  - Si el cuestionario se contesta en el centro de trabajo, debe reorganizarse el servicio/producción de tal forma que los trabajadores dispongan del tiempo necesario.

### **Preparación del proceso de información y sensibilización**

La iniciativa de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente intervención preventiva utilizando la metodología ISTAS21 (CoPsoQ) debe comunicarse de forma clara. Es capital la visualización ante el conjunto de la plantilla del acuerdo entre la dirección de la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y el plan preventivo y el compromiso de ambas partes con la prevención de riesgos laborales. Debe quedar especialmente claro que la evaluación de riesgos es un requisito previo imprescindible para la determinación de las acciones preventivas necesarias. La totalidad de la plantilla implicada debe conocer los objetivos, las características del proceso de intervención y los plazos de ejecución, así como los nombres de los miembros del grupo de trabajo.

Es necesaria la transparencia para favorecer la participación y garantizar la eficacia. Con anterioridad a la realización de la evaluación, debe abrirse un proceso de información-sensibilización específico sobre los riesgos psicosociales y sobre las características del método de evaluación que se emplea.

Desmitificar que el origen de los riesgos psicosociales no es la personalidad sino la organización del trabajo y que, aunque el cuestionario es individual, lo que se hace es evaluar la organización del trabajo, que los efectos de la exposición a estos factores de riesgo sobre la salud no son sólo sobre la salud mental sino también sobre la física y visualizar el compromiso de anonimato y confidencialidad, se han revelado cruciales en estas labores.

Los aspectos sobre los que necesariamente habrá que informar a todos los trabajadores y trabajadoras son:

- Explicar los factores de riesgo psicosocial.
- Explicar los efectos en la salud de la exposición a estos riesgos.
- Que se va a iniciar un proceso de intervención sobre los riesgos psicosociales en la empresa y por tanto informar sobre:
  - El objetivo. Hay que aclarar que se trata de evaluar los factores psicosociales (es decir condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para la salud) y no de evaluar a personas a pesar de que el cuestionario sea individual.
  - Las fases. Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica del proceso de intervención.
  - Los plazos. Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución. Si se producen retrasos se informará sobre ellos.
  - La finalidad. Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir un trabajo más saludable, justo y democrático.
  - Las personas integrantes del grupo de trabajo. La plantilla debe tener referentes a quien dirigirse en caso de dudas.

### **Actividades concretas**

A fin de hacer visible el acuerdo entre las partes en la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) y el compromiso de cumplimiento de las condiciones de utilización de dicho método, se hará público por escrito entre la plantilla a través de los canales consensuados (carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa, reunión informativa, asamblea).

Se hará llegar a la totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación una circular sobre el método y los riesgos psicosociales. Se usarán los canales habituales (carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa).

Se realizarán reuniones informativas presenciales en las que se explicarán los riesgos psicosociales, el método, las condiciones de utilización del mismo y el proceso de intervención.

### **Trabajo de campo**

Se trata de poner en práctica el trabajo previamente diseñado. Los miembros del GT tienen que ser protagonistas de esta fase, realizando el seguimiento de la distribución y recogida de cuestionarios y resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir entre la plantilla

### **Difusión de materiales y celebración de sesiones informativas**

Se trata de publicitar los materiales preparados y de celebrar las reuniones informativas diseñadas para la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios.

Este paso se ha revelado crucial para obtener una tasa de respuesta suficiente. Se han manifestado decisivas, por un lado, la adaptación de los contenidos de las sesiones informativas a los interlocutores y, por otro, la visualización del acuerdo y trabajo conjunto de las partes asistiendo ambas a las reuniones informativas con los técnicos para explicar el acuerdo y el proceso de intervención. Realizar reuniones específicas con los mandos intermedios es de gran importancia.

### **Distribución, respuesta y recogida**

En la distribución, respuesta y recogida se ha manifestado clave la presencia de representantes de las partes además de los técnicos/as.

### **Proceso de Intervención en Plasticaucho Industrial**

**Metodología.-** Acuerdo de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. La firma del ACUERDO para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSQ-ISTAS21, se ha realizado en Ambato 6 de Septiembre de 2012.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por:
  - Ing. Mauricio Zambrano en calidad de Investigador.
  - Ing. Germán Freire Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional
  - Ing. Mauricio Carrillo Jefe de Planta Calzado Plástico
- Realiza la evaluación a los inyectores de botas de PVC en el Área de Calzado Plástico.

### **Adaptación del cuestionario.**

El trabajo de adaptación de las preguntas contextuales del cuestionario ha sido realizado por el grupo de trabajo.

El grupo de trabajo ha decidido que en el Informe Preliminar se presentarán los resultados cruzados por las siguientes unidades de análisis: **puesto de trabajo**.

### **Información, distribución y recogida.**

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 10/09/2012 y ha terminado en fecha 24/09/2012.

- Se ha informado a la plantilla mediante reuniones (sesiones presenciales).
- Se ha realizado la distribución del cuestionario en las reuniones.
- La respuesta del cuestionario se ha realizado en las reuniones presenciales y,
- La recolección de los cuestionarios mediante urna.

### **Población y Muestra**

Cuadro N° 4: Unidades de Observación

<b>POBLACIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Personal de Supervisión	4	4%
Líderes de Inyectoras	20	19%
Operadores de Inyectoras	80	77%
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Elaborador por: Ing. Mauricio Zambrano  
Fuente: Plasticaucho Industrial

Población = 104 Individuos  
Muestra = No existe

En virtud de que ninguna de las poblaciones pasa de 100 elementos se trabajará con todo el universo sin que sea necesario tomar muestras representativas.

## Descripción de Puestos de Trabajo.

### Operadores de Inyectoras (80)

- Coloca las medias en molde para comenzar con el proceso de inyección.
- Ubica el calzado inyectado según talla y modelo en los coches respectivos.
- Solicita apoyo al Técnico u Obrero de Mantenimiento cuando se presenta paros de máquina.
- Colabora en el control del normal funcionamiento de robots, molinos, aspiradores
- Asegura la existencia de materiales necesarios para el cumplimiento de la producción.
- Colabora en la limpieza de maquinas al final del turno de trabajo.
- Responsable del buen uso de los recursos asignados (máquinas, herramientas, equipos, materiales, energía, agua).
- Comunica oportunamente a su Inmediato Superior toda novedad que se presente.
- Mantiene ordenados y limpios los utensilios, herramientas, el puesto de trabajo y sus alrededores (6'S).
- Hace uso permanente y adecuado del Equipo de Protección Individual y Uniforme.
- Llena correctamente los registros de producción y cambio de turno.
- Aplica instructivos de trabajo y solicita su actualización.
- Colabora en trabajos de mantenimiento de su área
- Participa activamente en programas de capacitación.
- Cumple con las disposiciones y obligaciones del reglamento Interno de Trabajo y de Seguridad y Salud Ocupacional
- Entrega y recibe el cambio de turno comunicando o informándose de las novedades.





## Líderes de Inyectoras (20)

- Realiza el chequeo de inicio de turno y registra novedad en caso de encontrarse.
- Detecta y corrige PNC (producto no conforme) generado en máquina
- Responsable de controlar y mantener el buen uso de la documentación ISO
- Realiza limpieza diaria y semanal de la máquina según planificación y registra en el documento respectivo.
- Solicita apoyo al Técnico u Obrero de Mantenimiento cuando se presenta paros de máquina
- Gestiona la existencia de materiales necesarios para el cumplimiento de la producción
- Controla el normal funcionamiento de robots, molinos, aspiradores
- Responsable del buen uso de los recursos asignados (máquinas, herramientas, equipos, materiales, energía, agua).
- Comunica oportunamente a su Inmediato Superior toda novedad que se presente.
- Mantiene ordenados y limpios los utensilios, herramientas, el puesto de trabajo y sus alrededores (6S's).
- Hace uso permanente y adecuado del Equipo de Protección Individual y Uniforme.
- Llena correctamente los registros de producción y cambio de turno.
- Aplica instructivos de trabajo y solicita su actualización.
- Participa activamente en la solución de problemas de su área.
- Colabora en trabajos de mantenimiento de su área
- Participa activamente en programas de capacitación.
- Cumple con las disposiciones y obligaciones del reglamento Interno de Trabajo y de Seguridad y Salud Ocupacional
- Entrega y recibe el cambio de turno comunicando o informándose de las novedades.



#### Personal de Supervisión (4)

- Verifica la asistencia del personal a su cargo y registra las novedades
- Verifica los materiales en proceso
- Verifica disponibilidad de maquinaria
- Verifica el cumplimiento de los procesos de producción
- Capacita, entrena y evalúa al personal a su cargo
- Distribuye el personal en los diferentes puestos y horarios de trabajo
- Determina el personal disponible para envío de vacaciones en función a la programación en piso
- Controla la utilización de los EPP del personal a su cargo
- Controla el cumplimiento de normas y disposiciones sobre seguridad y salud ocupacional
- Realiza actividades de soporte en temas de seguridad industrial (investigación de accidentes, análisis de riesgos, mejoras en condiciones de seguridad).
- Verifica el normal funcionamiento de los sistemas de seguridad de los equipos
- Da seguimiento a las ordenes de proceso y actualiza registros de control
- Solicita ajustes de materiales o sub-ensambles
- Realiza transferencias, traslados, reservas de materiales y control de inventarios
- Genera ordenes de trabajo de mantenimiento
- Solicita al Dpto. de Mantenimiento inspecciones y reparaciones de maquinaria y moldes
- Coordina con el Dpto. de Mantenimiento actividades de mantenimiento preventivo y correctivo en maquinaria y moldes
- Soporta el cumplimiento de los requerimientos del sistema de gestión ISO 9001 – 2008
- Controla permanentemente todo el proceso de producción
- Controla la producción en función de la programación semanal
- Responsable de la Auditoría y seguimiento de las 6S's



## Resultados.

### TASA DE RESPUESTA

Al momento el Área de Calzado Plástico de Plasticaucho Industrial se encuentra en un proceso de movilización de colaboradores a otras áreas productivas debido a esta consideración la respuesta del cuestionario es voluntaria, y la tasa de respuesta ha sido del 93,3% (contestaron 97 trabajadores/as de los 104 a los que se les suministró el cuestionario).

Una tasa de respuesta aceptable debe situarse a partir del 60%.

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta de las unidades de análisis de puesto de trabajo, más las dos unidades de análisis que ha escogido el grupo de trabajo, determinando el alcance de la evaluación.

Tabla N° 1 Tasa de Respuesta

<b>Unidad de Análisis Puesto de Trabajo</b>	<b>Tasa de Respuesta</b>
Inyector de Máquinas OF	92.9 % (N=26)
Inyector de Máquinas WT	86.5 % (N=45)
Líder de Turno	100 % (N=4)
Líder de Máquinas	100 % (N=20)

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

### CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado se describen las condiciones de trabajo y empleo. Es muy importante tener en cuenta la información que nos proporcionan las tablas siguientes ya que nos dan pistas de las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas.

En las tablas siguientes se muestran las **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla N° 2 Edad

<b>¿Qué edad tienes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Menos de 26 años	26	27.1
Entre 26 y 35 años	60	62.5
Entre 36 y 45 años	9	9.4
Más de 45 años	1	1
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

En las tablas siguientes se muestra la distribución por **UNIDAD DE GESTIÓN y PUESTO DE TRABAJO**.

Tabla N° 3 Unidad de Gestión

<b>Indica en que departamento o sección trabajas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Supervisión	5	5.2
Producción	92	94.8
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 4 Puesto de Trabajo

<b>Indica en que departamento o sección trabajas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Inyector Máquinas OF	26	27.4
Inyector Máquinas WT	45	47.4
Líder de Turno	4	4.2
Líder de Máquinas	20	21.1
No Contesta	2	
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Las tablas siguientes muestran las características de la **CONTRATACIÓN**.

Tabla N° 5 Relación Laboral

<b>¿Qué tipo de relación laboral tiene con Plasticaucho Industrial?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Soy fijo (tengo un contrato indefinido)	77	79.4
Soy fijo discontinuo	8	8.2
Soy fijo (menos de 2 años)	12	12.4
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 6 Antigüedad

<b>¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Plasticaucho Industrial?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Más de 6 meses y hasta 2 años	20	20.6
Más de 2 años y hasta 5 años	35	36.1
Más de 5 años y hasta 10 años	31	32.0
Más de 10 años	11	11.3
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Las tablas siguientes muestran las características de la **JORNADA**.

Tabla N° 7 Horas Trabajadas

<b>¿Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para PLASTICAUCHO INDUSTRIAL?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
30 horas o menos	8	8.4
De 31 a 35 horas	6	6.3
De 36 a 40 horas	45	47.4
De 41 a 45 horas	17	17.9
Más de 45 horas	19	20.0
No Contesta	2	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 8 Jornada en Contrato

<b>Tu contrato es:</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)	23	24
A tiempo completo	73	76
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 9 Días de la Semana laborables

<b>¿Qué días de la semana trabajas en PLASTICAUCHO INDUSTRIAL?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
De lunes a viernes	0	0
De lunes a sábado	1	1
Tanto entre semana como fines de semana y festivos	95	99
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 10 Cambio de días laborables

<b>¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre	17	17.9
Muchas veces	3	3.2
Algunas veces	19	20.0
Solo alguna vez	15	15.8
Nunca	41	43.2
No Contesta	2	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 11 Horario

<b>¿Cuál es tu horario de trabajo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Turnos rotatorios excepto el de noche	4	4.1
Turnos rotatorios con el de noche	93	95.9
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 12 Adaptabilidad de la Jornada

<b>¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	71	75.5
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	15	16.0
Tengo hasta 30 minutos de margen	7	7.4
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	0	0
Tengo más de una hora de margen	1	1.1
No Contesta	3	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 13 Cambio de Horario

<b>¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre	14	14.6
Muchas veces	4	4.2
Algunas veces	12	12.5
Sólo alguna vez	16	16.7
Nunca	50	52.1
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Las tablas siguientes muestran las características en relación al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla N° 14 Movilidad Funcional

<b>¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
No	50	52,1
Generalmente de nivel superior	3	3,1
Generalmente de nivel inferior	5	5,2
Generalmente del mismo nivel	19	19,8
Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	6	6,3
No lo sé	13	13,5
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 15 Participación directa consultiva

<b>En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o de realizar el servicio?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre	20	20,6
Muchas veces	18	18,6
Algunas veces	34	35,1
Sólo una vez	19	19,6
Nunca	6	6,2
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 16 Participación directa delegativa

<b>En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas)?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Siempre	14	14,4
Muchas veces	17	15,5
Algunas veces	20	20,6
Sólo una vez	24	24,7
Nunca	22	22,7
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Las tablas siguientes muestran las características en relación con el **SALARIO**.

Tabla N° 17 Salario

<b>Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
300 dólares o menos	48	50,5
Entre 301 y 450 dólares	40	42,1
Entre 451 y 600 dólares	7	7,4
No Contesta	2	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 18 Correspondencia Trabajo - Salario

<b>¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sí	31	32,0
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente ( POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	6	6,2
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	5	5,2
No lo sé	55	56,7
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 19 Composición del Salario

<b>Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Fijo	24	24,7
Una parte fija y otra variable	65	67,0
Todo variable (a destajo, a comisión)	8	8,2
No Contesta	0	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

Tabla N° 21 Satisfacción Salario

<b>¿Tu salario está bien pagado?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sí	26	27,1
No	70	72,9
No Contesta	1	
<b>Total</b>	<b>97</b>	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano



Tabla N° 21 Satisfacción Salario

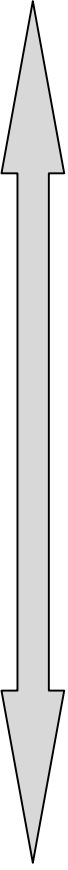
<b>Desde que entraste en PLASTICAUCHO INDUSTRIAL, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Si	51	52,6
No	46	47,4
No Contesta	0	
<b>Total</b>	97	

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La tabla 22 presenta la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores/as incluidos en cada situación de exposición (más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud). La misma información aparece en el gráfico.

Tabla N° 22 Organización de las exposiciones en función de la prevalencia

Más Problemáticas	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más Favorable
	Control de los tiempos a disposición	89,7	10,3	0
	Inseguridad sobre el futuro	82,8	13,8	3,4
	Exigencias psicológicas cognitivas	72,4	24,1	3,4
	Doble presencia	70,8	29,2	0
	Exigencias psicológicas emocionales	60	26,7	13,3
	Conflicto de rol	53,8	38,5	7,7
	Estima	50	23,1	26,9
	Apoyo social de los superiores	43,3	26,7	30
	Influencia	41,4	20,7	37,9
	Posibilidad de relación social	40	50	10
	Apoyo social de los compañeros	40	36,7	23,3
	Claridad de rol	37	44,4	18,5
	Exigencias psicológicas cuantitativas	36,7	46,7	16,7
	Previsibilidad	32,1	35,7	32,1
	Calidad del liderazgo	31	20,7	48,3
	Sentimiento de grupo	21,4	32,1	46,4
	Compromiso	18,5	14,8	66,7
Esconder emociones	10	50	40	
Sentido del trabajo	6,9	13,8	79,3	
Menos Problemáticas	Posibilidades de desarrollo	3,6	28,6	67,9

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

**Rojo:** tercil más desfavorable para la salud,

**Amarillo:** tercil intermedio,

**Verde:** tercil más favorable para la salud

La tabla anterior muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

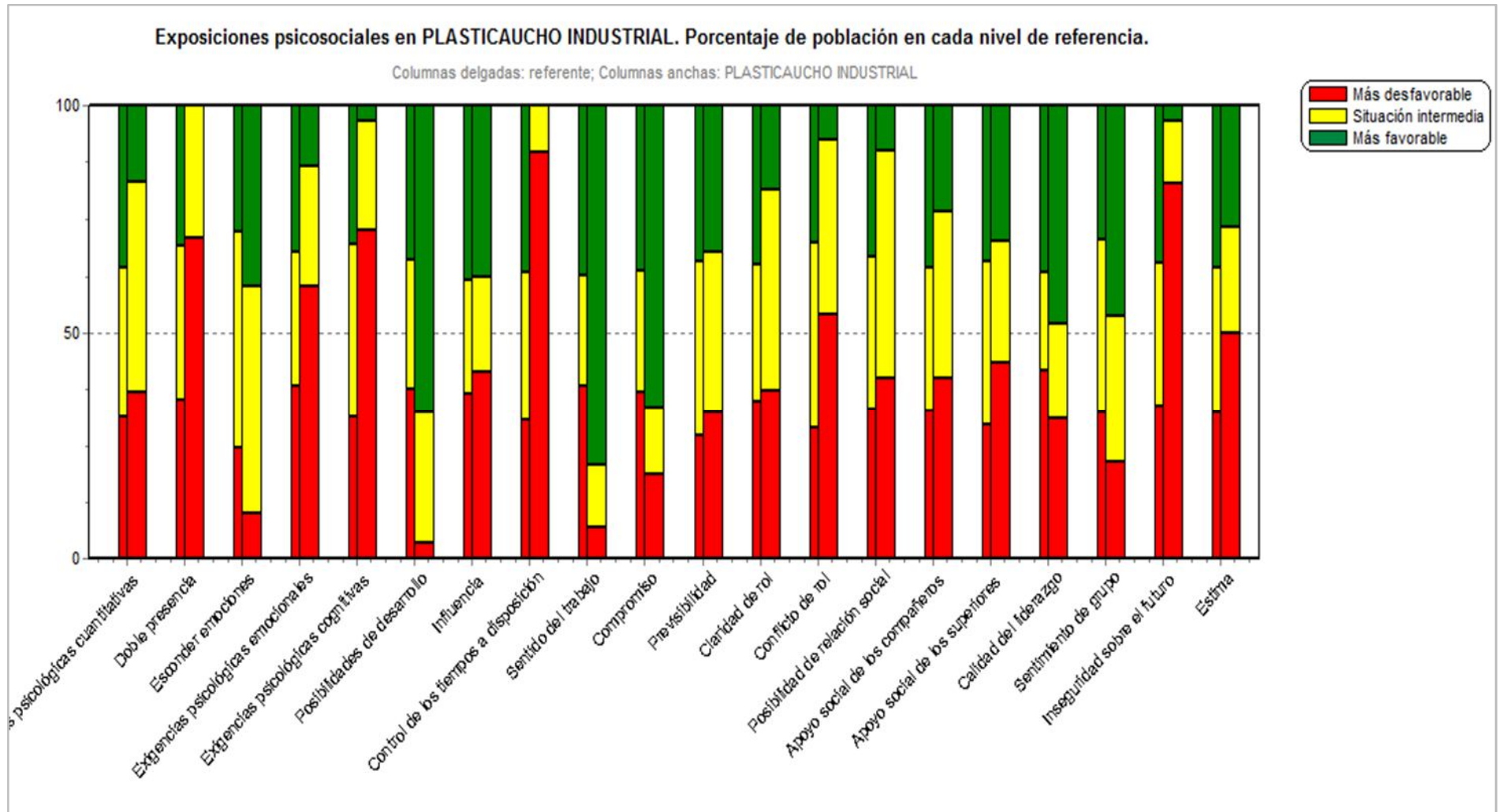


Grafico N° 9: Exposiciones Psicosociales en Plasticaucho Industrial  
 Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Control de los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual o con el alargamiento de jornada.

Un 89,66% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Control de los tiempos a disposición.

Tabla 23: Control de los tiempos a disposición. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	28,0 N=26	18,3 N=17	53,8 N=50	N=4
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	8,9 N=8	21,1 N=19	70,0 N=73	N=7
¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	1,1 N=1	15,4 N=14	83,5 N=76	N=6
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	3,3 N=3	7,7 N=7	89,0 N=81	N=6

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

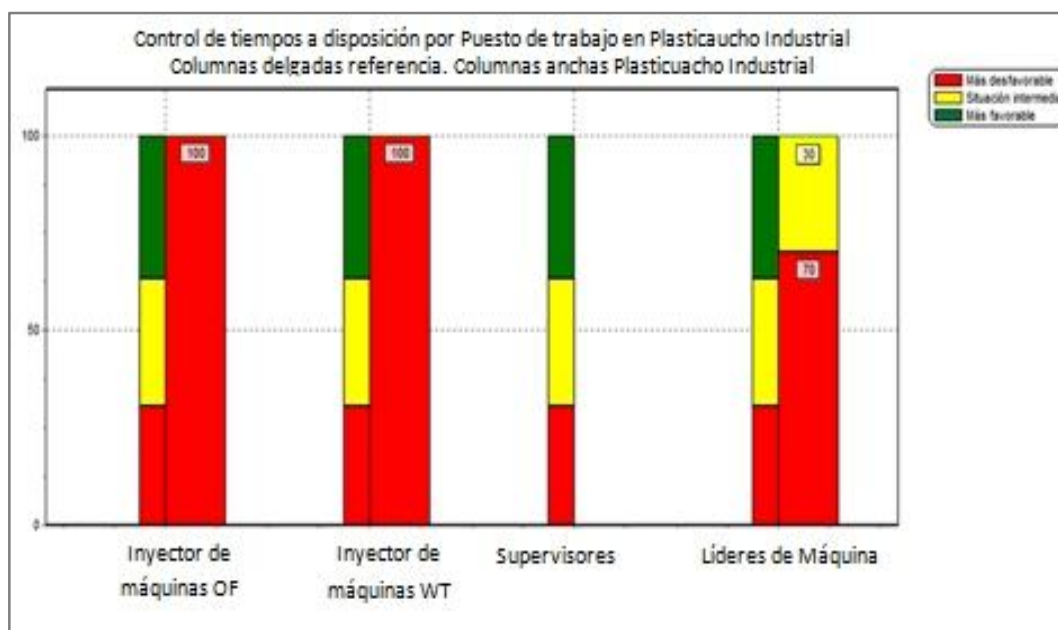


Gráfico N° 10: Control de Tiempos a Disposición  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

### **Inseguridad sobre el futuro**


Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario).

Tiene que ver, de una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien porque la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas o la renovación de contrato; o bien porque en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Un 82,76% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el futuro.

Tabla 24: Inseguridad sobre el futuro. Distribución de frecuencias.

	Muy preocupado + Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado + Nada preocupado	No Contesta
En estos momentos, ¿estás preocupado?	%	%	%	N
¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	71,3 N=67	9,6 N=9	19,1 N=18	N=3
¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	43,6 N=41	28,7 N=27	27,7 N=26	N=3
¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	51,6 N=48	26,9 N=25	21,5 N=20	N=3
¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	82,8 N=77	12,9 N=12	4,3 N=4	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

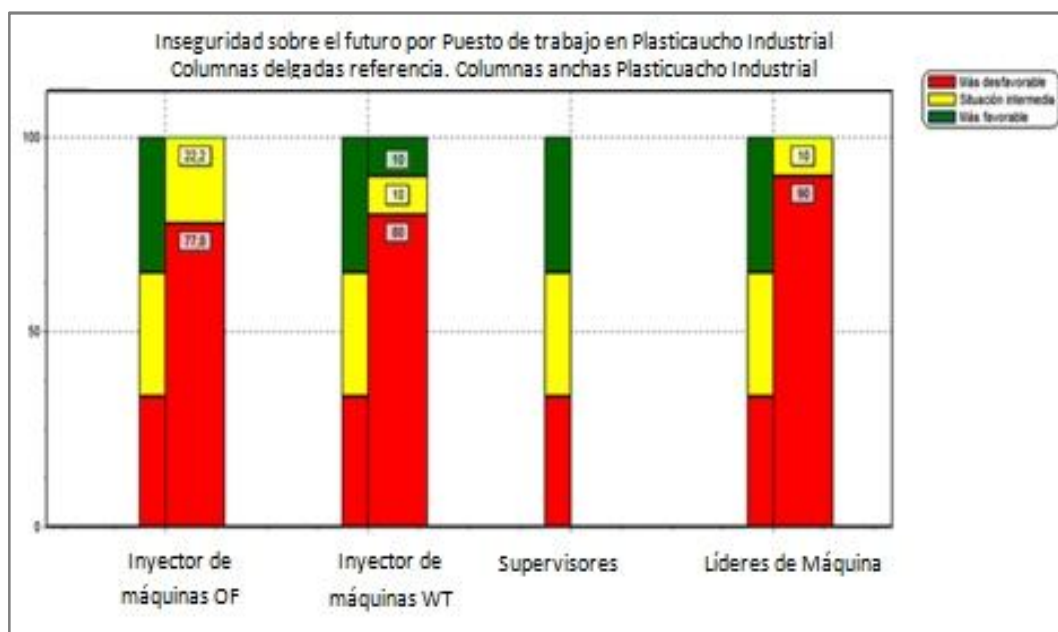


Gráfico N° 11: Inseguridad sobre el Futuro

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promueven el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

Un 72,41% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cognitivas.

Tabla 25: Exigencias psicológicas cognitivas. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	56,8 N=54	27,4 N=26	15,8 N=15	N=2
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	74,2 N=69	20,4 N=19	5,4 N=5	N=4
¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	25,0 N=23	42,4 N=39	32,6 N=30	N=5
¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	64,9 N=61	22,3 N=21	12,8 N=12	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano



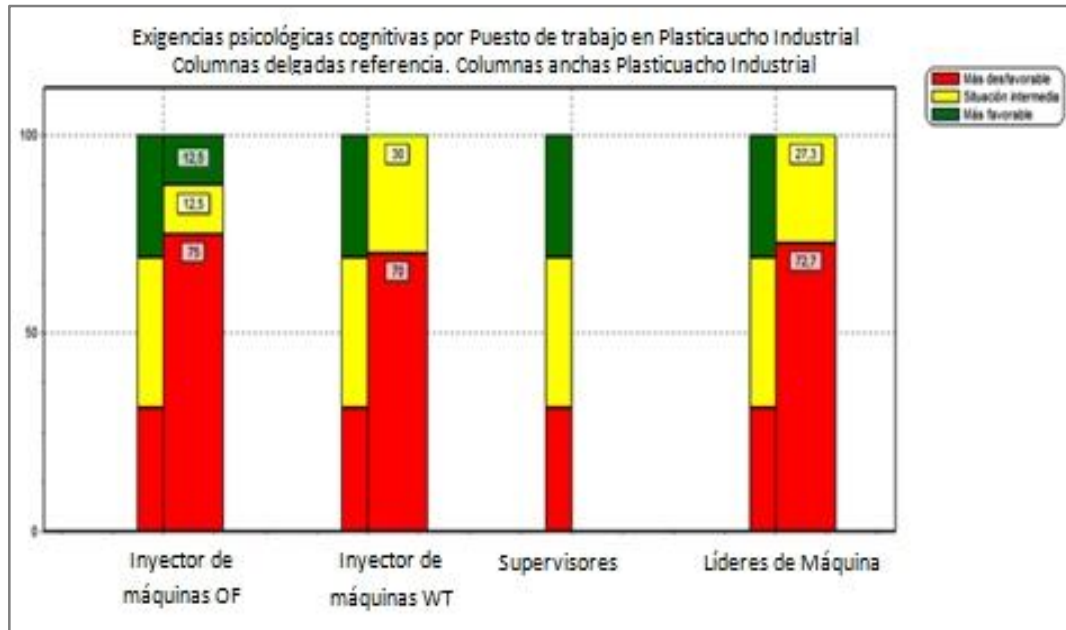


Gráfico N° 12: Exigencias Psicológicas Cognitivas  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### **Doble presencia**

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, la duración, el alargamiento o la modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborales incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Un 70,83% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 26: Doble presencia. Distribución de frecuencias.

	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	No Contesta
	%	%	%	N
¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	55,8 N=53	31,6 N=30	12,6 N=12	N=2
	<b>Siempre + Muchas veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo alguna vez + Nunca</b>	<b>No Contesta</b>
Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	13,2 N=12	41,8 N=38	45,1 N=41	N=6
Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	28,1 N=25	40,4 N=36	31,5 N=28	N=8
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	21,1 N=19	38,9 N=35	40,0 N=36	N=7

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

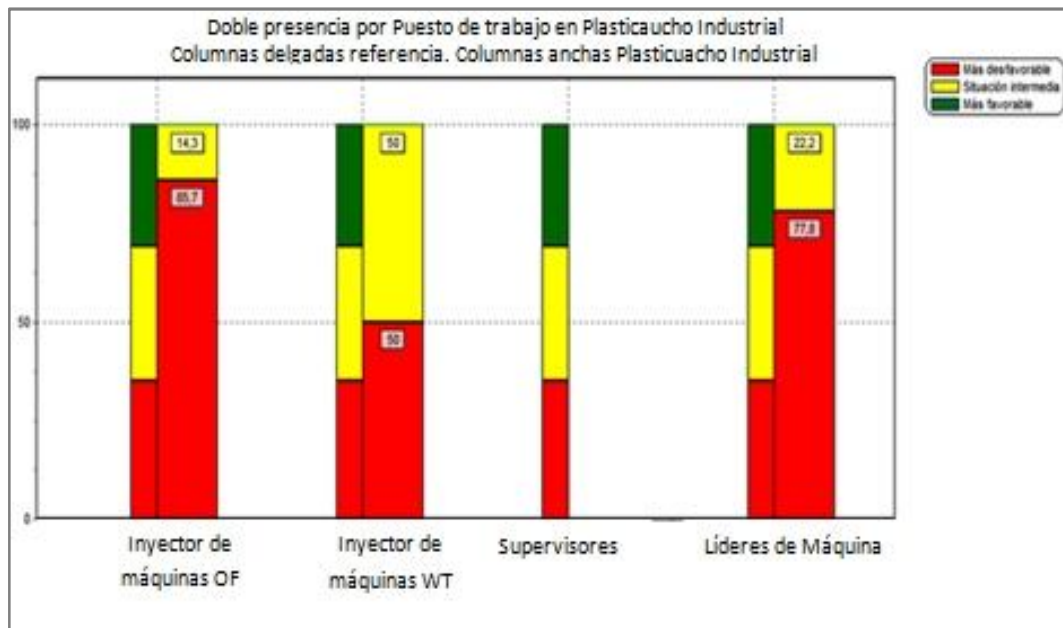


Grafico N° 13: Doble Presencia

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Un 60% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas emocionales.

Tabla 27: Exigencias psicológicas emocionales. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	21,3 N=19	40,4 N=36	38,2 N=34	N=8
¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	36,6 N=34	34,4 N=32	29,0 N=27	N=4
¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	34,1 N=31	41,8 N=38	24,2 N=22	N=6

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

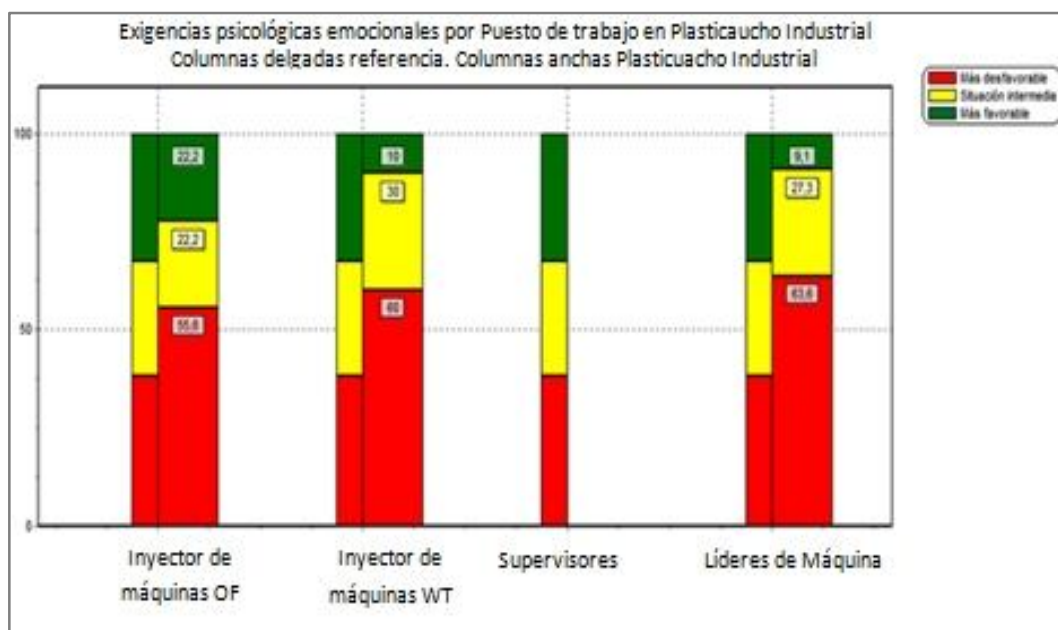


Gráfico N° 14: Exigencias Psicológicas Emocionales  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Un 53,85% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 28: Conflicto de Rol. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	% N	% N	% N	N
¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	47,9 N=45	34,0 N=32	18,1 N=17	N=3
¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	30,4 N=28	30,4 N=28	39,1 N=36	N=5
¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	44,4 N=40	31,1 N=28	24,4 N=22	N=7
¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	18,3 N=17	30,1 N=28	51,6 N=48	N=4

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

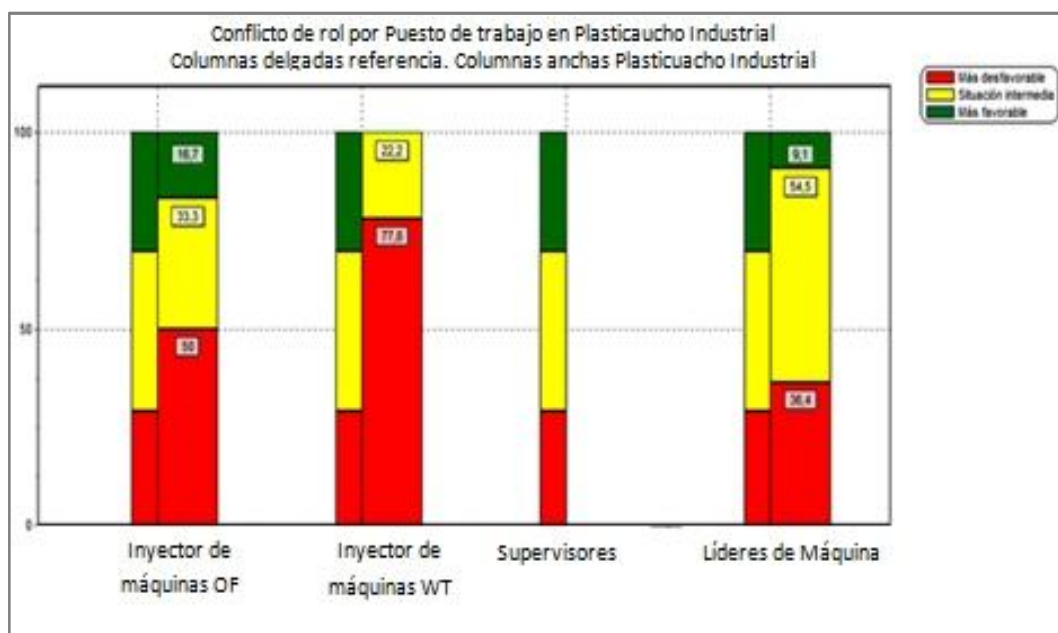


Gráfico N° 15: Conflicto de Rol

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Un 50% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Estima.

Tabla 29: Estima. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	28,7 N=27	37,2 N=35	34,0 N=32	N=3
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	40,4 N=38	36,2 N=34	23,5 N=22	N=3
En mi trabajo me tratan injustamente	4,3 N=4	19,6 N=18	76,1 N=70	N=5
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	36,2 N=34	35,1 N=33	28,7 N=27	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

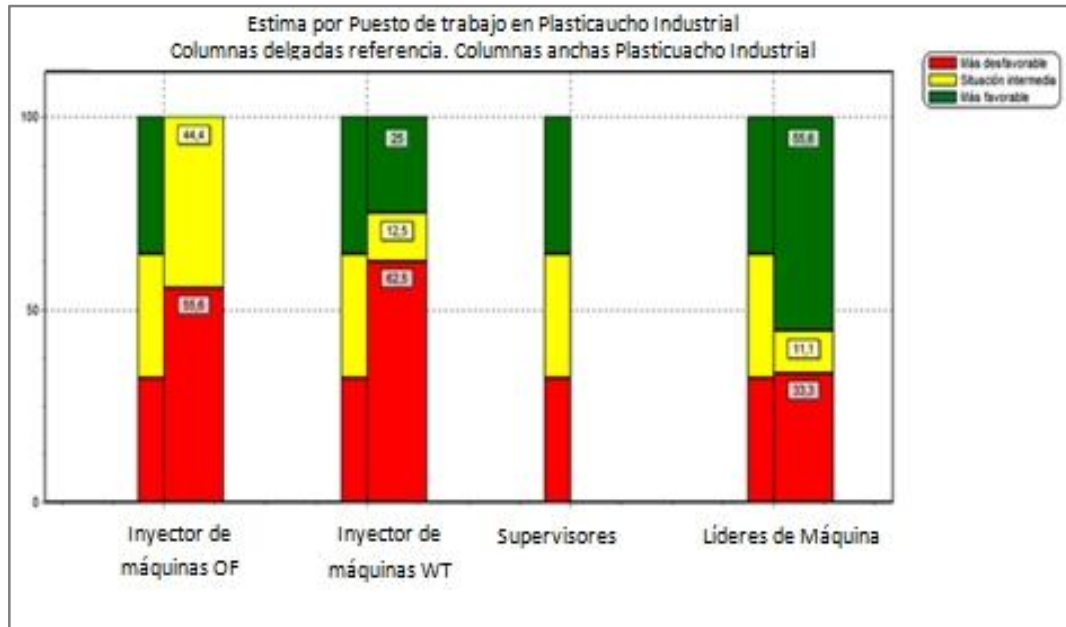


Grafico N° 16: Estima  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Apoyo social de los superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Un 43,33% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los superiores.

Tabla 30: Apoyo social de los superiores. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	% N	% N	% N	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	41,5 N=39	38,3 N=36	20,2 N=19	N=3
¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	37,2 N=35	26,6 N=25	36,2 N=34	N=3
¿Habras con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	34,0 N=32	28,7 N=27	37,2 N=35	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

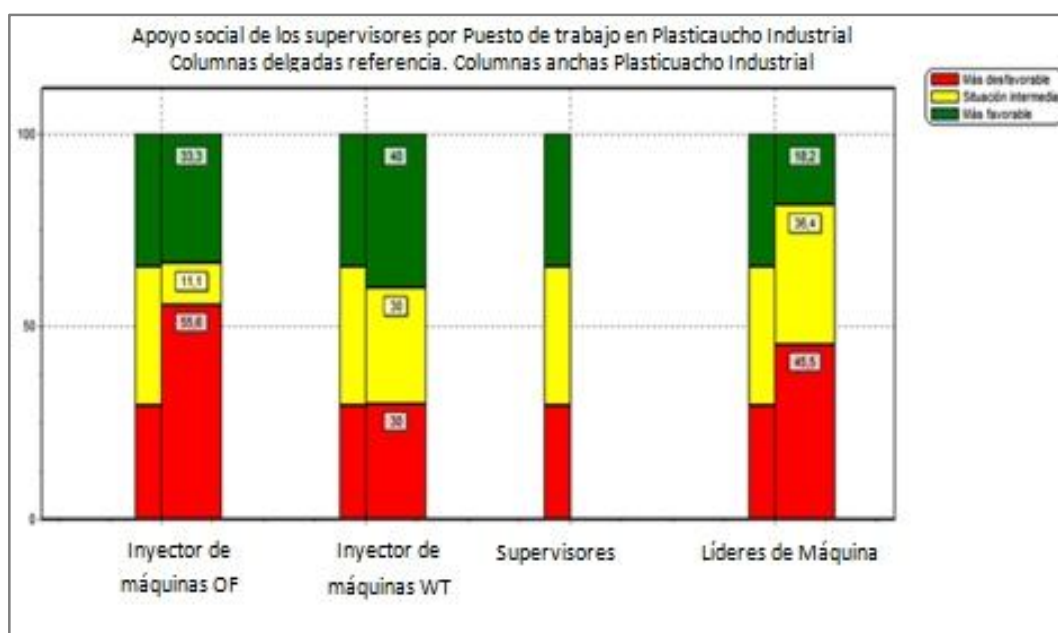


Grafico N° 17: Apoyo Social de los Superiores

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.



Un 41,38% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Influencia.

Tabla 31: Influencia. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	23,9 N=22	39,1 N=36	37,0 N=34	N=5
¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	25,0 N=23	35,9 N=33	39,1 N=36	N=5
¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	22,6 N=21	35,5 N=33	41,9 N=39	N=4
¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	35,5 N=33	29,0 N=27	35,5 N=33	N=4

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

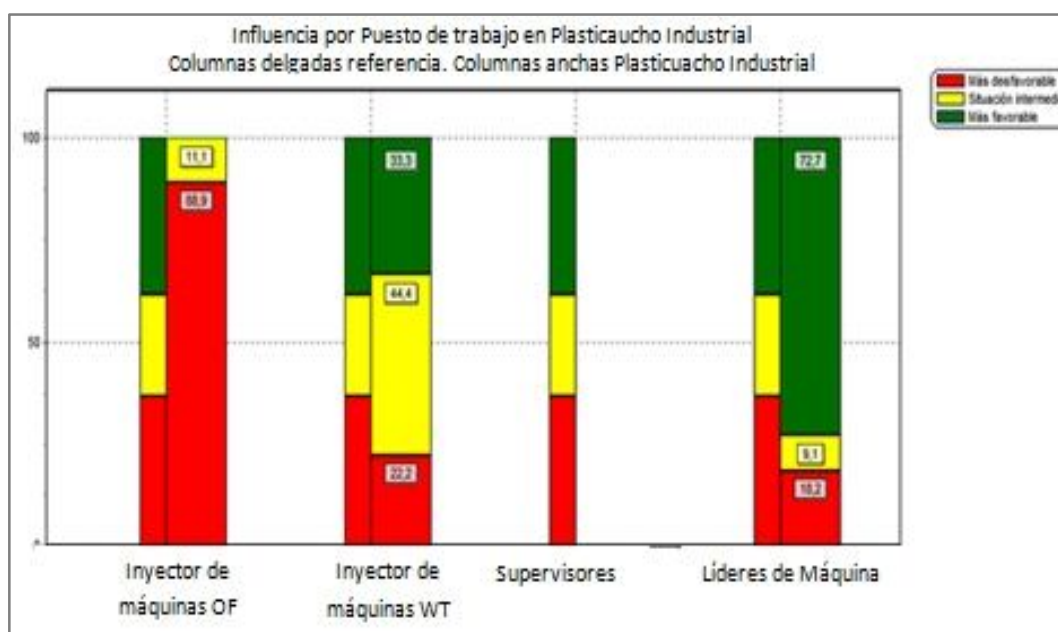


Grafico N° 18: Influencia

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Posibilidad de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

Un 40% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Posibilidad de relación social.

Tabla 32: Posibilidad de relación social. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	17,0 N=16	8,5 N=8	74,5 N=70	N=3
¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	21,3 N=20	38,3 N=36	40,4 N=38	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

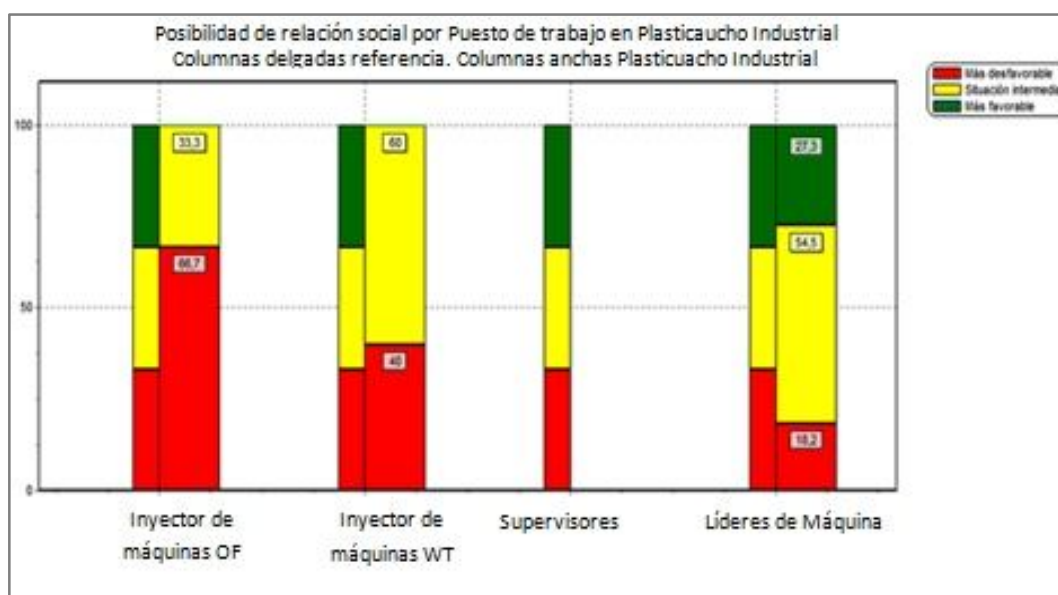


Gráfico N° 19: Posibilidad de Relación Social

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


## Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Un 40% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social de los compañeros.

Tabla 33: Apoyo social de los compañeros. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	57,9 N=55	26,3 N=25	15,8 N=15	N=2
Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	29,8 N=28	38,3 N=36	31,9 N=30	N=3
¿Habras con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	47,8 N=44	38,0 N=35	14,1 N=13	N=4

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

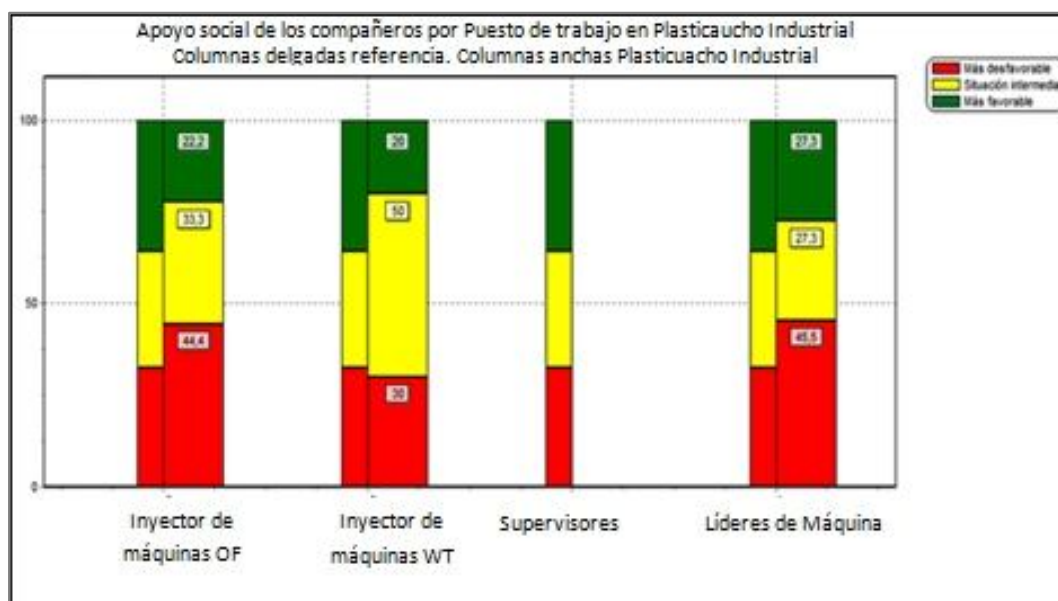


Gráfico N° 20: Apoyo Social de los Compañeros  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Un 37,04% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 34: Claridad de rol. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	41,5 N=39	25,5 N=24	33,0 N=31	N=3
¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	83,3 N=75	14,4 N=13	2,2 N=2	N=7
¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	92,5 N=86	6,5 N=6	1,1 N=1	N=4
¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	71,4 N=65	15,4 N=14	13,2 N=12	N=6

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

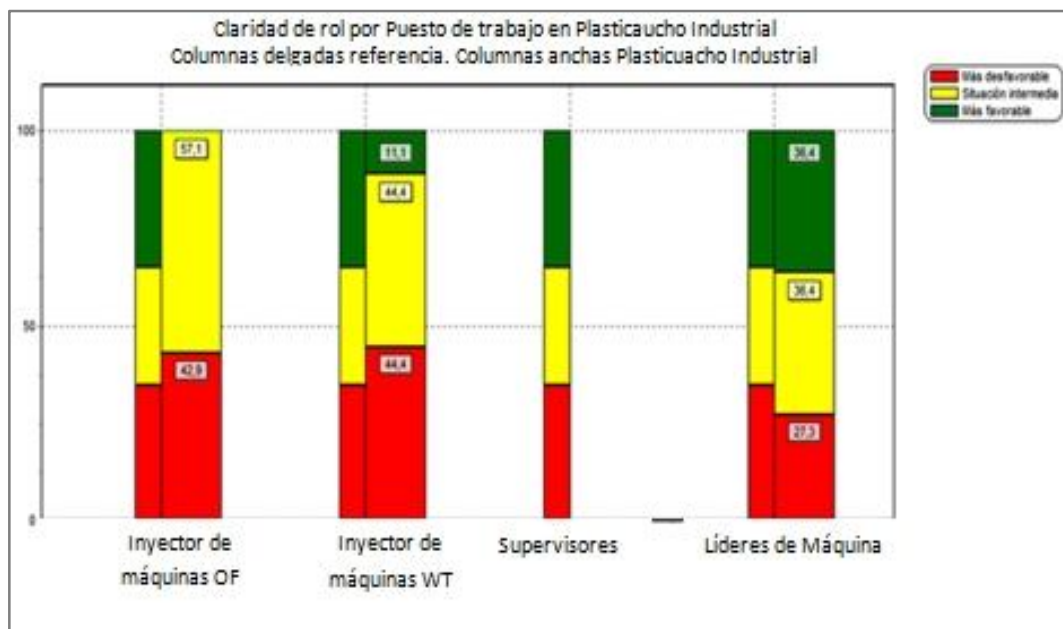


Grafico N° 21: Claridad de Rol

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Un 36,67% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

Tabla 35: Exigencias psicológicas cuantitativas. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Tienes que trabajar muy rápido?	53,2 N=50	38,3 N=36	8,5 N=8	N=3
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	20,7 N=19	43,5 N=40	35,9 N=33	N=5
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	69,6 N=64	21,7 N=20	8,7 N=8	N=5
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	66,7 N=64	25,0 N=24	8,3 N=8	N=1

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

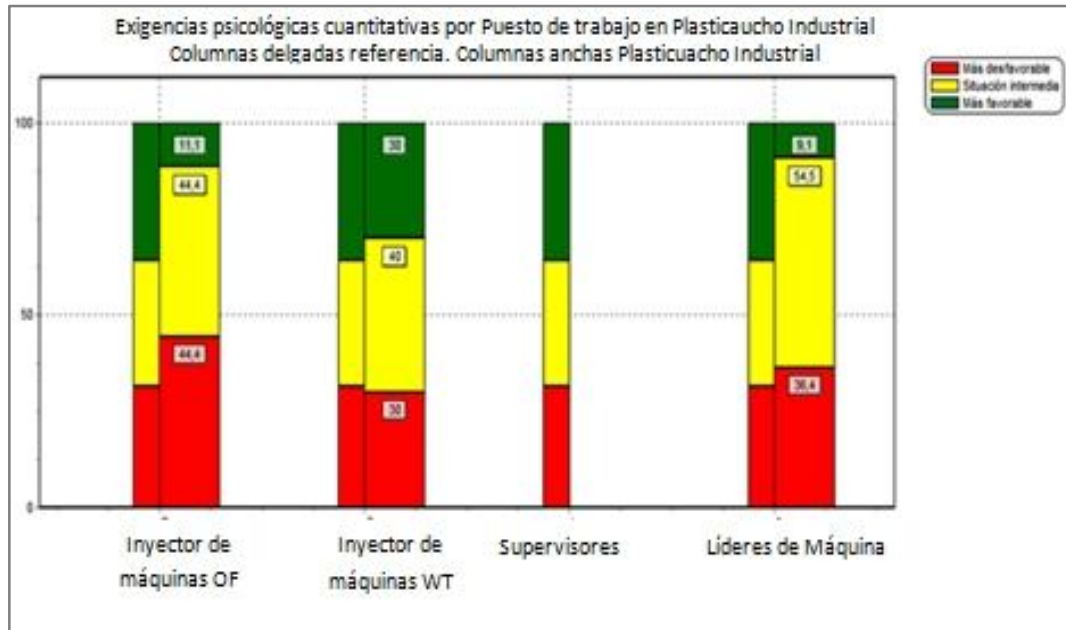


Gráfico N° 22: Exigencias Psicológicas Cuantitativas  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones prolijas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Un 32,14% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 36: Previsibilidad. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	44,0 N=44	25,3 N=23	30,8 N=28	N=6
¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	63,8 N=60	23,4 N=22	12,8 N=12	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

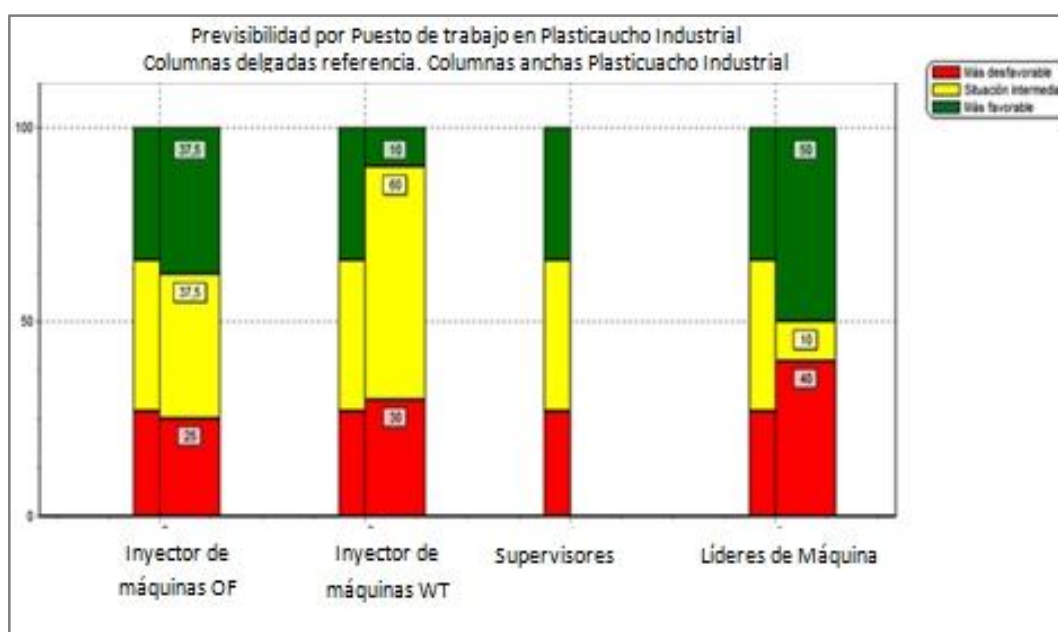


Grafico Nº 23: Previsibilidad

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

### Calidad del liderazgo


Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.



Un 31,03% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Calidad del liderazgo.

Tabla 37: Calidad de liderazgo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
Tus actuales jefes inmediatos	%	%	%	N
¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	34,0 N=32	29,8 N=28	36,2 N=34	N=3
¿Planifican bien el trabajo?	50,0 N=48	33,3 N=32	16,7 N=16	N=1
¿Resuelven bien los conflictos?	41,5 N=39	36,2 N=34	22,3 N=21	N=3
¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	51,0 N=49	36,5 N=35	12,5 N=12	N=1

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

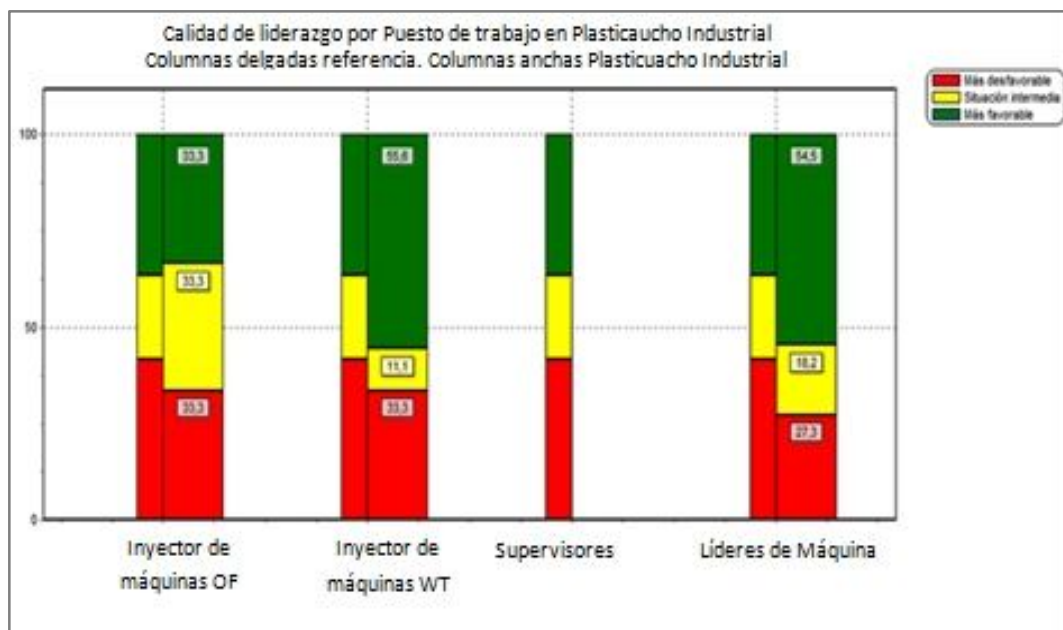



Grafico N° 24: Calidad de Liderazgo  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Un 21,43% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 38: Sentimiento de Grupo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	69,1 N=65	20,2 N=19	10,6 N=10	N=3
Entre compañeras/os ¿se ayudan en el trabajo?	69,8 N=67	22,9 N=22	7,3 N=7	N=1
En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	81,9 N=77	11,7 N=11	6,4 N=6	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

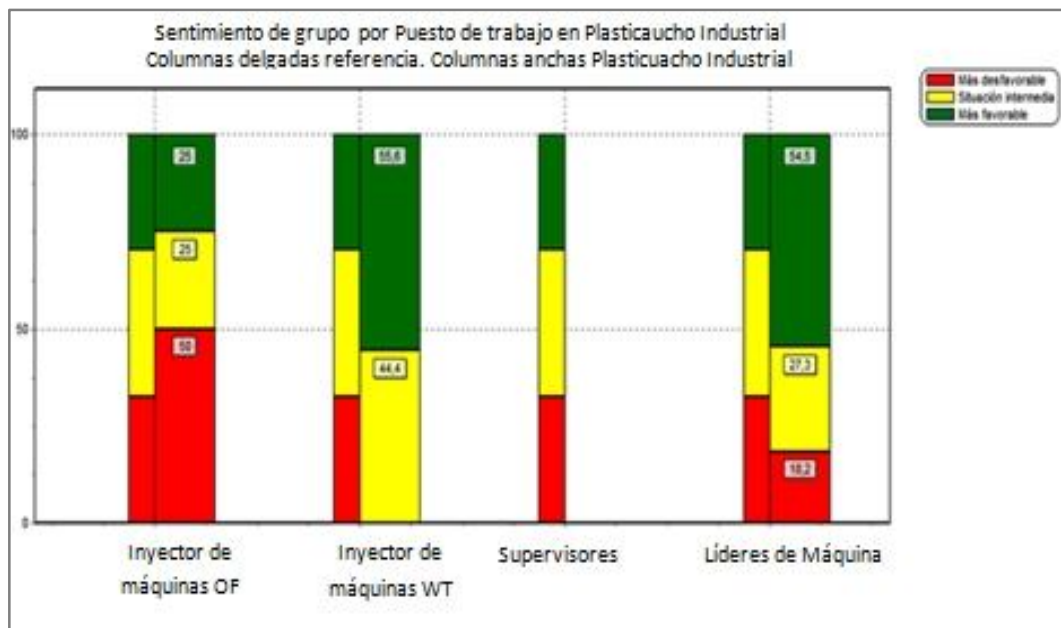



Grafico N° 25: Sentimiento de Grupo  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo ejecuta.

Un 18,52% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Compromiso.

Tabla 39: Compromiso. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	% N	% N	% N	N
¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	55,4 N=51	25,0 N=23	19,6 N=18	N=5
¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	36,2 N=34	21,3 N=20	42,6 N=40	N=3
¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	41,1 N=39	38,9 N=37	20,0 N=19	N=2
¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	73,4 N=69	14,9 N=14	11,7 N=11	N=3

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

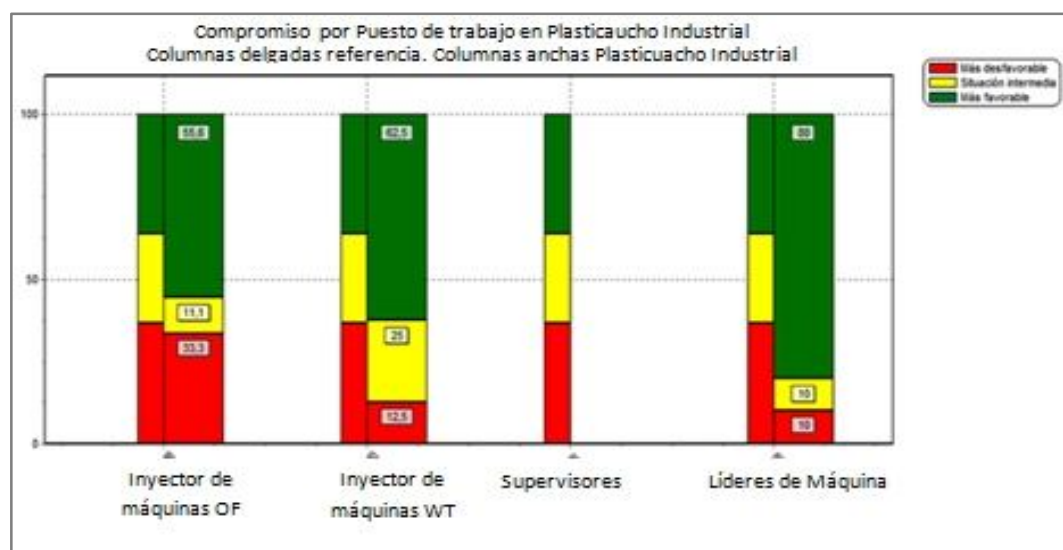


Grafico N° 26: Compromiso

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## Esconder emociones


Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). Aunque en menor medida, este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

En otros casos, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Un 10% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Esconder emociones.

Tabla 40: Esconder emociones. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	%	%	%	N
¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	8,7 N=8	25,0 N=23	63,3 N=61	N=5
¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	24,4 N=22	27,8 N=25	47,8 N=43	N=7

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

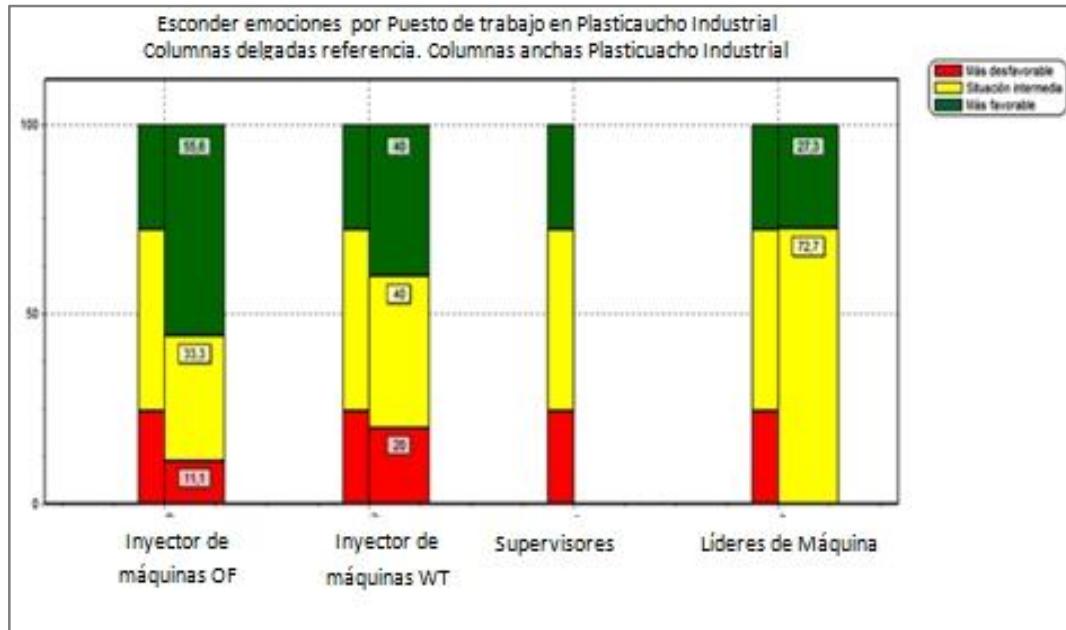


Grafico N° 27: Esconder Emociones  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Un 6,9% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 41: Sentido del trabajo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	% N	% N	% N	N
¿Las tareas que haces te parecen importantes?	88,0 N=81	7,6 N=7	4,3 N=4	N=5
¿Te sientes comprometido con tu profesión?	81,9 N=77	13,8 N=13	4,3 N=4	N=3
¿Tienen sentido tus tareas?	87,4 N=83	10,5 N=10	2,1 N=2	N=2

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

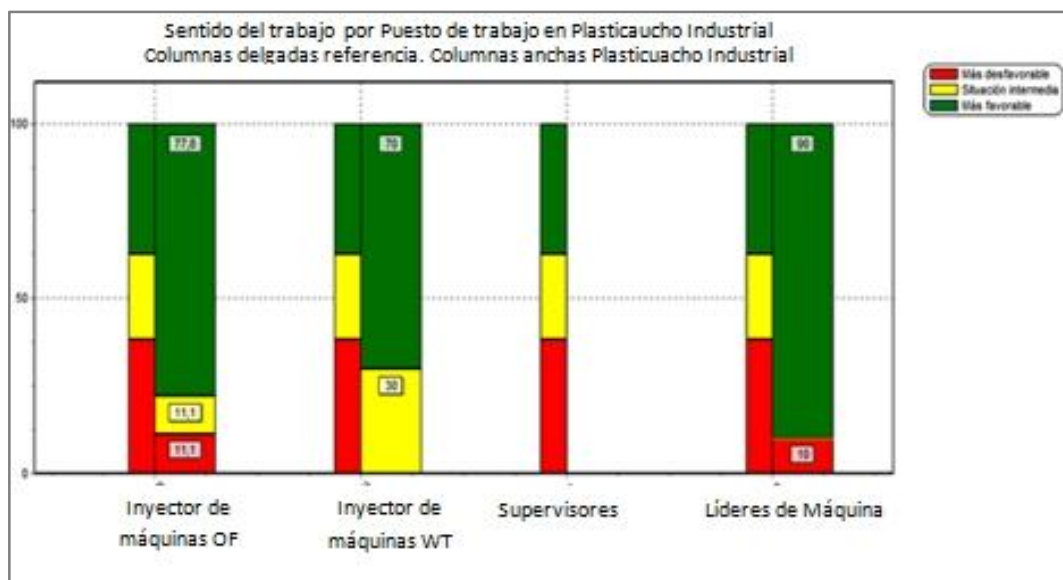


Gráfico N° 28: Sentido del Trabajo

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano


### Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Un 3,57% de trabajadores del área de calzado plástico de Plasticaucho Industrial está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 42: Posibilidades de desarrollo. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No Contesta
	% N	% N	% N	N
¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	80,6 N=75	12,9 N=12	6,5 N=6	N=4
¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	77,4 N=72	10,8 N=10	11,8 N=11	N=4
¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	78,1 N=75	13,5 N=13	8,3 N=8	N=1
¿Tu trabajo es variado?	49,4 N=44	33,7 N=40	16,9 N=15	N=8

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

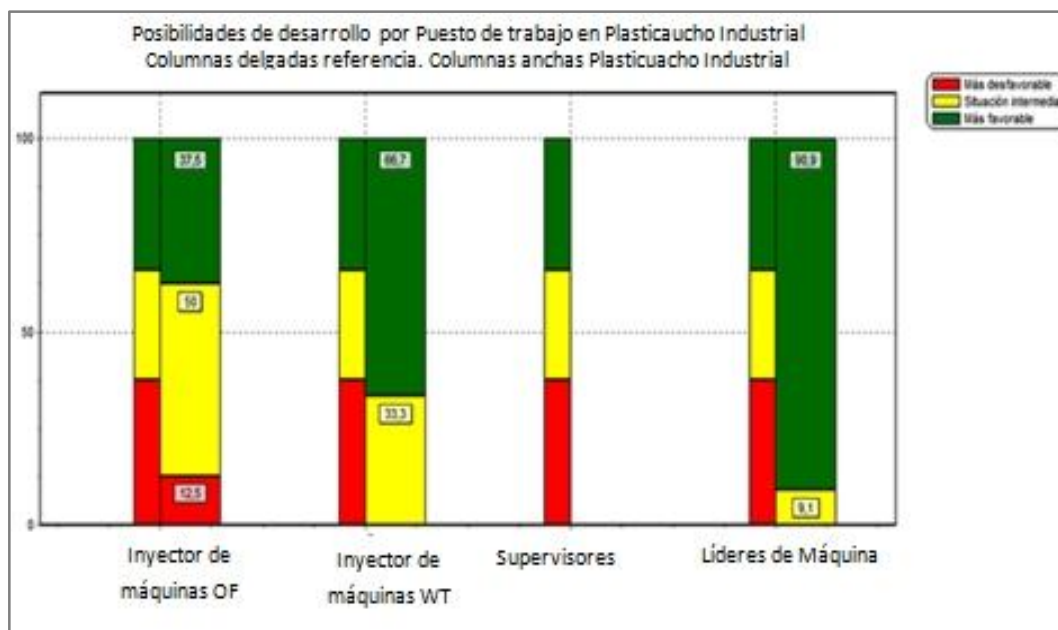


Grafico N° 29: Posibilidad de Desarrollo

Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

A continuación analizamos las puntuaciones medianas de la empresa PLASTICAUCHO INDUSTRIAL. Observamos la situación de las 20 dimensiones en relación a la población de referencia. Para ello, utilizamos el gráfico que se muestra a continuación, el cual nos indica cómo es la puntuación mediana de PLASTICAUCHO INDUSTRIAL. Respecto a la población de referencia (intervalo en azul). Se pueden dar tres situaciones:

- Si PLASTICAUCHO INDUSTRIAL se encuentra en peor situación que la población de referencia el punto se representa como un círculo rojo.
- Si PLASTICAUCHO INDUSTRIAL está en mejor situación que la población de referencia el punto se representa como un cuadrado verde.
- Si PLASTICAUCHO INDUSTRIAL está en situación similar que la población de referencia se representará mediante un triángulo azul.



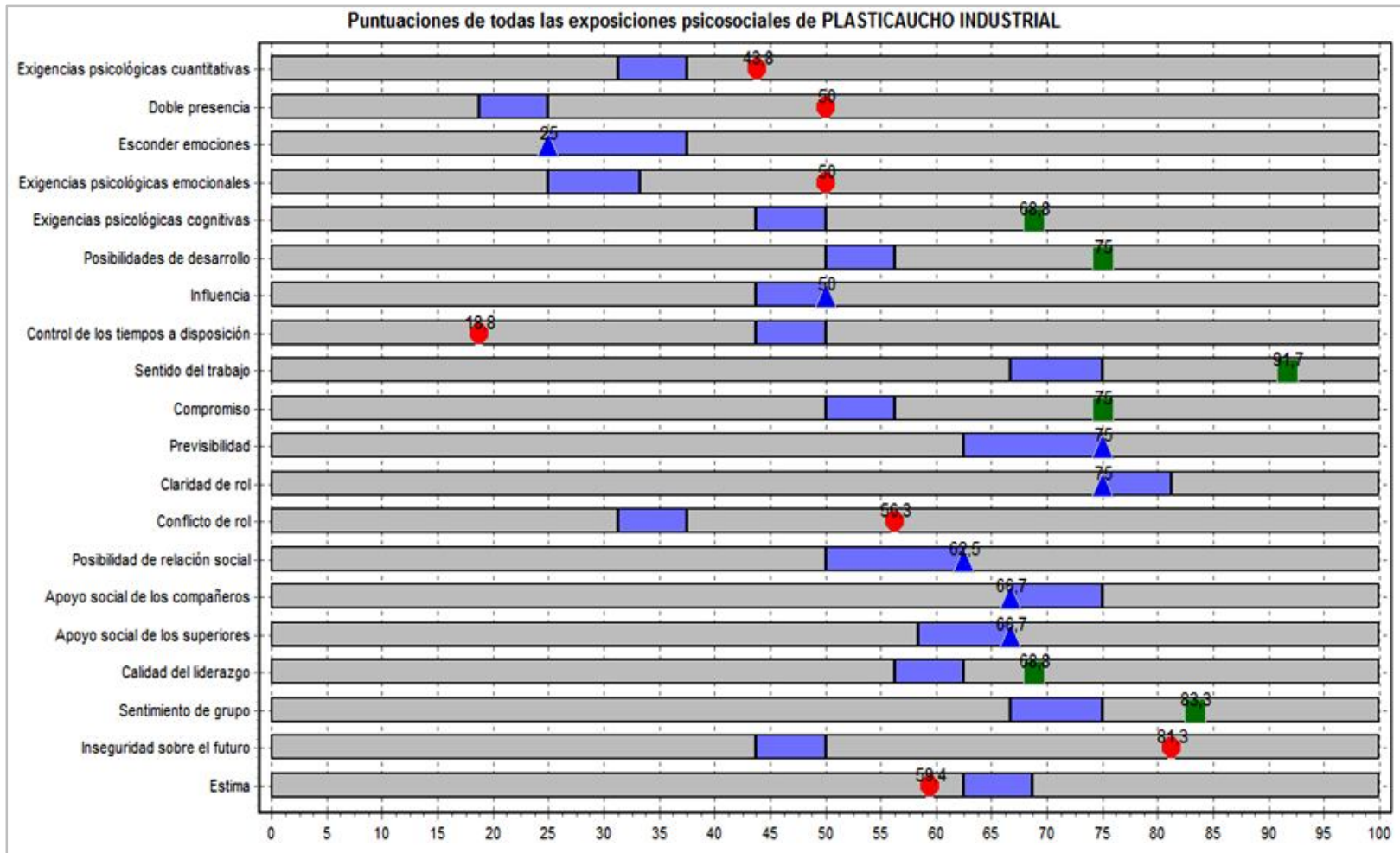


Gráfico N° 30: Puntuaciones de todas las Exposiciones en Plasticaucho Industrial  
 Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## Verificación de la Hipótesis

“Los Factores Psicosociales **inciden significativamente** en la Salud Laboral en los Operadores de Máquinas Inyectoras de Botas de PVC del Área de Calzado Plástico de la Empresa Plasticaucho Industrial”

### Puntuaciones medianas comparadas

Dimensión	Plasticaucho Industrial	Población de referencia
Exigencias psicológicas cuantitativas	43.75	37.50
Doble presencia	50.00	25.00
Esconder emociones	25.00	37.50
Exigencias psicológicas emocionales	50.00	33.33
Exigencias psicológicas cognitivas	68.75	50.00
Posibilidades de desarrollo	75.00	56.25
Influencia	50.00	50.00
Control de los tiempos a disposición	18.75	50.00
Sentido del trabajo	91.67	75.00
Compromiso	75.00	56.25
Previsibilidad	75.00	75.00
Claridad de rol	75.00	81.25
Conflicto de rol	56.25	37.50
Posibilidad de relación social	62.50	62.50
Apoyo social de los compañeros	66.67	75.00
Apoyo social de los superiores	66.67	66.66
Calidad del liderazgo	68.75	62.50
Sentimiento de grupo	83.33	75.00
Inseguridad sobre el futuro	81.25	50.00
Estima	59.38	68.75
<b>VARIANZA</b>	<b>345.3166</b>	<b>267.7273</b>

### PRUEBA T para medias de dos muestras con varianzas desiguales

	Plasticaucho Industrial	Población de referencia
Media	62.1360	56.2495
Varianza	345.3166	267.7273418
Observaciones	20	20
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	37	
Estadístico t	1.0632	
P(T<=t) una cola	0.1473	
Valor crítico de t (una cola)	1.6871	
P(T<=t) dos colas	0.2946	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0262	

**Ho: Población PISA = Población Referencia**

**Ha: Población PISA  $\neq$  Población Referencia**

T calculada > t tabular Se rechaza la hipótesis nula.

t = 0.2946\*\* Con grado significancia del 5% y del 1%

La diferencia entre los dos métodos es altamente significativa para los valores de significancia del 5% y 1%.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del análisis de resultados podemos verificar que 7 dimensiones de las 20 analizadas se encuentran en peor situación que la población de referencia, estas se representan con un punto rojo en el *Gráfico N° 30: Puntuaciones de todas las Exposiciones en Plasticaucho Industrial*, por lo que las conclusiones y recomendaciones hacen referencia a estas:

- Control de los tiempos a disposición
- Inseguridad sobre el futuro
- Doble Presencia
- Exigencias psicológicas emocionales
- Conflicto de rol
- Estima
- Exigencias psicológicas cuantitativas

#### Conclusiones

Respecto a la hipótesis se puede concluir que después del análisis los riesgos psicosociales si inciden significativamente ya que de las 20 dimensiones analizadas podemos concluir que Plasticaucho Industrial presenta 7 dimensiones que están afectando directamente la salud de los colaboradores y que se deben tomar correctivos necesarios, 7 dimensiones que están dentro de los valores de referencia pero a pesar de eso hay que mejorarlos y 6 dimensiones que se encuentran en mejor situación de los valores de referencia las mismas que hay que mantener.

Es importante mencionar que la apertura brindada por Plasticaucho Industrial ha sido de vital importancia para el análisis del presente trabajo de investigación, ya que no se ha escatimado esfuerzos tanto en recursos humanos, materiales y tecnológicos lo cual ha permitido el cumplimiento de la metodología aplicada.

Sobre los objetivos específicos se concluyen y se analizan todos los riesgos que están muy por debajo de los valores de referencia los mismos que se detallan en las siguientes dimensiones.

### **Control de los tiempos a disposición**

El 89,66% de trabajadores está expuesto a este riesgo debido a que no pueden hacer pausas de descanso no programadas y tampoco pueden parar las máquinas por la presión existente en el área de trabajo y el cumplimiento de estándares asignado para cada máquina, otra de las causas es por la restricción del proceso ya que si se para la máquina se presentan problemas de producción afectando directamente la calidad del producto por ende el premio de productividad.

Los inyectores de máquinas WT y OF están expuestos en un 100% a este riesgo ya que son operadores directos de la máquina y deben esperar la pausa programada de 10 minutos siempre y cuando el líder de máquina no tenga otras ocupaciones.

Los trabajadores están afectados ya que no disponen de una programación anual de vacaciones, por lo que no pueden hacer uso de las mismas cuando ellos requieren, sino cuando la empresa entra en temporada baja de producción.

## **Inseguridad sobre el futuro**

El 82,76% de trabajadores está expuesto a este riesgo debido a que la estabilidad dentro de la empresa es muy buena, pero existe variabilidad y cambios entre áreas de trabajo dependiendo de la temporada de producción, cuando existe una caída de productividad considerable la política empresarial dice que hay que evacuar vacaciones o movilizar a los trabajadores a otras áreas productivas que se encuentren en temporada alta, afectando la parte psicológica de los trabajadores ya que piensan que van hacer despidos mientras dure el cambio.

En el análisis podemos ver que el líder de máquinas inyectoras está expuesto a la situación más desfavorable debido a que toda la responsabilidad de la productividad y el porcentaje de producto no conforme recaen sobre él y debe coordinar el trabajo de más de una máquina.

## **Doble Presencia**

El 70.83% de los trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable, este riesgo es generado exclusivamente por el horario de trabajo continuo que esta implementado en la empresa el mismo que presenta un solo fin de semana libre al mes afectando directamente la parte social y familiar de los trabajadores, adicionalmente a esto los días festivos son postergados por otros días para evitar paros y cortes de productividad a media semana.

Otro factor que incide en este riesgo es las reuniones laborales y capacitaciones fuera de horario de trabajo y el trabajo extra que se genera en temporadas altas de producción.

## **Exigencias psicológicas emocionales**

El 60% de trabajadores está expuesto a este riesgo y básicamente su factor de incidencia son los problemas constantes inmersos en el proceso productivo los mismos que influyen directamente en la productividad y porcentaje de producto no conforme, más aun dependiendo del modelo que se esté produciendo, estos factores no son analizados en cuanto a los estándares y premios de producción.

## **Conflicto de rol**

El 53,85% de trabajadores está expuesto a este riesgos y de manera muy notoria afecta a los operadores inyectoras de máquinas WT debido a la variabilidad de producción y cambios de referencias que se presenta en la programación, donde los tiempos no son flexibles y las materias primas no están disponibles cuando se requieren esto hace que el trabajo no se ejecute como está programado y exista mermas de tiempo y recursos para el cumplimiento de la productividad.

El factor que más incide son los turnos nocturnos y los turnos de fin de semana donde no existe la coordinación correcta por parte del supervisor en cuanto a la programación.

## **Estima**

El 50% de trabajadores está expuesto a la situación más desfavorable y sobretodo la exposición es más notoria en operadores de maquinas inyectoras OF ya que el trabajo en estas maquinas es de mayor esfuerzo y sacrificio y no existe el reconocimiento a dicha labor, al ser máquinas antiguas los problemas son más constantes y por ende la existencia de producto no conforme se incrementa eso afecta directamente al premio de productividad de los trabajadores.

## **Exigencias psicológicas cuantitativas**

El 36,67% de trabajadores está expuesto a este riesgos, se presenta en forma general a todos los trabajadores debido al ciclo de trabajo muy rápido, a los estándares de producción, al porcentaje mínimo de producto no conforme y a los problemas existentes en el área productiva, la mala programación en cuanto a tiempos, cambios de referencias y recursos no permiten cumplir con lo programado.

## **Recomendaciones**

Elaborar un programa de intervención para la prevención de riesgos psicosociales y lograr de la gerencia la ejecución de vacaciones anuales, con la participación de los trabajadores, considerando las políticas de Plasticaucho Industrial y del Código de Trabajo de manera que el trabajador conozca la facilidad de programar sus vacaciones.

Trabajar activamente en el proceso efectivo de las pausas laborales, analizando las restricciones del proceso y los lugares donde el trabajador pueda realizar dichas pausas facilitando su relajación muscular, recambio de aire, hidratación y cambio de postura de trabajo.

Establecer políticas de compensación y motivación a fin de motivar al personal con programas de actualización de conocimientos, seminarios, incentivos económicos, felicitaciones y agradecimientos de tal manera que se refleje el esfuerzo del trabajador cuando cumple los estándares de producción.

Desarrollar capacitaciones, considerando la necesidad de nivelar a todos los trabajadores de manera que puedan rotar por todas las máquinas y puestos de trabajo, de igual forma dar la oportunidad como líderes de máquinas a los operadores inyectoras.



Establecer una distribución horaria adecuada, a fin de que esta se desarrolle equitativamente al igual que la distribución del trabajo en días feriados y fines de semana de manera equitativa, evitando que en algún período estas recaigan en un mismo empleado.

Estimular la iniciativa de superación de los trabajadores procurando elevar sus niveles de atención, esmero, efectividad en las labores diarias.

Realizar capacitación de liderazgo, manejo de conflictos, a los líderes y personal de supervisión.

Realizar el seguimiento necesario y corrección del documento de restricciones del proceso en cuanto tiene que ver a producciones especiales, determinando un estándar de producción real considerando los cambios de referencias y programación, de manera que el estándar sea un objetivo alcanzable por el trabajador.

Realizar evaluaciones periódicas en los puestos de trabajo, donde se analice el ambiente laboral en la parte ergonómica, psicológica, y las condiciones ambientales que afectan directamente la salud y el rendimiento en los trabajadores, estas evaluaciones se deben realizar preferiblemente en temporadas bajas de producción de manera que la información no se vea afectada por la premura de tiempo.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 Datos Informativos**

##### **6.1.1 Tema**

“PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DEL ÁREA DE CALZADO PLÁSTICO DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE AMBATO”

##### **6.1.2 Institución Ejecutora**

PLASTICAUCHO INDUSTRIAL

##### **6.1.3 Beneficiarios**

Jefatura de Seguridad Industrial

Jefatura de Planta

Supervisión

Operadores

##### **6.1.4 Ubicación**

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

##### **6.1.5 Tiempo Estimado para la Ejecución**

7 meses

Inicio: Agosto 2012

Fin: Febrero 2013

### **6.1.6 Equipo Técnico Responsable**

Jefe de Seguridad Y Salud Ocupacional

Jefe de Planta

Supervisor de Planta (Investigador)

### **6.1.7 Costo Estimado**

1500 USD

## **6.2. Antecedentes de la Propuesta**

Uno de los principios institucionales que tiene Plasticaucho Industrial es “el compromiso de la seguridad y salud de sus trabajadores” por tal razón, los últimos años, la Gerencia General ha dado una atención especial al fortalecimiento de la unidad de seguridad industrial, orientando procesos y actividades destinadas al mejoramiento continuo con la finalidad de minimizar los accidentes de trabajo.

La orientación de la seguridad y salud de la organización está fijada en la evaluación de los riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos, químicos, más no habido un compromiso con la parte psico y social de los colaboradores situación que no le ha permitido alcanzar los mejores resultados en la gestión de la seguridad y salud ocupacional en cuanto a riesgos psicosociales se refiere. La orientación bajo la que es formulada la propuesta, tiene como finalidad que el estudio, control y evaluación de riesgos psicosociales sea el punto de partida para satisfacer necesidades de toda la organización y de los organismos externos de control.

La validación de la propuesta se realiza utilizando una metodología internacional como es el método de evaluación ISTAS21, el análisis aplicado es importante ya que se obtienen resultados significativos para mejorar las condiciones de vida psicosocial de los trabajadores, resultados que han sido evidentes en varias organizaciones a nivel nacional.

Por ello la necesidad de proponer un programa de intervención para la prevención de riesgos psicosociales de manera que permita alcanzar las metas y objetivos propuestos en la misión y visión de la empresa.

### **6.3 Justificación**

El propósito de desarrollar un programa de intervención para la prevención de riesgos psicosociales en operadores de maquinas inyectoras de botas de PVC en Plasticaucho Industrial, es con el fin de minimizar o eliminar los riesgos más significativos en los operadores de dicho proceso, la empresa en mención tiene bien definida la gestión del riesgo, más sin embargo es necesario la acción preventiva en materia psicosocial con el fin de promover la participación y desempeño idóneo de los trabajadores de manera que respondan con eficiencia y eficacia a las demandas intrínsecas del proceso.

Es necesario identificar los diferentes riesgos existentes en el proceso, las causas raíces y las consecuencias de los mismos, el ausentismo, la accidentabilidad, y las enfermedades profesionales de manera de poder generar un proceso controlado que muestre los beneficios laborales, sociales y de salud para los trabajadores de Plasticaucho Industrial logrando con ello mantener estándares óptimos de seguridad.

Una vez identificados las exposiciones a riesgos psicosociales es ineludible desarrollar medidas preventivas para su eliminación o control utilizando métodos científicamente comprobados y cumpliendo la normativa vigente ya que no se puede quedar solo en análisis obviando la finalidad preventiva de la evaluación.

## **6.4 Objetivos**

### **6.4.1 General**

Desarrollar un Programa de Intervención para la Prevención de los Riesgos Psicosociales significativos en Operadores de Maquinas Inyectoras del Área de Calzado Plástico de Plasticaucho Industrial.

### **6.4.2 Específicos**

- Definir las actividades a corto, mediano y largo plazo para la reducción de riesgos psicosociales en los operadores de maquinas inyectoras de acuerdo a la metodología ISTAS21, acorde a la realidad de Plasticaucho Industrial.
- Definir el grupo responsable de la administración del plan de intervención y mantener una interacción y comunicación dentro de las actividades propuestas.
- Presentar a la Jefatura de Seguridad y Salud de Plasticaucho Industrial los resultados del análisis y el plan de intervención para el seguimiento y cumplimiento de lo propuesto.

## **6.5 Análisis de Factibilidad**

### **6.5.1 Factibilidad Organizacional**

En el ámbito organizacional permite conocer la realidad de la parte psicosocial de los operadores inyectoras de manera que se pueden tomar los correctivos necesarios para mejorar dicha situación inicial.

### 6.5.2 Factibilidad Económico-Financiera

La propuesta tiene interés económico financiero ya que después de la intervención se obtendrán mejores resultados en los niveles de producción, por tener operadores capacitados y psicosocialmente preparados para un óptimo rendimiento en el proceso.

### 6.5.3 Factibilidad Legal

La presente propuesta está basada en parámetros legales vigentes correspondientes a:

- **Código de Trabajo Art. 38.-** Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las obligaciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- **Código de Trabajo Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.
- **Código de Trabajo Art. 416.-** Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.
- **Acuerdo Ministerial 1404 Art. 11**

## **6.6 Fundamentación Científico-Técnica**

Como se ha visto en el desarrollo de la investigación, los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, que pueden perjudicar la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito laboral, desde la perspectiva de la prevención, los riesgos psicosociales representan la exposición (es decir, aquello que habrá que identificar, localizar y medir y que queremos reducir o eliminar), la organización del trabajo el origen (es decir, aquello sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar la exposición a los riesgos psicosociales), y el estrés, el precursor de las enfermedades o trastornos (cardiovasculares, musculoesqueléticas o de salud mental entre muchos otros) que son los efectos en salud de esta relación nociva.

Atendiendo la evidencia del estudio y siguiendo las directrices de la normativa vigente nacional (Instrumento Andino, Código de Trabajo, Reglamento de la Seguridad y Salud de Plástica Industrial) para prevenir los riesgos psicosociales es importante combatir los mismos en su origen de manera que evitar que todo proceso sea monótono y repetitivo. Es decir la prevención de riesgos psicosociales implicaría introducir cambios en la organización del trabajo.

### **6.6.1 Metodología COPSOQ-ISTAS21**

En la última década esta metodología se ha convertido en un instrumento de referencia a nivel internacional, una metodología de orientación socio-técnica que ha integrado aportaciones fundamentales desde los diversos ámbitos de la investigación social y de la salud, de la organización del trabajo y de la práctica de la intervención de riesgos laborales.

En España la aparición de esta metodología se dio en el año 2003 y desde ese entonces se han hecho un sinnúmero de intervenciones por ser un instrumento de dominio público y gratuito, de ahí la experiencia acumulada que ha permitido mejorar la primera versión, apareciendo en el año 2010 la versión 1.5 que es la última actualización de la metodología la misma que incorpora diversos cambios que facilitan el trabajo de profesionales de la prevención y agentes sociales. Por lo que se detalla sus facilidades:

- Simplifica el proceso de intervención haciéndolo más claro y adaptable a la empresa, y agiliza los instrumentos de apoyo: manuales páginas web y aplicación informática.
- La mejora más notable es la presentación automatizada de todos los resultados del análisis de los datos que constituyen el informe preliminar.
- Se ha mejorado algunos aspectos del contenido, se han reformulado varias dimensiones y otras se han eliminado respecto a la versión original.
- Los niveles de referencia se han reformulado a un formato más comprensible y actualizado, y se han introducido algunas preguntas que facilitan los orígenes de los riesgos psicosociales para facilitar la determinación de medidas preventivas eficaces.



## 6.6.2 Posibilidades de Intervención

Es importante mencionar que la intervención puede ser terapéutica o preventiva, entendiendo por terapéutica el tratamiento médico que se requiera ante la anomalía a la salud detectada en la evaluación. Entenderemos por intervención preventiva las acciones que se den antes de que se produzca la anomalía de la salud o bien las acciones que se apliquen para que se controle el nivel de riesgo y la anomalía no sea reiterativa.

*En las últimas décadas como señalan Benavides, García y Frutos citando diversos estudios, las intervenciones preventivas han demostrado un mayor grado de impacto sobre la salud del conjunto de la población que las intervenciones terapéuticas. A pesar de ello, las intervenciones preventivas son escasas. El problema de su puesta en práctica se señala en una doble vertiente: por una parte, unos resultados poco visibles a corto plazo que requieren la participación de personas que nunca desarrollarán la enfermedad; y por otra, determinados intereses económicos y políticos por conservar situaciones que aunque peligrosas para la salud de la mayoría, son beneficiosas para una minoría.*

La intervención preventiva tiene dos campos de acción: la prevención y el tratamiento. El tratamiento incluye tratar a corto plazo las sintomatologías de la anomalía producida y a largo plazo las enfermedades derivadas de dicha anomalía, sin embargo es importante aclarar que por más efectos positivos demande el tratamiento, estos efectos no serán duraderos si el trabajador regresa a un entorno laboral nocivo donde persistan los mismos riesgos.

La prevención de los riesgos psicosociales puede implicar medidas dirigidas a cambiar los factores de riesgo psicosocial o cambiar la mentalidad de los trabajadores desarrollando capacidades para afrontar esos factores de riesgos puede ser medidas tendientes a eliminar el riesgo o medidas tendientes a proteger del riesgo.

Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio son los factores de riesgo psicosocial, consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra (contratación, asignación de tareas, promoción, movilidad funcional y geográfica, ordenación de la jornada, estructura salarial) y de la producción de bienes o servicios (tecnologías, métodos de trabajo, subcontratación).

Por ejemplo el enriquecimiento de los contenidos del trabajo bien a través de la movilidad funcional ascendente bien a través de la recomposición de procesos, aumentar las posibilidades de decisión de los trabajadores en la realización de su trabajo, diseñar el trabajo para realizarlo en equipo, flexibilizar la ordenación de la jornada teniendo en cuenta tanto las necesidades de la producción/servicio como de los trabajadores/as, el aumento de las habilidades y conocimientos de los mandos intermedios para la gestión participativa, el incremento de la influencia de los trabajadores antes los cambios de las condiciones de trabajo, el reconocimiento del trabajo bien hecho, cambiar herramientas y utensilios para que sean más productivos, adecuar la planificación.

Unas transformaciones que implican a su vez, cambios en la política global de la empresa, del papel de los directivos, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.

### **6.6.3 Cambios Organizacionales para combatir los riesgos psicosociales.**

La mayoría de investigadores en el campo de la psicología están de acuerdo en considerar que la intervención preventiva centrada en los cambios organizacionales es la más efectiva desde el punto de vista de la salud en el trabajo. Estos cambios se dirigen al origen de la exposición lo que implica perdurabilidad de la condición de trabajo saludable.

Los objetivos de estos cambios organizacionales deben ser que las exigencias del trabajo sean razonables, que el contenido de las tareas conlleve autonomía y posibilidades de aplicar y desarrollar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, que el trabajo permita recibir ayuda de superiores y compañeros en la realización de las tareas, y que éste proporcione seguridad y compensaciones justas. Para ello es necesario implementar diferentes estrategias que impliquen principalmente cambios en la organización del trabajo y de la producción de bienes o servicios.

Las fórmulas organizativas que ahora se proponen son utilizadas ya en muchas empresas de este país, al menos en algún segmento de la plantilla. La cuestión es que la fórmula organizativa en sí no garantiza el objetivo que es eliminar o controlar la exposición a los riesgos psicosociales. Para que quede garantizado la introducción de la fórmula organizativa ha de inspirarse en un principio: la mejora de las condiciones de trabajo y la salud y el bienestar en el empleo.

Nos centramos en cómo reducir o eliminar la exposición a una baja influencia en el trabajo, a pocas posibilidades de desarrollar y aprender habilidades y conocimientos, a un bajo sentido del trabajo y al conflicto de rol. En algunos casos mejora la exposición nociva de estima y las relativas al apoyo social.

Desde el punto de vista de la prevención, para combatir estos riesgos, se trata de poner medios que superen la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño, la parcelación del trabajo, la y su concepción. La recomposición de procesos e incrementar las posibilidades de control de los trabajadores sobre su propio trabajo son la base de los cambios en este sentido, con ello se logra diseñar tareas de un contenido más complejo, más creativas, consiguiendo un enriquecimiento del trabajo.

Con esta finalidad las fórmulas organizativas más útiles pueden ser por un lado, la rotación entre puestos y por otro, desarrollar alguna forma de participación directa de los trabajadores y trabajadoras.

Recomponer procesos o rotar entre puestos.- Se trata de aumentar la complejidad y variabilidad del contenido de trabajo, para ello se debe rotar en tareas de trabajo de distinto o del mismo nivel, por ejemplo tareas de mantenimiento, producción, calidad, trabajos de apoyo administrativo, es posible siempre que se administre y se programe dichas rotaciones ya que puede implicar un aumento de la exposición a la inseguridad o un aumento de las exigencias cuantitativas que recae en la insatisfacción laboral.

Formas de participación directa.- Es importante promocionar la autonomía de los trabajadores, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea, se trata de establecer mecanismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo.

Trabajar en forma cooperativa.- Se trata del bajo apoyo y refuerzo de compañeros y superiores en el momento de realizar el trabajo la baja calidad de liderazgo, la claridad de rol, la baja estima y las altas exigencias de esconder emociones. Desde el punto de vista de la prevención es proponer medios para evitar la competencia entre trabajadores y evitar problemas organizacionales como la personalidad individual y social de los trabajadores.

Jornada compatible.- Centrarse en combatir la doble presencia, la falta de control sobre los tiempos, y la inseguridad en relación a la jornada y horario. Se trata de prevenir aumentando el control de los tiempos en un doble sentido, por un lado disponer de tiempos de descanso, vacaciones, cuando son más necesarios para los trabajadores y no simplemente aprovechando los tiempos muertos de producción; por otro lado la flexibilización de la jornada y horarios de trabajo, flexibilidad de entrada y salida, turnos a cambio de jornada continua.

Exigencias razonables.- Prevenir las exigencias cuantitativas, desde el punto de vista de la prevención, la cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, debe ser razonable ni demasiado trabajo ni demasiado poco. Una buena

planificación y programación de las tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo, una asignación correcta de estándares y la mejora de procesos productivos pueden ser elementos que faciliten a la eliminación de las exigencias cuantitativas que tanto daño hacen a la salud.

Estabilidad en el empleo.- La exigencias empresariales, los cambios de tareas y jornadas laborales sin planificación, asumir tareas adicionales, la extensión de jornadas de trabajo son exposiciones nocivas para la inseguridad y estima. Se trata de prevenir teniendo una organización de trabajo saludable con suficientes oportunidades para que los trabajadores tengan control de sus propias vidas, estableciendo procedimientos conocidos por toda la plantilla.

## 6.7 Metodología: Modelo Operativo

**Cuadro N°. 9 OBJETIVOS Y ACCIONES DE LA PROPUESTA**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
OBJETIVOS	FACTOR/ES SOBRE LOS QUE SE ACTÚA	ACCIONES Y DESTINATARIOS	OBS.
<p><b>Propender que los factores psicosociales que se encuentran en niveles "Más desfavorables", pasen a "Situación Intermedia" y/o "Más favorables"</b></p>	Control de Tiempos a disposición	<p>1.- Elaborar un procedimiento de pausas laborales programadas, creando espacios adecuados para dichas pausas donde el operador pueda tener un verdadero descanso, relajado y con un ambiente distinto al del área productiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las pausas programadas deben ser por 10 minutos cada dos horas, están supervisadas por los líderes de máquinas.</li> <li>El lugar de ejecución de dichas pausas es en un área destinada para las mismas, donde existirán sillas confortables, dispensador de agua.</li> </ul>	-
		<p>2.- Elaborar un cronograma anual de vacaciones para que los colaboradores puedan programar las mismas acorde a sus necesidades, a la Legislación Laboral y respetando las políticas de Plasticaucho Industrial y el Código de Trabajo.</p>	
		<p>3.- Establecer el nivel de autonomía de los líderes de máquinas para que tomen sus decisiones en cuanto a ritmos y cargas de trabajo se refiere siempre y cuando se cumplan los estándares de producción.</p>	
	Inseguridad Sobre el Futuro	<p>4.- Evitar el cambio indiscriminado entre centros productivos, realizar cambios voluntarios entre secciones con procesos semejantes (áreas de inyección) y mantener reuniones anteriores al cambio, con el personal de las dos áreas, comunicando tiempos aproximados del mismo.</p>	
		<p>5.- Desarrollar políticas de comunicación cuando existan cambios de centros de trabajo para evitar el rumor, y la interpretación errónea.</p>	
		<p>6.- Fomentar el compañerismo para evitar conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar auditorías permanentes sobre los cambios de turnos y entrega/recepción de los mismos.</li> </ul>	

**Cuadro N°. 9 OBJETIVOS Y ACCIONES DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
OBJETIVOS	FACTOR/ES SOBRE LOS QUE SE ACTÚA	ACCIONES Y DESTINATARIOS	OBS.
<p><b>Propender que los factores psicosociales que se encuentran en niveles "Más desfavorables", pasen a "Situación Intermedia" y/o "Más favorables"</b></p>	Doble Presencia	7.-Establecer voluntariamente la nómina de trabajadores para laborar en jornada extendida y convocar con 48 horas de anticipación para dichas labores. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicar al inicio de semana la lista del personal de apoyo, dicha lista debe ser exclusivo del personal que se encuentra en el turno de la mañana.</li> </ul>	-
		8.- Desarrollar políticas de Apoyo Social a la estructura familiar para evitar que los conflictos familiares afecten negativamente al desempeño de los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar visitas domiciliarias.</li> <li>• Generar planes de capacitación para conyugues e hijos.</li> </ul>	
		9.- Generar políticas financieras para el manejo racionalizado de los ingresos del trabajador y evitar sobreendeudamiento en los mismos, acorde a los ingresos mensuales y a la estadística crediticia.	
	Exigencias Psicológicas Emocionales	10.- Realizar rotación trimestral a los trabajadores en las maquinas inyectoras de manera que la programación variable de ciertas máquinas no altere el ritmo de trabajo de los trabajadores.	
		11.- Distribuir la carga laboral a los líderes de máquinas, asignar tareas adicionales cuando existan máquinas paradas acorde a la planificación por ciclos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar un plan de mantenimiento de máquinas no programadas.</li> <li>• Generar un plan de mantenimiento de moldes.</li> </ul>	
		12.- Crear una política de reliquidaciones de salarios oportunos para evitar problemas económicos en los trabajadores.	

**Cuadro N°. 9 OBJETIVOS Y ACCIONES DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
OBJETIVOS	FACTOR/ES SOBRE LOS QUE SE ACTÚA	ACCIONES Y DESTINATARIOS	OBS.
<p><b>Propender que los factores psicosociales que se encuentran en niveles "Más desfavorables", pasen a "Situación Intermedia" y/o "Más favorables"</b></p>	Conflicto de Rol	13.- Ejecutar planes de capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para supervisores y líderes con el afán de mantener relaciones imparciales con todos los trabajadores y que se dé un trato justo a los mismos.	-
		14.- Fomentar el trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros líderes y trabajadores para la solución de problemas en planta sin que haya competencia o boicot entre ellos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar indicadores de productividad y nivel de defectuosos.</li> <li>• Generar indicadores de accidentes e incidentes por parte de la USS.</li> </ul>	
		15.- Implementar carteleras de comunicación de los avances de producción y cambios de moldes para evitar sobreproducción y errores en producción de referencias no programadas. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar políticas de cumplimiento.</li> </ul>	
	Estima	16.- Tener en cuenta la promoción interna de los trabajadores, realizar convocatorias internas para ascensos o puestos vacantes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los niveles jerárquicos y el plan de carrera de los trabajadores.</li> <li>• Publicar los requisitos mínimos y el nivel de preparación académica de cada perfil.</li> <li>• Implantar Gestión por competencias a toda escala.</li> </ul>	
		17.- Realizar una escala salarial del personal acorde a las funciones y responsabilidades reales, creando premios de productividad que estimulen su rendimiento y satisfacción. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicar las funciones del cargo.</li> </ul>	
		18.- Desarrollar planes de capacitación proyectando a nivelar el grado de conocimientos técnico a los operadores de manera que puedan operar todas las máquinas inyectoras. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las competencias de cada cargo.</li> </ul>	



**Cuadro N°. 9 OBJETIVOS Y ACCIONES DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
OBJETIVOS	FACTOR/ES SOBRE LOS QUE SE ACTÚA	ACCIONES Y DESTINATARIOS	OBS.
<p><b>Propender que los factores psicosociales que se encuentran en niveles "Más desfavorables", pasen a "Situación Intermedia" y/o "Más favorables"</b></p>	<p>Exigencias Psicológicas Cuantitativas</p>	<p>19.- Establecer un análisis de tiempos y estándares reales de producción para cada máquina del centro productivo tomando en cuenta las restricciones de proceso, calidad de material y condiciones tecnológicas de la maquinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar estándares de producción según historial de comportamientos.</li> <li>• Generar estándares de producción según la calidad de materia prima y contenido de PVC reciclado y PVC recuperado.</li> <li>• Generar estándares de producción según los modelos y referencias a producir.</li> </ul>	-
		<p>20.- Implementar procesos de atención en el bar para evitar tiempos de espera prolongados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir en el proveedor políticas de atención para evitar retrasos en los horarios programados.</li> <li>• Generar horarios de atención personalizados para cada planta productiva.</li> </ul>	
		<p>21.- Establecer un procedimiento de entrega de materiales a cada máquina según planificación para evitar desabastecimiento de estos en el cambio de turno. Crear registros de entrega-recepción entre líderes de máquinas.</p>	
		<p>22.- Proporcionar herramientas necesarias (destornilladores, fusibles, llaves T, puntas aceradas) a los líderes de maquinas para motivar su autogestión en la solución de problemas menores en la calibración de moldes, así evitar paros prolongados por desatención del personal de mantenimiento.</p>	

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
1.- Elaborar un procedimiento de pausas laborales programadas, creando espacios adecuados para dichas pausas donde el operador pueda tener un verdadero descanso, relajado y con un ambiente distinto al del área productiva.	Mediano	Jefe de Planta	Servicio Generales	Muebles y Enseres	6 meses	Alto	Se aspira incluir en el presupuesto anual
2.- Elaborar un cronograma anual de vacaciones para que los colaboradores puedan programar las mismas acorde a sus necesidades, a la Legislación Laboral y respetando las políticas de Plasticaucho Industrial y el Código de Trabajo.	Corto	Jefe de Planta RRHH	Planificación	Actas Reglamentos	1 mes	Bajo	Se incluya en la planificación trimestral
3.- Establecer el nivel de autonomía de los lideres de maquinas para que tomen sus decisiones en cuanto a ritmos y cargas de trabajo se refiere siempre y cuando se cumplan los estándares de producción.	Corto	Jefe de Planta Supervisores	RRHH	Computador	1 mes	Bajo	Se incluya en la planificación Trimestral

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
4.- Evitar el cambio indiscriminado entre centros productivos, realizar cambios voluntarios entre secciones con procesos semejantes (áreas de inyección) y mantener reuniones anteriores al cambio, con el personal de las dos áreas, comunicando tiempos aproximados del mismo.	Mediano	Jefe de Planta RRHH	Planificación	Computador Plan de Operaciones	1 mes	Bajo	Verificar Estadísticas de Temporadas Altas
5.- Desarrollar políticas de comunicación cuando existan cambios de centros de trabajo para evitar el rumor, y la interpretación errónea.	Corto	RRHH	Gestión Humana	Computador Plan de Operaciones	Trimestral	Bajo	Verificar Estadísticas de Temporadas Altas
6.- Fomentar el compañerismo para evitar conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso. Realizar auditorías permanentes sobre los cambios de turnos y entrega/recepción de los mismos.	Mediano	Jefe de Planta	Lideres Supervisores	Planificación Auditorías	Trimestral	Bajo	

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
7.-Establecer voluntariamente la nomina de trabajadores para laborar en jornada extendida y convocar con 48 horas de anticipación para dichas labores. Publicar al inicio de semana la lista del personal de apoyo, dicha lista debe ser exclusivo del personal que se encuentra en el turno de la mañana.	Corto	Jefe de Planta Supervisores	Líderes	Computador Plan de Operaciones Material Impreso	1 Semana	Bajo	Según programación y situación real
8.- Desarrollar políticas de Apoyo Social a la estructura familiar para evitar que los conflictos familiares afecten negativamente al desempeño de los trabajadores. Generar visitas domiciliarias. Generar planes de capacitación para conyugues e hijos.	Mediano	Trabajo Social	Jefe Planta RRHH	Acorde a la situación	Anual	Medio	Visitas Programadas
9.- Generar políticas financieras para el manejo racionalizado de los ingresos del trabajador y evitar sobreendeudamiento en los mismos, acorde a los ingresos mensuales y a la estadística crediticia.	Mediano	Cooperativa PISA	RRHH	Acorde a la Capacitación	Trimestral	Medio	

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
10.- Realizar rotación trimestral a los trabajadores en las maquinas inyectoras de manera que la programación variable de ciertas máquinas no altere el ritmo de trabajo de los trabajadores.	Mediano	Jefe de Planta Supervisores	Líderes	Computador	1 semana	Bajo	Se incluya en la planificación trimestral
11.- Distribuir la carga laboral a los líderes de máquinas, asignar tareas adicionales cuando existan máquinas paradas acorde a la planificación por ciclos. Generar un plan de mantenimiento de máquinas no programadas. Generar un plan de mantenimiento de moldes.	Corto	Jefe de Planta Supervisores	Planificación	Computador	1 mes	Bajo	Se incluya en la planificación semanal
12.- Crear una política de reliquidaciones de salarios oportunos para evitar problemas económicos en los trabajadores.	Mediano	Jefe de Planta RHHH	Cooperativa	Computador	1 mes	Alto	

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
13.- Ejecutar planes de capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para supervisores y líderes con el afán de mantener relaciones imparciales con todos los trabajadores y que se dé un trato justo a los mismos.	Largo	RRHH	Jefe Planta	Acorde a la Capacitación	Trimestral	Medio	Debe incluirse en el presupuesto anual de capacitaciones
14.- Fomentar el trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros líderes y trabajadores para la solución de problemas en planta sin que haya competencia o boicot entre ellos. Generar indicadores de productividad y nivel de defectuosos. Generar indicadores de accidentes e incidentes por parte de la USS.	Mediano	Jefe de Planta Supervisores	RRHH	Computador	1 mes	Medio	
15.- Implementar carteleras de comunicación de los avances de producción y cambios de moldes para evitar sobreproducción y errores en producción de referencias no programadas.	Mediano	Jefe de Planta	Auxiliar Procesos	Computador Cartelera Material Impreso	1 mes	Bajo	Se incluya en la planificación semanal

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
16.- Tener en cuenta la promoción interna de los trabajadores, realizar convocatorias internas para ascensos o puestos vacantes. Identificar los niveles jerárquicos y el plan de carrera de los trabajadores. Publicar los requisitos mínimos y el nivel de preparación académica de cada perfil. Implantar Gestión por competencias a toda escala.	Mediano	RRHH	Jefe Planta	Perfil del Puesto	1 Mes	Bajo	
17.- Realizar una escala salarial del personal acorde a las funciones y responsabilidades reales, creando premios de productividad que estimulen su rendimiento y satisfacción. Publicar las funciones del cargo.	Largo	Gerencia de Operaciones Jefe de Planta	RRHH	Computador	Anual	Medio	Debe incluirse en el presupuesto anual
18.- Desarrollar planes de capacitación proyectando a nivelar el grado de conocimientos técnico a los operadores de manera que puedan operar todas las máquinas inyectoras.	Mediano	Jefe de Planta Supervisor de Mantenimiento	Servicio Generales	Acorde a la Capacitación	1 mes	Medio	Debe incluirse en el presupuesto anual de capacitaciones

**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
<p>19.- Establecer un análisis de tiempos y estándares reales de producción para cada máquina del centro productivo tomando en cuenta las restricciones de proceso, calidad de material y condiciones tecnológicas de la maquinaria.</p> <p>Generar estándares de producción según la calidad de materia prima y contenido de PVC reciclado y PVC recuperado.</p> <p>Generar estándares de producción según los modelos y referencias a producir.</p>	Mediano	Ingeniería Supervisor de Proyectos Gerencia de Operaciones	Jefe Planta	Cronómetro Material de Oficina	Trimestral	Medio	Incluir en Documento de Restricciones
<p>20.- Implementar procesos de atención en el bar para evitar tiempos de espera prolongados.</p> <p>Definir en el proveedor políticas de atención para evitar retrasos en los horarios programados.</p> <p>Generar horarios de atención personalizados para cada planta productiva.</p>	Mediano	RRHH	Jefe de Planta Servicio de Bar	Computador	Mensual	Bajo	



**Cuadro N°. 10 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL					
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013							
Acciones	Plazos Implementación	Agentes Implicados		Recursos			Observaciones
		Responsable	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
21.- Establecer un procedimiento de entrega de materiales a cada máquina según planificación para evitar desabastecimiento de estos en el cambio de turno. Crear registros de entrega-recepción entre líderes de máquinas.	Corto	Supervisores Líderes	Planificación	Material Impreso	Semanal	Bajo	
22.- Proporcionar herramientas necesarias a los líderes de maquinas para motivar su autogestión en la solución de problemas menores en la calibración de moldes, así evitar paros prolongados por desatención del personal de mantenimiento.	Mediano	Supervisor Mantenimiento	Líderes	Herramientas	Trimestral	Medio	

**Cuadro N°. 11 SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
1.- Elaborar un procedimiento de pausas laborales programadas, creando espacios adecuados para dichas pausas donde el operador pueda tener un verdadero descanso, relajado y con un ambiente distinto al del área productiva.	Indicador visual sobre la creación de dicha área.	Mediano	-
2.- Elaborar un cronograma anual de vacaciones para que los colaboradores puedan programar las mismas acorde a sus necesidades, a la Legislación Laboral y respetando las políticas de Plasticaucho Industrial y el Código de Trabajo.	Publicación y Cumplimiento del Cronograma	Corto	-
3.- Establecer el nivel de autonomía de los líderes de maquinas para que tomen sus decisiones en cuanto a ritmos y cargas de trabajo se refiere siempre y cuando se cumplan los estándares de producción.	Instructivo de Descripción de Funciones. Actas de reunión.	Corto	-
4.- Evitar el cambio indiscriminado entre centros productivos, realizar cambios voluntarios entre secciones con procesos semejantes (áreas de inyección) y mantener reuniones anteriores al cambio, con el personal de las dos áreas, comunicando tiempos aproximados del mismo.	Actas de reuniones. Inducción al puesto nuevo.	Mediano	-
5.- Desarrollar políticas de comunicación cuando existan cambios de centros de trabajo para evitar el rumor, y la interpretación errónea.	Actas de Reunión y Publicación de Movilizaciones.	Corto	-
6.- Fomentar el compañerismo para evitar conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso. Realizar auditorías permanentes sobre los cambios de turnos y entrega/recepción de los mismos.	Informe de evidencias, constancia de asistencia a talleres, fotos.	Mediano	-

**Cuadro N°. 11 SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
7.-Establecer voluntariamente la nomina de trabajadores para laborar en jornada extendida y convocar con 48 horas de anticipación para dichas labores. Publicar al inicio de semana la lista del personal de apoyo, dicha lista debe ser exclusivo del personal que se encuentra en el turno de la mañana.	Lista impresa de la convocatoria con firmas de respaldo.	Corto	-
8.- Desarrollar políticas de Apoyo Social a la estructura familiar para evitar que los conflictos familiares afecten negativamente al desempeño de los trabajadores. Generar visitas domiciliarias. Generar planes de capacitación para conyugues e hijos.	Planificación de visitas domiciliarias. Acta de visita.	Mediano	-
9.- Generar políticas financieras para el manejo racionalizado de los ingresos del trabajador y evitar sobreendeudamiento en los mismos, acorde a los ingresos mensuales y a la estadística crediticia.	Planificación de talleres. Listado de convocatoria y asistencia.	Mediano	-
10.- Realizar rotación trimestral a los trabajadores en las maquinas inyectoras de manera que la programación variable de ciertas máquinas no altere el ritmo de trabajo de los trabajadores.	Publicación de horarios de trabajo.	Mediano	-
11.- Distribuir la carga laboral a los líderes de máquinas, asignar tareas adicionales cuando existan máquinas paradas acorde a la planificación por ciclos. Generar un plan de mantenimiento de máquinas no programadas.	Planificación semanal. Check List de tareas adicionales.	Corto	-
12.- Crear una política de reliquidaciones de salarios oportunos para evitar problemas económicos en los trabajadores.	Planificación presupuestaria de reliquidaciones. Acta de liquidaciones.	Mediano	-

**Cuadro N°. 11 SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
13.- Ejecutar planes de capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para supervisores y líderes con el afán de mantener relaciones imparciales con todos los trabajadores y que se dé un trato justo a los mismos.	Planificación de capacitaciones. Listado de convocatoria y asistencia.	Largo	-
14.- Fomentar el trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros líderes y trabajadores para la solución de problemas en planta sin que haya competencia o boicot entre ellos. Generar indicadores de productividad y nivel de defectuosos. Generar indicadores de accidentes e incidentes por parte de la USS.	Informe de evidencias, constancia de asistencia a talleres, fotos.	Mediano	-
15.- Implementar carteleras de comunicación de los avances de producción y cambios de moldes para evitar sobreproducción y errores en producción de referencias no programadas.	Creación de carteleras. Check list de publicaciones.	Mediano	-
16.- Tener en cuenta la promoción interna de los trabajadores, realizar convocatorias internas para ascensos o puestos vacantes. Identificar los niveles jerárquicos y el plan de carrera de los trabajadores. Publicar los requisitos mínimos y el nivel de preparación académica de cada perfil.	Convocatoria a procesos de selección. Resultados del proceso de selección.	Mediano	-
17.- Realizar una escala salarial del personal acorde a las funciones y responsabilidades reales, creando premios de productividad que estimulen su rendimiento y satisfacción. Publicar las funciones del cargo.	Planificación presupuestaria. Actas de reuniones.	Largo	-

**Cuadro N°. 11 SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA (Continuación)**

GRUPO DE ANÁLISIS		OPERADORES DE MÁQUINAS INYECTORAS DE BOTAS DE PVC DE LA EMPRESA PLASTICAUCHO INDUSTRIAL	
FECHA DE PLANIFICACIÓN: FEBRERO 2013			
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
18.- Desarrollar planes de capacitación proyectando a nivelar el grado de conocimientos técnico a los operadores de manera que puedan operar todas las máquinas inyectoras.	Planificación de capacitaciones. Listado de convocatoria y asistencia. Evaluaciones periódicas.	Mediano	-
19.- Establecer un análisis de tiempos y estándares reales de producción para cada máquina del centro productivo tomando en cuenta las restricciones de proceso, calidad de material y condiciones tecnológicas de la maquinaria. Generar estándares de producción según la calidad de materia prima y contenido de PVC reciclado y PVC recuperado.	Estudio de tiempos. Publicación de estándares y restricciones.	Mediano	-
20.- Implementar procesos de atención en el bar para evitar tiempos de espera prolongados. Definir en el proveedor políticas de atención para evitar retrasos en los horarios programados. Generar horarios de atención personalizados para cada planta productiva.	Horarios preestablecidos. Acta reuniones con Mixservices.	Mediano	-
21.- Establecer un procedimiento de entrega de materiales a cada máquina según planificación para evitar desabastecimiento de estos en el cambio de turno. Crear registros de entrega-recepción entre líderes de máquinas.	Check lits de abastecimiento. Inventarios en proceso.	Corto	-
22.- Proporcionar herramientas necesarias a los líderes de maquinas para motivar su autogestión en la solución de problemas menores en la calibración de moldes, así evitar paros prolongados por desatención del personal de mantenimiento.	Acta de Recepción. Check list de existencia y estado.	Mediano	-

## 6.8 Administración de la Propuesta.

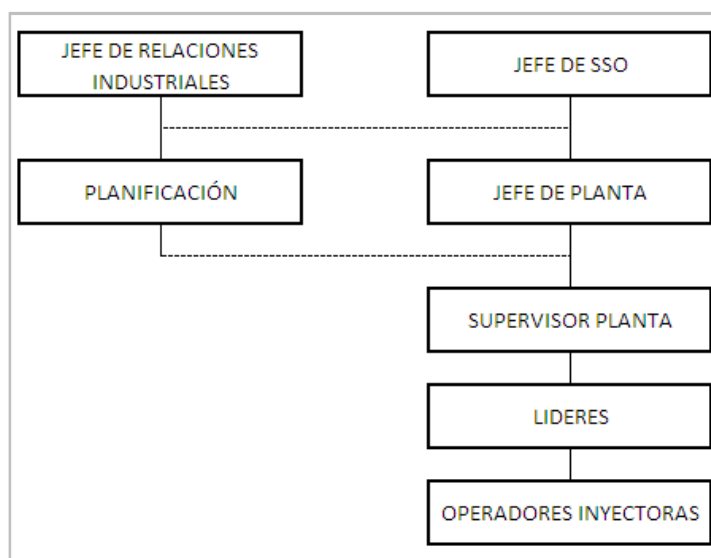


Grafico N° 31: Organigrama Administrativo Plasticaucho Industrial  
Elaborado por: Ing. Mauricio Zambrano

## 6.9 Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.

Cuadro N°. 12 Monitoreo y Evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Jefe de SSO Jefe de Relaciones Industriales Jefe de Planta Supervisor de Planta
2. ¿Por qué evaluar?	Porque hay evidencias de no cumplimientos en actividades de mejora.
3. ¿Para qué evaluar?	Para garantizar el cumplimiento de la Propuesta por ende mejorar la situación inicial en psicología.
4. ¿Qué evaluar?	Los avances de las acciones preventivas.
5. ¿Quién evalúa?	Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional
6. ¿Cuándo evaluar?	Marzo – Diciembre 2013
7. ¿Cómo evaluar?	Recolección de Evidencias
8. ¿Con qué evaluar?	Indicadores preestablecidos. Capacitaciones. Evidencias en campo. Evaluaciones.

Elaborado por Ing. Mauricio Zambrano

## **6.10 Conclusiones y Recomendaciones.**

### **Conclusiones.**

Una vez realizada la propuesta podemos concluir que solo la interrelación de todos los departamentos involucrados en la parte productiva logra una intervención eficaz del plan de prevención, de manera que las actividades en conjunto son de estricto cumplimiento para mantener un control adecuado de dichos riesgos.

Las pausas activas son de suma importancia debido a que se logra la distracción y el entretenimiento controlado de los trabajadores evitando que estos sean presa fácil de la monotonía en tareas repetitivas, esto ayuda a mejorar la concentración y el rendimiento de los trabajadores.

El compañerismo, la ayuda entre trabajadores, la entrega recepción del turno hacen que exista un control permanente en la parte productiva y obliga a general una cultura de cambio y compromiso en los trabajadores, es así que con estos controles y monitoreo de los mismos el trabajo es más efectivo en la rutina diaria.

La preocupación de la parte familiar, social y económica del trabajador hace que éste se sienta cada vez motiva y comprometido con la organización, las visitas domiciliarias permiten conocer el entorno y las necesidades de los trabajadores permitiendo llegar con el apoyo psicológico, motivacional e involucrar a la familia a ser un ente principal en los programas y capacitaciones para familiares.

La comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, son temas importantes que se han mejorado debido a la capacitación constante de los trabajadores, los mismos que mediante evaluaciones demuestran los conocimientos y dominio de parámetros generales en el área productiva, estimulando el aprendizaje individual y grupal de equipo de trabajo, esto se refleja en la armonía y la adaptación a los cambios permanentes en la programación de la producción.

## **Recomendaciones**

Se recomienda la sinergia constante entre los involucrados en el proceso productivo, de manera que toda decisión sea en consenso, donde la gestión administrativa sea el principal ejecutor de las decisiones, sin afectar la parte psicológica de los trabajadores, realizando el seguimiento respectivo al plan de intervención preventivo.

Realizar el seguimiento y actualización del lugar donde se realicen las pausas activas, de manera que el trabajador sienta el interés y la atracción de dicha actividad, generando la participación voluntaria en todas las actividades que se realicen en dichas pausas.

Dar la importancia y el ejemplo en la entrega recepción del turno, el seguimiento, control y monitoreo debe ser personalizado y constante para que el trabajador sienta el interés de la parte administrativa en sus actividades diarias, manifestando eventos de reconocimiento en el área productiva.

Mantener la comunicación de los informes de visitas domiciliaria cuidando la confidencialidad de datos personales de los trabajadores, evitando la discriminación y fomentando la equidad e igualdad en todos los eventos que se programen.

Fomentar y estimular la participación voluntaria de los trabajadores en eventos de capacitación, promover ascensos acorde a los conocimientos, experiencia y competencias que destaquen ciertos trabajadores, para generar el reconocimiento e interés del aprendizaje.



## **Glosario**

**Accidente de Trabajo.** Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional con ocasión o por consecuencia del trabajo. Se registrará como accidente de trabajo, cuando tal lesión o perturbación ocasionare la pérdida de una o más jornadas laborales.

**Antrópico.** Conjunto de procesos de degradación de un artículo o procedimiento causado por la acción del hombre.

**Apoyo social de los compañeros.** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesite por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

**Apoyo social de superiores.** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesite por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

**Calidad de liderazgo.** Se refiere a la calidad de gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión es muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

**Claridad de rol.** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

**Compromiso.** Es la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerando como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionada con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza.

**Condiciones de Trabajo.** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Conflicto de rol.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.

**Control sobre los tiempos a disposición.** Identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso. Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

**Crispación.** Contracción repentina o pasajera de un músculo.

**Delegado de seguridad y salud.** Trabajador nominado por sus compañeros para apoyar las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en aquellas empresas en que la legislación no exige la conformación del comité paritario.

**Doble presencia.** Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico – familiar. Son altas cuando las exigencias laborales intervienen con las familiares.

**Empleabilidad.** Capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, de mantenerse y reubicarse en un puesto laboral, adaptándose a un cambio continuo.

**Enfermedad profesional.** Es la afección aguda o crónica, causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador, que producen incapacidad.

**Equipos de protección personal.** Son equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para la protección de uno o varios riesgos, que amenacen su seguridad y su salud.

**Ergonomía.** Es la técnica que se encarga de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con el mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

**Especialista en seguridad y salud.** Profesional con título de postgrado específico en seguridad y salud en el trabajo.

**Estima.** Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

**Exigencias de esconder emociones.** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios. En otro contexto estas exigencias tienen que ver con la relación con supervisores y compañeros de trabajo.

**Exigencia psicológicas cognitivas.** Se refiere al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función a las posibilidades de desarrollo.

**Exigencias psicológicas cuantitativas.** Es la cantidad del trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizarlo en el tiempo asignado.

**Exigencias psicológicas emocionales.** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas.

**Factor de riesgo.** Es el elemento agresor o contaminante presente en el área laboral, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción evidencia la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos actuar para prevenir los riesgos.

**Higiene Industrial.** Sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo.

**Identificación sociodemográfica.** Son todas las características del ser humano, sean sociales, laborales o educativas que sirven para entender el diagnóstico que identifique los rasgos demográficos y sociales de una persona.

**Incidente.** Suceso acaecido en el curso de trabajo en relación con el trabajo en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales o en el que estos solo requieren cuidados de primeros auxilios.

**Influencia.** Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo, en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

**Inseguridad sobre el futuro.** Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida de empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

**Lugar o centro de trabajo.** Son todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o a donde tienen que acudir en razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

**Medicina del Trabajo.** Es la ciencia que se encarga del estudio, investigación, prevención de los efectos sobre los trabajadores, ocurridos por el ejercicio de su ocupación.

**Mobbing.** Presencia de síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral producto de una violencia psicológica extrema en su lugar de trabajo. Conocido también como psicoterror laboral y hostigamiento psicológico en el trabajo.

**Peligro.** Característica o condición física de un sistema, proceso, equipo y/o elemento con potencial de daño a las personas, instalaciones o medio ambiente o una combinación de estos. Situación que tiene un riesgo de convertirse en causa de accidente.

**Posibilidades de desarrollo.** Son las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

**Posibilidades de relación social.** Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

**Prevención de riesgos laborales.** El conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

**Previsibilidad.** Disponer de la relación adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.

**Psicosociología Laboral.** La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a sus áreas de trabajo. Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, previene y controla los factores de riesgos que inciden en el rendimiento y salud de los trabajadores.

**Responsable de prevención de riesgos.** Persona que tiene a cargo la coordinación de las acciones de seguridad y salud en el centro de trabajo, cuando la legislación no exige la conformación de una unidad especializada, puede ser el propio gerente. Acreditará formación en la materia.

**Riesgo del trabajo.** Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas mediante la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgo presentes en el proceso productivo.

**Salud.** Se denomina así el completo estado de bienestar y equilibrio físico, mental y social. No únicamente la ausencia de enfermedad.

**Seguridad Industrial.** El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y averías en los grupos e instalaciones.

**Seguridad y Salud en el trabajo (SST).** Es la ciencia y técnica multidisciplinaria, que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores potenciando el crecimiento económico y la productividad.

**Sentido del trabajo.** Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

**Sentimiento de grupo.** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

**Trabajador.** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Trabajo.** Es toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes o servicios.

## **Bibliografía**

- ACHIG, L. (2001). *Enfoques y Métodos de Investigación Científica*. AFEFCE. Quito.
- ALVAREZ, H. (2006). *Salud Ocupacional*. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- BESTRATÉN, M. y NOGAREDA, C. (1996). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo en las Pequeñas y Medianas Empresas*. Editorial INSHT, Barcelona.
- CASTEJÓN, E. (1995). *La Evaluación de Riesgos*. Editorial INSHT, Barcelona.
- CASTELLA, J. (1996). *La Seguridad y Salud en el trabajo en el Proceso de Integración de la Unión Europea*. 1era. Edición. España.
- CAVAS, f. (2002). *El acoso moral en el trabajo “mobbing”* España.
- CORTÉZ, J. (2007). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*, 9na Edición, Editorial Tébar, S.L. España.
- DELGADO ROSAS, E. (1991). *Legislación industrial. Salud, seguridad e higiene en el trabajo*. ISAT. Lima.
- GARCÍA, C. y otros. (1997). *Evaluación de Riesgos Laborales Asociados a la Carga Física*, Valencia.
- GÓMEZ, G. (2008). *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*. 7ma. Edición. Edit. WOLTERS KLUWER, España.
- HERNANDEZ, C. *Estrés y Hostigamiento Laboral*. 2da. Edición. Edit. Formación Alcalá, España.
- HERRERA, L. y otros. (2008). *Tutoría de la Investigación Científica*. Diemerino Editores. Quito.
- HIGNETT, S y McATAMNEY, L. (2000). *Rapid Entire Body Assessment: REBA Applied Ergonomics*.
- PIQUÉ, T. (2003). *Cuestionario de Chequeo para el Control de Riesgos de Accidentes*. Editorial INSHT, Barcelona.
- SALANOVA, M. *Psicología de la Salud Ocupacional*. 1ra. Edición. Edit. Síntesis, España.
- TAMAYO, M. (1997). *El Proceso de la Investigación Científica*. 3ra. Edición. Edit. Limusa, México D.F.
- VARIOS AUTORES, (2010). *Intervención Psicosocial*. Anthropos Ediciones. Barcelona.

VIANO, V. y otros. (2000). *Técnicas Afines a la Prevención*. Editorial CEAC. Barcelona. España.

[http://www.iess.gob.ec/documentos/resoluciones/noviembre2011/RESOLUCION\\_CD.390.pdf](http://www.iess.gob.ec/documentos/resoluciones/noviembre2011/RESOLUCION_CD.390.pdf)

<http://www.unemi.edu.ec/rrhh/images/archivos/codtrab.pdf>

[http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=522&Itemid=287](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=522&Itemid=287)

[http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=176&Itemid=169](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=176&Itemid=169)

[http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht;VAPCOOKIE=vdQGPG8JmL09DV2RkYG7S1G3VGM3CvxT81JYvmw4RZtpXyVBVTg8!-1227922109!1400270563>

<http://www.istas.net/copsoq/>

[http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra\\_id=49](http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=49)

<http://www.unav.es/servicio/riesgoslaborales/>

[http://www.pazminoabogados.com/Textos/MOBBING\\_%20EL%20ACOSO%20MORAL%20LABORAL,%20INCIDENCIA%20Y%20APLICABILIDAD%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf](http://www.pazminoabogados.com/Textos/MOBBING_%20EL%20ACOSO%20MORAL%20LABORAL,%20INCIDENCIA%20Y%20APLICABILIDAD%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf)



ANEXO

ANEXO I



# CoPsoQ índices **21**

---

## versión 1.5

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen,  
CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

Empresa: **PLASTICAUCHO INDUSTRIAL** Fecha de respuesta: septiembre  
2012

## **INSTRUCCIONES**

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es INDIVIDUAL. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en PLASTICAUCHO INDUSTRIAL.

Forma de recogida del cuestionario: Este cuestionario debe depositarse dentro de un sobre cerrado en la Urna que se encuentra en las oficinas de Calzado Plástico. El día de recogida será el lunes, 24 de septiembre de 2012.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un Grupo de Trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa, Ing. Germán Freire (Jefe de Seguridad Industrial), representantes de los trabajadores/as, Ing. Mauricio Carrillo (Jefe de Planta), y personal técnico del Servicio de Prevención, Ing. Mauricio Zambrano Jordán (Investigador del Proyecto), 032998500 Ext. 2243. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.
---

**MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN**

**I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico familiar**

**1. ¿Qué edad tienes?:**

- Menos de 26 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Más de 45 años

**2. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?:**

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

**3. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.**

**4. En general, dirías que tu salud es:**

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

**5. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Casi Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo**

**8. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

- Supervisión
- Producción

**9. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.**

- Inyector de Máquinas OF
- Inyector de Máquinas WT
- Líder de Turno
- Líder de Máquinas

**10. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?**

- No
- Generalmente de nivel superior
- Generalmente de nivel inferior
- Generalmente del mismo nivel
- Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

**11. En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**12. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**13. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?**

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- No lo sé

**14. Desde que entraste en PLASTICAUCHO INDUSTRIAL, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?**

- Sí
- No

**15. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en PLASTICAUCHO INDUSTRIAL?**

- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

**16. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con PLASTICAUCHO INDUSTRIAL?**

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy fijo discontinuo
- Soy fijo (menos de 2 años)

**17. Tu contrato es:**

- A tiempo completo con reducción de jornada (maternidad, paternidad, estudios, discapacidad)
- A tiempo completo

**18. ¿Cuál es tu horario de trabajo?**

- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

**19. ¿Qué días de la semana trabajas?**

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos

**20. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?**

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 30 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

**21. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**22. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?**

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

**23. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para PLASTICAUCHO INDUSTRIAL**

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

**24. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?**

- 300 dólares o menos
- Entre 301 y 450 dólares
- Entre 451 y 600 dólares
- Entre 601 y 750 dólares

**25. Tu salario es**

- Fijo
- Una parte fija y otra variable
- Todo variable (a destajo, a comisión)



**26. ¿Tu trabajo está bien pagado?**

- Sí  
 No

**IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.**

**27. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**28. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**30. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

laboral?

k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?

l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?

**31. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

<b>En estos momentos , ¿estás preocupado/a</b>	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**32. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

en el trabajo?

f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

el trabajo?

e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

**35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

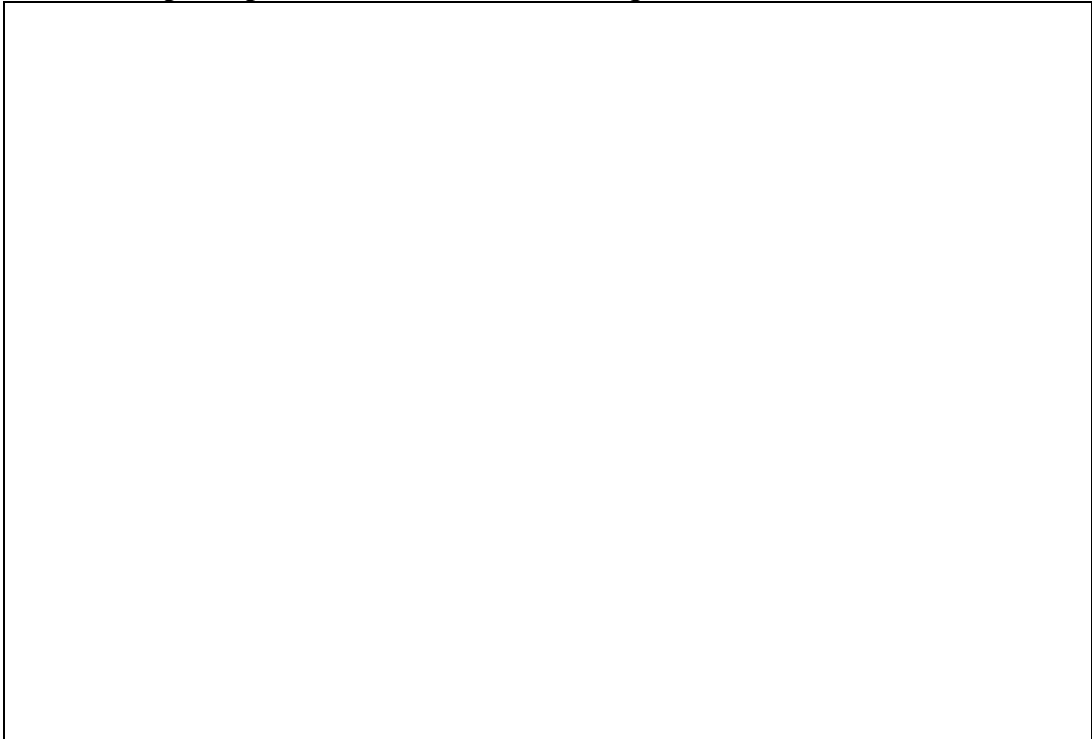
**36. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...**

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**37. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.**

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide comments or feedback.

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**