



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

MEDIDAS DE SEGURIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS
PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL DE LA EMPRESA IMPORTADORA BOHORQUEZ.

AUTORES:

Monar Viña Christian Eduardo

Soriano Huayamave Freddy José

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TUTOR:

Psic. Tapia Ubillus Alex, Phd.

Guayaquil, Ecuador



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Monar Viña, Christian Eduardo** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTOR

f. _____

Psic. Tapia Ubillus Alex, Phd.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Soriano Huayamave, Freddy José** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTOR

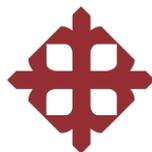
f. _____

Psic. Tapia Ubillus Alex, Phd.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Mgs. Galarza Colamarco, Alexandra Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Monar Viña, Christian Eduardo**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2018

EL AUTOR

f. _____

Monar Viña, Christian Eduardo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Soriano Huayamave, Freddy José**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2018

EL AUTOR

f. _____
Soriano Huayamave, Freddy José



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Monar Viña, Christian Eduardo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.,** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2018

EL AUTOR:

f. _____

Monar Viña, Christian Eduardo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Soriano Huayamave, Freddy José**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de Agosto del año 2018

EL AUTOR:

f. _____

Soriano Huayamave, Freddy José



INFORME DE URKUND

URKUND	
Dokument	MEDIDAS DE SEGURIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA IMPORTADORA BOHORQUEZ.docx (D41002360)
Inskickat	2018-08-27 15:11 (-05:00)
Inskickad av	Freddy Soriano (freddy.795@gmail.com)
Mottagare	alex.tapia.ucsg@analysis.orkund.com
Meddelande	Tesis Monar-Soriano Visa hela meddelandet 1% av det här c:a 54 sidor stora dokumentet består av text som också förekommer i 8 st källor.

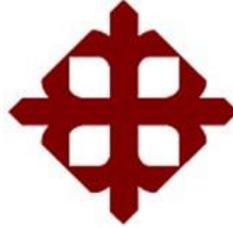
Tema: Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.

Estudiantes: Monar Viña, Christian Eduardo

Soriano Huayamave, Freddy José

Docente Tutor: Psic. Tapia Ubillus Alex, Phd.

.....
Psic. Tapia Ubillus Alex, Phd.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ALEXANDRA GALARZA COLAMARCO, MGS.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. EFREN CHIQUITO LAZO, MGS.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC.ELBA BERMUDEZ REYES, Mgs.

OPONENTE

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios por permitirme llegar a esta instancia tan importante como la culminación de la carrera. Agradezco el esfuerzo de mis padres, que con sus consejos fueron capaces de guiarme en momentos que no encontraba el camino correcto. Por último, agradezco a cada profesor y compañeros que de cierta forma han influido en mi manera de ser.

Monar Viña, Christian Eduardo

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, por haberme dado las fuerzas para llegar a este punto de mi vida. A mi madre, quien me apoyo constante para llegar a este momento aunque algunas veces yo no lo merecía, a mi padre quien siempre estuvo pendiente de mí aun trabajando en otra ciudad, a mis hermanas quienes me facilitaron herramientas y oportunidades para desarrollar mis trabajos en el transcurso de la carrera. Y más que todo, a mi primo Carlos Arturo, quien me dio su confianza al iniciar la carrera de Psicología Organizacional.

Soriano Huayamave, Freddy José

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de titulación a Dios debido a que él es el que permite que cumplamos nuestras metas y objetivos. A demás, le dedico este trabajo de titulación a mi familia ya que ellos han sido mi sustento en todas las etapas de mi vida, pero de manera específica se lo dedico a mi hermano mayor Xavier, ya que, él fue el que me recomendó la que después de convertiría en mi profesión.

Monar Viña, Christian Eduardo

Dedicatoria

Dedico mi trabajo a mi familia, en especial a mi madre. Gracias por todo el apoyo que me dio en estos 5 años, en las buenas y en las malas, siempre estuvo conmigo.

Muchas gracias mamá.

Soriano Huayamave, Freddy José

Índice

Resumen	XX
Abstract.....	XXI
Justificación	2
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA	3
1.1. Papel de las empresas en la sociedad.....	3
1.2. Elementos que integran las empresas	5
1.3. Importancia de la misión, visión y valores de la empresa.....	7
1.4. Rol de los stakeholders en el trabajo de las empresas.	8
1.5. Teoría motivación de Herzberg	10
CAPITULO 2: INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	12
2.1 Naturaleza de los riesgos laborales	12
2.2 Evolución histórica de los riesgos en el trabajo.....	14
2.3 Riesgos psicosociales	16
2.4 Consecuencia de los riesgos psicosociales	21
CAPITULO 3: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES	26
3.1 Métodos y Técnicas para la identificación de los riesgos laborales	26
3.1.1 Manual de identificación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo.....	27
3.1.2 Metodología para la identificación y evaluación de riesgos de seguridad en los ambientes de trabajo, según el Instituto de Salud Pública de Chile.....	28
3.2 Metodologías para la evaluación de riesgos laborales.....	33
3.2.1. Proceso de evaluación de riesgos laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España.....	33
3.2.2. Método de William Fine.	36
3.2.3. Método simplificado de evaluación general de Riesgos Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España.....	37
3.3 Metodología de evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades. ...	42
CAPÍTULO 4: LEGISLACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	45

4.1. Normativas de prevención de riesgos según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	45
4.2. Normativas de prevención de riesgos según la Organización Mundial de la Salud.	48
4.3 Marco legal Ecuatoriano.....	51
4.4. Normativas de prevención de riesgos aplicada en la Importadora Bohórquez.....	55
CAPITULO 5: PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	57
5.1. Historia de la empresa	57
5.2. Misión de la empresa	58
5.3. Visión de la empresa.....	59
5.4. Valores	59
5.5. Actividades de la empresa	60
5.6. Situación actual de la empresa	60
5.7. Productos y servicios de la empresa.....	64
5.8. Organigrama de la empresa.....	66
5.9. Antecedentes de prevención de riesgos psicosociales en la Importadora Bohórquez.....	67
5.10. Situación actual de prevención de riesgos en la Importadora Bohórquez	67
CAPÍTULO 6: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	68
6.1. Planteamiento del problema.....	68
6.2. Objetivos	69
6.2.1 Objetivo General.....	69
6.2.2 Objetivos Específicos.....	69
6.3. Categoría de Análisis de la investigación	69
6.4. Diseño de la Investigación.....	72
6.5. Población y Selección de la muestra.....	72
6.6. Técnicas implementadas en la importadora Bohórquez.....	74
6.5.1 Entrevistas	74

6.5.2. Encuesta.....	74
6.5.3 Matriz de identificación de riesgo.....	75
6.6. Análisis de las herramientas implementadas.	76
6.7. Análisis de los resultados obtenidos	78
CAPÍTULO 7: PROPUESTA DE NORMAS Y TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA IMPORTADORA BOHÓRQUEZ	99
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	105
GLOSARIO	106
Bibliografía.....	112
Apéndice	117

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Relación entre las empresas, sociedad y personas.....	4
Gráfico 2: Elementos que conforman una empresa	5
Gráfico 3: Clasificación de los grupos de interés.....	9
Gráfico 4: Factores Organizacionales y laborales	17
Gráfico 5: Mecanismos del estrés	22
Gráfico 6. Grupo de factores de riesgo	29
Gráfico 7: Aspectos para la clasificación de actividad del trabajo.	39
Gráfico 8: Matriz de probabilidad y consecuencia	41
Gráfico 9: Metodología a aplicar para pequeñas y medianas empresas	43
Gráfico 10: Preferencia de compra.....	61
Gráfico 11: Ranking de atributos de productos	62
Gráfico 12: Recordación de marca.....	63
Gráfico 13: Productos de línea infantil.....	64
Gráfico 14: Productos de línea hospitalaria.....	65
Gráfico 15: Productos de la división de envases.....	65
Gráfico 16: Descripción de las variables de la encuesta	69
Gráfico 17: ¿La manera en que me relaciono con mis compañeros del área, favorece a una comunicación efectiva?	79
Gráfico 18: ¿Siento que la organización brinda la facilidad, para que comuniquemos nuestras ideas, sugerencias y opiniones?	80
Gráfico 19: ¿Mis aportaciones, al crecimiento del área u oportunidades de mejora, son bien recibidas por mi jefe?.....	81
Gráfico 20: ¿La relación que tengo con mi jefe es cordial?.....	82
Gráfico 21: ¿Las decisiones que toma mi jefe, generalmente siento que son las indicadas?	83
Gráfico 22: ¿Cuándo realizo de manera incorrecta una tarea, mi jefe decide llamarme la atención en lugar de ayudar a encontrar una solución?	84
Gráfico 23: ¿Siento que es fácil trabajar con mis compañeros del área?	85
Gráfico 24: ¿Cuándo trabajo en equipo, soy el que se esfuerza más dentro del grupo?	86
Gráfico 25: ¿El trabajo colaborativo entre departamentos es efectivo?	87
Gráfico 26: ¿Su jefe le pide un ritmo de trabajo mayor al que está definido en su puesto?.....	88
Gráfico 27: ¿Siento que mis compañeros del área depositan toda esperanza de éxito en mí?.....	89
Gráfico 28: ¿El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado?.....	90
Gráfico 29: ¿Si es que existen errores en sus tareas, estos errores afectan directamente al producto final de su departamento?.....	91
Gráfico 30: ¿Su trabajo es monótono y/o con poco contenido?.....	92
Gráfico 31: ¿Realiza con frecuencia tareas repetitivas?	93
Gráfico 32: ¿Maneja usted información de índole administrativa? (control de procesos automatizados, informática, etc)	94
Gráfico 33: ¿Los periodos de descanso como tiempos para ir al baño le vienen impuestos?	95

Gráfico 34: ¿Es difícil realizar su trabajo por no disponer de suficientes recursos, tener instrucciones incompatibles o con las que no está de acuerdo?	96
Gráfico 35: ¿Carece de formación inicial, continua o no acorde con las tareas que realiza?	97
Gráfico 36: ¿Observa oportunidades de desarrollo profesional en su ámbito de trabajo?	98

INDICE DE TABLA

Tabla 1: Colaboradores encuestados	73
--	----

Resumen

En este proyecto se busca proponer normas y técnicas para disminuir el impacto de los riesgos psicosociales, así que la investigación parte con la definición de un riesgo psicosocial. El riesgo psicosocial afecta al colaborador tanto en el espacio laboral como en su vida personal, el mismo posee efectos en las motivaciones y expectativas que tenga el colaborador, en casos extremos, un constante descuido de los riesgos psicosociales puede desencadenar en la muerte.

Una vez identificado la importancia de gestionar la prevención de los riesgos psicosociales, se procedió a buscar normativas a nivel nacional e internacional que sustenten la iniciativa de diseñar las estrategias y técnicas capaces de disminuir los riesgos psicosociales. El siguiente paso fue la selección de la metodología que guíe el desarrollo de la investigación.

Después se diseñó los instrumentos de recopilación de información, los cuales, brindaron un enfoque global de los riesgos psicosociales tomando en consideración la percepción de; los especialistas de la prevención de riesgos, los supervisores de los colaboradores y los colaboradores del área de planta.

El análisis de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, permitió definir las estrategias y normas de prevención de riesgos laborales en tres niveles; fuente, medio y colaborador.

Palabras claves: riesgo, factor de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial, salud integral, prevención de riesgos, diseño de normas.

Abstract

This project seeks to propose norms and techniques to reduce the impact of psychosocial risks, so the research starts with the definition of a psychosocial risk. The psychosocial risk affects the collaborator in the workplace and his personal life, it has effects on the motivations and expectations that the collaborator has, in extreme cases, a constant neglect of psychosocial risks could finish death.

Having identified the importance of managing the prevention of psychosocial risks, we proceeded to look for national and international regulations that support the initiative to design strategies and techniques capable of reducing psychosocial risks. The next step was the selection of the methodology that guides the development of the research.

Afterwards, information gathering instruments were designed, which provided a global approach to psychosocial risks taking into account the perception of; the risk prevention specialists, the supervisors of the collaborators and the employees of the plant area.

The analysis of the information obtained from the application of the instruments, allowed to define the strategies and norms of prevention of labor risks in three levels; source, medium and worker.

Keywords: risk, psychosocial risk factor, psychosocial risk, integral health, risk prevention, norms design.

Justificación

El espacio de trabajo siempre se ha encontrado sujeto a que sus colaboradores sufran algún tipo de accidente relacionado al giro de negocio de la organización, por lo tanto, se han generado distintas disciplinas laborales para mitigar los riesgos laborales. Entre las disciplinas originadas se identifica la psicología organizacional, la cual entre uno de sus roles, es brindar condiciones laborales optimas que promuevan la salud mental de los colaboradores.

La prevención de riesgos laborales debe gestionarse de manera integral entre el jefe de recursos humanos, el jefe de seguridad y salud ocupacional y el médico ocupacional. Un ingeniero industrial es capaz de prevenir las condiciones inseguras que provocan accidentes laborales, el médico ocupacional permite identificar los factores que ayudan a la aparición de las enfermedades ocupacionales y por último el psicólogo organizacional se encarga del control de riesgos psicosociales, problemática en la que se centra la problemática de investigación.

Después de una entrevista de diagnóstico se llegó a la conclusión de intervenir e investigar el estado actual de los riesgos psicosociales de la Importadora Bohórquez. Los riesgos psicosociales es uno de los más dañinos al talento humano, debido a que el impacto que tienen en los colaboradores no solo se limita al espacio laboral, sino que también evidencia consecuencias en la vida personal.

Los riesgos psicosociales más conocidos tenemos el estrés laboral, el burn out, mobbing y la fatiga mental. Los riesgos psicosociales mencionados anteriormente, se desarrollan con las condiciones que brinda la organización, por ejemplo; la cultura laboral, el diseño del puesto y las motivaciones o expectativas del colaborador.

La manera más efectiva para disminuir la incidencia de los riesgos psicosociales en la jornada laboral, es diseñar estrategias o normas de intervención en tres registros; la fuente, el medio y el colaborador.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN A LA EMPRESA

1.1. Papel de las empresas en la sociedad

Para (Chiavenato, 2009), la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos". Lo que el autor nos intenta decir es que la empresa es una organización social por ser una asociación de personas para el beneficio de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o atención social.

Al mismo tiempo (Múnera, 2007) en su libro "La idea de Organización" nos indica que las organizaciones se distinguen en distintos grupos, las cuales son; con fin lucrativo (empresas), las que son sin ánimo de lucro (Fundaciones y gremios), no gubernamentales (las ONG), pública, cooperativas, sindicales e incluso temporales (proyecto), todos estos grupos poseen distintivos únicos de cada uno de ellos y por lo cual son distinguidas unas de otras, lo cual crea un ambiente hegemónico en las sociedades de Sudamericanas e Ibéricas.

A lo largo del tiempo las empresas han cumplido un papel fundamental en la vida cotidiana, esto debido a que las empresas desde que se ha formado la sociedad han generado empleo y sustentabilidad a la sociedad.

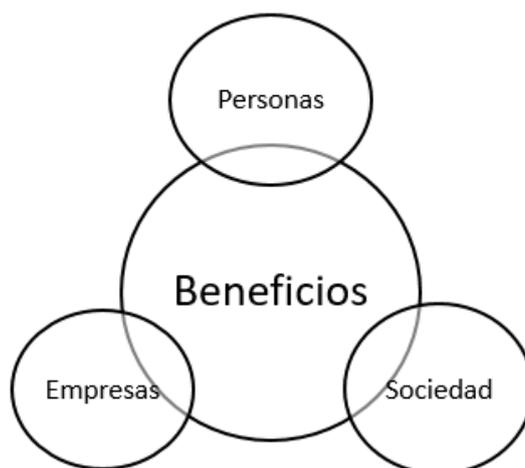
A si mismo debemos decir que la relación entre los colaboradores y las empresas se basa en el desarrollo económico, pero poco a poco esta va cambiando ya que más que el desarrollo monetario hoy en día los posibles colaboradores buscan que las empresas se preocupen por ellos y atiendan más sus necesidades.

(Gil, 2010) Señala que una empresa puede afirmar que ha cumplido socialmente cuando ha logrado alcanzar sus objetivos económicos. De forma que la responsabilidad social pasa a manos de la empresa, quien debe cumplir con las respectivas normas éticas y costumbres sociales.

Para este autor la empresa es una organización social, por ser una asociación de personas, para la explotación de un negocio, que tiene un determinado objetivo como el lucro o la atención de una necesidad social.

Con esto hay que destacar que la misión básica de las empresas es generar riqueza a través de la producción. Es así como las empresas contribuyen a la sociedad, de forma que generan trabajo con el fin de desarrollar responsabilidad pública al generar empleos y distribuir sus riquezas de manera equitativa.

Gráfico 1: Relación entre las empresas, sociedad y personas.



Fuente: *Oficina Internacional del trabajo. Cinterfor.*

Como podemos observar, las empresas hoy en día se enfocan en los beneficios, este puede ser obtener riqueza económica, pero no solo se limita a ese campo, sino también a los que pueden beneficiarse mutuamente, por ejemplo, dependiendo de cada país existe diferentes exigencias, de las cuales por disposición se deben cumplir, nuestro país no es la excepción pero ese tipo de exigencias las veremos más adelante.

Regresando al tema si observamos nuevamente el gráfico, nos daremos cuenta que la relación base de las empresas y la sociedad son los beneficios que estas puedan generar, para aumentar su estancia y equilibrio en un lugar, al mismo tiempo, quien forma parte indispensable de este grupo son las personas (colaboradores) quienes se ven interesados en también ser parte de estos beneficios.

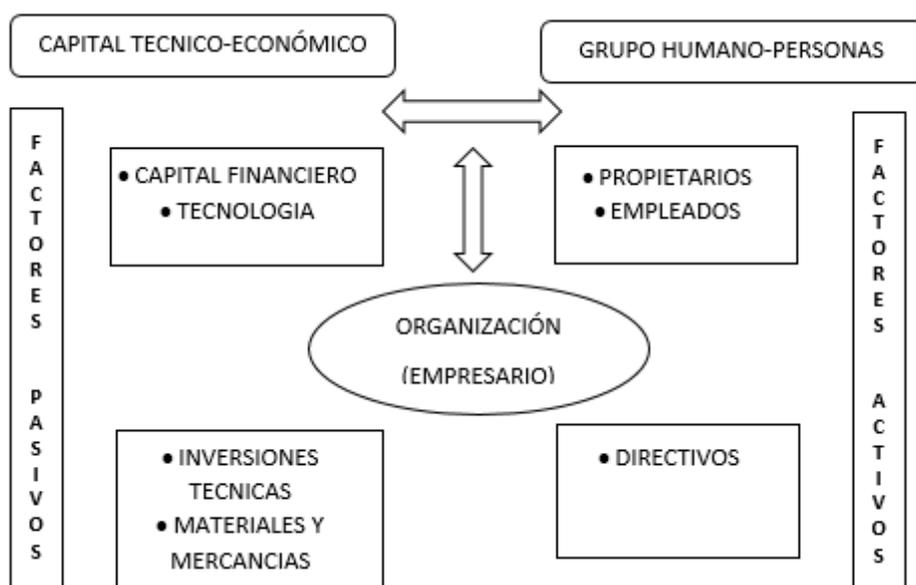
Esto demuestra que es un pacto de beneficio mutuo entre las empresas, la sociedad y las personas, debido a que las empresas se benefician al tratar a sus colaboradores como una fuente importante al momento de poder

desarrollarlos y que estos se conviertan en un agente positivo de cambio, que pueda generar ideas innovadoras y sostenibles, que a la vez pueda aportar a la sociedad.

1.2. Elementos que integran las empresas

De acuerdo a (Ruiz, 2005) durante su docencia en la Universidad de Jaén, una empresa para que sea considerada como tal, debe contar con los siguientes elementos:

Gráfico 2: Elementos que conforman una empresa



Fuente: Universidad de Jaén.

La gráfica anterior muestra los elementos que desde la perspectiva del autor debe de conformar una empresa, estos se basan en la relación del capital técnico – económico (tecnología, ingresos y egresos) y el grupo humano-personas (Talento Humano), del cual consta los siguientes elementos:

- A) Propietarios y directivos:** Conjunto de personas encargadas de gestionar y dirigir tomando las decisiones necesarias para la buena marcha de la empresa. No siempre coinciden la figura del empresario y la del propietario, puesto que se debe diferenciar el *director*, que administra la empresa, de los *accionistas* y *propietarios* que han arriesgado su dinero percibiendo por ello los beneficios.

B) Empleados: Es el conjunto de personas que aportan con su trabajo en la empresa, por lo cual perciben una retribución.

C) La *tecnología e inversiones técnicas*: Está constituida por el conjunto de procesos productivos y técnicas necesarias para poder fabricar (técnicas, procesos, máquinas, ordenadores, etc).

D) Materiales y mercancías: Son personas o empresas que proporcionan las materias primas, servicios, maquinaria, etc., necesarias para que las empresas puedan llevar a cabo su actividad.

E) Capital Financiero: son todos los ingresos que recibe la empresa después de contabilizar el margen de ganancia después de los egresos, además sirve para proyecta una próxima inversión en la empresa.

(Ruiz, 2005) También señala que estos grupos que conforman una empresa también se dividen en dos, los activos y los pasivos, de los cuales señala que, los activos son considerados como los recursos humanos, que de ellos se puede clasificar según sus intereses y desarrollo que puedan llegar a tener con la empresa. Y los pasivos son todo aquello que es desarrollado a partir de lo material y que con el tiempo pierde su valor, por ello es necesario su constante actualización.

Analizando lo anterior podemos, destacar que para que todo este sistema funcione de manera correcta y de funcional, es necesario que exista una adecuada comunicación en lo que corresponde al capital humano y los distintos factores, esto debido a que sepa relacionar e identificar el funcionamiento de cada uno de ellos, es decir que sepa la relación que tiene cada uno con su aporte a la empresa.

1.3. Importancia de la misión, visión y valores de la empresa.

Según (Robbins, 2009) la misión de una empresa se desarrolla según lo que se espera lograr a largo plazo en la empresa, pero estas pueden cambiar con el tiempo, ya que tiene que ajustarse al desarrollo de la empresa y a la vez al desarrollo de la competencia, En pocas palabras la empresa.

Según (Robbins, 2009) las bases para desarrollar una misión son:

1. Mercado – Clientes
2. Producto y/o servicio provisto
3. Dominio geográfico
4. Tecnología
5. Preocupación de sobrevivir
6. Filosofía
7. Concepto propio (¿cómo se visualiza la propia entidad de negocio?)
8. Preocupación por la imagen pública
9. Preocupación por los empleados.

Para el autor estos son los elementos más relevantes para poder diseñar la visión de una empresa pero a la par deben desarrollarse en la visión la especificación de los productos que ofrece la empresa, describir el entorno en que gira el negocio y especificar el método que se usa para brindar los servicios.

La visión según (Robbins, 2009) es tomada como lo que la empresa aspira a llegar a un futuro. La visión da a conocer parte de la estrategia que la empresa enfocara sus recursos para logra lo que desean concretar a futuro.

Mientras tanto, la cultura es analizada y desarrollada por la gerencia general, la cual determina si la cultura está alineada a lo que es la misión, al mismo tiempo se define lo que son los valores de la empresa, que a la vez van

alineado con los valores del dueño de la empresa lo cual le da una identificación propia.

1.4. Rol de los stakeholders en el trabajo de las empresas.

No es hasta los años ochenta cuando el concepto de stakeholder comienza a tener relevancia en la literatura de management. En los años 80 se publica en un libro Strategic Management: A Stakeholder Approach, en el cual nace un concepto que empieza a tener mayor difusión en la importancia de los stakeholder en el cual dice que: *“Aquellos grupos o individuos que pueden afectar o verse afectados por el logro de los objetivos de la organización”*. (Freeman, 2012)

Las empresas tienen una mentalidad de poder desarrollar sus metas y por ello tiene total libertad de actuar y tomar decisiones, pero estas mismas decisiones tienen sus posibles consecuencias, por lo cual puede afectar a sus distintos grupos de interés. (Stakeholders).

Los stakeholders ya no pueden ser desconocidos por las organizaciones que pretendan ir a la par con el entorno y establecerse en el mercado de manera activa. Es necesario que las organizaciones sea responsables frente a cada uno de los grupos de interés, tanto internos como externos, de forma que considere las inquietudes de cada uno de ellos, esto debido a que los stakeholders intervienen en la empresa cuando tienen expectativas en los resultados de las estrategias.

Para considerar el cumplimiento de las expectativas de los stakeholders en la estrategia de la empresa, la dirección debe identificar correctamente a cada uno de los stakeholders, ya que de acuerdo con el entorno de la empresa algunos stakeholders importan más que otros a la hora de tomar decisiones.

Un análisis de las cualidades de los stakeholders nos ayuda a identificar a cada uno de ellos, y de este modo, conocer con mayor precisión las expectativas que pueden tener en la estrategia de la empresa.

Según Castaño, Díaz y Lozano (2012) estos grupos de interés están constituidos por: Clientes, empleados, proveedores, propietarios o accionistas y sociedad), los cuales pueden ser identificados en las siguientes dimensiones.

Gráfico 3: Clasificación de los grupos de interés

Dimensión	Ámbito	Grupo de interés	Subgrupo
Económica	Prácticas de gobernanza de la empresa.	Gobierno corporativo	Personas Naturales
			Personas jurídicas
			Instituciones Públicas
	Prácticas con proveedores y contratistas.	Proveedores y contratistas	Indispensable
			Necesario
			De soporte
	Prácticas con clientes y usuarios.	Clientes y Usuarios	Frecuentes
			Habituales
			Ocasionales
Social	Prácticas laborales y de Derechos Humanos	Empleados	Directivos
			Profesionales
			Técnicos/Operarios
	Prácticas con la comunidad y sociedad.	Comunidades	Organizaciones comunitarias
			Líderes comunitarios
			Autoridades Locales
Medio ambiental	Prácticas Ambientales	Medio Ambiente	Líderes Medioambientales
			Entidades Reguladoras
			ONG medioambientales

Fuente: Modelo Comprometerse.

Todas estas dimensiones acogen a un grupo de interés basado en sus distintos tipos de beneficios que puedan llegar a tener, esto acorde a sus distintas necesidades.

- **Gobierno Corporativo:** son todas aquellas personas que pertenecen a una entidad gubernamental o que pertenezcan al grupo de accionistas, son aquellos que pueden llegar a afectar la dimensión económica en la que se desarrolla.
- **Proveedores y contratistas:** son aquellos a los cuales la empresa compra la materia prima, dependiendo de la importancia de la materia prima se cumple la producción para el desarrollo del negocio.

- **Clientes y Usuarios:** son todos aquellos que realizan sus actividades más frecuentes en desarrollo de la empresa. Es decir que realizan compras o consumen el producto que se realiza de manera frecuente, habitual o muy rara vez.
- **Empleados:** este grupo entra en lo que es el desarrollo social ya que estos cumplen con las especializaciones de las labores, estos pueden ser técnicos u operarios.
- **Comunidades:** este grupo de interés es muy especial ya son aquellos que se benefician de la localización de la empresa ya que esta logra que la actividad económica de un lugar aumente.
- **Medio Ambiente:** tiene que ver mucho con la relación con el país y con las diversas organizaciones de protección ambiental ya que hoy en día se quiere disminuir la huella de carbono, es por ello que este grupo encierra a muchos grupos de interés que podrían verse afectados.

1.5. Teoría motivación de Herzberg

La teoría definida por Herzberg según (Correa, 2012) señala que “el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal. Lo que define esos estados son dos factores; el de higiene y la motivación”.

Entre los factores de higiene se encuentran las condiciones del puesto que ofrece la organización al colaborador; sub-factores económicos (salario, prestaciones, remuneraciones), sub-factores ergonómicos (ventilación, iluminación, temperatura) y sub-factores sociales (interacción entre compañeros).

Los factores de motivación se alinean a reconocer el esfuerzo que los colaboradores realizan para cumplir sus funciones, además de la revisión continua del contenido del cargo, la estructura de las funciones y las tareas relacionadas con otros cargos.

Los factores motivacionales que generan un efecto prolongado de satisfacción e incremento de los niveles de eficiencia son;

- Trabajo estimulante, el cual permita expresar al colaborador su personalidad.
- Reconocimiento de una labor bien hecha, a través de una retroalimentación.
- Logro o cumplimiento de proyectos, objetivos o metas establecidas para el colaborador.
- Responsabilidad mayor, entrega de nuevas tareas las cuales tendrán un impacto mayor en el departamento o en el giro de negocio.

CAPITULO 2: INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

2.1 Naturaleza de los riesgos laborales

El riesgo siempre ha formado parte de la vida del ser humano, desde el momento en que son concebidos hasta el día de su fallecimiento. Una de las etapas en que el ser humano se encuentra más vulnerable a padecer distintos tipos de riesgos es en el ámbito laboral, debido a sus características y condiciones cambiantes.

(Solórzano, 2014) define al riesgo laboral como una “Amenaza potencial a la salud del colaborador, proveniente de una desarmonía entre el colaborador, la actividad y las condiciones inmediatas de trabajo que pueden materializarse y actualizarse en daños ocupacionales”. Debido a las distintas características que presentan las organizaciones, los riesgos labores poseen diferentes tipos de naturaleza.

Anteriormente en el contexto ecuatoriano se manejaban alrededor de quince tipos de riesgos laborales distintos, sin embargo, el Instituto Ecuatoriano de Seguro Social en el 2016 publicó la resolución 513, la cual limitó a seis los tipos de riesgos laborales y son; mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

(Prevalia, 2013) expresa que “El riesgo mecánico es un conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de los elementos de máquinas, herramientas, piezas o materiales proyectados.” Los riesgos mecánicos o traumáticos son considerados como accidentes laborales, debido a que sus consecuencias son identificadas al instante, a diferencia de las enfermedades ocupacionales que aparecen de manera progresiva en el colaborador.

A continuación los restantes tipos de riesgos laborales entran en el grupo de factores que generan enfermedades ocupacionales. (Muñoz, 2014) señala que el riesgo físico es un “factor ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del colaborador, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo.” Lo que la autora desea expresar es que, los riesgos físicos son ocasionados por cambios bruscos del ambiente y su peligrosidad depende la frecuencia en que este expuesto el colaborador.

En la resolución 513 estipulada por el IESS (2016), se indica que existen tres riesgos físicos especiales que también poseen con características de riesgos mecánicos, ya que, si bien son cambios bruscos en el ambiente el colaborador sufre de manera inmediata la consecuencia de estos riesgos y son; incendio, explosión y electrocución.

(González M. , 2015) indica que “los riesgos químicos son definidos por como todos aquellos constituidos por sustancias o materiales químicos tóxicos y que en concentraciones y tiempo de exposición mayores que los permisibles, pueden causar daños a la salud del colaborador”. Las enfermedades más comunes por los riesgos químicos son las relacionadas con la piel como la dermatitis y en casos extremos cáncer a la piel. Por otro lado, la inhalación de gases químicos afecta al sistema respiratorio del colaborador.

Para (Dahonda, 2013) “el riesgo biológico es la posibilidad de que un colaborador pueda sufrir infecciones, intoxicaciones o procesos alérgicos de origen no químico, como consecuencia de la exposición a microorganismos, incluidos los modificados genéticamente, los cultivos celulares y los endoparásitos humanos”. Con las definiciones de los riesgos laborales químicos y biológicos se puede entender que, los riesgos químicos están relacionados con los estados de la materia, mientras que, los riesgos biológicos están alineados a microorganismos.

(Llamo, 2017) expresa que los riesgos ergonómicos se relaciona con “el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del colaborador y su equilibrio psicológico y nervioso”.

Como respuesta a la diversidad de riesgos laborales, las organizaciones han incorporado una nueva área a su estructura; el área de seguridad y salud ocupacional denominada (Syso). El área de seguridad y salud ocupacional se encarga de disminuir a través de normas, mecanismos y políticas la ocurrencia de los riesgos laborales; los colaboradores que conforman este departamento con frecuencia son ingenieros industriales y médicos ocupacionales.

El área de seguridad y salud ocupacional es la responsable de estructurar el comité paritario, el cual está conformado por el jefe del área de seguridad y salud ocupacional, el jefe de recursos humanos, un representante de los colaboradores y el gerente general de la empresa. Cuando las organizaciones deciden no añadir este departamento a su organigrama, sus funciones recaen en el departamento de talento humano.

2.2 Evolución histórica de los riesgos en el trabajo

Al reconocer la existencia de distintos tipos de riesgos laborales, surgieron distintos personajes que de manera directa o indirecta contribuyeron con métodos, técnicas y teorías para comprender y disminuir los riesgos de trabajo. Uno de ellos fue Frederick Taylor nació en Estados Unidos (1856-1915), fue un ingeniero industrial que pasó la mayor parte de su vida laboral trabajando en el sector industrial, lo que colaboró con el desarrollo de su teoría científica de la administración.

Para identificar de qué manera ayuda la teoría de Frederick Taylor es necesario expresar los cuatro principios claves que sostienen la teoría y su relación con la prevención de riesgos. El primer principio es la planeación y permite reemplazar los métodos informales de trabajo, la improvisación por métodos basados en procedimientos científicos.

El primer principio señala la importancia de una planificación estratégica, que defina paso a paso cuales son los métodos a utilizar y los objetivos a alcanzar. Con esa información el colaborador conoce cuál es la meta y administra de mejor manera sus recursos y energía, lo que evita la aparición de factores de riesgo como el estrés laboral y la fatiga.

La preparación, como segundo principio hace referencia a la selección, entrenamiento, y desarrollo de cada colaborador de acuerdo al método definido por el jefe del área o el gerente general, se debe alistar las máquinas y los equipos de producción así como la distribución física y la disposición racional de las herramientas y los materiales.

El segundo principio menciona lo importante que es la capacitación y preparación de los colaboradores, para evitar accidentes causados por negligencia, el ejemplo más claro que avala esta relación es del colaborador

que infringe daño así mismo y a los demás por no conocer el correcto funcionamiento de una maquinaria.

El control, como tercer principio indica que, se debe controlar el trabajo para asegurar que se ejecute de acuerdo a las políticas y normas establecidas y según el plan previsto. Se debe proveer de instrucciones y supervisión detallada, sobre el desempeño de las tareas. El tercer principio hace referencia a un correcto estilo de liderazgo que realice un seguimiento constante para conocer si sus subordinados están siguiendo de manera correcta las tareas, en caso de no ser así, el jefe tendrá que realizar la respectiva retroalimentación.

El cuarto principio de la teoría de Taylor es la ejecución y trata de la importancia de dividir el trabajo de manera igual entre cargos administrativos y operativos para que los mandos apliquen principios del management científico para planificar el trabajo y el desempeño de las tareas de los colaboradores. El último principio lo que desea evitar es una sobrecarga de tareas a través de una división justa de las funciones.

Aparte de los aportes de Taylor a la prevención de riesgos, existieron otros autores que en el desarrollo de sus teorías colaboraron de manera indirecta a la prevención de riesgos. Uno de ellos fue Adam Smith (1759) en su teoría de los sentimientos morales, menciona la importancia de la empatía, ya que entiende, que el éxito de la empresa se centra en la producción realizada por sus colaboradores y que es importante cuidar de ellos.

La teoría de los sentimientos morales propuesta por Adam Smith, sería una de las bases del estilo de dirección de uno de los genios del sector automovilístico, Henry Ford. Ford entiende que, para obtener niveles óptimos de producción sus colaboradores deben estar en el máximo de sus condiciones.

Henry Ford aportó de múltiples maneras al mundo organizacional, a pesar de la época en la que se encontraba, decidió apostar por la motivación de sus trabajadores como fuente inagotable de producción (Gestión Integrada, 2014). Teniendo en cuenta el contexto laboral, el colaborador se lo consideraba como un recurso y no como una pieza clave en el funcionamiento de la empresa.

Ford propone la motivación salarial, esta estrategia consistía en pagarles a los colaboradores cinco dólares por día, en esa época era más del doble que conseguía un empleado del sector industrial.

Según (Pineda, 2015) otras de las contribuciones de Ford al mundo industrial fue el método de producción en serie, este método utilizaba bandas transportadoras para mejorar la productividad y aminorar costos, además permitía incrementar el nivel de producción y uniformizar la calidad de los productos.

Si bien el método de las bandas transportadoras exigía un mayor nivel de concentración, debido a que tenían que estar concentrados en el correcto funcionamiento de la maquinaria aparte de la calidad del producto terminado. Estas desventajas del método de las bandas transportadoras eran contrarrestadas según Ford por la motivación salarial de sus colaboradores.

De acuerdo a (Olarte, 2010) Ford implementó en su empresa un departamento enfocado en la reparación de los equipos pertenecientes a su sistema de producción. Debido a este cambio, el resto de las organizaciones industriales agregaron en su estructura un área conocida como mantenimiento industrial.

El departamento diseñado por Ford, se encarga de planificar actividades de prevención e identificar irregularidades en las maquinarias: la finalidad del área es prevenir la ocurrencia de riesgos mecánicos y ergonómicos.

2.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales fueron reconocidos a nivel mundial por primera vez en la década de 1970, por la crisis salarial en países como Estados Unidos y Europa. El INSHT en su trabajo "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas" citan a la OIT, en el cual identifican a los riesgos psicosociales como un peligro real en el año 1984 y los definió de la siguiente manera "Los riesgos psicosociales se basan en las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la empresa, por ambas partes, en las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo" (Baez, 2010)

El riesgo psicosocial es el último de la clasificación de riesgos laborales y es el que cuenta con una explicación más profunda debido a su clara relación entre sus características y la preparación psicológica que posee el grupo de investigación.

Una actualización más reciente de los términos la describe como las condiciones presentes en el espacio de trabajo, estrechamente vinculados con la empresa del trabajo y su entorno social, con la información receptada en su puesto de trabajo y el desarrollo de sus funciones, las cuales pueden afectar el progreso del trabajo y la salud del colaborador, refiriéndonos a la parte física, psíquica o social. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2018) en adelante INSHT.

Para que existan los riesgos psicosociales, en la empresa deben existir condiciones que dificulten el desarrollo de las tareas. De acuerdo (Jimenez, 2010), la lista de factores de riesgo psicosociales es extensa, sin embargo, para un mejor entendimiento se dividirán en factores organizacionales y factores laborales, los cuales serán agrupados en el siguiente cuadro.

Gráfico 4: Factores Organizacionales y laborales

Factores Organizacionales	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia, Gestión de los Recursos Humanos, Política de seguridad y salud, Responsabilidad Social Corporativa, Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales, Información Organizacional, Comunicación organizacional, Justicia Organizacional, Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral, Representación Sindical, Convenios Colectivos

Factores laborales	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato, Salario, Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos, Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales, Demandas laborales, Autonomía y capacidad de control, Seguridad física en el trabajo, Apoyo social, Horas de trabajo, Teletrabajo

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2010.

El primer grupo de factores psicosociales son la política y filosofía de la empresa, en este grupo se mencionan cuáles son los factores psicosociales que podemos encontrar en las normativas institucionalizadas. Un claro ejemplo de un efecto psicosocial negativo, es cuando el colaborador no se siente identificado con la estrategia organizacional.

Este escenario puede ser por múltiples razones, entre ellas, la estrategia de la empresa puede manejar distintos valores que el colaborador, otro posible motivo, puede ser que el colaborador posea una meta diferente a la de la empresa. Como efecto de este factor de riesgo, la empresa se le dificulta la gestión de fidelizar al colaborador, además el colaborador se encuentra poco interesado en aportar con la consecución de los objetivos de su puesto, por lo consiguiente, de su departamento.

El segundo grupo de factores psicosociales son los que conforman la cultura organizacional, en este grupo se identifica la importancia de mantener una comunicación efectiva y un estilo de liderazgo adecuado. La comunicación organizacional es clave para el éxito de la empresa, además, compartir la información con los colaboradores lograra que perciban que son una pieza clave para el funcionamiento de la empresa, ya que, conocen cuales son las decisiones que toma la empresa.

El liderazgo que ejerza el jefe del departamento es uno de los factores que condicionan la eficiencia y eficacia de los colaboradores, si el liderazgo es adecuado, el jefe del departamento alineará a sus colaboradores al

cumplimiento de los objetivos departamentales. Pero sí, el liderazgo del jefe del área es inadecuado, se pueden generar inconvenientes en el departamento, otra consecuencia de un liderazgo inadecuado, es el deseo de ausentarse del trabajo para evitar problemas con el jefe.

El tercer grupo de factores de riesgo psicosociales se lo conoce como relaciones industriales, el estado de este grupo de riesgos psicosociales se evidencia día a día. El clima laboral, es el más representativo debido a que, en este factor se evidencian aspectos como el trabajo en equipo.

Jiménez (2010), menciona que en el grupo de factores de riesgo psicosociales además del factor del clima, existen las representaciones sindicales y convenios colectivos. En Ecuador, se ha abolido los sindicatos y convenios colectivos, por lo tanto, el único factor que se aplica en el contexto nacional es el de clima laboral.

Los factores de riesgos psicosociales explicados anteriormente son definidos o caracterizado por la gestión de la empresa, sin embargo, existen otros tipos de riesgos psicosociales originados por el diseño del puesto de trabajo.

De acuerdo a Jiménez (2010), el primer grupo de riesgos psicosociales desarrollado por el puesto de trabajo se lo conoce como condiciones de empleo, uno de los factores de riesgo que se encuentra en el primero grupo es el tipo de contrato. El tipo de contrato afecta directamente a las aspiraciones del colaborador, debido, que el contrato brindado por la empresa puede ser solo de noventa días, el colaborador espera que el desempeño mostrado sea más que suficiente para ser integrado en la empresa, a pesar de eso, al aspirante no se le ofrece un contrato indefinido.

Otro de los factores de riesgo encontrados en el grupo de condiciones de empleo es el plan de carrera. El deseo de crecer profesionalmente en una empresa, puede muchas ocasiones incrementar la productividad y eficiencia de un colaborador, el inconveniente surge, cuando a pesar de cumplir con sus objetivos no aparece la oportunidad de una promoción, esto genera en el colaborador ansiedad y en ocasiones el deseo de ausentarse del trabajo, ya que no ve la oportunidad de superación profesional.

El siguiente grupo de factores de riesgo psicosociales son originados por el diseño del puesto, este grupo hace referencia a como se manejan diariamente las interacciones entre compañeros del área. Si la relación entre pares de un área se gestiona efectivamente, será más sencilla la interacción al momento de trabajar en equipo, cumpliendo los objetivos del área de manera más eficaz, aunque, si la relación entre pares o el supervisor se desarrollan de manera errónea, el espacio de trabajo será tóxico y dificultará el cumplimiento de las tareas.

El último grupo de factores de riesgo psicosociales se lo conoce como calidad de trabajo, en este grupo se evidencian uso de habilidades personales, horarios de trabajo, teletrabajo, etc. En el mayor de los escenarios, un colaborador es contratado por la empresa por las competencias que posee, sin embargo, por los cambios continuos en el mercado laboral y en la empresa, el colaborador se ve en la necesidad de mejorar sus competencias.

Si el colaborador logra mejorar sus competencias será una pieza clave para el correcto funcionamiento de la empresa. No obstante, si el colaborador no desarrolla sus habilidades durante su permanencia en la empresa, poco a poco empezará a sentirse frustrado por no cumplir con sus tareas y responsabilidades.

Otro factor psicosocial clave es la flexibilidad de horarios que brinde la empresa a sus colaboradores. En la actualidad existen diversos tipos de motivaciones, la salarial, el desarrollo profesional, condiciones de trabajo óptimas pero la flexibilidad de tiempo es una de las más frecuentes en los colaboradores que siguen cursando estudios universitarios o de maestrías, también es evidente en los padres de familia.

Los colaboradores que se encuentren cursando estudios de tercer, cuarto nivel o complementarios, que no cuenten con la facilidad de un horario flexible, en cualquier momento empezarán a disminuir su productividad y calidad en el trabajo. El siguiente grupo afectado por la falta de flexibilidad en su jornada laboral son los colaboradores que son padres de familia, en este momento aparece el factor conocido como doble presencia, el cual se

caracteriza por dividir la concentración del colaborador tanto en el trabajo como en el hogar.

Es necesario entender que depende de la manera de como gestione el responsable del departamento de talento humano o el encargado del área de seguridad y salud ocupacional. Estos factores pueden influir de manera positiva o negativa en los colaboradores. Si variables como; liderazgo, comunicación y clima laboral son gestionadas de manera eficiente, estos factores influirán de manera positiva en la salud de los colaboradores, sin embargo, existen empresas que desarrollan de manera ineficaz aspectos como; la cultura organizacional y la estructura de la tarea, lo que puede desencadenar en complicaciones en el desarrollo de las tareas de los empleados.

2.4 Consecuencia de los riesgos psicosociales

En el apartado anterior se mencionó cuáles son los distintos factores de riesgo psicosocial, a continuación se describen cuáles son sus consecuencias en el colaborador y en el día a día de la empresa en la que se labora, además habla del alcance que puede llegar a tener estos distintos riesgos psicosociales en el rendimiento del colaborador.

El estrés.

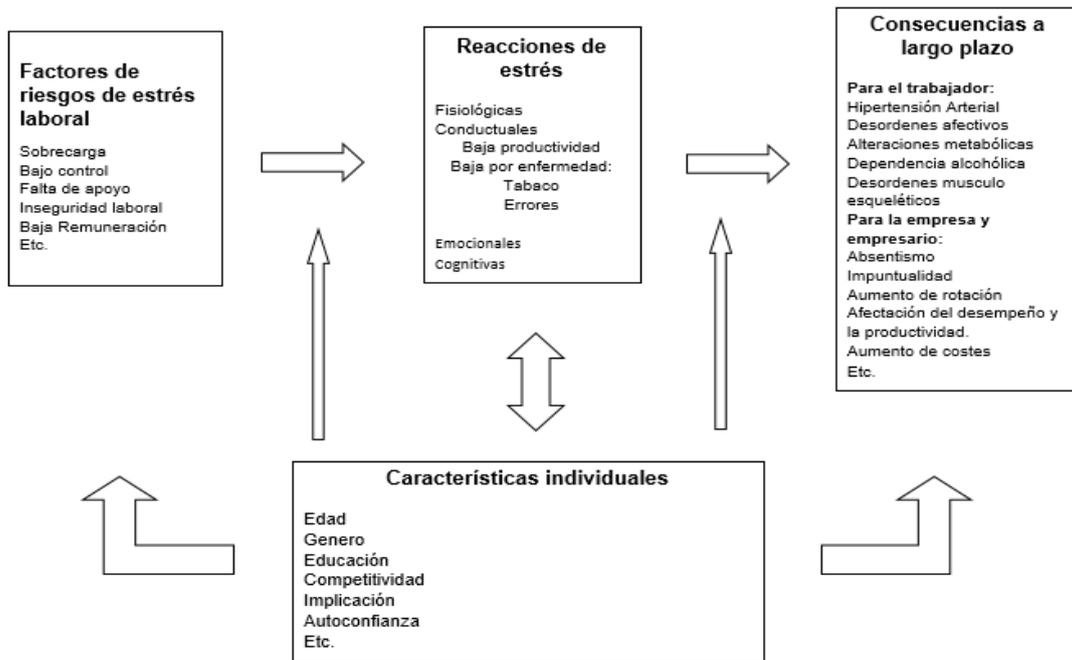
Según (Baez, 2010) el estrés es el riesgo psicosocial más frecuente a nivel mundial, esto se debe a que nace como respuesta ante todos los factores psicosociales, con leves reacciones en la actividad emocional, fisiológica, cognitiva y de comportamiento en la actividad en el trabajo y el entorno en que labora, que a la larga pueden desarrollar problemas en el lugar donde labora, la persona afectada por el estrés.

Ya que el estrés es una respuesta ante las diferentes situaciones de supervivencia, es también sistema de alarma y respuesta, el cual puede verse afectado cuando se hace crónico cuando la respuesta es frecuente y persiste en el tiempo, lo cual provoca agotamiento al individuo. Es aquí donde nacen otros problemas que afectan a la salud del colaborador, es decir que pasan de ser problemas psicológicos, a problemas psicofisiológicos

Tanto es el inconveniente con el estrés que puede generar problemas musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares, entre otros trastornos

psicosomáticos de amplio espectro. Todos estos inconvenientes en la salud tanto física como mental el autor que se citó realiza sus estudios y conceptos a partir de la información recopilada en el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo).

Gráfico 5: Mecanismos del estrés



Fuente: Factores de Riesgo psicosocial.

El burnout

Según (Baez, 2010) citando al INSHT define que el síndrome de estar quemado en el trabajo o Burnout como “Una respuesta al estrés crónico cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales).

El burnout es una enfermedad progresiva y el estado más crítico del estrés laboral, el burnout cuenta con cinco niveles por los que pasa el colaborador antes de llegar a su estado más dañino para la salud.

En la primera fase, la inicial, el colaborador se encuentra emocionado y exaltado frente a la oportunidad de realizar un trabajo, por lo tanto, solo tiene pensamientos positivos.

La segunda fase, el estancamiento, expresa que el colaborador ha empezado a perder la efusividad demostrada al instante de iniciar sus funciones, después de identificar que el puesto no cumple con sus expectativas profesionales, el individuo empieza a dar más importancia a todo lo que antes veía secundario, es decir, a las condiciones de trabajo.

La tercera fase, la frustración, en esta fase los sentimientos negativos que aparecen en la etapa previa se van incrementando gradualmente, lo que lleva que el colaborador se sienta cada vez esté más frustrado y desilusionado, lo que genera irritabilidad por aspectos o condiciones mínimas del trabajo. En la fase de frustración la salud del individuo comienza a decaer y es posible que comiencen a manifestarse problemas emocionales que cada vez irán subiendo en intensidad.

La cuarta fase es, la apatía, se caracteriza por una actitud defensiva por parte del colaborador algunos ejemplos de este mecanismo de defensa; es el trato distante hacia los clientes o compañeros de trabajo, el desarrollo de tareas preferidas por el colaborador, lo que resulta en problemas con el equipo. Por último una respuesta muy común en las personas con burnout es la constante tendencia a huir de todo y de todos.

La quinta fase se conoce como la del quemado, esta es la última etapa y por lo tanto en la que se aprecia el colapso de emociones, las cuales suelen acarrear consecuencias negativas para la salud del individuo. Todo este cúmulo de sentimientos negativos pueden hacer que el individuo abandone el trabajo, pero más allá de abandonar el trabajo puede hacer que se cree una sensación de miedo hacia un nuevo empleo. Una característica del Burnout es que se manifiesta de forma cíclica, por lo que a lo largo de la vida laboral puede manifestarse varias veces y en diferentes puestos de trabajo.

Los riesgos psicosociales además de influir en la salud de los colaboradores, también afectan a las organizaciones, por lo que cada vez más empresas están tratando de solventar estos riesgos para tener mejores

colaboradores y conseguir mejores resultados, ya que este tipo de riesgos repercuten directamente en el buen funcionamiento, eficiencia y niveles productivos de la empresa.

Otra de las consecuencias de la presencia de factores de riesgo psicosocial es el absentismo laboral. El absentismo para las organizaciones es un problema que en los últimos años se ha visto agravado y el cual genera pérdidas para las organizaciones, ya que ocasiona una falta de productividad y un mal estar entre los colaboradores en general. El ausentismo tiene consecuencias inmediatas en la empresa ya que altera la planificación de las mismas y ocasiona un descontrol de los recursos materiales y del talento humano de la empresa.

Esta consecuencia psicosocial requiere que cuando un colaborador se ausente de su puesto de trabajo haya que recurrir a diferentes estrategias tales como, seleccionar otra persona a la cual habrá que capacitar y adiestrarla al puesto de trabajo a realizar, o bien ampliar la jornada laboral de otro u otros colaboradores para que cubrir la ausencia del primero.

La violencia laboral

Según (Baez, 2010) la violencia en el trabajo es el segundo riesgo psicosocial más frecuente, esta se puede deber al estilo de vida que llevan los colaboradores de una empresa ya que en la mayoría predominan las zonas urbanas, las cuales son aceleradas y competitivas. Las consecuencias de este riesgo es posiblemente la que tenga más relación con la calidad de vida laboral, este mismo extendiéndose a los aspectos mentales y físicos. Al mismo tiempo es el riesgo más frecuente con respecto a la intervención legal.

La Organización Internacional del Trabajo a través del INSHT define a la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2018)

La Organización Mundial de la Salud a través del INSHT explica a la violencia laboral como “la insistencia efectiva de poder amenazar a una

persona o un grupo, en el desarrollo de un lugar de trabajo, con alta posibilidad de causar una lesión severa, un daño tanto físico como mental, e incluso podría llegar a la muerte” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2018)

Los incidentes violentos en el área de trabajo pueden ocasionar tanto daños psicológicos como físicos por ejemplo los daños físicos están en un rango que va de heridas superficiales a graves, y en algunos casos hasta mortales. De igual manera, los síntomas psicológicos generan malestar, tensión, estrés pasajero y temporal hasta logran un grado crónico de estrés que a la larga puede terminar en una intervención con un especialista, o incluso puede provocar la desvinculación de todo tipo de actividad que realiza normalmente un individuo. El daño psicológico dura más que el físico ya que a partir de este evento se puede ver afectado el desempeño y acciones del colaborador.

Acoso laboral o Mobbing

El mobbing o acoso laboral es considerado una de las formas de violencia en el trabajo, pero es considerada como una forma específica de riesgo en el ámbito laboral.

La Organización Mundial de la salud a través del INSHT indica que “los efectos del acoso laboral en la salud de los colaboradores son de clara importancia y están teniendo una atención cada vez mayor por la jurisprudencia de los diferentes países” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, 2000) por lo tanto es considerado en la actualidad como uno de los riesgos laborales más propenso en la vida laboral, a tal punto que ya existen leyes que consideran esta acción psicológica como delito penal. La OIT citada por el INSHT explica que “existe una amplia muestra de sintomatología física y mental, una de las primeras patologías somáticas son la pérdida del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014). Dentro de las lesiones psicológicas pueden tomarse en cuenta el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o trastornos de la memoria.

CAPITULO 3: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

3.1 Métodos y Técnicas para la identificación de los riesgos laborales

Uno de los aciertos por parte de las organizaciones es aceptar que sus condiciones y características generan riesgos y accidentes en sus colaboradores, se debe entender que las empresas que aceptan sus propios riesgos laborales están más cerca de la excelencia, porque son capaces de corregirlos. El primer paso para corregir sus riesgos es poder identificarlos, para lo cual se han desarrollado diversos métodos y técnicas.

De acuerdo con (Putumayo, 2016), la palabra metodología hace referencia al camino o al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar un objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica.

Otro aspecto que se debe tener claro al momento de definir la metodología, son las técnicas que se van a utilizar, debido a que según lo expresado por Putumayo, los procedimientos racionales que se utilizaran en la metodología son justamente las técnicas.

Tener claro la metodología y sus técnicas evita que los encargados de la prevención de riesgos cometan errores innecesarios como; mal gastar los recursos de la empresa e impiden caer en la subjetividad de los responsables del programa de prevención. Mientras que, una de las desventajas de la metodología es que limita la flexibilidad en los procesos lo que disminuye la iniciativa y creatividad de los encargados del programa de prevención de riesgos.

A continuación se explican los distintos tipos de metodología, luego se seleccionará la metodología más relacionada con la problemática presentada en la empresa. Entre las metodologías que se van a explicar se encuentran; Manual de identificación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo, Metodología para la identificación y evaluación de riesgos de seguridad en los ambientes de trabajo, sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente que permite calificar el impacto de los riesgos encontrados en la

empresa, además de las técnicas planteadas; análisis de riesgo de la tarea, inspecciones planeadas en grupo, análisis de riesgo por procesos.

3.1.1 Manual de identificación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2013) publica el manual de identificación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo, el cual presenta un método eficaz para detectar los riesgos laborales. El método funciona por medio de una matriz estructurada por cuatro columnas y en cada una, se desarrolla un paso distinto.

De acuerdo a la OIT, el primer paso para evaluar los riesgos consiste en investigar y observar todas las zonas y áreas de la organización e identificar los posibles riesgos, es decir, aquellos recursos o condiciones que pueden afectar al talento humano. Este paso es uno de los más importantes, ya que, por medio de la identificación se pueden diseñar las estrategias de intervención.

Es claro que no se puede disminuir o hacer frente a un riesgo que no se haya identificado. Por lo tanto, es crucial que este paso se realice con el mayor compromiso posible. Cuando un colaborador realiza las mismas funciones todos los días, se complica evidenciar errores en el desempeño o condiciones inseguras.

El responsable de llevar a cabo la primera parte de esta metodología para obtener información válida deberá realizar las siguientes actividades:

- Observar detenidamente todos los factores de riesgo.
- Reconocer las actividades y procesos más dañinos para el colaborador.
- Preguntar a los mismos colaboradores su percepción sobre los posibles riesgos relacionados a sus tareas.
- Visualizar cuales pueden ser los posibles riesgos que aparezcan, para diseñar planes de contingencia.

Los pasos restantes de la matriz buscan identificar; cuales son los colaboradores que sufren o se encuentran sujeto al riesgo, análisis documental

de las políticas actuales de prevención de riesgos, por último quien es el responsable de llevar a la práctica las nuevas políticas y estrategias de disminución de riesgo.

Entre las ventajas que presenta la metodología es que se toma como principal fuente de información, la percepción de los colaboradores, lo que permite conocer directamente como viven día a día con los riesgos existentes en su puesto. Asimismo, una de las ventajas de esta metodología es la revisión de los antecedentes de las normas y medidas que se han llevado a cabo por la empresa y analizar si en los antecedentes existen oportunidades de mejora para la seguridad de los colaboradores.

La desventaja de esta metodología es su orientación cualitativa debido, a que justifica sus resultados solo con la percepción de los que intervienen en esta matriz. Para fortalecer las decisiones tomadas en esta metodología, se sugiere aplicar una técnica cuantitativa como la encuesta, a partir de la información obtenida de la matriz y de la encuesta, se puede proceder a tomar decisiones más efectivas.

3.1.2 Metodología para la identificación y evaluación de riesgos de seguridad en los ambientes de trabajo, según el Instituto de Salud Pública de Chile.

En el contexto chileno también se ha realizado avances en la seguridad y salud ocupacional, una propuesta interesante es la metodología que utiliza el (Instituto de Salud Pública de Chile, 2013) conocida como: “Guía para la identificación y evaluación de riesgos de seguridad en los ambientes de trabajo”, este método permite identificar los riesgos laborales. La metodología propuesta por este instituto de salud pública de Chile se encuentra estructurada por dos etapas.

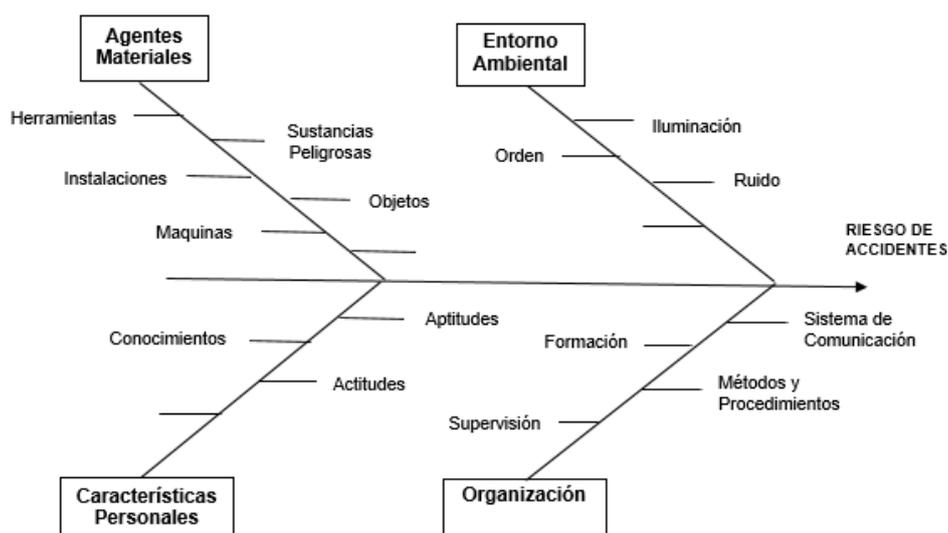
En la primera etapa se realiza la identificación de los factores de riesgo de seguridad en los ambientes de trabajo, para posteriormente, asociar cada factor detectado con el riesgo correspondiente. Al terminar de manera eficiente la primera etapa, se procede a la segunda etapa en la que se calcula la valoración real de los riesgos existentes basados en el método del “Valor Esperado de la Pérdida (VEP).

Enlistar todos los factores de riesgo es una tarea complicada, sin embargo, el instituto de salud pública de Chile define los siguientes grupos:

- **Agentes Materiales:** Son aquellos factores que por razón de su naturaleza peligrosa, pueden contribuir a la generación de un accidente (instalaciones, máquinas, herramientas y equipos, así como también los inherentes a materiales y/o materias primas y productos).
- **Características Personales:** Factores de carácter individual asociados al comportamiento de los colaboradores (conocimientos, aptitudes, actitudes).
- **Entorno Ambiental:** Son aquellos factores atribuibles al ambiente de trabajo que pueden incidir en la generación de accidentes, como por ejemplo orden y limpieza, ruido e iluminación entre otros.
- **Organización:** Factores asociados a la organización del trabajo y que influyen en la gestión preventiva (formación, métodos de trabajo, supervisión, etc.)

En el siguiente Gráfico se presenta la manera como se debe agrupar los factores de riesgo:

Gráfico 6. Grupo de factores de riesgo



Fuente: Instituto de Seguridad Publica de Chile, 2013

La ventaja de esta metodología es que, en la primera etapa propone grupos de factores de riesgos psicosociales lo que permite una identificación más ágil y precisa. En la segunda etapa, se obtiene el resultado conocido como valor esperado de la pérdida, que surge de la multiplicación de la probabilidad y consecuencia del riesgo.

Como desventaja se encuentra que para utilizar esta metodología el especialista debe limitar los riesgos psicosociales, dejando de lado algunos no mencionado, por ejemplo; horarios rotativos, carga de trabajo, monotonía, etc.

3.1.3 Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.

La siguiente metodología fue estructurada por la organización española (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2014), se la conoce como: sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente, permite calificar el impacto de los riesgos encontrados en la organización. El primer paso es detectar las irregularidades existentes en los lugares de trabajo, luego se estima la probabilidad de que ocurra un accidente, también se considera la magnitud de las consecuencias y se evalúa el riesgo de cada una de las problemáticas identificadas.

La información que se obtiene de este método surge de la relación entre el nivel de probabilidad de accidente originado por de la deficiencia detectada con el nivel de probabilidad. El nivel de probabilidad se define a partir de otras fuentes más precisas, por ejemplo datos estadísticos de accidentabilidad o de fiabilidad de componentes.

La metodología funciona con la siguiente fórmula:

$$NR = NP \times NC$$

La variable NR se refiere al nivel de riesgo, para obtener ese resultado se debe multiplicar dos factores; nivel de probabilidad (NP) y nivel de consecuencia (NC). Cada factor ya tiene sus valores definidos, para obtener el resultado del nivel de peligrosidad es necesario cuantificar dos sub-valores; nivel de deficiencia y nivel de exposición.

El nivel de deficiencia (ND) se conoce como la magnitud de la vinculación entre el conjunto de factores de riesgo considerados y su relación causal directa con el posible accidente.

El nivel de exposición (NE) es una medida de la frecuencia con la que se produce la exposición al riesgo. Para un riesgo específico, el nivel de exposición se puede calcular en función de los intervalos de tiempo de permanencia en las áreas de trabajo administrativas o industriales, etc.

Después de establecer los valores para la multiplicación, se debe analizar la descripción cualitativa del resultado obtenido de la multiplicación. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España ha definido cuatro niveles de probabilidad de ocurrencia de un riesgo y son; baja (2-4), media (6-8), alta (10-20), muy alta (24-40).

Después de haber obtenido el valor de probabilidad es necesario cuantificar el nivel de consecuencia, en este nivel se explican cuáles son los efectos que pueden tener los factores riesgo en cada uno de los colaboradores. Se han considerado igualmente cuatro niveles para la clasificación de las consecuencias; leve, grave, muy grave, mortal o catastrófico.

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del trabajo de España (2014) en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, existen dos tipos de consecuencias; los daños físicos y enfermedades ocupacionales al recurso humano, los daños materiales. Ambos significados deben ser considerados independientemente, teniendo más peso los daños a personas que los daños materiales.

Según el INSHT los accidentes con bajas de los colaboradores se han considerado como consecuencia grave. Con esta consideración se pretende ser más exigente a la hora de penalizar las consecuencias sobre las personas debido a un accidente, que aplicando un criterio médico legal. Además, añade que el costo de un accidente con una muerte aunque suelen ser muy raros son muy significativos.

Finalmente, después de multiplicar el factor de consecuencia y el factor de probabilidad se obtiene el nivel de intervención, al conocer el nivel de riesgo

el responsable del programa de prevención de riesgos laborales puede priorizar de manera más eficaz los riesgos que necesitan una intervención urgente y administrar los recursos para disminuir los riesgos laborales identificados en el programa de prevención.

La ventaja que ofrece esta metodología a diferencia de las ya explicadas anteriormente, es la priorización o nivel de intervención. La prevención de riesgos es un tema de mucho cuidado y se recomienda intervenir en todos los riesgos identificados, pero en ocasiones las empresas no cuentan con los recursos suficientes para disminuir la aparición de dichos riesgos, por lo consiguiente la oportunidad de definir el nivel de intervención que necesita cada riesgo es clave para un administración efectiva de los recursos.

Entre las desventajas que se pueden señalar de esta metodología es el corto alcance de consideración de factores externos al riesgo, ya que solo toma en cuenta variables directas del riesgo como probabilidad y consecuencia, ignorando elementos como; liderazgo, diseño del puesto, ritmo de trabajo, cargas físicas y mentales.

A parte de la metodología propuesta por la OIT, existen otras técnicas capaces de identificar los riesgos laborales, menciona de manera breve alguna de ellas; análisis de peligro de la tarea, inspecciones planeadas en grupo, análisis de riesgo por procesos. La técnica de análisis de peligro de la tarea, divide las actividades paso a paso, después define cuales son los riesgos de cada una de las funciones y propone medidas de seguridad.

Otras de las técnicas planteadas por este autor son las inspecciones planeadas en grupo, primer se conforman equipos de trabajo, luego se selecciona un departamento o tarea critica en particular y se realiza una investigación para identificar los riesgos, además cada problema se establece un plan de acción concebido con un informe. La ultima técnica tratada por este autor es el análisis de riesgo por proceso, para su correcto desarrollo se debe realizar un diagrama del proceso de producción, después se revisan los incidentes potenciales en cada parte del proceso, se determinan las medidas de seguridad para que ese incidente no ocurra, controlando los factores desencadenantes del mismo.

3.2 Metodologías para la evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgo es una de las etapas más importantes de la prevención de riesgos laborales, ya que, en esta instancia se pueden priorizar cada uno de los riesgos identificados. Una vez priorizado los riesgos, el responsable de la prevención es capaz de diseñar las estrategias, políticas y normas para disminuir los riesgos.

Si bien existen varias metodologías para evaluar los riesgos laborales, se debe seleccionar la que se relacione más con la necesidad que presente la organización. A continuación se explicarán algunas metodologías que facilitan la evaluación de riesgo laborales, estas son; el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España publica en el año 2000 un documento evaluación de riesgos laborales en la cual presenta una metodología de evaluación definidas por etapas, El método de William Fine, Método simplificado de evaluación general de Riesgos Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España y Metodología de evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades publicada por Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el 2008.

Si bien cada método funciona de manera distinta, manejan como semejanza en su estructura tres pilares claves para su correcto funcionamiento; la investigación, la evaluación y el seguimiento. La investigación se centra, en obtener información para lograr identificar los peligros y cuáles son las funciones que ponen en riesgo al colaborador. La evaluación de los riesgos permite priorizar los riesgos y definir las medidas de control y el seguimiento para revisar si las políticas aplicadas fueron las correctas.

3.2.1. Proceso de evaluación de riesgos laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España

Otra organización como el (INSHT, 2000), también propone una metodología para evaluar los riesgos laborales, que plantea o siguiente “Como proceso es dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre las medidas preventivas, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

Como ya se ha dicho en esta investigación, la evaluación de riesgos laborales tiene un impacto alto de responsabilidad en el éxito del programa de prevención de riesgo. Luego de identificar cuáles son los riesgos más perjudiciales para los colaboradores, se puede diseñar las estrategias y actividades para reducir los riesgos, como nos indica (Gómez, 2015) en los siguientes puntos:

1. Clasificar las tareas de trabajo: antes de iniciar el proceso de evaluación de riesgos, es necesario enlistar las actividades de cada uno de los colaboradores y agruparlas de manera racional y manejable, ejemplo.: áreas de trabajo, procesos, actividades, etc.
2. Análisis de riesgos: en esta etapa se debe realizar la identificación de peligros en cada una de las listas de actividades anteriormente definidas, ejemplo.: mecánicos, eléctricos, radiaciones, sustancias, incendios, explosiones, etc.
3. Estimación del riesgo.
 - 3.1. Probabilidad de que ocurra el daño: la probabilidad de que ocurra el daño se puede dividir, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio: Probabilidad alta: el daño pasara siempre o casi siempre. Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones. Probabilidad baja: el daño es raro que ocurra.
 - 3.2. Severidad del daño: para determinar el impacto del daño, debe considerarse:
 - a) Partes del cuerpo afectadas por el daño.
 - b) Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.
4. Valoración de riesgos: los niveles de riesgos son los pilares para decidir si la organización requiere mejorar los controles, normas y procedimientos existentes o implantar unos nuevos, así como el tiempo en las que se llevaron a cabo de las acciones.
5. Preparar un plan de control de riesgos: después de evaluar los riesgos existentes en la organización, se procederá a diseñar un

inventario de acciones, con el fin de definir, mantener o mejorar los controles de riesgos.

6. Revisar el plan: el plan de actuación debe ser analizado por los responsables del área de seguridad y salud ocupacional, en su defecto, el responsable del área de talento humano antes de su implantación, considerando lo siguiente:
 - a) Si el nuevo sistema de control y prevención de riesgos llevaran a niveles de riesgo aceptables.
 - b) Si el nuevo sistema de control y prevención de riesgo, con su aplicación puede generar más riesgos laborales.
 - c) La percepción de los colaboradores afectados por los riesgos evaluados en el proceso.

La metodología presentada por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España muestra dos diferencias en comparación con las metodologías explicadas anteriormente. La primera diferencia es que la metodología señala distintos tipos de riesgo laborales aparte de los riesgos psicosociales. La segunda diferencia es que, después de enlistar cada una de las tareas, las actividades se agrupan en distintos factores de riesgo.

Una de las características contraproducentes de la metodología es que su proceso es demasiado extenso. Si bien la parte clave de esta metodología es la evaluación, esta etapa es solo un nivel en el funcionamiento total de la metodología.

El proceso de evaluación de riesgos, de manera integral es una etapa clave para la prevención de riesgos. Por lo tanto, la adaptación de las normas y medidas de control deben estar sujeta a un seguimiento continuo y si es necesario modificar o actualizar alguna de ellas. Hay que recordar que si las condiciones donde elabora el colaborador, cambian, los distintos riesgos y peligros tendrán que ser evaluados y seleccionados en una evaluación de riesgo.

3.2.2. Método de William Fine.

La metodología de Fine (1971) es un medio inicialmente previsto para el control de los riesgos, elaborada por el matemático William T. Fine, las medidas de su metodología son usadas para reducir los distintos riesgos que son de alto valor a través de estudios probabilísticos. Este método nos permite medir el grado de peligrosidad de cada riesgo que se ha identificado, mediante una fórmula matemática.

La cual es definida por la probabilidad de ocurrencia del riesgo, las consecuencias que pueden originarse en caso de ocurrencia del evento y la exposición a dicho riesgo.

1. **Consecuencia (C):** Se define como el daño debido al riesgo que se considera, incluyendo desgracias personales y daños materiales.
2. **Exposición (E):** Se define como la frecuencia con que se presenta la situación de riesgo, siendo tal el primer acontecimiento indeseado que iniciaría la secuencia del accidente. Mientras más grande sea la exposición a una situación potencialmente peligrosa, mayor es el riesgo asociado a dicha situación.
3. **Probabilidad (P):** Este factor se refiere a la probabilidad de que una vez presentada la situación de riesgo, los acontecimientos de la secuencia completa del accidente se sucedan en el tiempo, originando accidente y consecuencias.

La aplicación directa de la evaluación de riesgos es:

- Establecer prioridades para las actuaciones preventivas, ya que los riesgos están listados en orden de importancia.
- Se empezará desde el grado de peligrosidad ALTO con repercusión ALTO.
- Se considerarán riesgos significativos aquellos que su grado de priorización sean alto y medio con repercusión sea alta, media o baja en ese orden respectivamente.
- El nivel de gravedad puede reducirse si se aplican medidas correctoras que reduzcan cualquiera de los factores consecuencias, exposición, probabilidad, por lo que variará el orden de importancia.

- Es un criterio muy aceptado para evaluar programas de seguridad o para comparar resultados de programas de situaciones parecidas.

Con la lista de priorización obtenida y determinando los riesgos que se procederán a atacar como prioridad, se procederá a realizar una justificación de la acciones correctivas.

Aun siendo un método matemático de valoración, la metodología Fine tiene algunos parámetros que no favorecen nuestra investigación, por ejemplo la elección de los valores numéricos por criterio técnico subjetivo, no da una matriz o directrices para también prevenir el posible riesgo por lo que en el momento de aplicar el método para valorar riesgos y para establecer prioridades de actuación deberemos tener en cuenta estos puntos críticos, para que ésta sea lo más uniforme, equilibrada y adaptada a nuestro sistema de valoración.

3.2.3. Método simplificado de evaluación general de Riesgos Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España

La mayoría de los riesgos que se dan en los lugares de trabajo derivan de las propias instalaciones y equipos de los cuales nace la legislación nacional de seguridad industrial y de prevención y protección de incendios.

Se compone de las siguientes etapas:

1. Análisis de riesgos que componen las fases de identificación y estimación de los riesgos.
2. Valoración de los riesgos, que permiten definir si los riesgos detectados son tolerables.

El análisis de riesgos consiste en la identificación de los peligros asociados a cada fase o etapa del trabajo y su estimación de los riesgos teniendo en cuenta conjuntamente la probabilidad y la consecuencia en el caso de la materialización del riesgo.

La estimación del riesgo está determinada por el producto por la

frecuencia o por la probabilidad de que un determinado riesgo produzca un daño, por la severidad de la consecuencia que pueda producir.

$$\text{RIESGO} = \text{PROBABILIDAD} \times \text{CONSECUENCIA}$$

Clasificación de las actividades de trabajo

Previo a la evaluación de riesgos se debe estructurar una lista de actividades que se realiza en el trabajo, agrupándolas en forma racional y manejable. Una posible forma de clasificar las actividades de trabajo es la siguiente:

- a) Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- b) Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio.
- c) Trabajos planificados y de mantenimiento.
- d) Tareas definidas, por ejemplo: conductores de carretillas elevadoras.

Para cada actividad de trabajo es necesario obtener información, entre otros, sobre los siguientes aspectos:

Gráfico 7: Aspectos para la clasificación de actividad del trabajo.

a) Tareas a realizar. Su duración y frecuencia.	b) Lugares donde se realiza el trabajo.	c) Quien realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional.	d) Otras personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo (por ejemplo: visitantes, subcontratistas, público).
e) Formación que han recibido los trabajadores sobre la ejecución de sus tareas.	f) Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo.	g) Instalaciones, maquinaria y equipos utilizados.	h) Herramientas manuales movidas a motor utilizados.
i) Instrucciones de fabricantes y suministradores para el funcionamiento y mantenimiento de planta, maquinaria y equipos.	j) Tamaño, forma, carácter de la superficie y peso de los materiales a manejar.	k) Distancia y altura a las que han de moverse de forma manual los materiales.	l) Energías utilizadas (por ejemplo: aire comprimido).
m) Sustancias y productos utilizados y generados en el trabajo.	n) Estado físico de las sustancias utilizadas (humos, gases, vapores, líquidos, polvo, sólidos).	o) Contenido y recomendaciones del etiquetado de las sustancias utilizadas.	p) Requisitos de la legislación vigente sobre la forma de hacer el trabajo, instalaciones, maquinaria y sustancias utilizadas.
q) Medidas de control existentes.	r) Datos reactivos de actuación en prevención de riesgos laborales: incidentes, accidentes, enfermedades laborales derivadas de la actividad que se desarrolla, de los equipos y de las sustancias utilizadas.	s) Datos de evaluaciones de riesgos existentes, relativos a la actividad desarrollada.	t) Organización del trabajo.

Fuente: Real decreto 39/1997 INSH.

Identificación de peligros

De acuerdo al (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2000) para llevar a cabo la identificación de peligros hay que preguntarse tres cosas:

- a) ¿Existe una fuente de daño?
- b) ¿Quién (o qué) puede ser dañado?
- c) ¿Cómo puede ocurrir el daño?

Con el fin de ayudar en el proceso de identificación de peligros, es necesaria la categorizarlos en distintas formas,

Probabilidad de que ocurra el daño.

La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- **probabilidad alta:** El daño ocurrirá siempre o casi siempre
- **probabilidad media:** El daño ocurrirá en algunas ocasiones
- **probabilidad baja:** El daño ocurrirá raras veces

A la hora de establecer la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas para el completo desarrollo de la misma.

Se recomienda que si se efectuó un estudio anterior sobre las probabilidades de se compare para saber el grado en que ha evolucionado la posibilidad de daño.

El siguiente cuadro da un método simple para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

Gráfico 8: Matriz de probabilidad y consecuencia

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo Moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo Moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Fuente: Real decreto 39/1997 INSH.

Valoración del riesgo

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implementar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.

El criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión, indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo, por ejemplo cuando el riesgo es **Trivial (T)** la acción que se debe realizar se refiere a que se requiere una acción específica para resolverla.

Cuando es **Tolerable (TO)** No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se debe considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante.

Al ser el riesgo de nivel **Moderado (M)** se deben hacer esfuerzos

para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado.

Ya cuando el riesgo es de carácter **Importante (I)** no deben comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

Ya por última instancia cuando es **Intolerable (IN)** no debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, se debe prohibirse el trabajo. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

Esta matriz puede considerarse la más completa ya que da una idea de la gravedad del tipo de riesgo, del cual se puede gestionar según su grado de necesidad, además da algunas ideas de qué tipo de acciones se puede llegar a realizarse para la ejecución de un plan de prevención.

3.3 Metodología de evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades.

Después de describir los distintos tipos de metodologías que permiten identificar y evaluar los riesgos psicosociales, la metodología seleccionada fue la metodología de evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades, publicada por Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2008).

Las cualidades de la metodología propuesta por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, posee un desarrollo mas completo, tomando en consideracion aspectos como la identificación de riesgos, la evaluación de riesgo, el diseño de medidas preventivas y el seguimiento de las normas de seguridad. A pesar de un enfoque integral de la prevencion de

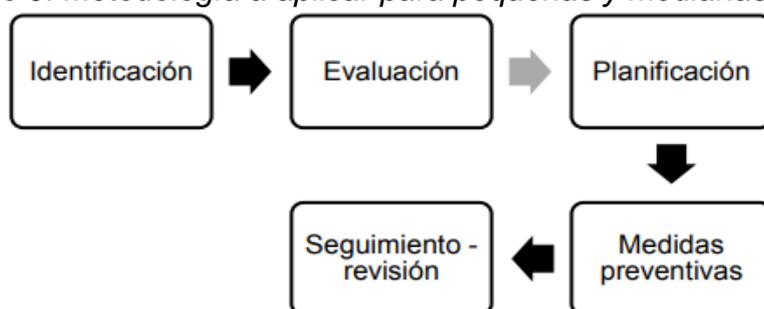
riesgos, la metodología no necesita de prolongados periodos de tiempo para ser completada.

La (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2008) propone una metodología más sencilla y fácil de aplicar para las pequeñas y medianas empresas en cinco etapas, estas son:

- Etapa 1. Identificación de los riesgos y de los colaboradores expuestos: examinar lo que podría causar daños en el lugar de trabajo y determinar cuáles son los colaboradores que están en situación de riesgo.
- Etapa 2. Evaluación de riesgos y asignación de prioridades a los mismos: valorar los riesgos existentes (su gravedad, probabilidad, etc.) y clasificarlos por orden de prioridad.
- Etapa 3. Planificación de las medidas preventivas necesarias: determinar cuáles son las medidas adecuadas para eliminar o controlar los riesgos.
- Paso 4. Adopción de las medidas: adoptar medidas preventivas y de protección estableciendo un plan de prioridades.
- Paso 5. Seguimiento y revisión: la evaluación debe revisarse periódicamente para comprobar que las medidas funcionan o se aplican.

El siguiente gráfico muestra de una manera más sencilla los cinco pasos:

Gráfico 9: Metodología a aplicar para pequeñas y medianas empresas



Fuente: Elaboración propia, 2018

Entre las fortalezas de esta metodología definida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, permite priorizar los riesgos

identificados, factor clave al momento de administrar los recursos. Asimismo, facilita el diseño de normas y políticas de prevención de riesgos, también da un espacio para el seguimiento de las normas aplicadas.

La problemática de esta metodología se encuentra en la segunda etapa, la cual menciona que se debe examinar los riesgos pero no indican cuales son las técnicas a utilizar. Lo que genera en el encargado de llevar a cabo la evaluación, la interrogante de cuál sería la técnica más eficiente en esa instancia.

CAPÍTULO 4: LEGISLACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

4.1. Normativas de prevención de riesgos según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la entidad máxima en el ámbito laboral y se encarga de aspectos como; derechos de los colaboradores, responsabilidades de los empleadores, libertad sindical, protección social, distintos tipos de trabajo y el tema en que se centra la investigación la seguridad y salud en el trabajo.

Según la (Organización Internacional de Trabajo, 2018), cada quince segundos un colaborador fallece debido a enfermedades ocupacionales y/o accidentes originados por las condiciones de trabajo.

Cada día mueren 6.300 personas alrededor del mundo, esto debido a las enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo es decir que más de 2 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. Por lo tanto, es necesario que cada país y en particular el Ecuador acojan y adopte las normativas presentadas por la organización internacional del trabajo

A continuación se mencionarán cuáles son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Suiza) rectificadas en el Ecuador. El primer convenio es el número 29 (1930), este convenio hace referencia al trabajo forzoso, el convenio 121 (1964) indica las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el siguiente convenio es el número 148(1977) o también conocido como: convenio sobre el medio ambiente de trabajo. El último convenio es el número 153 (1979), el mismo, brinda información sobre la duración del trabajo y períodos de descanso.

En el Ecuador el primer convenio rectificado de la (OIT, 1930) es el número 29 también conocido como: convenio sobre el trabajo forzoso. Según el convenio número 29, se debe eliminar el trabajo forzoso, todo miembro de la

gerencia o presidencia de las organizaciones deberán diseñar y aplicar medidas eficaces para prevenir y eliminar su utilización.

Según lo expresado en este convenio, los responsables de la prevención de riesgos deben proporcionar a los colaboradores, protección y acceso a acciones jurídicas y de reparación en el caso que el colaborador haya sufrido algún tipo de accidente laboral o enfermedad ocupacional durante su permanencia en la organización, aparte de sancionar a los responsables de generar el trabajo forzoso en la empresa.

El siguiente convenio a analizar es de la (Organización Internacional del Trabajo, 1964) 121 el cual, hace referencia a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todo colaborador indistintamente de su posición en el organigrama puede aplicar este convenio, para su correcto desarrollo, primero se debe realizar una definición del accidente del trabajo, añadiendo las condiciones bajo las cuales se originó el accidente sufrido en el trayecto o dentro del espacio laboral.

Según el convenio número 121 (1964), no todos los accidentes pueden ser cubiertos por este convenio, así que a continuación se mencionaran las características que deben tener el accidente del trabajo y la enfermedad ocupacional, para que sea cubierta por el convenio, estos son:

1. Estado mórbido:
2. Incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que genere la suspensión de ingresos, tal como esté definida en la legislación nacional;
3. Pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
4. Pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Otro de los convenios adoptados de (la Organización Internacional del Trabajo , 1977) por parte del Ecuador es el número 148 o también conocido como: convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido, vibraciones). El mencionado convenio señala que todo colaborador de la organización podrá, consultar cuales deben ser las condiciones del ambiente laboral que el empleador debe brindar sus empleados en las instituciones representativas de empleadores y de colaboradores.

Si tales entidades existen, se indica que se debe tomar por separado tres factores de riesgo, los cuales son:

- La contaminación del aire;
- El ruido;
- Las vibraciones.

Es necesario definir estos tres aspectos, según la Organización Internacional del Trabajo (1977), estos factores de riesgos físicos son diferentes entre sí, en primer lugar, la contaminación del aire es todo tipo de contaminación desarrollado por sustancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro.

El término ruido comprende cualquier sonido que pueda perjudicar o provocar una pérdida de audición o lastimar la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro. Por último, el término vibraciones comprende toda vibración transmitida al organismo humano ya sean originadas por alguna maquinaria o por el ambiente en sí, estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro.

El siguiente convenio de la (Organización Internacional de Trabajo, 1979) ratificado en el Ecuador es el número 153 el cual, brinda información sobre la duración del trabajo y los períodos de descanso. Este convenio se centra en los conductores de vehículos o automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, ya sea en el territorio nacional o viajes al exterior, de mercancías o personas.

En el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancías o de personas por cuenta propia.

La autoridad o el organismo competente de cada país podrá excluir del campo de aplicación de las disposiciones del presente convenio o de algunas de ellas a las personas que conduzcan un vehículo dedicado a:

- Servicio de transporte urbano;
- Servicio de transporte en el sector agrícola, en la medida en que dichos transportes sean realizados por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas;
- Servicio de transporte médico, transportes con fines de salvamento y transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;
- Servicio de transporte para la de defensa nacional y para los servicios de policía;
- Servicio de transporte de taxi;
- Servicio de transporte que, dados los tipos de vehículos utilizados, sus capacidades de transporte de personas o de mercancías, los recorridos limitados que se efectúan o las velocidades máximas autorizadas, puede considerarse que no exigen una reglamentación especial en lo que concierne a la duración de la conducción y los períodos de descanso.

4.2. Normativas de prevención de riesgos según la Organización Mundial de la Salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) encargada a nivel mundial en redactar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), la salud de los colaboradores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico.

La misma (OMS, 2017) determina que los factores que pueden generar riesgos para los colaboradores suelen ser el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial, este último provoca lo que son las enfermedades ocupacionales, los cuales pueden generar otros problemas de salud en los colaboradores.

También considera que la medicina debe ser otorgada a todos los colaboradores en especial a los profesionales de alto riesgo, ya que es necesario que los servicios de salud evalúen y reduzcan la exposición a los diversos riesgos ocupacionales. Estos deben ser acompañados por servicios de vigilancia médica ya que es necesario la identificación temprana de los distintos riesgos relacionados con el trabajo.

La resolución WHA60.26, (2007) por sus siglas en inglés “WHO health assembly” que significa “Asamblea de salud de la OMS” en su plan de acción titulado “Salud de los colaboradores: plan de acción mundial” declara que es necesaria que las empresas y distintas organizaciones hagan lo necesario para garantizar la total cobertura de la atención médica, mediante la contratación de distintos servicios médicos que procuren la prevención primaria de las enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo.

La estrategia propuesta por la OMS para mejorar la cobertura médica de los colaboradores, incluidos los de las pequeñas empresas y el sector no estructurado, consiste en trabajar en las siguientes orientaciones estratégicas:

Estrategia #1: Fortalecer la capacitación de los dispensadores de atención primaria (médicos generalistas, enfermeras, especialistas en medio ambiente y salud pública y agentes de salud comunitarios) para que presten servicios básicos de salud ocupacional, por ejemplo asesoramiento sobre la mejora de las condiciones de trabajo, el seguimiento del estado de salud de los

colaboradores y la detección de las enfermedades ocupacionales más comunes entre los colaboradores de las pequeñas empresas, las zonas rurales, las granjas, el sector no estructurado y los migrantes.

La OMS mediante esta política intenta priorizar y fomentar la cultura de prevención de riesgos de manera primaria y que estas sean aplicadas y socializadas para ser usada en casos de emergencia.

Estrategia #2: Ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios especializados en salud ocupacional en las empresas grandes y medianas y en las zonas industriales, con particular atención a la evaluación y reducción de los riesgos ocupacionales; vigilancia y mejoramiento del entorno, la organización, la maquinaria y el equipo de trabajo; detección precoz y rehabilitación de enfermedades ocupacionales; promoción de la salud; y prestación de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

En este punto nos da a conocer que es necesaria la mejora continua en la atención de los servicios especializada de la seguridad y salud ocupacional, al mismo tiempo entendemos que el seguimiento es parte fundamental para la prevención de futuros riesgos.

Estrategia #3: Establecer vínculos entre los servicios de salud ocupacional y los centros de atención primaria, a fin de facilitar la atención de los colaboradores que padecen enfermedades crónicas y su reincorporación al trabajo después de largos períodos de baja por enfermedad.

Estrategia #4: Elaborar hojas de rutas para afianzar el acceso de los colaboradores a intervenciones y servicios esenciales definidos en el ámbito nacional y destinado a prevenir y controlar las enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo. Esto incluye el seguimiento de la cobertura y el establecimiento de metas realistas compatibles con los recursos humanos y financieros para la salud y las tradiciones locales.

Estas dos estrategias anteriores permiten priorizar la logística para atender de manera oportuna la emergencia que se puede suscitar, con el fin de que sea atendida de manera oportuna, al mismo tiempo priorizar que el colaborador se reintegre de manera pronta a su labor.

Estrategia #5: Incluir la salud ocupacional en la capacitación, tanto anterior a la entrada en servicio como en el servicio, de todos los dispensadores de atención sanitaria de primera línea y de algunos médicos especialistas en oncología, dermatología, neumología, neurología y trastornos del aparato locomotor.

Fomentar una inducción sobre la seguridad y la salud ocupacional en los colaboradores para que ellos puedan saber dónde puede atenderse y prevenir cualquier incidente o seguir con un tratamiento de alguna afección o problema físico que pueda llegar a tener el o los colaboradores.

4.3 Marco legal Ecuatoriano

En el Ecuador el ministerio de trabajo del Ecuador tiene un área encargada de la prevención de riesgos laborales a nivel nacional se conoce como la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta dirección existe desde que el marco legal determinó que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales” (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2015)

En la dirección de seguridad y salud en el trabajo se encuentra el decreto ejecutivo-2393 (1986), conocido como: “Reglamento de seguridad y salud de los colaboradores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo”.

Las normativas aplicadas en este manual se aplicaran a todo tipo de actividad laboral, teniendo presente el control y seguimiento de los distintos tipos de riesgos generados en el espacio de trabajo.

El reglamento indica que la dirección debe colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Comité interinstitucional; como está compuesto por el jefe del departamento de seguridad e higiene del trabajo en representación del Ministerio de Trabajo, un delegado de la Dirección Nacional de Control Ambiental, del Instituto Ecuatoriano de Obras Sanitarias, en representación del Ministerio de Salud, el Jefe de la División de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en representación de dicha Institución.

Todos los programas formativos que se impartan en materia de prevención de riesgos del trabajo, deberán ser aprobados por el Comité Interinstitucional, en un plazo de tres meses, contados desde la fecha de su presentación máximo hasta el treinta de septiembre de cada año. Si el Comité no adoptare ninguna resolución en el plazo indicado, se considerará aprobado de hecho el programa presentado y tendrá plena validez legal.

(Instituto Ecuatoriano de Seguro Social, 2016) publica la resolución 513 es la más reciente de las políticas de prevención de riesgo de esta entidad por lo que deroga la Resolución C.D. 390 del 10 de noviembre del 2011; además deroga el "Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo SART" estipulado en la Resolución C.D. 333 del 7 de octubre del 2010; también se deroga el Instructivo para aplicación del Reglamento para Auditorías de Riesgos del Trabajo-SART, expedido el 29 de julio del 2011.

Es necesario señalar que la Resolución C.D. 513, si bien deroga a la Resolución C.D. 390 y la Resolución C.D. 333; indica en su art. 55, que las organizaciones deben diseñar e implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, enfocando en aspectos tales como:

- La identificación de los peligros y sus diferentes factores de riesgos.

- Medición objetiva y subjetiva por parte de los especialistas de seguridad y salud ocupacional de los factores de riesgos.
- Evaluación de factores de riesgos existentes en la organización.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Seguimiento y evaluaciones periódicas de las estrategias utilizadas por el área syso o en su defecto, por el encargado de la prevención de riesgos laborales.

Como indican los aspectos señalados anteriormente, estos procesos alinean a los encargados de la prevención de riesgos a una gestión efectiva de los riesgos. Primero, brinda metodologías y técnicas para identificar los riesgos, luego señala cuales instrumentos permiten realizar una medición objetiva del riesgo, a su vez, mencionan técnicas para una medición subjetiva de los riesgos.

En la siguiente etapa, la resolución 513 destaca factores claves para la evaluación de riesgos tales como; consecuencia, exposición, probabilidad y nivel de riesgo. Si bien es importante identificar los riesgos laborales, es necesario realizar observaciones sistemáticas para entender cómo funciona la relación colaborador-riesgo.

La última sección que desarrolla la resolución 513 es el seguimiento y evaluación, esta etapa es diferente de la que explica la evaluación de riesgo, debido que en esta instancia se evaluarán las estrategias definidas, después de haber hecho el análisis de los riesgos. La evaluación de las estrategias será constante, el encargado de aplicarlas realizará un seguimiento para conocer la validez de las estrategias.

La resolución 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social también aporta con distintas técnicas que pueden utilizar los técnicos de riesgos del trabajo al momento de investigar un accidente o enfermedad ocupacional, las causas básicas para lo cual, la Resolución C.D. 513 hace necesario evidenciar:

- Identificación de peligros, medición, evaluación y control de riesgos.
- Gestión de vigilancia ambiental laboral y de la salud de los colaboradores.

- Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Gestión de equipos de protección personal y ropa de trabajo.
- Formación, Capacitación y Adiestramiento a los colaboradores.
- Control operativo integral.

Aparte se explican cuáles son los datos que se deben tomar en consideración para la investigación de los accidentes y enfermedades ocupacionales de cada uno de los riesgos de trabajo:

- Los factores de riesgos; químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales.
- Protecciones específicas para cada puesto de trabajo.
- Protecciones colectivas para el espacio de trabajo.
- Equipos de protección personal.
- Herramientas, equipos y materiales con diseño estándar.
- Espacio para desenvolverse.
- Sistemas de advertencias.
- Orden y Limpieza.

Las políticas planteadas en la resolución 513 del IESS, indican que se debe cumplir por parte de los colaboradores que conforman la nómina del IESS y también que formen parte del sector público o privado, integrar a sus colaboradores al Seguro General de Riesgos del Trabajo y los prestadores de servicios de prevención y de reparación, la cual abarca programas de rehabilitación física o mental y la re-integración de las personas al mercado laboral.

Por último, es necesario indicar que este reglamento opera en el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo e integra medidas preventivas en todas las etapas del desarrollo del laboral. La finalidad de la resolución 513 es de, evitar y disminuir los riesgos originados en el trabajo, guardando concordancia con lo determinado en la normativa vigente y convenios internacionales

ratificados por parte del Estado por ejemplo los mencionados anteriormente con la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

4.4. Normativas de prevención de riesgos aplicada en la Importadora Bohórquez

La Importadora Bohórquez el reglamento interno de higiene y de seguridad, aprobado el 16 de Octubre del 2017, menciona el siguiente objetivo:

Nuestro objetivo es garantizar que los “principios básicos y las buenas prácticas de seguridad” estén establecidos en las actividades de IMPORTADORA BOHORQUEZ CÍA. LTDA., aplicándolos tanto a nuestros colaboradores como a los bienes muebles e inmuebles.

Para el logro de lo antes expresado, establecemos como Política de Seguridad y Salud en el trabajo los siguientes preceptos:

- 1. **Cumplir** las reglamentaciones establecidas por las leyes ecuatorianas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.*
- 2. **Asignar los medios y recursos necesarios y disponibles**, para lograr y mantener seguras las condiciones de trabajo.*
- 3. **Garantizar una capacitación adecuada a todo el personal**, relacionada con los aspectos generales de seguridad en el trabajo y con los de la actividad específica que el personal ejecuta.*
- 4. **Implementar medidas necesarias para informar a los colaboradores** acerca de los materiales, equipos o actividades que conlleven algún riesgo, **de manera que conozcan los peligros potenciales para su salud y seguridad**, y laboren con precaución.*

5. Proporcionar las facilidades necesarias para otorgar primeros auxilios y tratamiento médico inicial a enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

6. Garantizar la preparación de los colaboradores para responder frente a situaciones de emergencia, que contemplen extinción de incendios, evacuación del personal, etc., así como efectuar la evaluación periódica de su efectividad mediante simulacros programados.

7. Recopilar y analizar los datos sobre los accidentes e incidentes ocurridos en las actividades de IMPORTADORA BOHORQUEZ CÍA. LTDA., investigando causas, con el fin de establecer las correcciones y recomendaciones necesarias para evitar su recurrencia.

8. Realizar revisión periódica de la presente política de seguridad y salud en el trabajo, para asegurar su cumplimiento y mejora continua.

9. Garantizar el monitoreo periódico del estado de las condiciones ambientales dentro de nuestro actividades y su incidencia sobre la seguridad y salud de los colaboradores, con el fin de tomar medidas preventivas y correctivas.

10. Garantizar la mejora continua en lo relativo a las actividades y condiciones de trabajo de IMPORTADORA BOHORQUEZ CÍA. LTDA.

11. La prevención de riesgos es responsabilidad tanto de la alta Dirección de IMPORTADORA BOHORQUEZ CÍA. LTDA. Como de los Jefes, Supervisores en línea jerárquica y de los colaboradores en general.

Las políticas presentadas en conjunto con el reglamento de seguridad e higiene de la empresa, ayuda a la prevención de riesgos, ya que al quedar socializada con los colaboradores de la empresa, ellos pueden entender que existen riesgos en la empresa que pueden ser evitables, al mismo tiempo se ve el compromiso de la empresa al querer resguardar la seguridad y la salud de los colaboradores, comprometiéndose tanto con los colaboradores como con el país al asumir este compromiso ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

CAPITULO 5: PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

5.1. Historia de la empresa

Importadora Bohórquez Cia Ltda. Es una compañía domiciliada en Ecuador en la Ciudad de Guayaquil, fundada el 17 de julio de 1978 con dos áreas claramente definidas: División Hospitalaria (Jeringuillas, Guantes quirúrgicos, Equipos de suero, Sondas, Algodón, Gasas, Preservativos, etc.) y Salud Infantil.

Su filial Industrias Plásticas JOSA se dedica a la elaboración de envases plásticos para la industria farmacéutica y productos infantiles como biberones, tetinas, vasos, vajillas, etc.

También es una empresa dedicada al cuidado de la salud infantil pues ofrecemos al mercado nacional Nebulizadores, Inhalo cámaras, Humidificadores, Mascarillas para terapia respiratoria etc.

Todo empezó cuando el Ec. Jorge Bohórquez González, por ese tiempo importador de insumos de uso médico- quien decidió montar una pequeña fábrica de biberones en el centro de Guayaquil, en sociedad con quien le proveía esos artículos desde Taiwán.

Iniciada la producción, el Eco. Bohórquez quería para su producto una marca que durase en el tiempo y se gane la confianza de los posibles clientes. Es así como viendo una foto de su hijo menor, decidió emprender la marca Carlitos en el año 1985.

Así nació Carlitos y los biberones plásticos que hoy lideran en el país un mercado que mueve más de 9 millones de dólares anuales y en donde compiten al menos trece marcas extranjeras. Al respecto el fundador de la empresa comenta: “En nuestro inicio producíamos unas 2.000 unidades al mes, y ahora llegamos a más de las 200.000”.

La internacionalización de biberones Carlitos se inició en 2012. Su fundador indica que hoy exportan el producto a Chile, Perú y Bolivia y Uruguay.

En el 2014 se convirtió en el primer productor nacional de tetinas de silicona para biberones, en cuyo proceso de fabricación ha incorporado innovadoras tecnologías. La idea de fabricar esta pieza de goma para los lactantes surgió de la necesidad de exportar los biberones como un producto completo.

Durante el 2016 Importadora Bohorquez y su marca Carlitos recibieron el certificado de calidad INEN, que fue entregado por los directivos del Instituto Ecuatoriano de Normalización

En el 2017, las oficinas de la Importadora Bohórquez ubicadas antes en Pedro Moncayo 508 y entre Luis Urdaneta y P. Solano, se mudan donde funciona su filial Industrias plásticas JOSA, ubicada en el Km 9 ½ Vía a Daule, frente al frente Huancavilca, alado de las bodegas de Pycca, esta decisión fue tomada para hacer más efectiva la relación entre la importadora y su filial.

Actualmente, la empresa da empleo a 300 personas y su planta de fabricación, está ubicada en la vía a Daule, ocupa 2,1 hectáreas

5.2. Misión de la empresa

La misión de la Importadora Bohórquez es satisfacer la demanda de la comunidad hospitalaria y de la población infantil del Ecuador. Somos la primera y única empresa que cuenta con planta propia para la fabricación de Biberones en el país, con alcance nacional e internacional. La salud de las personas y sobre todo nuestra niñez, ha sido, es y será nuestra más importante misión.

5.3. Visión de la empresa

La visión de la Importadora Bohórquez está dirigida a mantener el liderazgo de los productos Hospitalarios e Infantiles, ofreciendo cada vez más, productos de mejor calidad pero de bajo costo, gracias a la búsqueda constante de productos innovadores en el mercado internacional, y al continuo perfeccionamiento de nuestros procesos de manufactura, que permiten día a día a nuestros socios comerciales contar con productos de vanguardia logrando de esta manera atender a las economías familiares más populares, procurando que la relación costo-beneficio impacte en el más alto grado a nuestra población de menores ingresos.

5.4. Valores

Sus principales valores son:

- **Honestidad:** La cual se ve reflejada en la atención y minuciosidad al elaborar cada uno de sus productos, sabiendo que estos contribuirán a la salud de las futuras generaciones.
- **Lealtad:** Es un valor fundamental, el cual se basa en la lealtad a sus diversos grupos de interés y la retroalimentación de ellos hacia la empresa y sus productos.
- **Competencia:** Se refleja al mejorar sus productos con mejora continua para poder ofrecer productos de calidad a sus clientes.
- **Generosidad:** Al ser una empresa enfocada al cuidado infantil, quiere contribuir al desarrollo de las familias tanto con sus productos como por las ofertas laborales que pueda tener la empresa.
- **Amistad:** Al ofrecer sus productos, refleja ser una empresa amigable con sus clientes y demás grupos de interés, la importadora y su filial siempre puede ser considerada como una ayuda para el Ecuador y demás países a los que llega sus distintas marcas.
- **Justicia:** La empresa repudia el trato injusto y sigue el precepto de dar a cada quien lo que le corresponda, según como dicta la ley.

5.5. Actividades de la empresa

Actualmente Importadora Bohórquez se dedica a la importación y elaboración de insumos médicos esto debido de los cuales se dividen en distintas líneas: división infantil, división de envases, división hospitalaria.

División infantil: Su filial **Industrias Plásticas Josa** se dedica a la elaboración de envases plásticos para la industria farmacéutica y productos infantiles como biberones, tetinas, vasos, vajillas, etc. También la empresa ofrece: Nebulizadores, Inhalo cámaras, Humidificadores, Mascarillas para terapia respiratoria etc.

División Hospitalaria: Se dedica a lo que es la comercialización productos importados como lo son: Jeringuillas, Guantes quirúrgicos, Equipos de suero, Sondas, Algodón, Gasas, Preservativos, etc.

División Envases: Esta división se dedica a la comercialización de envases para contención de líquidos de uso farmacéutico.

Es necesario destacar que solo los biberones y los envases plásticos, se desarrollan en el país, el resto de productos son traídos desde Taiwán, gracias a que la empresa es parte de GRUPO HERENCO.

5.6. Situación actual de la empresa

Actualmente Importadora Bohórquez se ubica en el primer lugar en venta de biberones, según el estudio de mercado realizado en el año 2017 por la empresa PCG (Profits Consulting Group), en la cual nos demuestra en la siguiente grafica la comparación con sus principales competidores.

La división de infantil de la importadora Bohórquez representa una gran parte de sus ganancias en la actualidad ya que mediante la marca Carlitos se han dado a conocer en el mercado ecuatoriano no solo como marca sino como empresa.

Gráfico 10: Preferencia de compra



Fuente: Catálogo de productos Carlitos.

Según lo que nos explicó la gerente del área de ventas del área infantil, la marca Carlitos es muy accesible a los clientes y por ello muy reconocida, esto debido a que está enfocada a clientes de una clase social que busca precios bajos y calidad accesible.

En el siguiente Gráfico observamos varias características que tienen sus productos y la preferencia que tiene los clientes con respecto a los productos de la marca Carlitos con la competencia.

Gráfico 11: Ranking de atributos de productos

Ranking de Atributos

 TOP 5°		1° LUGAR	2° LUGAR	3° LUGAR	4° LUGAR	5° LUGAR
LA MEJOR CALIDAD	 100%	 83%	 77%	 73%	 55%	
EL MEJOR EMPAQUE	 82%	 79%	 75%	 73%	 55%	
LA MAYOR VARIEDAD DE PRODUCTOS	 85%	 75%	 73%	 60%	 55%	
LA MEJOR FORMA DE FRASCO / BOTELLA	 82%	 80%	 79%	 75%	 55%	
EL BIBERÓN MÁS SEGURO Y CONFIABLE	 91%	 84%	 75%	 67%	 55%	
LOS DIBUJOS MÁS BONITOS	 87%	 67%	 65%	 64%	 47%	
BUEN PRECIO / ES ECONÓMICO	 94%	 75%	 64%	 42%	 40%	
LA MARCA QUE TIENE LO MEJOR PARA SU BEBÉ	 91%	 82%	 75%	 67%	 60%	

Fuente: Catálogo de productos Carlitos.

Al observar el Gráfico anterior podemos darnos cuenta que la marca Carlitos esta entre las 3 mejores según las diversas campos.

Para la Importadora Bohórquez esto ya es un logro ya que su competencia desarrolla sus biberones en el extranjero, la gerente de ventas del área infantil nos indicó que se sienten orgullosos ya que Importadora Bohórquez en conjunto con su filial Industrias Plásticas JOSA, fueron la primera empresa en Sudamérica en elaborar biberones, esto se remonta hace ya 35 años.

Como veremos en el siguiente Gráfico la marca Carlitos está ubicada en primer lugar en el mercado ecuatoriano, no solo por sus biberones sino por sus demás productos, los cuales veremos más adelante.

Gráfico 12: Recordación de marca



Fuente: Catálogo de productos Carlitos.

La empresa sabe que para poder desarrollarse y crecer necesitan innovar, por ello han empezado a elaborar nuevos modelos de tetinas desde hace 2 años, invirtiendo en nuevos moldes para su elaboración, al mismo tiempo hace 3 años sacaron una marca más joven de biberones llamada BEGIN que planean que compitan con la competencia, esto debido a que los biberones y demás productos de la marca BEGIN son de una calidad más alta, a la par e incluso más alta que la competencia.

Mientras tanto en la división hospitalaria, nos dieron a conocer que en si no han hecho un estudio de mercado esto debido a que lo que ellos comercializan, es de uso diario y muy frecuente.

Una representante del área de ventas hospitalarias nos comentó que este tipo de productos siempre se importan, esto debido a que en el país no existe empresas que produzcan lo que son jeringuillas o insumos médicos de consumo masivo, lo que también nos comento es que Importadora Bohórquez al ser una empresa enfocada a la salud constantemente traen productos de calidad, los cuales se pueden reflejar en su cartera de clientes, como lo son Difare, Fybeca, El rosado, Almacenes TIA, entre otros. Lo que destaca que si

produce la empresa es batas médicas desechables, gasas y algodón en empaques.

Importadora Bohórquez es una empresa que está en crecimiento y está posicionada en el mercado ecuatoriano, cumpliendo con las normativas y estándares que pide el mercado ecuatoriano.

5.7. Productos y servicios de la empresa

Importadora Bohórquez ofrece diversos productos de los cuales mencionaremos algunos en esta sección, pero los productos en su totalidad están en la página web de la marca Carlitos.

División infantil:

Biberones, tetinas, vasos, vajillas, nebulizadores, Inhalo cámaras, Humidificadores, Mascarillas para terapia respiratoria etc.

Gráfico 13: Productos de línea infantil



Fuente: Catálogo de productos de la marca Carlitos.

División Hospitalaria:

Jeringuillas, Guantes quirúrgicos, Equipos de suero, Sondas, Algodón, Gasas, Preservativos, etc.

Gráfico 14: Productos de línea hospitalaria.



Fuente: Catálogo de productos hospitalarios de Importadora Bohórquez

División Envases:

Esta división se dedica a la comercialización de envases para contención de líquidos de uso farmacéutico.

Gráfico 15: Productos de la división de envases

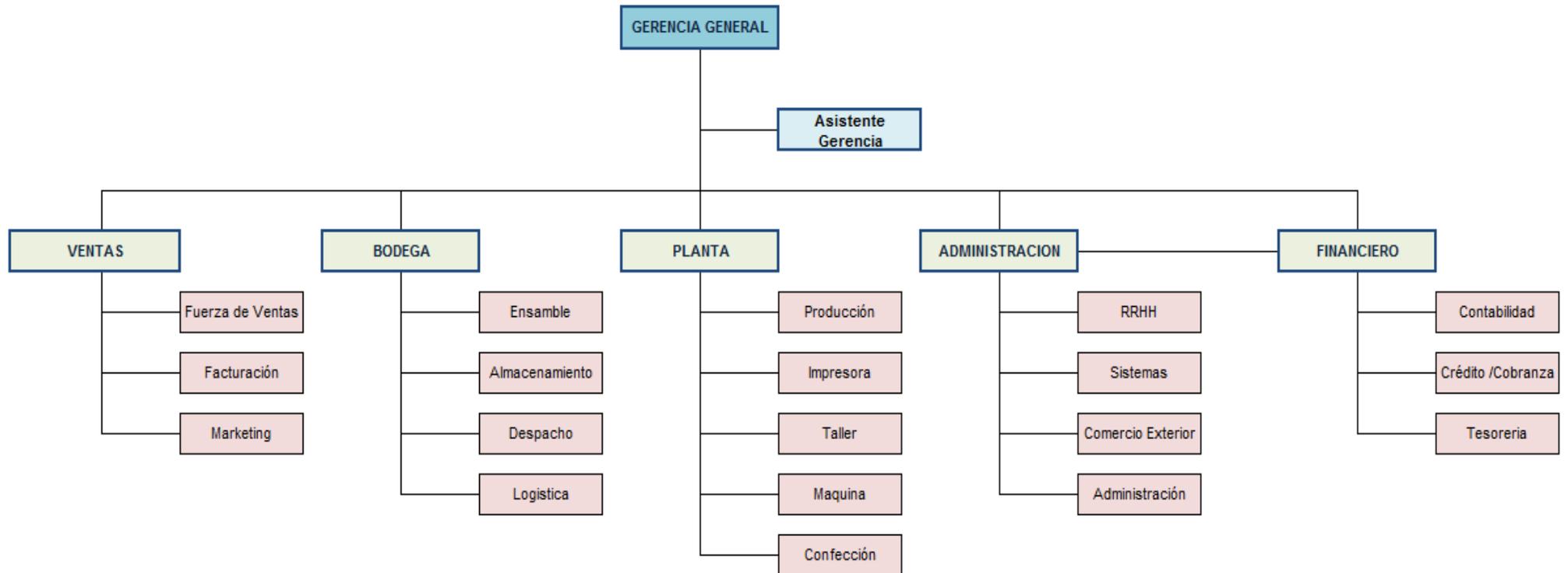


Fuente: Catálogo de productos hospitalarios de Importadora Bohórquez

5.8. Organigrama de la empresa

ORGANIGRAMA CONSOLIDADO

Compañías: Importadora Bohórquez C. Ltda.
Industrias Plásticas Josa C. Ltda.



5.9. Antecedentes de prevención de riesgos psicosociales en la Importadora Bohórquez

La Importadora Bohórquez en el año 2017 actualizo su reglamento interno de higiene y seguridad, con el fin de poder cumplir la normativa estatal con respecto a la renovación de sus políticas y normas de seguridad. Tal como podemos observar en el Apendice #1.

Adicional a la elaboración del reglamento interno de higiene y seguridad, Importadora Bohórquez, lleva ejecutando desde Julio del 2017 su programa de prevención de riesgos psicosociales, impuesto por el Ministerio de trabajo, como se muestra en el Apendice #2. Este mismo programa fue subido a la página del SUT (Sistema Único de Trabajo) en el mes de Diciembre.

El programa se logró completar en un 98%, del cual se logró socializar, temas como, prevención de riesgos, evaluación y medición de riesgos, concientización de enfermedades catastróficas, medidas sanitarias y plan de acción en caso de crisis, entre otros.

El número de beneficiarios fueron 264 colaboradores, el costo de todo el plan fue de \$1.100 (Mil cien dólares americanos).

5.10. Situación actual de prevención de riesgos en la Importadora Bohórquez

Actualmente la importadora Bohórquez cumple tener un plan de prevención de riesgos psicosociales el cual cumple con las necesidades básicas de prevención de este tipo de riesgo desde el año pasado, esto debido a que el estado ecuatoriano pidió a las empresas que contaran con un plan de prevención de riesgos psicosociales.

Pero es necesaria la intervención inmediata ya que el técnico de seguridad y salud ocupacional, ocupa parte de su tiempo para analizar lo que son los demás riesgos laborales y es por ello que no se ha logrado profundizar más el tema de la prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa Importadora Bohórquez.

CAPÍTULO 6: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada es bajo el método mixto, cuyas técnicas de recolección de datos son; la entrevista estructurada con preguntas abiertas, una encuesta diseñada con preguntas cerradas a las que se contesta mediante una escala tipo Likert y el análisis de riesgo de la tarea orientada a obtener la percepción de los jefes de departamentos sobre el estado actual de los riesgos psicosociales existentes en sus departamentos.

Se identificó a partir de la revisión de la base de datos del personal de seguridad que de los 49 colaboradores considerados para encuestar, el 100% lleva más de 3 años laborando en la misma área. El criterio del tiempo que tienen laborando en la organización es clave en la investigación, debido a que los colaboradores ya pueden evidenciar las consecuencias desarrolladas por los riesgos psicosociales originados en su puesto o en la organización.

6.1. Planteamiento del problema

El problema central detectado en la organización, es el bajo nivel de prevención de los riesgos psicosociales en el área de planta, debido a que se priorizan los tipos de riesgos mecánicos y ergonómicos. Por lo consiguiente, es más frecuente que los colaboradores padezcan algún tipo de enfermedad ocupacional.

Otro criterio que aumenta la probabilidad que los colaboradores desarrollen algún riesgo psicosocial, es la facilidad que brinda la organización para que los colaboradores del área de planta se mantengan laborando en la organización. La Importadora Bohórquez es una organización familiar, por lo consiguiente, es sencillo encontrar colaboradores con más de 15 años desempeñándose en distintas áreas.

Los riesgos psicosociales al ser una problemática poco abarcada por la organización, los colaboradores no cuentan con conocimientos suficientes para disminuir la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en la jornada laboral. Este tipo de riesgo puede afectar tanto en el espacio laboral como en la vida personal, por lo tanto, es necesario diseñar un plan de prevención de riesgos.

6.2. Objetivos

6.2.1 Objetivo General

Identificar los factores de riesgo psicosocial para disminuir la incidencia de los riesgos psicosociales en la jornada laboral. A través de medidas y técnicas para, en la Importadora Bohórquez en el periodo 2018-2019.

6.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar de los factores de riesgos psicosociales más habituales en el área de planta de la Importadora Bohórquez.
- Describir los tipos de riesgos psicosociales más frecuentes que pueden afectar al personal de la empresa Importadora Bohórquez.
- Definir medidas de seguridad y técnicas para la prevención de riesgos psicosociales.

6.3. Categoría de Análisis de la investigación

La encuesta que se encuentra en el apéndice #3 ha sido formulada para conocer el nivel en que se encuentran los factores de riesgos psicosociales definidos en la Importadora Bohórquez. A continuación, se describe cada uno de los factores de riesgo psicosociales, luego se indica la relación que existe entre las variables de la encuesta con la prevención de riesgos psicosociales:

Gráfico 16: Descripción de las variables de la encuesta

Variable	Descripción
Comunicación Organizacional	Es el intercambio de información dentro de las organizaciones para atender las necesidades y logros de los colaboradores.
Liderazgo	Es la capacidad de una persona de influir, motivar y dirigir a otras para el cumplimiento de sus metas.
Trabajo en equipo	Es la interacción de varios colaboradores; originadas en la

	necesidad mutua de compartir habilidades, experiencias y conocimientos.
Carga de trabajo	Es el conjunto de requerimientos y esfuerzos físicos y mentales que se realiza el colaborador en su puesto del trabajo.
Monotonía	Es el conjunto de tareas repetitivas realizadas por el colaborador, en las que el colaborador no posee la libertad de seleccionar el método o manera en la que desarrolla sus funciones.
Desarrollo profesional	Es el proceso en el cual, los colaboradores obtienen mayor experiencia laboral y mejoran el nivel de sus competencias, convirtiéndolos en aspirantes para futuras promociones en sus organizaciones.

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Una gestión eficaz de la comunicación organizacional ayuda a prevenir malestar y malos entendidos entre los colaboradores de un área y entre departamentos, por eso es necesario indicar con claridad cuáles son los canales de comunicación accesibles para cada colaborador, con la finalidad que la información siempre llegue al destinatario. La retroalimentación es un factor importante en la comunicación organizacional, debido a que el colaborador conoce en qué etapa del proceso puede mejorar y así evitar complicaciones innecesarias, las mismas que pueden ser factores de estrés y frustración laboral.

Otra de las variables a estudiar es el liderazgo, pieza clave para el éxito de los objetivos del área cuando es gestionado de manera correcta, cuando el liderazgo que se aplica es inadecuado, se convierte en un factor de riesgo

psicosocial. Un liderazgo tiene efectos negativos en los colaboradores cuando, el líder realiza una distribución desigual de las tareas, también, si el colaborador percibe preferencias; el colaborador puede sentir que, el esfuerzo y dedicación en sus funciones no son bien valorados.

La siguiente dimensión es el trabajo en equipo, se debe de entender que la organización tiene principios sistémicos, por lo tanto, el nivel de su funcionamiento depende de la manera en que interactúan los colaboradores entre sí. Si el trabajo en equipo es ineficiente, no se cumplen las metas ni los objetivos, los colaboradores empiezan a generar frustración por no cumplir en la manera en que se debe sus metas dando inicio a riesgos psicosociales como; el estrés y el burnout.

La carga de trabajo es otra de las variables más importantes al momento de prevenir la aparición de riesgos psicosociales, debido al contenido de la tarea. Cuando el contenido y exigencia de la tarea supera la preparación del colaborador surge la fatiga mental. Para evitar la aparición de la fatiga mental, se requiere revisar el contenido del manual de funciones y analizar, si las exigencias del puesto se relacionan con el perfil del colaborador que va a ocupar ese puesto.

El siguiente factor de riesgo es la monotonía, aunque la monotonía es un factor de riesgo psicosocial, también genera riesgo de tipo ergonómico. La monotonía laboral afecta al colaborador, debido a los intervalos que tienen cada tarea y el contenido poco exigente de sus funciones causando un sentimiento de bajo desarrollo profesional.

La siguiente dimensión es el desarrollo laboral, el cual es una de las motivaciones más relevantes para los colaboradores, brindar un espacio con facilidades de crecimiento profesional, aumenta la satisfacción laboral y motiva al colaborador a mejorar su desempeño. Por otro lado, si no se formalizan los planes de carrera, tampoco se socializan los planes de carrera, el colaborador identificará bajas oportunidades de desarrollo profesional en la empresa afectando directamente a la motivación del colaborador y a la manera en que realiza sus tareas.

6.4. Diseño de la Investigación

El método que se utilizó fue la Metodología de evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades. El método está formado por cinco etapas; la identificación de riesgos, la evaluación de riesgos, la planificación de medidas preventivas de riesgos laborales, la aplicación de las medidas preventivas y el seguimiento de las medidas preventivas.

En la primera etapa, se buscará identificar los riesgos psicosociales por medio de la aplicación de instrumentos de investigación como la entrevista y la encuesta. En la segunda etapa, se obtendrá una valoración cualitativa a través de una relación entre la descripción de las funciones de los colaboradores con la percepción sobre los riesgos existentes en cada tarea, además, de una valoración cuantitativa por parte del especialista de prevención de riesgos de la empresa.

En la segunda etapa, la evaluación de riesgo y asignación de prioridades se utilizarán dos técnicas; análisis de riesgo de la tarea y valoración de los riesgos. Para el desarrollo de las dos técnicas se diseñó una matriz, la cual permite utilizar el análisis de riesgo de la tarea y valoración de los riesgos. (Ver apéndice #4 matriz de evaluación de riesgo psicosociales)

En la tercera etapa, se desarrolló después de analizar los datos obtenidos en la segunda etapa, lo que permitirá diseñar las normas de prevención de los riesgos psicosociales.

En la cuarta etapa, se identificara cuáles son los riesgos psicosociales que necesitan mayor nivel de intervención, priorizando así la aplicación de las medidas de prevención. En la quinta etapa, se formulará un plan de seguimiento para identificar el nivel de efectividad que han obtenido las medidas de seguridad implementadas.

6.5. Población y Selección de la muestra

En el área de planta la población es 165 colaboradores y la muestra es 49 y fue seleccionada a partir de la base de datos de la empresa ya que se seleccionó al personal con más de 5 años laborando en la misma área. Se

consideró como población para la técnica de la entrevista al jefe de seguridad y salud ocupacional y al médico ocupacional, debido a que ellos son los especialistas de la prevención de riesgos en la Importadora Bohórquez.

Para la técnica de la encuesta, se tomó en consideración a los colaboradores del área de planta. En el área de planta se realizan distintos tipos de procesos especializados, lo que genera que los colaboradores se agrupen en distintas secciones para cumplir de manera más eficiente sus tareas.

En el área de planta encontramos a colaboradores encargados del proceso de máquinas como; inyectoras, sopladoras e impresoras las cuales pegan el estampado del tipo de los biberones; otros procesos como la sección de silicón permiten pegar y asegurar la forma de los productos; a su vez, encontramos la sección de envase y de bodega.

Se tomó en consideración muestras significativas de todas las secciones del área de planta para realizar la encuesta:

Tabla 1: Colaboradores encuestados

Secciones	Colaboradores encuestados
Algodón	3 (6,1%)
Biberones	16 (32,7%)
Costura	6 (12,2%)
Gasas	7 (14,3%)
Impresora	5 (10,2%)
Maquina	10 (20,4%)
Preformas	2 (4,1%)
Total = 49 (100%)	

Fuente: Elaboración propia, 2018

La última técnica para recolectar información fue el análisis de riesgo de la tarea, esta técnica está diseñada para los jefes de departamento de la Importadora Bohórquez, debido a que ellos aportaron con su percepción sobre el estado actual de los riesgos psicosociales en la organización.

6.6. Técnicas implementadas en la importadora Bohórquez

Para desarrollar el proyecto de investigación en la Importadora Bohórquez, fue necesario aplicar tres técnicas que faciliten la recopilación de información; la entrevista, la encuesta y el análisis de riesgo de la tarea. Las entrevistas fueron aplicadas al jefe de seguridad y salud ocupacional y al médico ocupacional.

Después de realizar la entrevista a los especialistas de prevención de riesgo, los colaboradores del área de planta completaron la encuesta, la misma que está alineada a identificar los niveles de factores de riesgos psicosociales. Por último, la técnica de análisis de riesgo de la tarea fue administrada a; la coordinadora de producción (biberones, gasa, algodón), coordinador de producción (máquinas y preformas), coordinadora de producción (impresora y costura).

6.5.1 Entrevistas

La entrevista fue estructurada tomando en cuenta las recomendaciones brindadas por el tutor de esta investigación. El guión de preguntas busca identificar, cual es el marco legal en el que se basa la empresa para diseñar su plan de prevención de riesgos, además, investiga si ha existido resistencia por parte de los colaboradores al momento de aplicar las normas de seguridad.

Otro factor que explora el guion de preguntas son los antecedentes de riesgos psicosociales, para saber como reaccionó la empresa en ese momento, por último, el metodo nos permite identificar cual es el lugar en donde se concentran los mayores antecedentes de riesgos psicosociales. (Ver apendice #5 guion de preguntas)

6.5.2. Encuesta

El cuestionario se estructuró mediante la realización de un análisis de la información publicada por dos instituciones; Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2010) e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010), las dos empresas son de España.

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas, presenta un cuestionario el cual permite identificar los factores de riesgos laborales. El

cuestionario está integrado por las siguientes dimensiones; diseño del puesto de trabajo, condiciones ambientales, equipos de trabajo, incendio y explosión, agentes contaminantes, trabajo con pantalla de visualización de datos, factores psicosociales.

De las variables anteriormente mencionadas, se seleccionó las preguntas de la variable de factores psicosociales, las cuales formaran parte del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales. La dimensión de factores psicosociales consta de 17 preguntas, el cuestionario brinda una dimensión general de factores psicosociales, sin embargo, al analizar las preguntas, se las agrupó en carga de trabajo, monotonía y desarrollo laboral.

La segunda institución que se tomó en consideración para estructurar el cuestionario fue, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). A diferencia de la primera institución, el INSHT no publica un cuestionario, en cambio, plantea una lista de factores y riesgos psicosociales.

El INSHT plantea dos grupos de factores de riesgo psicosociales; factores organizacionales (cultura organizacional) y características del trabajo (contenido del trabajo y ritmo de trabajo). Después de identificar los factores de riesgo psicosociales, el INSHT señala las consecuencias originadas por los factores de riesgos psicosociales, los cuales son; baja por enfermedades, estrés, burnout, satisfacción laboral, fatiga mental, fatiga física. (Ver apéndice #3 encuesta para la identificación de riesgos psicosociales)

6.5.3 Matriz de identificación de riesgo

En esta matriz se indicará que tan frecuente o rutinaria son las tareas realizadas por el colaborador. Otra de las variables presentadas en la matriz es la valoración de los riesgos mencionados en las tareas, la misma que se obtiene a través de la multiplicación de los factores de probabilidad y severidad. Para realizar la multiplicación de probabilidad y severidad es necesario escoger entre los siguientes valores según su factor:

- Probabilidad: Baja-Poco Probable (1): Media-Probable, Ocurre Frecuentemente (2): Alta- Seguro, Ocurre Siempre (3)

- Severidad: Severidad: Baja- Consecuencia puntual (1): Media- Consecuencia con Afectación Reversible (2): Alta- Consecuencia Irreversible, Muerte (3)

Según el resultado obtenido de la multiplicación se puede obtener la siguiente información:

- Riesgo: Bajo1-2: medio 3-4: alto 6-9

(Revisar apéndice #4 matriz de evaluación de riesgo psicosociales).

6.6. Análisis de las herramientas implementadas.

La primera técnica que se aplicó fue la entrevista, sin embargo, para agendar una reunión el mismo día con el jefe de seguridad y salud ocupacional y el medico ocupacional se complicó por motivos de horario. Así que se decidió aplicar el instrumento dos días, primero participó el jefe de seguridad y salud ocupacional, después el medico ocupacional.

Antes de la aplicación de la encuesta, se desarrolló una prueba piloto con la finalidad de confirmar que el lenguaje aplicado en la encuesta sea entendible. La prueba piloto fue completada por 9 colaboradores y se observó que completaron de manera satisfactoria la encuesta, debido al análisis de la prueba piloto se llegó a la conclusión que la encuesta estaba lista para ser aplicada.

La aplicación de la encuesta duró dos días, durante el desarrollo de la encuesta, los colaboradores aprovecharon la oportunidad, para expresar su opinión sobre cómo se maneja la prevención de riesgos laborales. A demás de contestar la encuesta los colaboradores brindaban un enfoque cualitativo sobre las preguntas.

Las dimensiones de la encuesta que generaron mayor participación por parte de los colaboradores fueron; liderazgo, monotonía y carga de trabajo. Los colaboradores indicaban que el estilo de liderazgo dificultaba mantener una relación cordial y en ciertos colaboradores expresaban que evitaban el contacto con su superior por roces del pasado.

Al instante de responder la dimensión de monotonía, los colaboradores señalaban que después de tanto tiempo en la organización, las tareas que realizaban ya no presentaban un reto para ellos, lo que generaba en ellos poco interés al momento de realizar sus tareas.

La dimensión de carga de trabajo, fue caracterizada por los colaboradores como "inestable", con este comentario expresaban que la exigencia de la producción es cada vez es mayor, lo que significa un mayor esfuerzo. A pesar que las funciones tienen bajo contenido, indicaban que es necesario un alto nivel de concentración, debido a que el más mínimo error en la producción culmina en devoluciones y multas económicas.

Luego de que ellos contestaran la encuesta, se procedió a clasificar los grupos de preguntas en relación al área en la que laboran, para hacer las tabulaciones de las respuestas obtenidas y analizar sus porcentajes esto se realizó gracias a la herramienta de google encuesta que permite cuantificar la encuesta de manera inmediata. (ver apéndice #3)

La última técnica que se aplicó fue la matriz de análisis de riesgo de la tarea, la cual tomó solo un día para ser completada por los tres directores de producción del área de planta. Los tres directores colaboraron al desarrollo de la técnica, brindando información de las secciones que supervisan y la percepción que poseen sobre cada riesgo que se puede presentar en las funciones de sus secciones.

El primer director de producción es el encargado de las secciones de; biberones, gasa, algodón. El director de producción señaló que existen dos riesgos laborales frecuentes en sus secciones, el manejo de objetos corto punzantes y la carga de trabajo. La carga de trabajo se evidencia según el director de producción en el nivel de concentración que brindan sus subordinados, aunque el contenido de sus tareas no es complejo, el más mínimo error en los pedidos puede complicar y detener la producción

El segundo director de producción es el encargado de las secciones de; máquinas y preformas. El director de producción indicó que la mayoría de riesgos laborales identificados en sus secciones son de tipo físicos y

mecánicos, sin embargo, existe presencia de riesgos psicosociales como la carga mental. El director de producción reconoció este riesgo psicosocial cuando observó que los colaboradores de la sección de máquina, se encontraban al pendiente en cada momento del funcionamiento de la maquinaria, debido a que su sección sale el producto final, lo que genera un nivel mayor de responsabilidad por parte del colaborador.

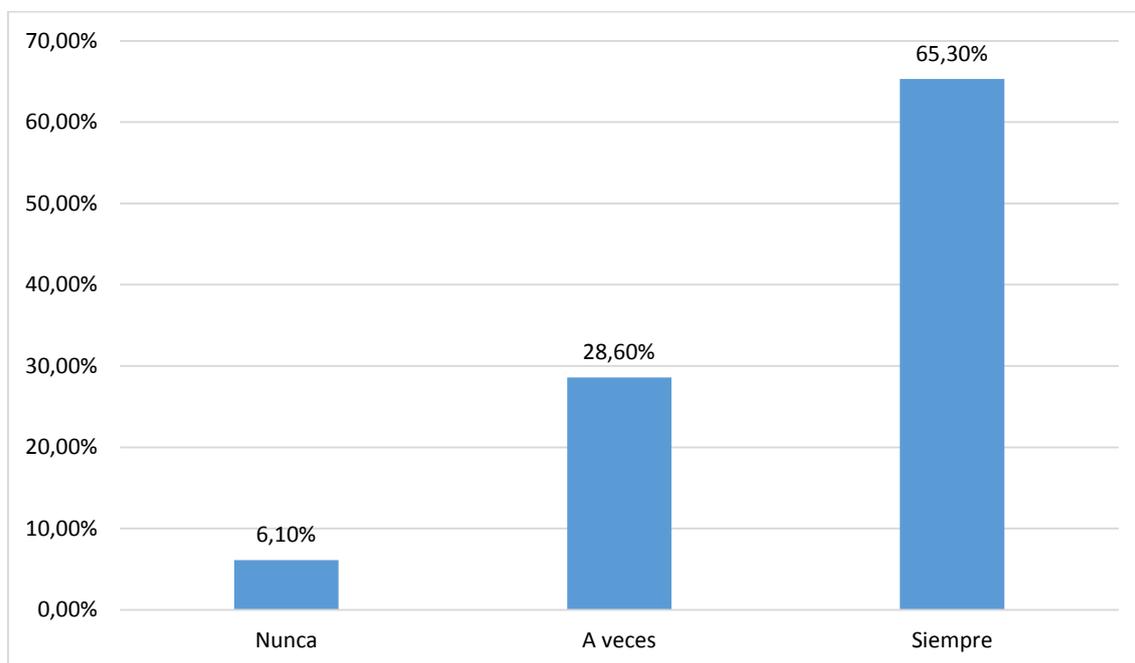
El tercer director de producción es el encargado de las secciones de; costura e impresoras. El director de producción manifestó que la problemática psicosocial de sus secciones era el ritmo de trabajo, ya que, las tareas que realizan sus subordinados se orientan a una sola máquina y un solo producto, lo que incrementa la posibilidad de sufrir un accidente, debido a que de manera constante se pide aumentar la producción en las secciones de costura e impresoras.

6.7. Análisis de los resultados obtenidos

A continuación se presentarán los resultados que se obtuvieron después de la aplicación de la encuesta, para un análisis más sencillo de la información, se utilizarán gráficos de barra los cuales indicaran los porcentajes de cada opción de las preguntas que conforman la encuesta:

Dimensión: Comunicación organizacional

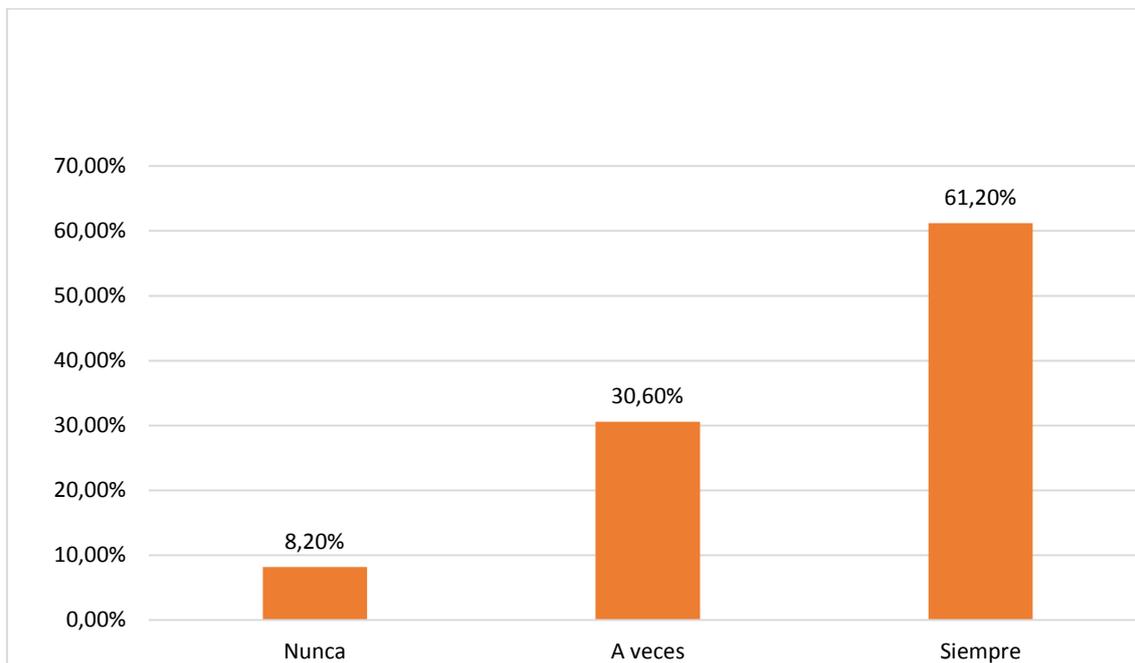
Gráfico 17: ¿La manera en que me relaciono con mis compañeros del área, favorece a una comunicación efectiva?



Fuente: Elaboración propia, 2018

El 65,30% de los encuestados nos indica que sienten que se relacionan bien con sus compañeros de área, que la información que comparten entre ellos sobre el trabajo si se cumple y de manera efectiva por su relación, en cambio un 28,60% de los encuestados indica que algunas veces se cumple el paso de información de manera efectiva, es decir que no todos se relacionan bien pero comparten información por cumplir sus tareas, por último, el 6,10% de los encuestados nos informan que por no relacionarse bien con sus compañeros no mejora la comunicación entre ellos, y se mantiene de manera efectiva.

Gráfico 18: ¿Siento que la organización brinda la facilidad, para que comuniquemos nuestras ideas, sugerencias y opiniones?

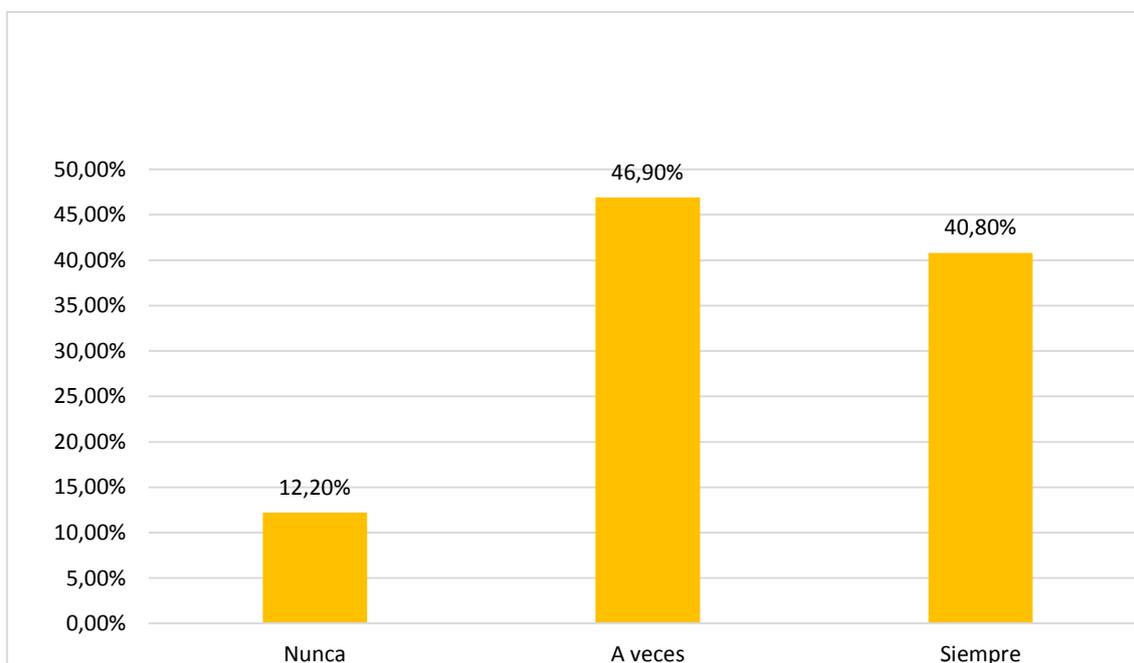


Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 61,20% de los encuestados nos indicaron que sienten que la organización si les brinda la facilidad de opinar y sugerir ideas a través de sus diferentes medios, en cambio el 30,60% indica que los encuestados sienten que algunas veces son recibida las sugerencias, en cambio el 8,20% de los encuestados indican que nunca o muy pocas veces se brindan la posibilidad de sugerencias u opiniones, esto debido a que según su percepción no son recibidas porque no se cumplen.

Dimensión: Liderazgo

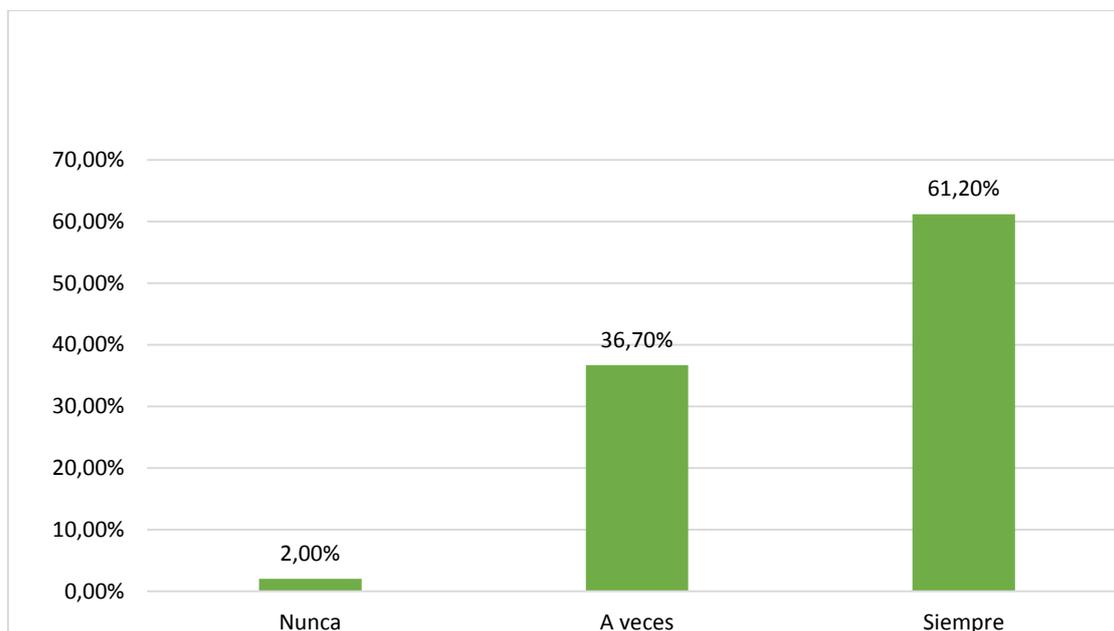
Gráfico 19: ¿Mis aportaciones, al crecimiento del área u oportunidades de mejora, son bien recibidas por mi jefe?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 46,90% de los encuestados nos indicaron que sienten que son bien recibidas sus opiniones en la mejora de los procesos de su área de trabajo por sus jefes inmediatos, mientras que un 40,80% de los encuestados afirman que sus opiniones para la mejora de los procesos son recibidas de manera efectiva, en cambio el 12,20% de los encuestados dijeron que nunca se escuchan o se aceptan sus aportaciones para la mejora de los procesos en sus áreas de trabajo.

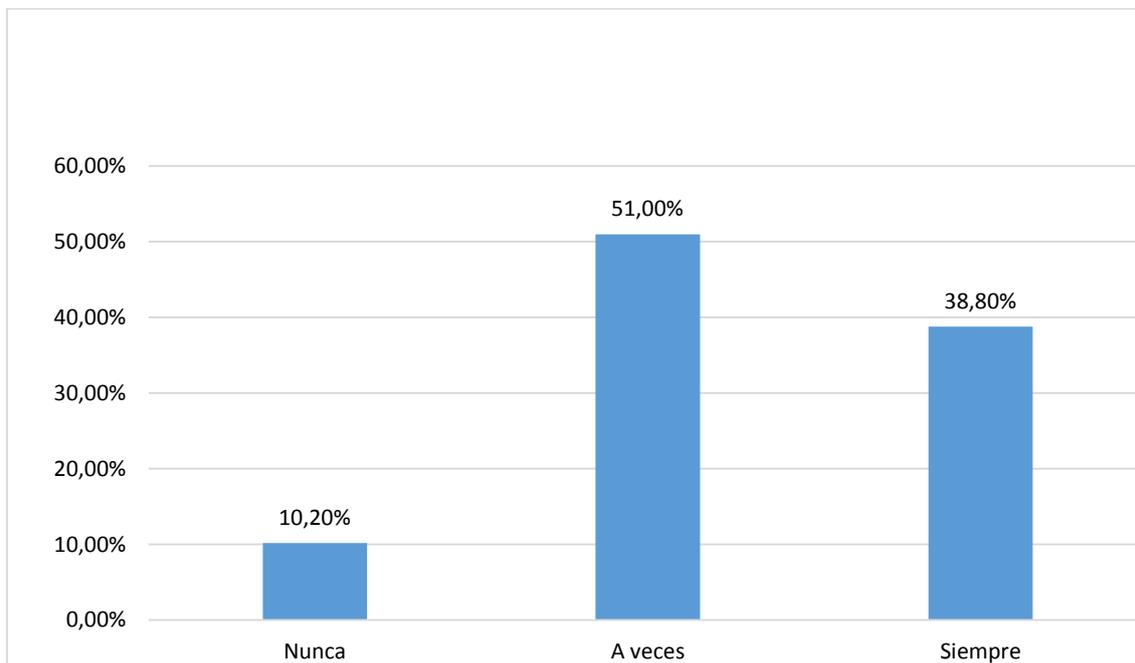
Gráfico 20: ¿La relación que tengo con mi jefe es cordial?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 61,20% de los encuestados afirmaron que el trato con su jefe directo si es cordial y que tienen una buena relación en el área de trabajo, en cambio el 36,70% expresaron que tienen un trato normal con su supervisor como si fuera uno más de su grupo de trabajo y un 2,00% con expresaron que prefieren evitar el contacto son su jefe inmediato

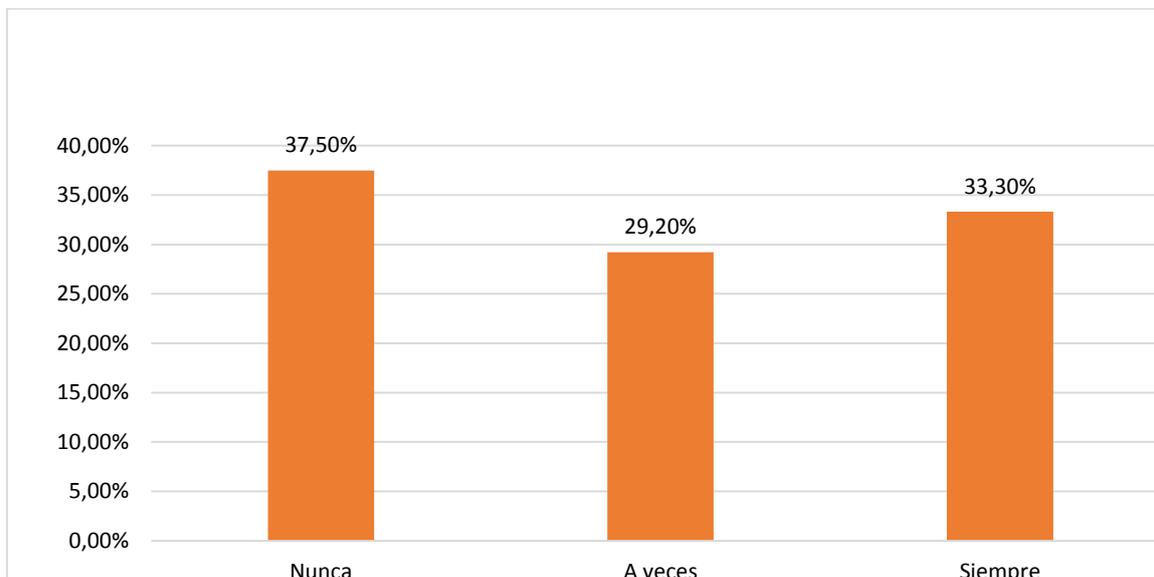
Gráfico 21: ¿Las decisiones que toma mi jefe, generalmente siento que son las indicadas?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 51% de los encuestados, perciben que las decisiones tomadas por sus supervisores son acertadas solo en ocasiones. Los criterios para fundamentar esta percepción, es que el estilo de liderazgo de los supervisores se orientan a la producción y a la tarea, en cambio el 38,80% de los encuestados, perciben que las decisiones son correctas, debido a que consideran que el éxito de la empresa se debe a eso, en cambio el 10,20% de los encuestados indicaron que las decisiones que toma su jefe directo no son las indicadas para el desarrollo de la empresa y más que todo del área en la que labora.

Gráfico 22: ¿Cuándo realizo de manera incorrecta una tarea, mi jefe decide llamarme la atención en lugar de ayudar a encontrar una solución?

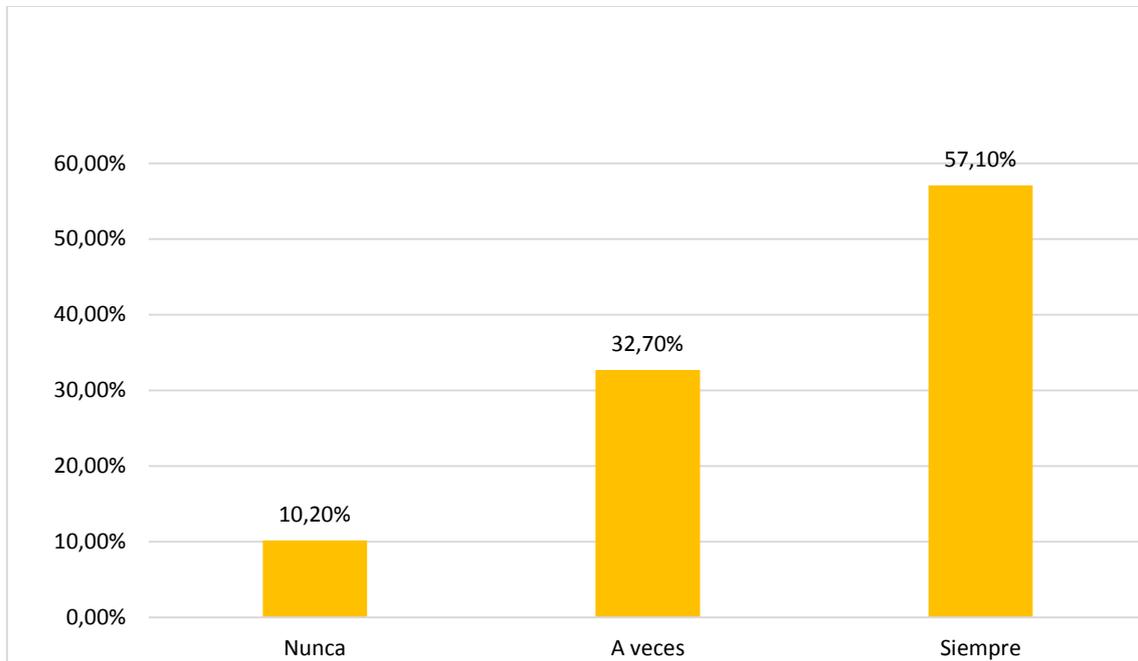


Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 37,50% de los encuestados indicaron que nunca han recibido un llamado de atención por parte de su jefe directo, que en cambio buscan la solución juntos, en cambio el 33,30% de los encuestados afirman que siempre reciben un llamado de atención y sin ninguna solución el inconveniente que se ha ocasionado, por otro lado, el 29,20% de los encuestados afirmaron que a veces sus jefes directos los ayuda a buscar una solución a los inconvenientes presentados durante sus tareas.

Dimensión: Trabajo en equipo

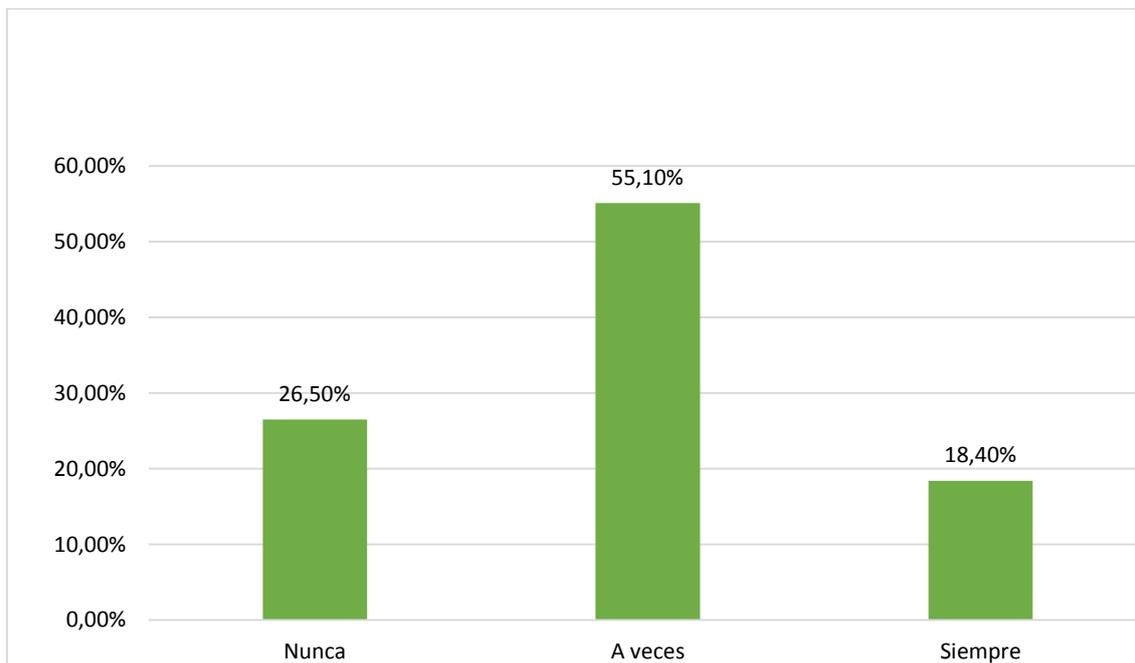
Gráfico 23: ¿Siento que es fácil trabajar con mis compañeros del área?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 57,10% de los encuestados afirmaron que es fácil trabajar con sus compañeros de trabajo durante la jornada laboral, mientras que un 32,70% afirmó que solo algunas veces se llevan bien con sus compañeros de área, y esto se debe a solo hablan con ellos para cumplir sus metas del día, por otro lado, solo el 10,20% de los encuestados respondieron que no es fácil trabajar con sus compañeros de área.

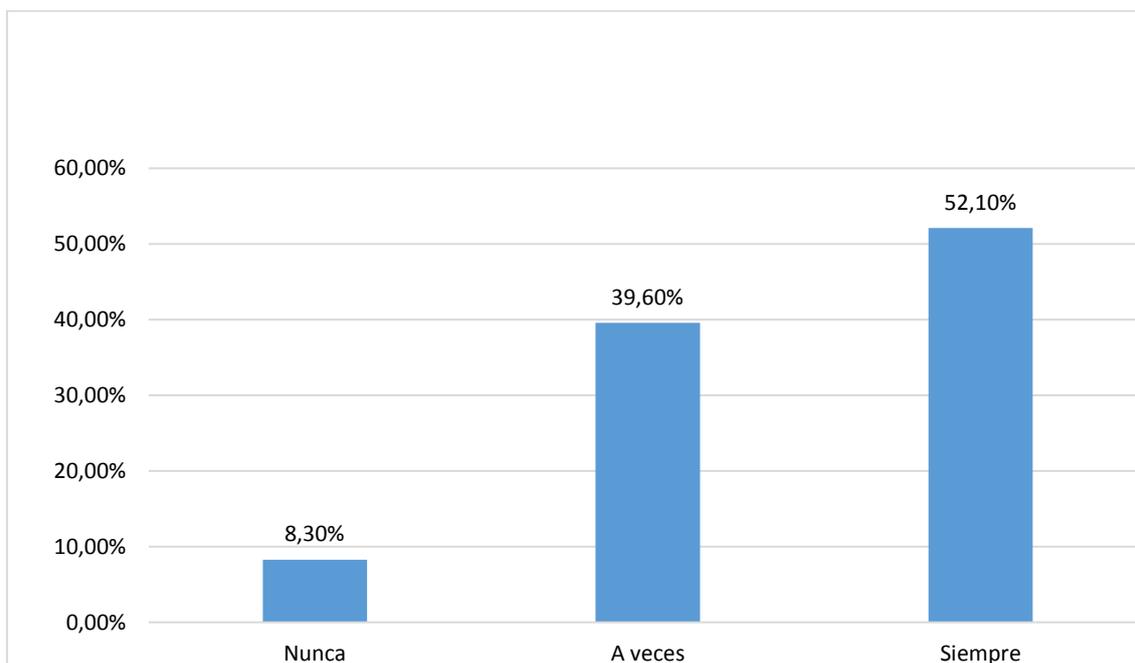
Gráfico 24: ¿Cuándo trabajo en equipo, soy el que se esfuerza más dentro del grupo?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 55,10% de los encuestados afirmaron que a veces son ellos los que se esfuerzan esto se interpreta en que ellos piensan que todos en el área hacen el mismo esfuerzo para cumplir las meta diarias de producción, por otro lado el 26,50% de los colaboradores encuestados indican que no son los que se esfuerzan más, que sienten que hay personas que se esfuerzan más que ellos, en cambio el 18,40% indica que sienten que son los que se esfuerzan más en el trabajo.

Gráfico 25: ¿El trabajo colaborativo entre departamentos es efectivo?

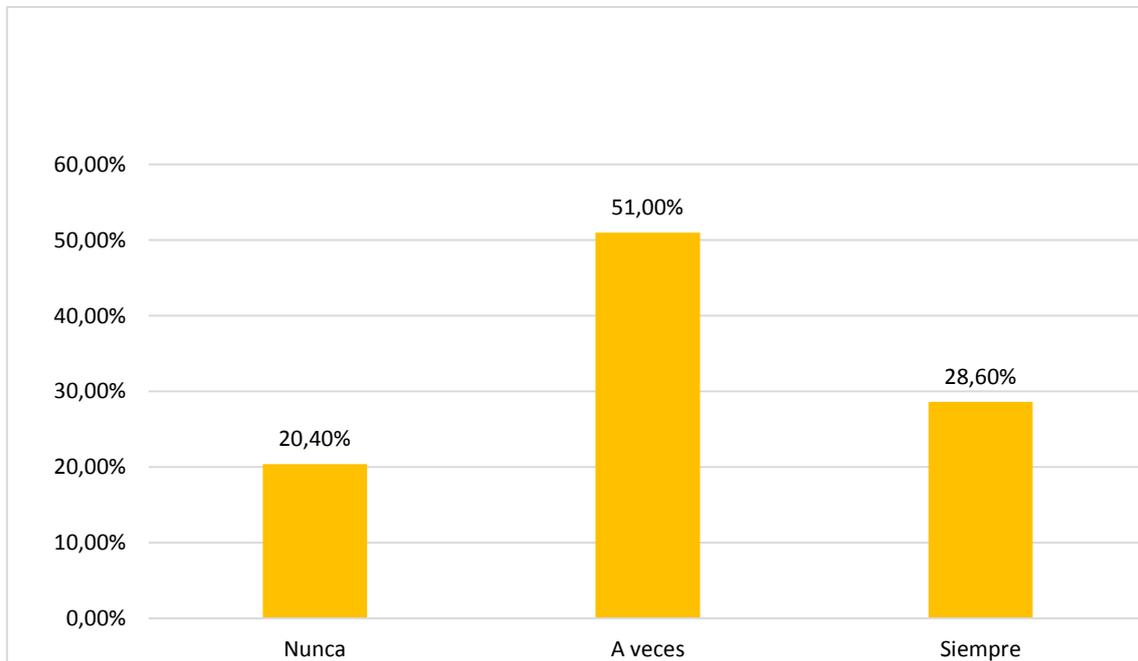


Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 52,10% de colaboradores del área de planta señala que existe una sinergia entre las distintas secciones del área de planta. El 39,60% que seleccionaron la opción "a veces", manifestaron que, hay ocasiones en que se demora la recepción de productos y documentos, por lo que atrasa la producción, en cambio el 8,30% de los encuestados dicen que no hay trabajo colaborativo, esto debido a que es frecuente que no se cumpla las solicitudes de manera inmediata de la materia prima que se solicita.

Dimensión: Carga de trabajo

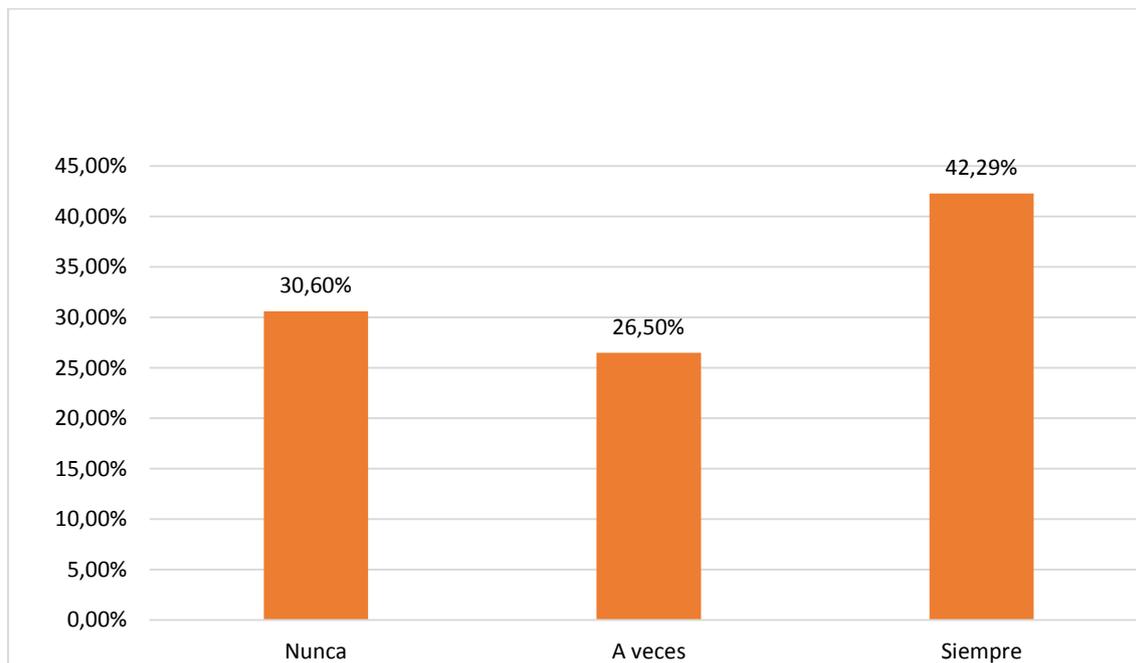
Gráfico 26: ¿Su jefe le pide un ritmo de trabajo mayor al que está definido en su puesto?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 51% de los encuestados indicaron que a veces el ritmo de trabajo es mayor esto debido a que reconocen que trabajan bajo producción y que algunos días tienen que producir más de lo habitual, por otro lado el 28,60% de los encuestados sienten que siempre el jefe inmediato les pide más de su puesto definido. En cambio el 20,40% de los colaboradores encuestados siente que nunca se les pide un ritmo de trabajo mayor al acostumbrado.

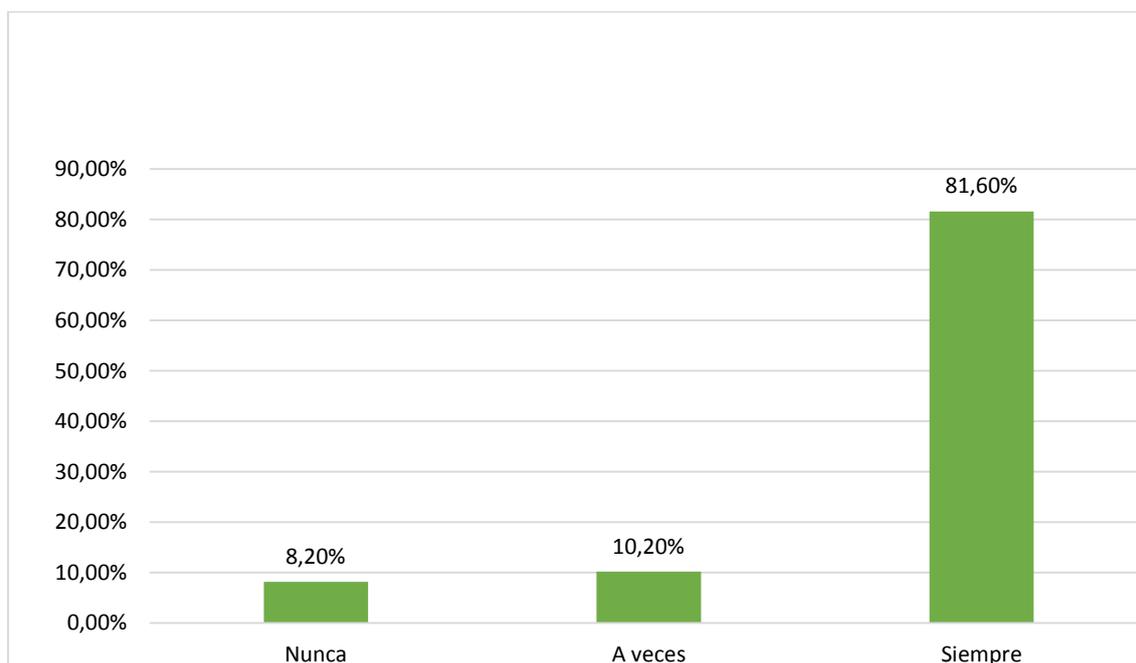
Gráfico 27: ¿Siento que mis compañeros del área depositan toda esperanza de éxito en mí?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

En esta pregunta el 42,29% de los colaboradores se perciben como el factor determinante de éxito en el área donde laboran. Mientras que el grupo de colaboradores que representan el 30,60% seleccionaron la opción “nunca” perciben que no se deposita mucha esperanza en su trabajo ya que igual hay que completar las tareas de forma grupal, en cambio el 26,50% que respondieron “a veces” perciben que, cada integrante de su sección brinda el mismo nivel de esfuerzo que los demás.

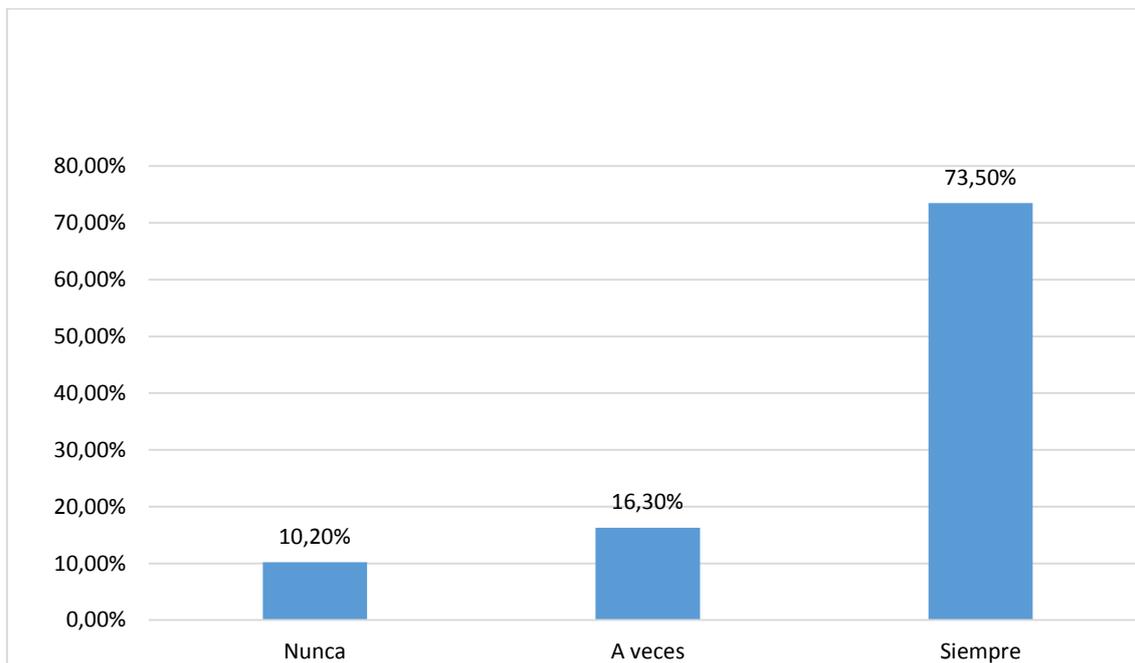
Gráfico 28: ¿El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 81,6% evidencia que la mayoría de colaboradores del área de planta necesitan un nivel alto de concentración para realizar sus tareas, ya sea; utilizar maquinaria pesada, costura o envases. En cambio un 10,20% de los encuestados muestran que para ciertas tareas necesita mayor nivel de atención. Y solo el 8,20% de los colaboradores creen que no necesitan mayor nivel de atención que de lo normal, esto se pueda dar debido a que algunas personas a las que se encuestaron también realizan algunos informes de producción.

Gráfico 29: ¿Si es que existen errores en sus tareas, estos errores afectan directamente al producto final de su departamento?

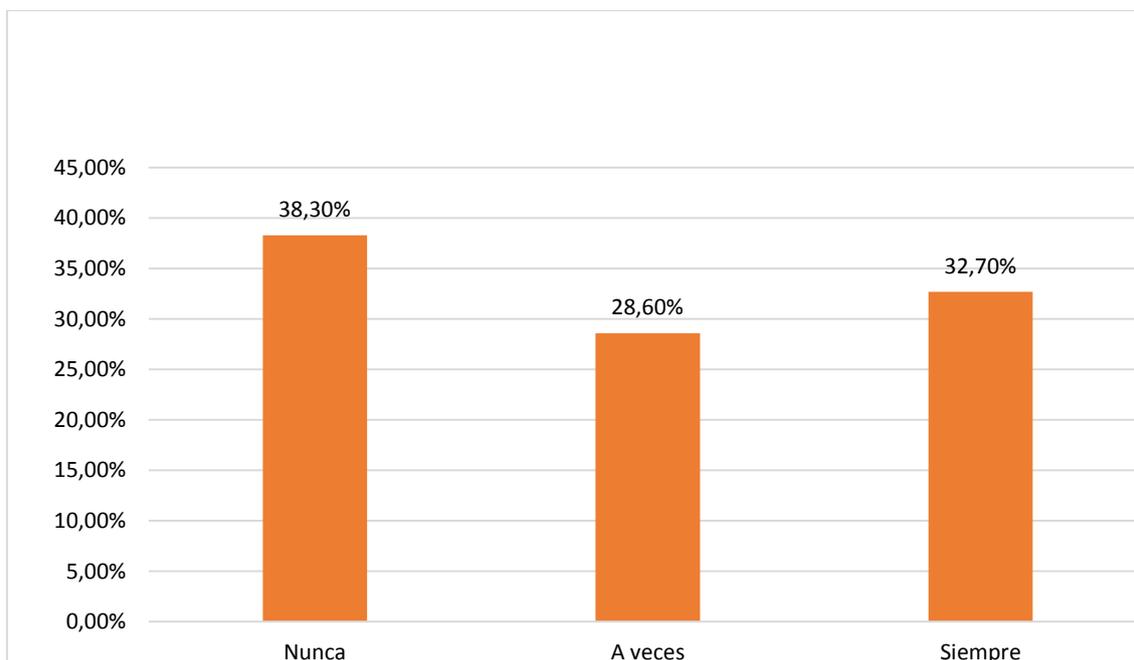


Fuente: Elaboración Propia, 2018

Un 73,50% confirma que los colaboradores en sus jornadas laborales diarias, hacen uso de un esfuerzo mental elevado, debido a que el más mínimo error afecta directamente al producto final, mientras que un 16,30% muestran que estos errores en el producto pueden ser remplazados fácilmente, y solo un pequeño grupo que representan el 10,20% indica que los errores en su trabajo no afectan al producto final.

Dimensión: Monotonía

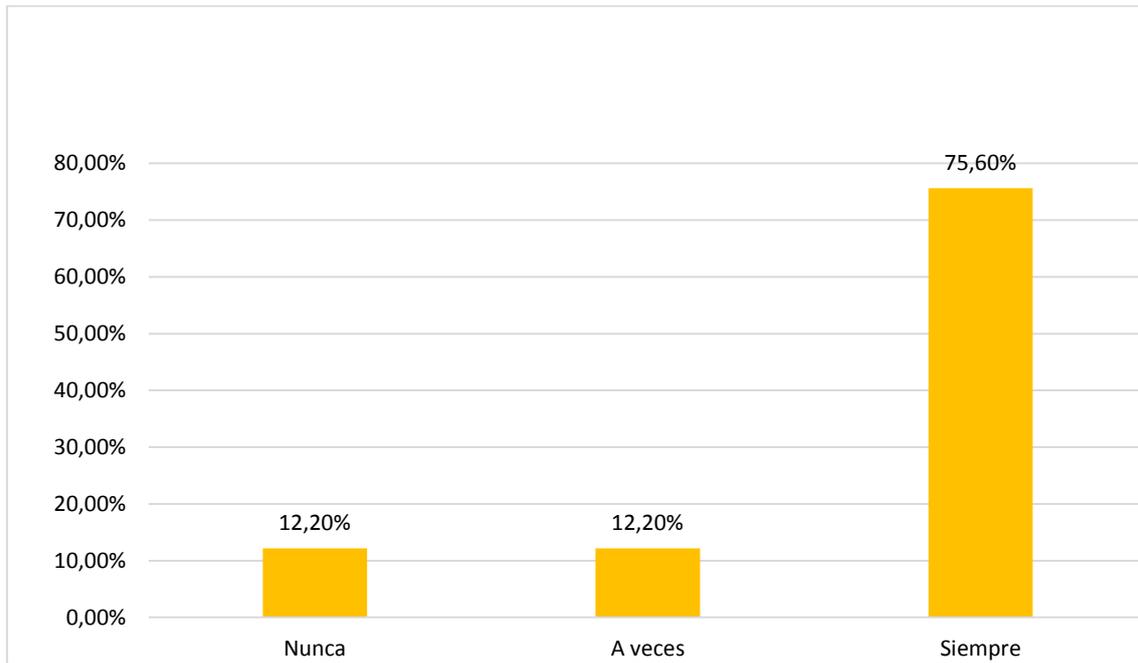
Gráfico 30: ¿Su trabajo es monótono y/o con poco contenido?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 38,30% de los colaboradores sienten que su trabajo no es monótono ya que cumplen otras funciones en otras áreas, por ejemplo, la sección de biberones rota de función a cada una de sus integrantes, en cambio el 32,70% muestra que el trabajo de ellos es monótono, la mayoría de este porcentaje es debido a que los colaboradores cuentan con maquinaria de uso personal, en estas secciones cada integrante tiene sus funciones específicas, las cuales no pueden cambiar, mientras que el 28,60% de los colaboradores muestra que su trabajo algunas veces es monótono, debido a que ya se acostumbran a un área en específico y no rotan de área como las demás compañeras.

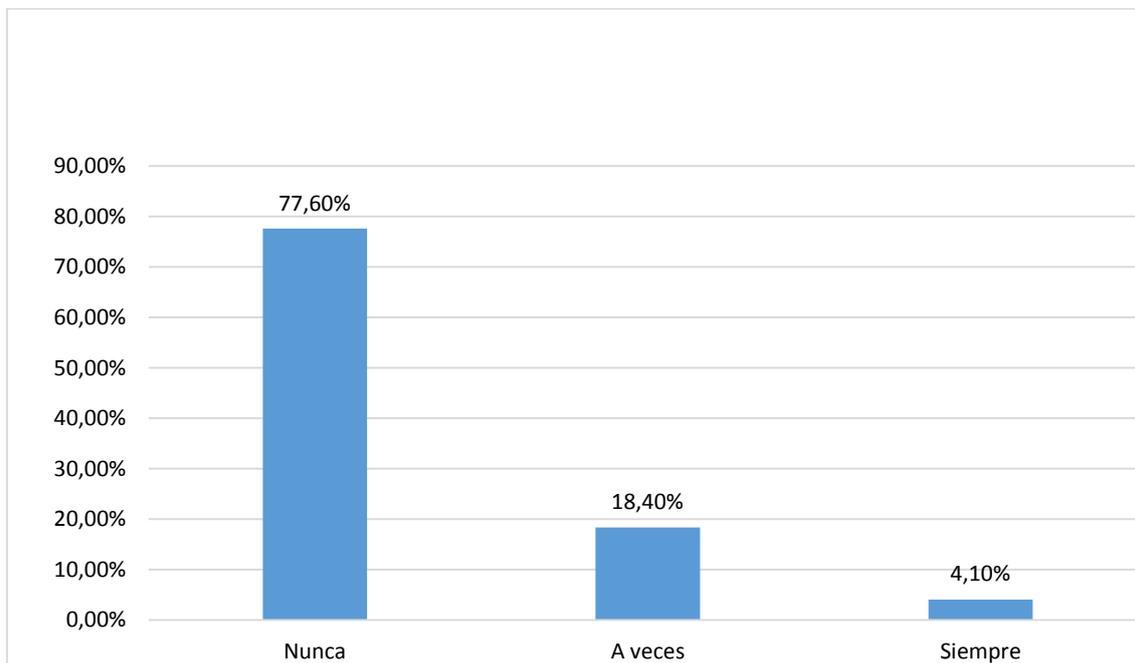
Gráfico 31: ¿Realiza con frecuencia tareas repetitivas?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 75,60% de los encuestados indicaron que siempre realizan tareas repetitivas esto se debe a que a pesar que rotan de áreas, realizan las mismas tareas, mientras que un 12,20% no realizan siempre tareas repetitivas en sus áreas ya que pueden estar ejecutando otras acciones en el área y no solo las que realizan habitualmente, y solo un 12,20% no realiza tareas repetitivas en sus tareas en el área de trabajo.

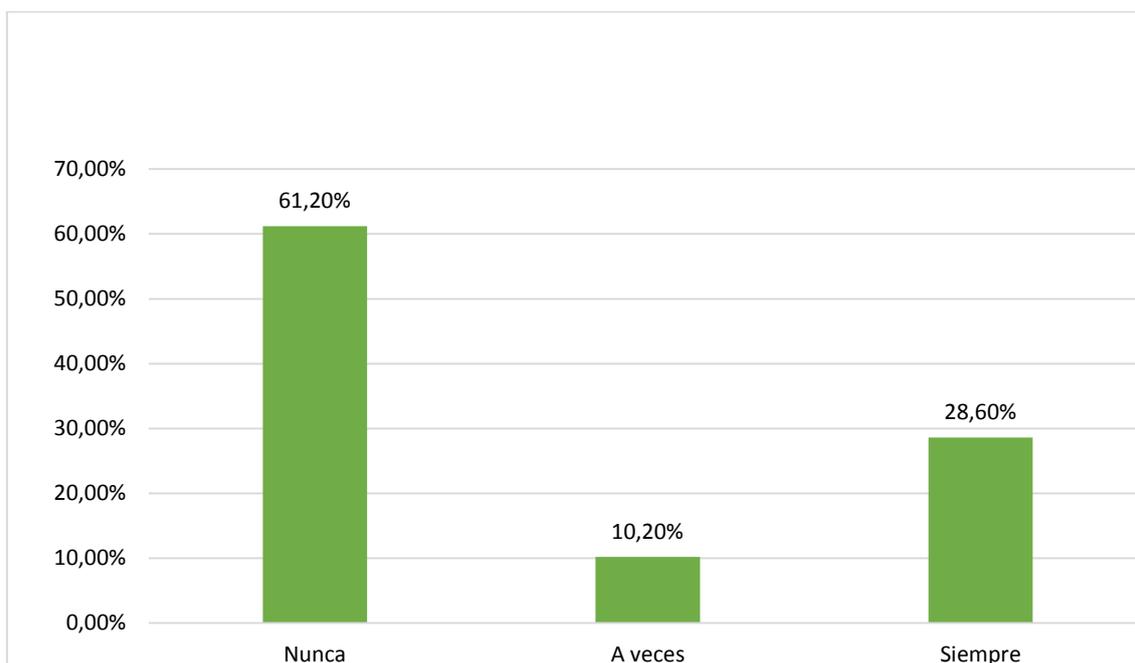
Gráfico 32: ¿Maneja usted información de índole administrativa? (control de procesos automatizados, informática, etc)



Fuente: Elaboración Propia, 2018

Un 77,60% de los encuestados afirmaron que no manejan información administrativa, que solo se dedican a sus tareas de producción en sus áreas, solo un 18,40% dicen que manejan algunas veces información de índole administrativa, como lo son los informes de producción, en cambio el 4,10% maneja de manera constante información de índole administrativas, esto debido a que pueden ser los ayudantes de los supervisores.

Gráfico 33: ¿Los periodos de descanso como tiempos para ir al baño le vienen impuestos?

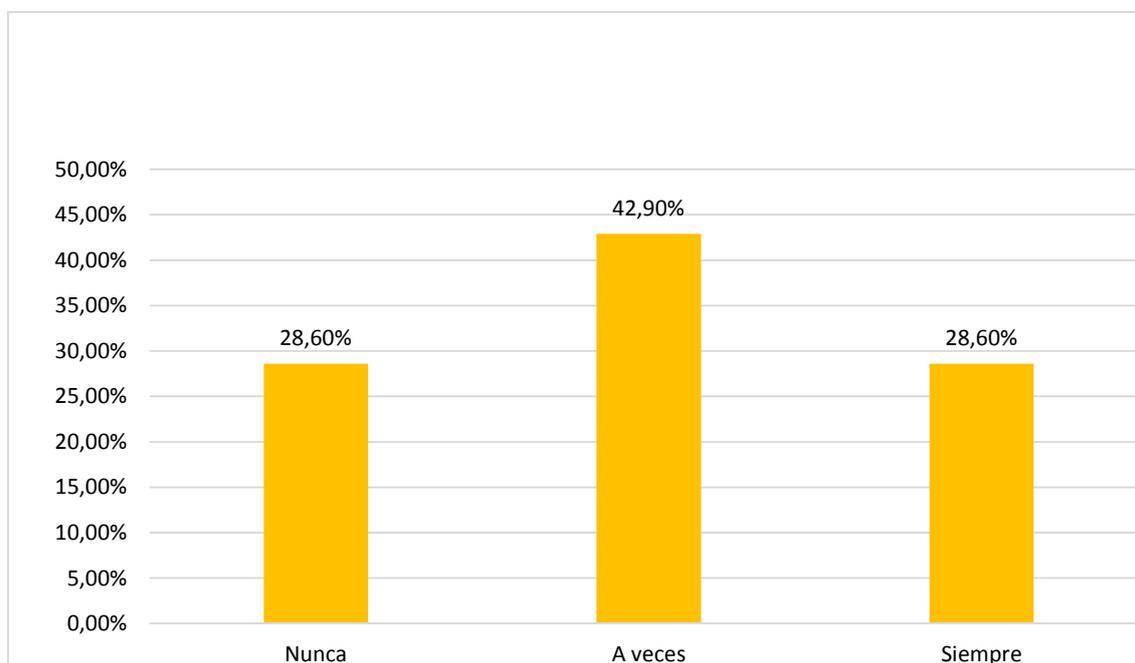


Fuente: Elaboración Propia, 2018

El 61,20% de los encuestados indican que en el área no existen tiempos impuestos para los permisos otorgados sea para cumplir acciones dentro o fuera de la empresa, en cambio un 28,60% sienten que los periodos de descanso siempre son impuestos esto puede deberse a las personas que cumplen una función específica en el área de trabajo y no pueden encomendar sus tareas a alguien más, y solo un 10,20% indico que algunas veces son impuestos sus periodos de descanso o permisos durante su jornada laboral.

Dimensión: Desarrollo laboral

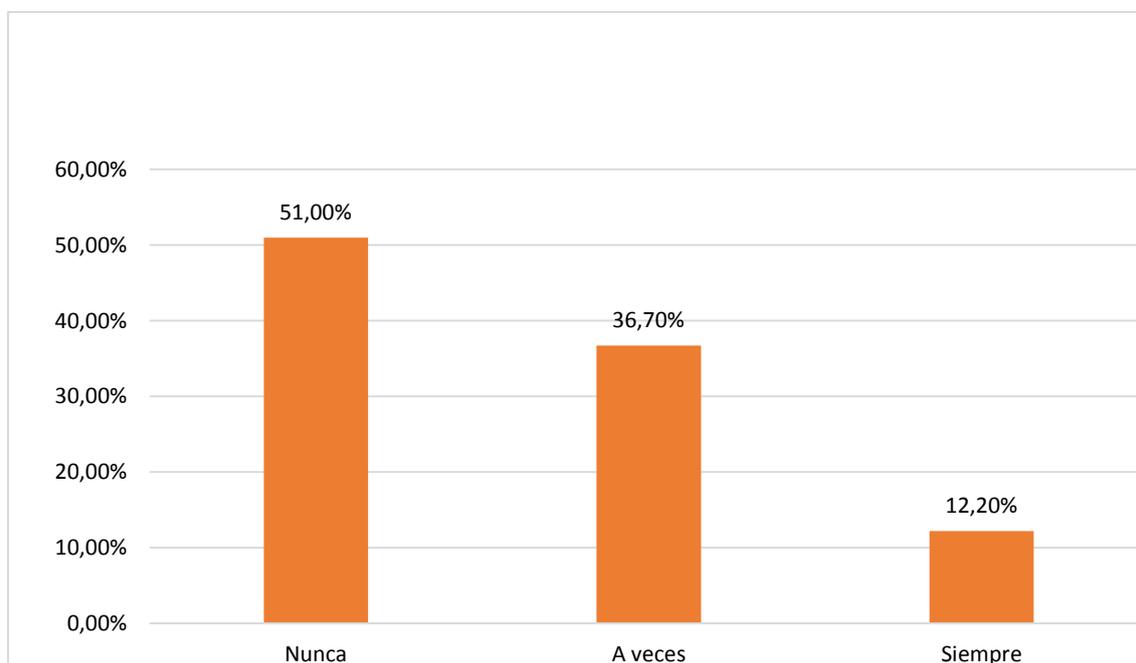
Gráfico 34: ¿Es difícil realizar su trabajo por no disponer de suficientes recursos, tener instrucciones incompatibles o con las que no está de acuerdo?



Fuente: Elaboración Propia, 2018

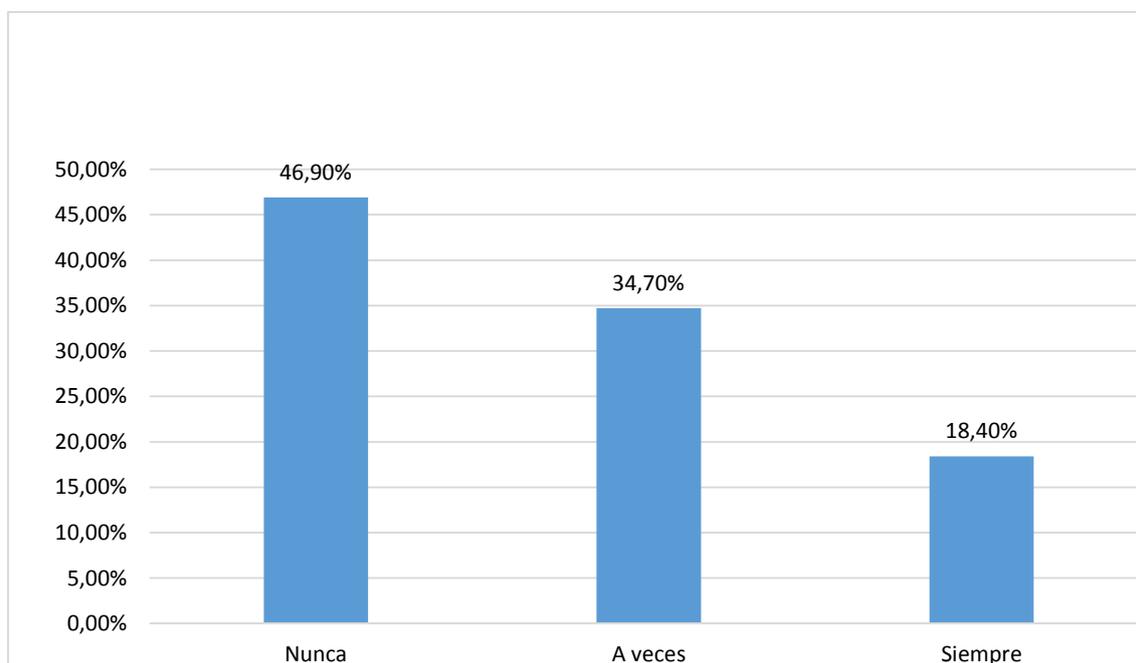
El 42,90% de los encuestados dieron a entender que algunas veces es difícil realizar su trabajo por no recibir material a tiempo o tener instrucciones que no entienden o no están de acuerdo con ellas pero igual cumplen sus funciones, en cambio el tanto los que escogieron la opción “Nunca” y “siempre”, ambos con un porcentaje individual de 28,60% en la opción “nunca” nos indican que nunca han tenido inconvenientes al realizar el trabajo ya que lo cumplen a cabalidad, comprenden las ordenes y están de acuerdo con ellas, en cambio los que contestaron “siempre”, dan a entender que siempre tienen dificultades al cumplí con sus tareas, sean estas por seguir ordenes o no entender las instrucciones del supervisor.

Gráfico 35: ¿Carece de formación inicial, continua o no acorde con las tareas que realiza?



El 50% de la muestra indica que no carecen de información inicial debido a que han tenido una persona que les muestre de la manera correcta como realizar su trabajo, un 36,7% nos indica que algunas veces carecen de formación inicial o inducción debido a que en ciertas tareas y áreas en las que rotan no les explican en su totalidad la forma que tienen que hacer sus tareas, pero a esto también se adjunta la opción del 12,2% quienes indicaron que siempre carecen de información inicial debido a que los colaboradores aprenden mientras desarrollan la tarea, y en particular comentan que si la desarrollaran es porque están preguntando como realizar su debida tarea a sus compañeros.

Gráfico 36: ¿Observa oportunidades de desarrollo profesional en su ámbito de trabajo?



El 46,9% de los encuestados sienten que no podrán desarrollarse profesionalmente en la empresa debido a que llevan mucho tiempo en el mismo puesto, y que están de acuerdo con algunas personas que representan el 34,7% de la muestra en la que indican que algunas pocas veces existe la posibilidad de desarrollo profesional en los colaboradores, esto debido a que tienen la percepción que solo a algunos se les da la oportunidad de poder desarrollarse en la empresa. El 18,4% confirma que existen oportunidades de desarrollo laboral en la empresa

CAPÍTULO 7: PROPUESTA DE NORMAS Y TÉCNICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA IMPORTADORA BOHÓRQUEZ

Después del desarrollo de las dos primeras etapas de la metodología, se debe triangular los resultados obtenidos con las otras técnicas (entrevista, encuesta, matriz), luego de analizar los resultados, se procede a definir cuáles deben ser las normas y técnicas preventivas. Según el Ing. Industrial Kleber Espinoza, catedrático de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, señala que para la definición de estrategias y normas para la prevención de riesgos psicosociales se requiere tomar en consideración los siguientes criterios; fuente, estructura de la tarea, medio y colaborador.

La fuente, es el lugar o sitio donde se origina el riesgo, en los riesgos psicosociales la fuentes suelen ser; el diseño del puesto y la estructura de la tarea. El diseño del puesto señala entre diferentes aspectos, con cuales colaboradores se debe relacionar el colaborador, ya sean pares, supervisor o subordinados. También cuales son las funciones que debe realizar el colaborador.

La estructura de la tarea, expresa la exigencia mental que puede llegar a tener un colaborador. Al definir una tarea, hay que ser conscientes de facilitar todos los instrumentos necesarios al colaborador, debido a que la ausencia de herramientas o preparación necesaria puede generar un sentimiento de frustración profesional, dando paso a que aparezcan riesgos psicosociales así como; estrés, burnout y ausentismo laboral.

El medio, es el espacio donde se origina el riesgo, por lo tanto, las normas definidas en este punto deben estar alineadas al clima laboral y la cultura organizacional. El último criterio es el colaborador, en el caso de los colaboradores se deben diseñar normas y técnicas preventivas para disminuir la presencia de factores de riesgo como; liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, además es crucial capacitar a los colaboradores en el ámbito de la prevención de riesgos, ya que, para aplicar el plan de prevención de riesgo.

7.1 PROPUESTA DE NORMAS Y TECNICAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más perjudiciales para la salud mental del colaborador, por lo tanto, se sugiere realizar de manera periódica las siguientes técnicas para disminuir el estrés laboral; la meditación y la inoculación del estrés laboral y pausas activas.

La meditación es un recurso poco valorado en la actualidad por las organizaciones, sin embargo, es una técnica clave para el manejo del estrés laboral. Según (García, 2009) se mencionan algunas técnicas para el manejo del estrés laboral.

- Control en la respiración, se conoce que una de las formas de pensar con mayor tranquilidad es inhalar oxígeno de manera profunda y pausada de manera reiterativa.
- Atención a los detalles, en los espacios libres con los que cuentan los colaboradores, oportunidades como la hora de almuerzo, se recomienda tomarse su tiempo para aprovechar el momento.
- Pensamiento positivo, enfocar en la mente una palabra o una imagen con efecto positivo en el colaborador, dejando de lado los factores de riesgos psicosociales que generan estrés.

El manejo del estrés laboral, consisten en ejercicios que buscan relajar al colaborador por medio de control de la respiración y calistenia, con la aplicación de esta técnica el trabajar será capaz de responder de manera efectiva a escenarios de estrés o ansiedad.

Si bien las técnicas de relajación se alinean directamente al colaborador, es necesario abarcar aspectos como la fuente y la estructura de la tarea, para controlar el nivel de estrés que pueda presentar un colaborador.

Las pausas activas guardan relación con el manejo del estrés, la diferencia radica en que las pausas activas son dinámicas corporales como

rutina coreográfica sencillas, ejercicios mentales y físicos. Mientras que el manejo del estrés laboral se orienta solo a los ejercicios físicos.

Entre las medidas que se pueden añadir para el manejo del estrés laboral tenemos; la rotación de personal cada 3 meses a los colaboradores del área de planta, para que tengan un conocimiento integral de sobre cada sección de producción, tomar en consideración las recomendaciones de los colaboradores, para lograr así un mayor nivel de identificación con la Importadora Bohórquez.

El siguiente riesgo psicosocial es la carga mental. La carga mental suele originarse por los siguientes factores de riesgo; ritmo de trabajo y contenido de trabajo. Una norma que se debe agregar al manual de políticas de recursos humanos de la importadora Bohórquez es la retroalimentación.

La retroalimentación como cierre de cada una de los procesos de las secciones del área de planta, potencializará el nivel de desempeño del colaborador debido a que, los directores no se enfocarán solo en el llamado de atención, sino, que encontraran de manera conjunta entre el director y sus colaboradores la solución a la problemática.

Incluir como parte de las medidas para la intervención: seleccionar cada fin de mes al empleado del mes, el cual será, aquel colaborador que desempeñó de manera más eficaz sus funciones e interactuó con sus compañeros de forma cordial y respetuosa. Esta medida tiene como finalidad brindar un reconocimiento monetario a través de un bono entregado por el gerente de producción, ya que la empresa cuenta con antecedentes de entrega de distintos tipos de bonos y no monetario al otorgarle un reconocimiento verbal ante sus compañeros y supervisores del área de planta.

Por último, que los directores brinden un mayor nivel de autonomía en la manera en que los colaboradores realizan sus funciones, por ejemplo; ritmo de trabajo, personalización del espacio de trabajo y método en que desarrolla sus tareas.

A parte de las normas y técnicas recomendadas, se sugiere la incorporación de charlas de seguridad de 5 minutos realizada de manera conjunta entre el gerente de producción y jefe de seguridad y salud ocupacional al inicio de la jornada de cada viernes, para identificar los factores de riesgos psicosociales que surgen en el contexto laboral.

CONCLUSIONES

Luego de concluida esta investigación en la Importadora Bohórquez llegamos a las siguientes conclusiones:

- El primer objetivo estratégico se alineó a la identificación de los factores de riesgos psicosociales. Después de proponer una lista de factores de riesgo psicosociales, en la herramienta de la encuesta se identificó que, los factores más habituales durante la jornada laboral son; el ritmo de trabajo, el estilo de liderazgo, desarrollo profesional y carga mental. Los resultados indican que algunos factores de riesgo psicosocial como el estilo de liderazgo dificultan su desempeño en la producción, asimismo, la manera en que el director desarrolla su rol como líder, desencadena una interacción ineficaz con sus subordinados llegando al punto de que evitan dialogar o conversar con su supervisor. El incremento en el ritmo de trabajo es una constante diaria según la percepción de los colaboradores, aunque el contenido de sus tareas no es complejo, aspectos como la frecuencia de la tarea, el alto nivel de concentración y el margen de error, son bajos, por lo cual este es un factor de riesgo clave para intervenir. Otro riesgo psicosocial que afecta directamente a la motivación de los trabajadores fue el desarrollo profesional, debido a que el área de planta no ofrece promociones u oportunidades de reclutamiento interno, los trabajadores cumplen sus funciones solo para recibir una remuneración en lugar de aspiraciones de crecimiento laboral. Luego de analizar los factores de riesgo psicosocial se reconocieron dos riesgos psicosociales; el estrés laboral y la carga mental.
- El segundo objetivo estratégico se enfoca en describir los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales identificados al terminar la investigación para el proyecto de titulación fueron la carga mental y el estrés laboral. La carga mental en este momento toma el papel de riesgo psicosocial, debido a que es el nivel inicial de la fatiga mental, el cual viene a ser el nivel crítico de la carga mental. Los factores de riesgo que

incrementan la probabilidad de sufrir de carga mental son el ritmo de trabajo y la estructura de la tarea.

El siguiente riesgo psicosocial en ser detectado fue el estrés laboral. El estrés laboral se relaciona de manera intrínseca con todos los factores de riesgos psicosociales presentados en la encuesta. Factores como la comunicación ineficaz, poca oportunidad de crecimiento profesional y un estilo de liderazgo inadecuado por parte de los supervisores aumenta la posibilidad de padecer estrés laboral.

- En el tercer objetivo estratégico busca diseñar las medidas y técnicas de prevención de riesgo, para las cuales se tomó en consideración tres criterios; fuente, medio y colaborador. La fuente hace referencia al lugar o sitio donde se origina el riesgo, en los riesgos psicosociales la fuentes suelen ser; el diseño del puesto y la estructura de la tarea.

El medio, es el espacio donde se origina el riesgo, por lo tanto, las normas definidas en este punto deben estar alineadas al clima laboral y la cultura organizacional. El último criterio es el colaborador, es necesario conocer sus motivaciones y expectativas, a parte, respetar el contrato psicológico que se definió en el proceso de selección.

Entre las medidas definidas en la propuesta se priorizan realizar las siguientes; añadir la retroalimentación en los procesos del área de planta, de esta manera se busca conseguir una mejor relación entre líder-miembro en este caso, coordinador-trabajador. La siguiente medida que se debe implementar es “el empleado del mes”, con este reconocimiento tanto monetario como no monetario, puede incentivar un espíritu de competencia sana entre los colaboradores. Por último, la incorporación de las charlas seguras cada viernes, esta estrategia permitirá formar a los colaboradores en temas de prevención de riesgos, apuntando a una cultura orientada la seguridad integral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda iniciar con un cambio en la cultura del área de planta, por lo consiguiente, se debe partir con la incorporación sobre charlas de seguridad. Las charlas de seguridad serán realizadas por el gerente de producción y el jefe de seguridad y salud ocupacional, las charlas se dictarán cada día viernes al inicio de la jornada laboral y tendrá una duración de 5 minutos. La finalidad de las charlas, es que los trabajadores sean capaces de identificar, evitar y responder a las consecuencias de los factores de riesgo psicosociales.

La siguiente recomendación buscar cambiar la percepción de factores de riesgo como comunicación y estilos de liderazgo del director de producción, la retroalimentación. Esta norma la debe añadir el área de recursos humano en el manual de funciones de los directores y gerentes de producción, la retroalimentación se brindará al culminar cada tarea, función o entrega de Productos terminados por parte de los trabajadores. La finalidad de esta norma es, pasar de llamadas de atención y castigos por parte de los directores de producción a encontrar de manera conjunta con los trabajadores las soluciones a las problemáticas.

Otra recomendación en cambio, busca incrementar el nivel de motivación mostrada por los trabajadores durante su desempeño laboral diario. La implementación del reconocimiento "empleado del mes" añadirá otra motivación a parte de la remuneración obtenida cada fin de mes. El reconocimiento es monetario por el bono que entregará el gerente de producción y a la vez no monetario por el reconocimiento de los compañeros del área.

GLOSARIO

Accidente de Trabajo: es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el colaborador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Accidente Leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

Accidente Incapacitante: suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

Total Temporal: cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; da lugar a tratamiento médico al término del cual estará en capacidad de volver a las labores habituales plenamente recuperado.

Parcial Permanente: cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

Total Permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del colaborador. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha del deceso.

Actividades Peligrosas: Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias son susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

Autoridad Competente: Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Capacitación: Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

Causas de los Accidentes: es uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente.

Falta de control: Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción de la empresa o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la salud en el trabajo.

Factores Personales: Referidos a limitaciones en experiencia, fobias, tensiones presentes de manera personal en el colaborador.

Factores del Trabajo: Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación.

Actos Subestándares: Toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el colaborador que puede causar un accidente.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Órgano paritario constituido por representantes del empleador y de los colaboradores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, destinado a la consulta regular y periódica de las condiciones de trabajo, a la promoción y vigilancia del programa de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores presentes en el proceso de trabajo que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los colaboradores.

Condiciones de salud: El conjunto de determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población colaboradora.

Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los

riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.

Cultura de seguridad o cultura de prevención: Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

Emergencia: Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo, que no fueron considerados en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Enfermedad ocupacional: es el daño orgánico o funcional infligido al colaborador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

Estadística de accidentes: Sistema de registro y análisis de la información de accidentes. Orientada a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

Estándares de Trabajo: Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente y/o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?.

Evaluación de riesgos: Proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos, proporcionando la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Gestión de la Seguridad y Salud: Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Gestión de Riesgos: Es el procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

Inducción u Orientación: Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al colaborador para que ejecute su labor en forma segura.

Inducción General: Capacitación al colaborador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral de la empresa, efectuada antes de asumir su puesto.

Inducción Específica: Capacitación que brinda al colaborador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

Medidas de Prevención: Acciones que se adoptan ante los riesgos identificados con el fin de evitar lesiones a la salud y/o disminuir los riesgos presentes en el trabajo, dirigidas a proteger la salud de los colaboradores. Medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

Peligro: Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.

Plan de contingencia: Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de envergadura Incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos de la empresa disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales

a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

Programa anual de seguridad y salud: Conjunto de actividades de prevención que establece la organización servicio, empresa para ejecutar a lo largo de un año.

Prevención: Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece una organización en el objetivos de prevenir riesgos en el trabajo.

Reglamento: Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, elaborado por la empresa y que tiene carácter obligatorio.

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y sea generador de daños a las personas, equipos y al ambiente.

Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Salud: Bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los colaboradores en todas las ocupaciones; prevenir riesgos en el Trabajo

Seguridad: Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al colaborador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. Estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los

colaboradores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

Vigilancia en Salud Ocupacional: Es un sistema de alerta orientado a la actuación inmediata, para el control y conocimiento de los problemas de salud en el trabajo. El conjunto de acciones que desarrolla proporcionan conocimientos en la detección de cualquier cambio en los factores determinantes o condicionantes de la salud en el Trabajo.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2008). *Evaluación de riesgos: funciones y responsabilidades*. Obtenido de FACTS: [file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/Factsheet_80_-_Evaluacion_de_riesgos-_funciones_y_responsabilidades%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/Factsheet_80_-_Evaluacion_de_riesgos-_funciones_y_responsabilidades%20(2).pdf)
- Baez, C. (7 de Noviembre de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, edidas y buenas prácticas*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Caceres, O. (2014). *Técnicas de investigación entrevista, encuesta y observación*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/oscarcaceres9862/tecnicas-de-investigacion-entrevista-encuesta-y-observacin>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de Mexico: McGraw-hill.
- Correa, F. (Mayo de 2012). *Los Factores Higiénicos de Frederick Herzberg no son Suficientes para Motivar*. Obtenido de Universidad Fasta : http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/391/2012_AD_003.pdf?sequence=1
- Dahonda, M. (2013). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de Riesgos y Recomendaciones Básicas de Prevención frente a la Exposición a Agentes Biológicos: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-19-30-ME%20TRI%20019%20Agentes%20biol%C3%B3gicos.pdf>
- Folgueiras, P. (2017). *Elaboración de técnicas de recogida de información en diseños mixtos. Un ejemplo de estudio en aprendizaje-servicio*. Obtenido de Revista de Innovación e investigación en educación: <file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/18069-40298-2-PB.pdf>
- Freeman, E. (12 de Julio de 2012). La teoría del stakeholder o de los grupos de interés. *adResearchESIC*, 130-143. Obtenido de adresearch.esic.edu.
- García, J. (2009). *Cómo combatir el estrés laboral*. Obtenido de Corporación mutua: file:///C:/Users/AdrianaEstelaSoriano/Downloads/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf
- Gestión Integrada. (Enero de 2014). *Hace cien años, Henry Ford aumentó el salario hasta cinco dólares al día*. Obtenido de Prevención Integral: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/hace-cien-anos-henry-ford-aumento-salario-hasta-cinco-dolares-dia>

- Gil, M. A. (Marzo de 2010). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Obtenido de ESIC EDITORIAL: <https://books.google.com.ec/books?id=k9sSYdxSRp8C&pg=PA59&dq=apel+de+las+empresas+en+la+sociedad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjGqKqZr9XbAhUlsIMKHZI8CRoQ6AEIJAA#v=onepage&q&f=false>
- Gómez, A. R. (2015). *“Percepción del riesgo por parte del trabajador: la realidad ecuatoriana*. Obtenido de universidad de malaga: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11688/TD_GOMEZ_GARCIA_Antonio_Ramon.pdf?sequence=1
- González, J. (2011). *Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica?* Obtenido de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962011000200011
- González, M. (2015). *Riesgos químicos*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-06-01-MODULO%20RIESGOS%20QUIMICOS.pdf>
- INSHT. (2000). *Evaluación de riesgos laborales*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2013). *GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO*. Obtenido de Instituto de Salud Pública de Chile: <http://www.ispch.cl/sites/default/files/D003-PR.500.02.001%20Gu%C3%ADa%20para%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20de%20seguridad.pdf>
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2013). *Guía para la identificación y evaluación de riesgos de seguridad en los ambientes de trabajo*. Obtenido de Instituto de Salud Pública de Chile: <http://www.ispch.cl/sites/default/files/D003-PR.500.02.001%20Gu%C3%ADa%20para%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20de%20seguridad.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguro Social. (2016). *Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguro Social: http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2018). *Riesgos Psicosociales*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajador:

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2000). *Evaluación de riesgos laborales*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2014). *Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_330.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España. (2000). *Evaluación de riesgos laborales*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Jimenez, B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

la Organización Internacional del Trabajo . (1977). *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*. Obtenido de la Organización Internacional del Trabajo : http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

Llamo, Y. (2017). *Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de RIESGO ERGONÓMICO EN LAS LICENCIADAS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES 2016: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4117/1/TESIS%20Llamo%20Corrales%20y%20Palomino%20Tisnado.pdf>

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo del Ecuador: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Múnera, P. (2007). *La idea de organización: una concepción amplia para una acción efectiva*. Medellín: COMUNICACIÓN S.A.

OIT. (1930). *PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO*. Obtenido de CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL

- TRABAJO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249722.pdf
- Olarte, W. (2010). *IMPORTANCIA DEL MANTENIMIENTO INDUSTRIAL DENTRO DE LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira : <file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/Dialnet-ImportanciaDelMantenimientoIndustrialDentroDeLosPr-4587110.pdf>
- OMS. (1 de Agosto de 2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Organización Internacional de Trabajo. (1979). *Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)*. Obtenido de Organizacional Internacional de Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). *PROTOCOLO RELATIVO AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO*. Obtenido de CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249722.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121
- Organización Internacional del Trabajo. (Septiembre de 1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://es.slideshare.net/rojasmaury/factores-psicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf
- Organizacional Internacional de Trabajo . (1979). *Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)*. Obtenido de

- Organizacional Internacional de Trabajo :
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153
- Organizacional Internacional de Trabajo . (1979). *Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)*. Obtenido de Organizacional Internacional de Trabajo :
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C153
- Pineda, A. (1 de Mayo de 2015). *Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt* . Obtenido de APORTES DE HENRY FORD A LA INGENIERÍA INDUSTRIAL:
<https://es.slideshare.net/AnglicaPinedaMartnez/aportes-de-henry-ford-a-la-ingeniera-industrial>
- Prevalia. (2013). *Riesgos ergonómicos y medidas preventivas en las empresas lideradas por jóvenes empresarios*. Obtenido de Prevalia:
http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf
- Putumayo. (2016). *Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades, competencias y habilidades en ciencia, tecnología e innovación en niños, niñas, jóvenes e investigadores del Putumayo"*. Obtenido de Putumayo C Tel: https://es.slideshare.net/putumayo_ctei/qu-es-una-metodologa
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de Mexico: Pearson.
- Ruiz, C. (25 de Octubre de 2005). *Administración de empresas y Organización de la producción*. Obtenido de Universidad de Jaen :
<http://www4.ujaen.es/~cruiz/Administracion%20de%20Empresas%20y%20Organizacion%20de%20la%20Produccion.htm>
- Solórzano, O. (Junio de 2014). *Manual de conceptos de riesgos y factores de riesgo rara rnálisis de peligrosidad*. Obtenido de Ministerio de Agricultura y Ganadería Gestión Institucional De Recursos Humanos Gestión De Salud:
http://www.mag.go.cr/acerca_del_mag/circulares/rec_hum-manual-riesgos-peligrociudad.pdf
- Strategic Insights International Market Research. (2018). *Qué es un Grupo Focal*. Obtenido de Strategic Insights International Market Research:
<https://www.sisinternational.com/que-es-un-grupo-focal/>

Apéndice

Apéndice #1: Aprobación de Manual de Seguridad e Higiene de Importadora Bohórquez.



APROBACIÓN

CONSIDERANDO:

Que el artículo 433 del Código de Trabajo establece: "En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuenta con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a aprobación del Ministerio del trabajo, por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años".

Que el Proyecto de reglamento higiene y seguridad de la empresa IMPORTADORA BOHORQUEZ C. LTDA. , domiciliada en el cantón GUAYAQUIL provincia de GUAYAS, fue presentado con fecha 26/10/2017 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el reglamento higiene y seguridad de la empresa IMPORTADORA BOHORQUEZ C. LTDA.; con domicilio en la Provincia de GUAYAS, Cantón GUAYAQUIL.

Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento higiene y seguridad de la empresa IMPORTADORA BOHORQUEZ C. LTDA. las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;

Art. 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.

Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Higiene y Seguridad deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.

Con sentimiento de distinguida consideración,

Dr. Xavier Abdon Sandoval Baquerizo
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE GUAYAQUIL
MINISTERIO DEL TRABAJO

Apéndice #3: Formato de encuesta aplicada para identificación de riesgos psicosociales.

Número de pregunta	Pregunta	Siempre	A veces	Nunca
1	¿La manera en que me relaciono con mis compañeros del área, favorece a una comunicación efectiva?			
2	¿Siento que la organización brinda la facilidad, para que comuniquemos nuestras ideas, sugerencias y opiniones?			
3	¿Mis aportaciones, al crecimiento del área u oportunidades de mejora, son bien recibidas por mi jefe?			
4	¿La relación que tengo con mi jefe es cordial?			
5	¿Las decisiones que toma mi jefe, generalmente siento que son las indicadas?			
6	¿Cuándo realizo de manera incorrecta una tarea, mi jefe decide llamarme la atención en lugar de ayudar a encontrar una solución?			
7	¿Siento que es fácil trabajar con mis compañeros del área?			
8	¿Cuándo trabajo en equipo, soy el que se esfuerza más dentro del grupo?			
9	¿El trabajo colaborativo entre departamentos es efectivo?			
10	¿Su jefe le pide un ritmo de trabajo mayor al que está definido en su puesto?			
11	¿Siento que mis compañeros del área depositan toda esperanza de éxito en mí?			
12	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado?			
13	¿Si es que existen errores en sus tareas, estos errores afectan directamente al producto final de su departamento?			
14	¿Su trabajo es monótono y/o con poco contenido?			
15	¿Realiza con frecuencia tareas repetitivas?			
16	¿Su trabajo se basa en el tratamiento de información? (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc)			
17	¿Los periodos de descanso como tiempos para ir al baño le vienen impuestos?			
18	¿Es difícil realizar su trabajo por no disponer de suficientes recursos, basarse en instrucciones incompatibles o con las que no está de acuerdo?			
19	¿Carece de posibilidades de formación inicial, continua o no acorde con las tareas que realiza?			
20	¿Observa oportunidades de desarrollo profesional en su ámbito de trabajo?			

Apéndice #4: Matriz de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Puesto que ocupa: Directora de producción (biberones, gasa, algodón)

Número de actividad	Actividad	Frecuencia		Percepción de los riesgos	Valoración			Clasificación
		Rutinario	No rutinario		Probabilidad	Severidad	Riesgo	
1	Ensamble de biberones y chequeo de calidad	Si		Carga mental	2	2	4	Medio
2	Nivel de atención requerido elevado	Si		Carga mental	3	2	6	Alto
3	Manufactura de producto de gasa	Si		Carga mental	1	1	1	Bajo
4	Manejo de selladora para el algodón	Si		Carga mental	1	2	2	Bajo

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES

Puesto que ocupa: Director de producción (Maquinas y preformas)

Número de actividad	Actividad	Frecuencia		Percepción de los riesgos	Valoración			Clasificación
		Rutinario	No rutinario		Probabilidad	Severidad	Riesgo	
1	Transformación de la materia prima a productos a ensamblar.	Si		Carga mental	2	2	4	
2	Nivelación de productos.	Si		Carga mental	3	2	6	
3	Esterilización de productos	Si		Carga mental	1	1	1	
4	Elaboración de moldes para elaboración de productos	Si		Carga mental	1	2	2	

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIALES

Puesto que ocupa: Director de producción (Costura e impresoras)

Número de actividad	Actividad	Frecuencia		Percepción de los riesgos	Valoración			Clasificación
		Rutinario	No rutinario		Probabilidad	Severidad	Riesgo	
1	Confección de vestimenta desechable.	Si		Carga mental	2	2	4	
2	Estampado en envases plásticos	Si		Carga mental	2	2	4	

Apéndice #5: Guión de preguntas para entrevista con los especialistas de seguridad y salud Ocupacional.

1. ¿Sabe usted que son los riesgos psicosociales?
2. ¿Bajo qué entidad, norma o reglamento la importadora centra sus programas de prevención de riesgos laborales?
3. ¿Qué dificultades existen que impiden cumplir en su totalidad las normativas de prevención adoptadas en la organización?
4. ¿La organización aplica alguna metodología para identificar y evaluar los riesgos psicosociales? Si es así, indicar cuál es y cómo funciona?
5. ¿Usted percibe resistencia de los colaboradores frente a la aplicación de estas políticas? Cuáles cree que pueden ser las razones?
6. ¿Después de llevar a cabo el programa de prevención de riesgos en su empresa, cuales son los riesgos psicosociales identificados por el mismo?
7. ¿En qué lugar o área de la organización cree que se concentra el grupo de colaboradores sujetos a desarrollar riesgos psicosociales?
8. ¿Han existido antecedentes sobre colaboradores que hayan sufrido lesiones físicas o enfermedades de riesgos psicosociales? Si es así, puede describir aquellas experiencias.

Apéndice #6: Colaboradores de las distintas áreas realizando encuesta en google encuesta.





IMPORTADORA
BOHÓRQUEZ

Guayaquil, 28 de Agosto del 2018

Señores:

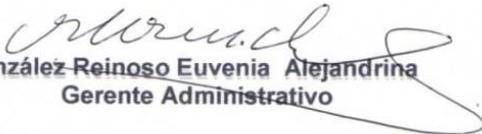
FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS
UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Yo, **González Reinoso Euvénia Alejandrina**, con cédula de identidad **#0902285337**, Gerente Administrativo de la Empresa "**Importadora Bohórquez**", autorizo la publicación en el repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil con fines académicos del trabajo de titulación. "Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez", realizado por los Señores Monar Viña Christian Eduardo y Soriano Huayamave Freddy José para la obtención del título de **Licenciados (a) en Psicología Organizacional**.

Cualquier otro fin que se le dé a este documento deberá ser aprobado por los directivos de esta empresa.

Atentamente,


González Reinoso Euvénia Alejandrina
Gerente Administrativo



GUAYAQUIL: P. Moncayo 508
PBX: (04) 2309251
FAX: (04) 2314467

QUITO: Av. America N-35-145
y Mañosa - Telf.: (02) 2236045
2225534 - 2461820

info@importadorabohorquez.com.ec
www.importadorabohorquez.com.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Guayaquil, 07 de Junio del 2018

Señores:
importadora Bohórquez
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Nosotros, Monar Viña Christan Eduardo, con cédula de identidad 0931172092, y Soriano Huayamave Freddy José con cédula de identidad 0931065627, estudiantes de la carrera de Psicología Organizacional solicitamos que se nos autorice a usar la información que se obtendrá de la investigación con fines académicos correspondiente a nuestro trabajo de titulación "Medidas de seguridad e implementación de técnicas y de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez", previa a la obtención del título de **Licenciados (a) en Psicología Organizacional**.

Atentamente,

Monar Viñan Christan Eduardo
Estudiante de la Carrera de Psic.
Organizacional

Soriano Huayamave Freddy José
Estudiante de la Carrera de Psic.
Organizacional



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Monar Viña Christian Eduardo**, con C.C: # **0931172092** autor/a del trabajo de titulación: **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez**, previo a la obtención del título **Licenciado en Psicología Organizacional** en la **Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de Agosto de 2018

f. _____

Nombre: **Monar Viña, Christian Eduardo**

C.C: **0931172092**

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Soriano Huayamave Freddy José** con C.C: #**0931065627** autor/a del trabajo de titulación: **Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la **Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de Agosto de 2018

f. _____

Nombre: **Soriano Huayamave, Freddy José**

C.C: **0931065627**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Medidas de seguridad e implementación de técnicas para la prevención de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Importadora Bohórquez.		
AUTOR(ES)	Christian Eduardo Monar Viña y Freddy José, Soriano Huayamave.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Alex Miguel, Tapia Ubillus, Phd.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciado en Psicología Organizacional.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de Agosto de 2018	No. DE PÁGINAS:	443
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad y salud ocupacional, prevención de riesgos laborales, psicopatología laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Riesgo, factor de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial, salud integral, prevención de riesgos, diseño de normas.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En este proyecto se busca proponer normas y técnicas para disminuir el impacto de los riesgos psicosociales, así que la investigación parte con la definición de un riesgo psicosocial. El riesgo psicosocial afecta al colaborador tanto en el espacio laboral como en su vida personal, el mismo posee efectos en las motivaciones y expectativas que tenga el colaborador, en casos extremos, un constante descuido de los riesgos psicosociales puede desencadenar en la muerte. Una vez identificado la importancia de gestionar la prevención de los riesgos psicosociales, se procedió a buscar normativas a nivel nacional e internacional que sustenten la iniciativa de diseñar las estrategias y técnicas capaces de disminuir los riesgos psicosociales. El siguiente paso fue la selección de la metodología que guíe el desarrollo de la investigación. Después se diseñó los instrumentos de recopilación de información, los cuales, brindaron un enfoque global de los riesgos psicosociales tomando en consideración la percepción de; los especialistas de la prevención de riesgos, los supervisores de los colaboradores y los colaboradores del área de planta. El análisis de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, permitió definir las estrategias y normas de prevención de riesgos laborales en tres niveles; fuente, medio y colaborador.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-986173753 +593-993051794	E-mail: freddy.795@gmail.com, monareduardo@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 – 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			