

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS  
ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL  
Y AMBIENTAL

---

**Tema:** “FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LA SINTOMATOLOGÍA MUSCULOESQUELÉTICA EN LOS TRABAJADORES DE CARROCERIAS PILLAPA DEL CANTÓN PELILEO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”

---

Proyecto de Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental

**Autor:** Psc. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba

**Director:** Ing. Luis Alberto Morales Perrazo, Mg

Ambato – Ecuador  
2018

## **A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA INDUSTRIAL**

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación presidido por la Ingeniera Elsa Pilar Urrutia Urrutia Magister., e integrado por los señores Ingeniero Andrés Gonzalo Cabrera Acosta Magister., Ingeniero José Geovanny Vega Pérez Magister, Ingeniera Jessica Paola López Arboleda Magister , designados por el Consejo Académico de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Investigación con el tema “FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LA SINTOMATOLOGÍA MUSCULOESQUELÉTICA EN LOS TRABAJADORES DE CARROCERÍAS PILLAPA DEL CANTÓN PELILEO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”, Elaborado y presentado por la Psicóloga Industrial Tatiana Gabriela Altamirano Arroba, para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Ing. Elsa Pilar Urrutia Urrutia Mg.  
Presidenta del Tribunal



Ing. Andrés Gonzalo Cabrera Acosta Mg.  
Miembro del Tribunal



Ing. José Geovanny Vega Pérez Mg.  
Miembro del Tribunal



Ing. Jessica Paola López Arboleda Mg.  
Miembro del Tribunal

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

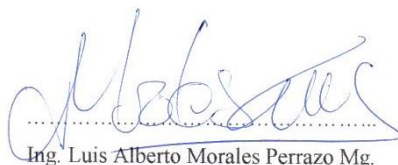
La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: “Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.”, le corresponde exclusivamente a la Psc. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba Autor bajo la Dirección del Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



.....  
Psc. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba

C.I 180442867-8

AUTORA



.....  
Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg.

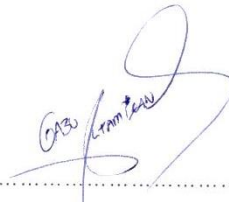
C.I 1803485695

DIRECTOR

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....  
Psc. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba

C.I 180442867-8

**AUTORA**

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA .....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA INDUSTRIAL.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
DEDICATORIA .....	xiii
AGRADECIMIENTO .....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xv
EXECUTIVE SUMMARY .....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	6
EL PROBLEMA.....	6
1.1 Tema de investigación .....	6
1.2 Planteamiento del problema .....	6
1.2.1 Contextualización .....	6
1.2.2 Análisis crítico .....	11
1.2.3 Prognosis.....	12
1.2.4 Formulación del problema.....	13
1.2.5 Interrogantes .....	13

1.2.6 Delimitación del objetivo de investigación .....	14
1.3 Justificación .....	14
1.4 Objetivos.....	16
1.4.1 General.....	16
1.4.2 Específicos.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO .....	17
2.1 Antecedentes investigativos.....	17
2.2 Fundamentación filosófica.....	20
2.3. Fundamentación legal .....	20
2.4 Fundamentación técnica .....	23
2.5 Categorías fundamentales.....	26
2.6 Factores psicosociales.....	27
2.7 Sintomatología musculoesquelética.....	28
2.8 Marco teórico.....	29
2.8.1 Factores Psicosociales .....	29
2.8.2 Factores de Riesgo .....	35
2.8.3 Riesgo laboral .....	39
2.8.4 Salud ocupacional.....	42
2.8.5 Trastorno Musculoesquelética .....	44
2.8.6 Sintomatología Musculoesquelética .....	47
2.9 Hipótesis .....	53
2.10 Señalamiento de variables de la hipótesis .....	54
CAPÍTULO III.....	55
METODOLOGÍA.....	55

3.1 Modalidad básica de la investigación .....	55
3.2 Nivel o tipo de investigación .....	56
3.3 Población y muestra.....	56
3.3.1. Población .....	56
3.4 Operacionalización de variables .....	60
3.4.1 Técnicas e instrumentos.....	62
3.5 Recolección de información .....	63
3.6 Plan de Procesamiento de la Información .....	64
CAPÍTULO IV .....	65
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	65
4.1 Técnica: observación .....	65
4.1.1 Instrumento: ficha de observación.....	65
4.2 Técnica: entrevista .....	70
4.2.1 Instrumento: guion de la entrevista.....	70
4.3 Técnica: análisis documental .....	71
4.3.1 Instrumento: documentos.....	71
4.4 Técnica: encuesta.....	74
4.4.1 Instrumento: cuestionario Factores Psicosociales F-PSICO.....	74
4.5 Técnica: encuesta.....	85
4.5.1 Instrumento: Cuestionario de síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka .....	85
4.6 Verificación de la hipótesis .....	96
CAPÍTULO V.....	115
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	115
5.1 Conclusiones.....	115

5.2 Recomendaciones .....	117
CAPÍTULO VI .....	118
PROPUESTA .....	118
6.1 Información de la empresa.....	118
6.1.1 Política de empresa .....	118
6.1.2 Misión y visión de empresa .....	118
6.1.3 Datos informativos.....	119
6.2 Antecedentes de la propuesta.....	119
6.3 Justificación .....	120
6.4 Objetivos de la propuesta.....	122
6.4.1 Objetivo general de la propuesta .....	122
6.4.2 Objetivos específicos de la propuesta .....	122
6.5 Análisis de factibilidad .....	123
6.6 Fundamentación científico técnica .....	127
6.7 Metodología.....	127
6.8 Administración de la propuesta .....	167
6.9 Previsión de la evaluación .....	167
6.10 Conclusiones y recomendaciones .....	168
Bibliografía .....	170
Anexos .....	173



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Índice de lesiones y permisos por TME .....	7
Gráfico N° 2 Árbol de problemas .....	10
Gráfico N° 3 Fundamentación legal.....	20
Gráfico N° 4 Categorías fundamentales.....	26
Gráfico N° 5 Constelación de ideas variable independiente .....	27
Gráfico N° 6 Constelación de ideas variable dependiente .....	28
Gráfico N° 7 Nivel de requerimiento que los trabajadores de Carrocerías Pillapa necesitan para ocupar un puesto de trabajo.....	69
Gráfico N° 8 Plan de intervención .....	128
Gráfico N° 9: Evaluación de Riesgos laborales. ....	129

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°. 1: Generación del estrés en el ámbito laboral (NTP 318).....	23
Tabla N°. 2 Población .....	59
Tabla N°. 3: Variable independiente: Factores Psicosociales .....	60
Tabla N°. 4: Variable dependiente: Sintomatología Musculoesquelética .	61
Tabla N°. 5: Técnicas e instrumentos.....	62
Tabla N°. 6: Recolección de la información .....	63
Tabla N°. 7: Gerente.....	66
Tabla N°. 8: Nivel de requerimiento del personal.....	68
Tabla N°. 9: Factores Psicosociales, área administrativa.....	72
Tabla N°. 10: Factores Psicosociales, área de producción.....	73
Tabla N°. 11: Reporte de resultado F-Psico .....	76
Tabla N°. 12: Tiempo de trabajo.....	77
Tabla N°. 13: Autonomía .....	78
Tabla N°. 14: Carga de trabajo.....	79

Tabla N°. 15: Demandas psicológicas.....	80
Tabla N°. 16: Variedad / Contenido del trabajo.....	80
Tabla N°. 17: Participación / Supervisión .....	81
Tabla N°. 18: Interés por el trabajador / Compensación .....	82
Tabla N°. 19: Desempeño del rol .....	83
Tabla N°. 20: Relaciones y apoyo social.....	84
Tabla N°. 21: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka .....	87
Tabla N°. 22: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka .....	87
Tabla N°. 23: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	88
Tabla N°. 24: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	89
Tabla N°. 25: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	89
Tabla N°. 26: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	90
Tabla N°. 27: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	90
Tabla N°. 28: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	91
Tabla N°. 29: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	92
Tabla N°. 30: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. ....	92
Tabla N°. 31: Tabulación cruzada.....	97
Tabla N°. 32: Tabulación cruzada.....	97
Tabla N°. 33: Pruebas de chi-cuadrado.....	98
Tabla N°. 34: Tabulación cruzada 1 .....	99
Tabla N°. 35: Tabulación cruzada.....	99
Tabla N°. 36: Pruebas de chi-cuadrado 1 .....	100
Tabla N°. 37: Estimación de riesgo.....	100
Tabla N°. 38: Tabulación cruzada.....	102
Tabla N°. 39: Tabulación cruzada.....	102
Tabla N°. 40: Pruebas de chi-cuadrado.....	102
Tabla N°. 41: Tabulación cruzada.....	104
Tabla N°. 42: Tabulación cruzada.....	104
Tabla N°. 43: Pruebas de chi-cuadrado .....	104
Tabla N°. 44: Estimación de riesgo.....	105
Tabla N°. 45: Tabulación cruzada.....	106
Tabla N°. 46: Tabulación cruzada.....	106

Tabla N°. 47: Pruebas de chi-cuadrado.....	107
Tabla N°. 48: Tabulación cruzada.....	108
Tabla N°. 49: Tabulación cruzada.....	108
Tabla N°. 50: Pruebas de chi-cuadrado.....	109
Tabla N°. 51: Tabulación cruzada.....	110
Tabla N°. 52: Tabulación cruzada.....	110
Tabla N°. 53: Pruebas de chi-cuadrado.....	110
Tabla N°. 54 Fisher .....	112
Tabla N°. 55 Odds ratio.....	113
Tabla N°. 56 Odds ratio.....	113
Tabla N°. 57: Análisis de riesgo.....	130
Tabla N°. 58: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	133
Tabla N°. 59: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	134
Tabla N°. 60: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	135
Tabla N°. 61: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	136
Tabla N°. 62: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	137
Tabla N°. 63: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	138
Tabla N°. 64: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	139
Tabla N°. 65: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	140
Tabla N°. 66: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	141
Tabla N°. 67: Objetivos y estrategias de la propuesta.....	142
Tabla N°. 68: Ejecución y evaluación.....	143
Tabla N°. 69: Ejecución y evaluación.....	144
Tabla N°. 70: Ejecución y evaluación.....	145
Tabla N°. 71: Ejecución y evaluación (Continuación).....	146
Tabla N°. 72: Ejecución y evaluación (Continuación).....	147
Tabla N°. 73: Ejecución y evaluación (Continuación).....	148
Tabla N°. 74: Ejecución y evaluación (Continuación).....	149
Tabla N°. 75: Ejecución y evaluación (Continuación).....	150
Tabla N°. 76: Ejecución y evaluación (Continuación).....	151
Tabla N°. 77: Ejecución y evaluación (Continuación).....	152
Tabla N°. 78: Ejecución y evaluación (Continuación).....	153

Tabla N°. 79: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta .....	154
Tabla N°. 80: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	155
Tabla N°. 81: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	156
Tabla N°. 82: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	157
Tabla N°. 83: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	158
Tabla N°. 84: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	159
Tabla N°. 85: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	160
Tabla N°. 86: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	161
Tabla N°. 87: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	162
Tabla N°. 88: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	163
Tabla N°. 89: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	164
Tabla N°. 90: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	165
Tabla N°. 91: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta. ....	166
Tabla N°. 92: Administración de la propuesta .....	167
Tabla N°. 93: Previsión de la evaluación .....	167

## *Dedicatoria*

*A Dios, por darme la  
oportunidad de vivir y por estar  
conmigo en cada paso que doy, por  
fortalecer mi corazón e iluminar mi  
mente , por haber puesto en mi  
camino a aquellas personas que me  
mostraron día a día que con  
humildad, paciencia y sabiduría  
todo es posible.*

# *Agradecimiento*

*A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que hoy soy, como profesional y como ser humano, a mi hermano Diego por ser mi ejemplo de vida y un gracias eterno a mi compañero de vida Ron, por haber fomentado en mí, el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.*

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E**  
**INDUSTRIAL**

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

**TEMA:** “Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua”

**AUTOR:** Psic. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba

**DIRECTOR:** Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg

**FECHA:** 06/06/2018

**RESUMEN EJECUTIVO**

Como antecedente se menciona que en los últimos tres meses existe la presencia de Sintomatología de dolor/tensión en diferentes áreas corporales en el personal, así mismo la percepción por parte del señor gerente de condiciones desfavorables de trabajo en relación con la organización, el contenido y la realización del trabajo. Se recopila información sobre la problemática suscitada pues resulta importante tratar este tema para garantizar un ambiente seguro de trabajo. El objetivo principal fue el analizar los Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa. Los métodos aplicados, el cuestionario Nórdico con el objetivo de describir la Sintomatología Musculoesquelética presente, así como también el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-Psico. Como resultado se identifica Factores Psicosociales con nivel de riesgo muy alto: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador / compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social. Se describe Sintomatología de dolor/tensión en zonas corporales: cuello, hombros, columna dorsal. Como conclusión final se establece que Factores de Riesgo Psicosocial o Factores estresores como autonomía y participación/supervisión tienen mayor influencia en la aparición o intensificación de Sintomatología Musculoesquelética, por lo que se acentúa la falta de seguridad y salud en cada colaborador dentro del escenario laboral.

**Palabras claves:** Factores, Psicosociales, estresores, sintomatología, músculo, esquelética, dolor, tensión, autonomía, supervisión.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL

### MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTAL

**Topic:** "Psychosocial factors and their relationship with musculoskeletal symptomatology in the Pillapa workers of Pelileo canton of Tungurahua province"

**AUTHOR:** Psic. Ind. Tatiana Gabriela Altamirano Arroba

**DIRECTOR:** Ing. Luis Alberto Morales Perrazo Mg

**DATE:** 06/06/2018

#### EXECUTIVE SUMMARY

As background it is mentioned that in the last three months there is the presence of pain / tension symptoms in different areas of the staff, as well as the perception by the manager of unfavorable working conditions in relation to the organization, content and the completion of work. Information is collected on the problems raised as it is important to address this issue to ensure a safe work environment. The main objective was to analyze the Psychosocial Factors and their relationship with musculoskeletal symptoms in the workers of Carrocerías Pillapa. The applied methods, the Nordic questionnaire with the objective of describing the present Musculoskeletal Symptomatology, as well as the psychosocial risk assessment questionnaire F-psycho. As a result, psychosocial factors are identified with a very high level of risk: work time, autonomy, workload, participation / supervision, interest for the worker / compensation, role performance, relationships and social support. Symptoms of pain / tension in body areas are described: neck, shoulders, dorsal column. As a final conclusion, it is established that psychosocial risk factors or stressors such as autonomy and participation / supervision have a greater influence on the appearance or intensification of musculoskeletal symptoms, which is why the lack of safety and health in each collaborator in the work scenario is accentuated.

**Keywords:** Factors, Psychosocial, stressors, symptomatology, muscle, skeletal, pain, tension, autonomy, supervision.



## INTRODUCCIÓN

La investigación presente sobre la temática “Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.” estudio con resultados importantes que permite al señor gerente obtener toda la información pertinente para gestionar a corto plazo estrategias para minimizar el riesgo presente al mejorar las condiciones de trabajo y reducir o eliminar sus efectos negativos de salud en los trabajadores en cumplimiento a lo establecido en el marco legal del país.

El informe de la investigación está estructurado por capítulos: El capítulo I denominado EL PROBLEMA, se conforma: con la contextualización, el árbol de problemas donde se procede a identificar las causas y efectos del fenómeno objeto de estudio, así como su análisis crítico, pronosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, justificación, objetivos general y específicos que darán solución a la problemática encontrada en la Universidad.

El capítulo II llamado MARCO TEÓRICO contiene: los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, tecnológica y legal; así como las categorías fundamentales que respaldan el estudio; hipótesis y el señalamiento de variables. Todos estos aspectos sustentan el marco científico de la investigación.

El capítulo III hace referencia a la METODOLOGÍA y está conformada por: modalidad y nivel de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, plan de recolección y procesamiento de la información, aquí se detalla las técnicas utilizadas para el procesamiento de la información y el procedimiento utilizado para la recolección de los datos.

El capítulo IV correspondiente a ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN trata sobre la obtención de los resultados y el capítulo V correspondiente a

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES en este se plasma los hallazgos de la investigación y se sugieren las estrategias necesarias con una propuesta de intervención.

El capítulo VI es la PROPUESTA, misma que la conforma datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, administración y previsión de la evaluación. Siendo un plan de intervención de Riesgos Psicosociales.

El informe contiene además MATERIAL DE REFERENCIA que lo constituyen la bibliografía y anexos, en los que se incorpora los instrumentos aplicados durante la investigación y material bibliográfico utilizado que garantiza el rigor científico del estudio.

Los Factores Psicosociales comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Los Factores Psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con Factores Psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gill Monte, 2015, pág. 12).

La Sintomatología Musculoesquelética es la sensación de malestar y/o dolor percibidos en espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, asociados a Factores Psicosociales del trabajo y/o estrés ocupacional.

“Sensaciones de malestar y/o dolor percibidos en espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, asociados a Factores Psicosociales del trabajo y/o estrés ocupacional”. (Arias, Ramón, & García, 2017)

La correlación entre los Factores Psicosociales y la Sintomatología Musculoesquelética han sido abordadas desde distintas perspectivas como lo realiza Luz M. Sánchez, en el año 2015, con el tema “Presencia de los Factores Psicosociales, estrés laboral y Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de una empresa de fabricación y distribución de silenciadores para vehículos” que hace relación de los Factores Psicosociales producidas en carrocías Pillapa, pues al contrastar las variables puede decirse que en el escenario laboral las personas se ven expuestas a situaciones estresores. (Sánchez, 2015)

Según Susanna Rubiol Vilalta, Jordi Segura y Carles Virgili, en su trabajo de investigación “Influencia de los Factores Psicosociales en la Sintomatología Musculoesquelética en un puesto de trabajo. Estudio de un caso”, menciona que el abordaje de los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos, hace referencia a aquellos resultantes de la organización del trabajo. En conclusión, mediante este estudio, podemos afirmar que no sólo las exigencias ergonómicas correlacionan con trastornos Musculoesqueléticos, o los Factores Psicosociales con la percepción de estrés, los Factores personales así como los laborales de carácter Psicosocial y organizacional, pueden tener relación directa sobre la intensificación de la Sintomatología por trastornos Musculoesqueléticos (Susanna Rubiol, 2014).

En concordancia con Germán F. Vieco Gómez, M. S., Raimundo Abello Llanos, Ph. D, en su investigación, realizada en el año 2013, con el tema “Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo” encontró como resultados, los efectos de la salud en las personas que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo. Para ello se analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto. Llama la atención los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen sobre los sistemas cardiovascular, Musculoesquelética, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores (Germán F. Vieco Gómez, 2013).

De acuerdo a Felipe Arenas Ortiz, Verónica Andrade Jaramillo, en su trabajo de investigación “Factores de Riesgo Psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali”. Los resultados obtenidos evidenciaron manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a Factores de Riesgo Psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional. Los principales hallazgos de este trabajo sugieren que es fundamental atender la salud de sus trabajadores expuestos a diferentes tipos de riesgo Psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral (Felipe Arenas Ortiz, 2013).

A decir de Mervyn Márquez Gómez, Miguel Márquez Robledo, en su trabajo de investigación realizado en el año 2015 “Factores de Riesgo biomecánicos y Psicosociales presentes en la industria venezolana de la carne”. Los resultados hallados confirman la presencia de factores de Riesgo biomecánicos y Psicosociales que lo hacen vulnerable a la aparición de trastornos de tipo Muísculoesqueléticas en sus trabajadores, se encontraron niveles de riesgo alto

desde el punto de vista postural, de repetitividad y de manipulación de cargas, unido a niveles desfavorables en algunos Factores Psicosociales tales como la inseguridad, la doble presencia, la estima y las exigencias psicológicas, igualmente vinculados a este tipo de enfermedad ocupacional (Mervyn Márquez Gómez, 2015).

Al respecto de Claudio Muñoz Poblete, Sergio Muñoz Navarro y Jairo Vanegas López en su investigación, realizada en el año 2015, con el tema “Discapacidad laboral por dolor lumbar. Estudio caso control en Santiago de Chile”, los resultados comprueban que los Factores Psicosociales constituyen importantes aspectos relacionados con el clima laboral y apoyo de pares y superiores, aspectos que pueden ser considerados como potenciales variables que explican que el trabajador se ausente del trabajo por cursar un dolor lumbar. Es así como la variable "exigencias psicológicas" y la variable "apoyo social y liderazgo" alcanzan magnitudes de asociación superiores a lo observado. Se sugiere rediseñar las estrategias nacionales para prevenir riesgos laborales relacionados con discapacidad por dolor lumbar (Claudio Muñoz Poblete, 2015).

Según León González, Marta Fornés Vives, Joana, en su investigación, realizada en el año 2015, con el tema “Estrés psicológico y problemática Musculoesquelética. Revisión sistemática” los resultados de esta revisión han aportado evidencia de la relación entre estrés psicológico y problemática Musculoesquelética, con Factores Psicosociales implicados en la aparición de Sintomatología Musculoesquelética, pero también, aunque no era el objetivo, de factores ergonómicos. El análisis sobre estrés psicológico y problemática Musculoesquelética tiene diseños y resultados heterogéneos. Los hallazgos resaltaron múltiples estresores Psicosociales y áreas corporales afectadas (León González, 2015).

Según Eduardo Ortega Guillén, en su investigación, realizada en el año 2014, con el tema “Dolor Musculoesquelética y condiciones percibidas de trabajo en médicos y enfermeras de un hospital de Lima, Perú” el estudio es el primero que ha abordado el tema de la relación entre factores ocupacionales y Psicosociales causantes de estrés laboral y dolor Musculoesquelética en el Perú, siendo uno de los pocos que consigue la participación de médicos. Al momento de cuantificar los resultados, el primer elemento notable era la elevada frecuencia de dolor Musculoesquelética en múltiples zonas, lo cual hace necesario el establecer medidas de intervención. Se ha encontrado asociaciones fuertes (a pesar del pequeño tamaño de la muestra y la baja tasa de respuesta) entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la prevalencia anual de dolor cervical, en hombros (en enfermeras), dorsal y lumbar (Guillén, 2014).

Por su parte, Paula Ceballos en su trabajo de investigación del año 2015 “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas”, se hallaron los siguientes resultados: el 64% y el 57% de los/as participantes perciben un alto nivel de exposición a los riesgos psicosociales demandas psicológicas y doble presencia, respectivamente. Además, se obtiene un nivel de carga mental global media-alta. Se obtuvo correlaciones positivas y significativas entre algunas dimensiones de SUSESO-ISTAS 21 y ESCAM, y mediante un análisis de regresión se obtuvo que tres dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales que contribuyen a explicar un 38% de la Carga mental global. Conclusión: las/ os enfermeras/os de unidades críticas,

perciben factores psicosociales inadecuados y sobrecarga mental de trabajo, en varias de sus dimensiones (Ceballos, 2015).

Según Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso, realizada en el año 2014, con el tema “Gestión de Riesgos Psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí” Las principales conclusiones del estudio señalan que los Riesgos Psicosociales en los docentes están presentes en un 9,09% en la categoría de riesgo importante. Asimismo se señala que las exigencias psicológicas cognitivas: más desfavorables 74,2%; control de los tiempos a disposición: más desfavorables 56,3 %; doble presencia: más desfavorables 53,4%; exigencias psicológicas cuantitativas: más desfavorables 49,4 %. Las enfermedades psicosomáticas en los docentes fueron dérmicas, Musculoesqueléticas, respiratorias, circulatorias, cefalea tensional, enfermedades gastrointestinales, enfermedades endocrinas, enfermedades genitourinarias y del sistema nervioso (Donoso, 2014).

Según Grace Marisol Lezcano Solís, en su investigación realizada en el año 2013, con el tema “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial con el método istas 21 versión media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel S.A”. Los resultados obtenidos apuntan a que existen dos dimensiones desfavorables: control de tiempos a disposición con un valor de 64.8 y exigencias psicológicas cognitivas con el 57.3; con esta apreciación se pretende proponer un plan de intervención preventiva con el fin de aportar con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y minimizando la aparición de manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores; de igual manera la evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales forman parte de la Gestión de talento humano y apunta al cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST) implementado por el IESS (Grace Marisol Lezcano Solís, 2013).

La investigación sobre la temática “Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia Tungurahua” se estudió con resultados importantes que permite al señor gerente obtener toda la información pertinente para gestionar a corto plazo estrategias para minimizar el riesgo presente con mejoras en las condiciones de trabajo y reducir o eliminar sus efectos negativos de salud en los trabajadores para cumplimiento a lo establecido en el marco legal del país.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Tema de investigación**

Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.

### **1.2 Planteamiento del problema**

#### **1.2.1 Contextualización**

##### **Nivel macro**

Según los datos más recientes de la Dirección de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y que datan del 2012, las afecciones profesionales que más se reportaron fueron las del sistema óseo-muscular relacionadas con la tensión. Se explica que estas enfermedades tanto en las áreas operativas como administrativas de las empresas. Estas son lumbalgia crónica (dolor en la espalda baja), hernia discal (dolencias de la columna vertebral), síndrome del túnel carpiano (presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca), lumbalgia y hombro doloroso (uno de los casos de tendinitis). Juntas sumaron el 69% del total de enfermedades (DRTIESS, 2012).

Según la OIT los trastornos Musculoesqueléticas se encuentran entre los problemas más importantes de salud en el trabajo, tanto en los países desarrollados como en los en vías de desarrollo. Afectan a la calidad de vida de la mayoría de las personas durante toda su vida, y su costo anual es grande. Aunque los estudios se han llevado a cabo principalmente en los países occidentales industrializados debido a su alta prevalencia, el interés de investigar esta problemática con relación a Factores Psicosociales es cada vez mayor en los latinoamericanos como Ecuador, inmersos en un proceso rápido de industrialización (Viikari-Juntura, 2016).

La relación entre el trabajo y la salud han sido abordadas desde distintas perspectivas por médicos y profesionales de seguridad e higiene del trabajo en el país. Sin embargo los trastornos Musculoesqueléticas, que somatiza el trabajador

ecuatoriano, puede tener varias causas siendo una de las principales la percepción que éste tiene de las condiciones Psicosociales de su trabajo.

### Nivel meso

En forma general, no existen en la actualidad estudios que reflejen la realidad acerca de los Factores de Riesgos Psicosociales, por tanto es preciso el desarrollo de la investigación, para concebir datos que beneficiaran a la postre, al sector obrero, por cuanto se encuentran laburando en condiciones de riesgo, lo cual se refleja en las distintas dolencias musculares que les aflige.

“La industria carrocera, presente en la provincia de Tungurahua, es una de las más fuertes en la región con cerca de 80 empresas fabricantes de carrocerías entre grandes y pequeñas, que se han preocupado en mejorar su tecnología” (Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, 2015).

De lo expuesto por la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías, las empresas se enfocan únicamente en la producción, dejando de lado sus clientes internos, que se constituyen como la base esencial para producir, en este caso la tecnología puede ayudar, pero si no existe quien la opere, a la postre va afectar económicamente a la empresa, por tanto, es necesario, que se cuide de los obreros y se tome las medidas para su bienestar integral como es el aspecto físico y Psicosocial.

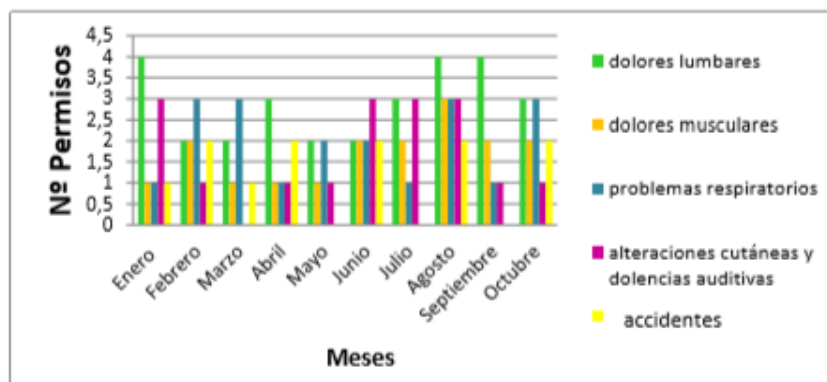


Gráfico N° 1 Índice de lesiones y permisos por TME

Fuente: (Capuz, 2012)

Elaborado por: Gabriela Altamirano

Se pudo determinar las causas básicas que afectan a la aparición de Trastornos Musculoesqueléticos en los operadores de maquinaria de la Constructoras Alvarado-Ortiz con el siguiente valor: Carga postural en el Compresor (Acción inmediata “Intolerable”), en la Planta de asfalto, (Acción necesaria “tolerable”), Ruido en los exteriores de las plantas de Asfalto y Trituradora (Intolerable), Ruido en Compresor (Intolerable), Ruido en la cabina de las plantas de Asfalto y Trituradora (Tolerable), Vibraciones (Intolerable), y el Estrés Térmico (Intolerable), Carga Sensorial (Intolerable), Complejidad y Contenido de Trabajo (Tolerable), y Turnos, Horarios, Pausas (Intolerable). (Capuz, 2012)

## **Nivel micro**

Así Carrocerías Pillapa ubicada en el cantón Pelileo, construye carrocerías de excelente calidad, bajo normas nacionales, sin embargo la situación actual de la nación, no ha permitido concretar un mayor apoyo por parte del gobierno hacia las empresas carroceras y aunque este sector industrial no se ha detenido, en los últimos meses Carrocerías Pillapa ha tomado como prioridades aspectos económicos y cambios organizativos, dejando de lado el bienestar de los trabajadores.

Olvidando de esta manera la relación entre la organización del trabajo y la salud. Hoy en día en la empresa existen cuadros de dolor en diferentes zonas corporales en la mayoría de trabajadores, lo que provoca el interés y preocupación de saber la causa que esté generando estas dolencias comunes.

Según el informe emitido por el área de talento humano se analiza los permisos o inasistencias, el periodo laboral septiembre 2016- noviembre 2016 que en la empresa existe un porcentaje del 3%, lo que representa un índice bajo de rotación de personal y un porcentaje del 5% en relación ausentismo laboral, que representa también un índice bajo, los primeros síntomas manifestados por el personal no ha sido una causa necesaria para cambios de puestos y tampoco inasistencias al lugar del trabajo, motivo por el cual se considera oportuno y necesario identificar factores que pudieran afectar la salud del personal con mayor intensidad a corto plazo, las causas principales de la problemática de los síntomas de malestar y/o dolor en zonas corporales en trabajadores de Carrocerías Pillapa



es desconocimiento de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos, así como también la excesiva carga de trabajo, otro factor determinante es la falta de autonomía laboral y por último se puede manifestar la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo influyen en el bienestar del trabajador en la salud.

### Diagrama causa- efecto

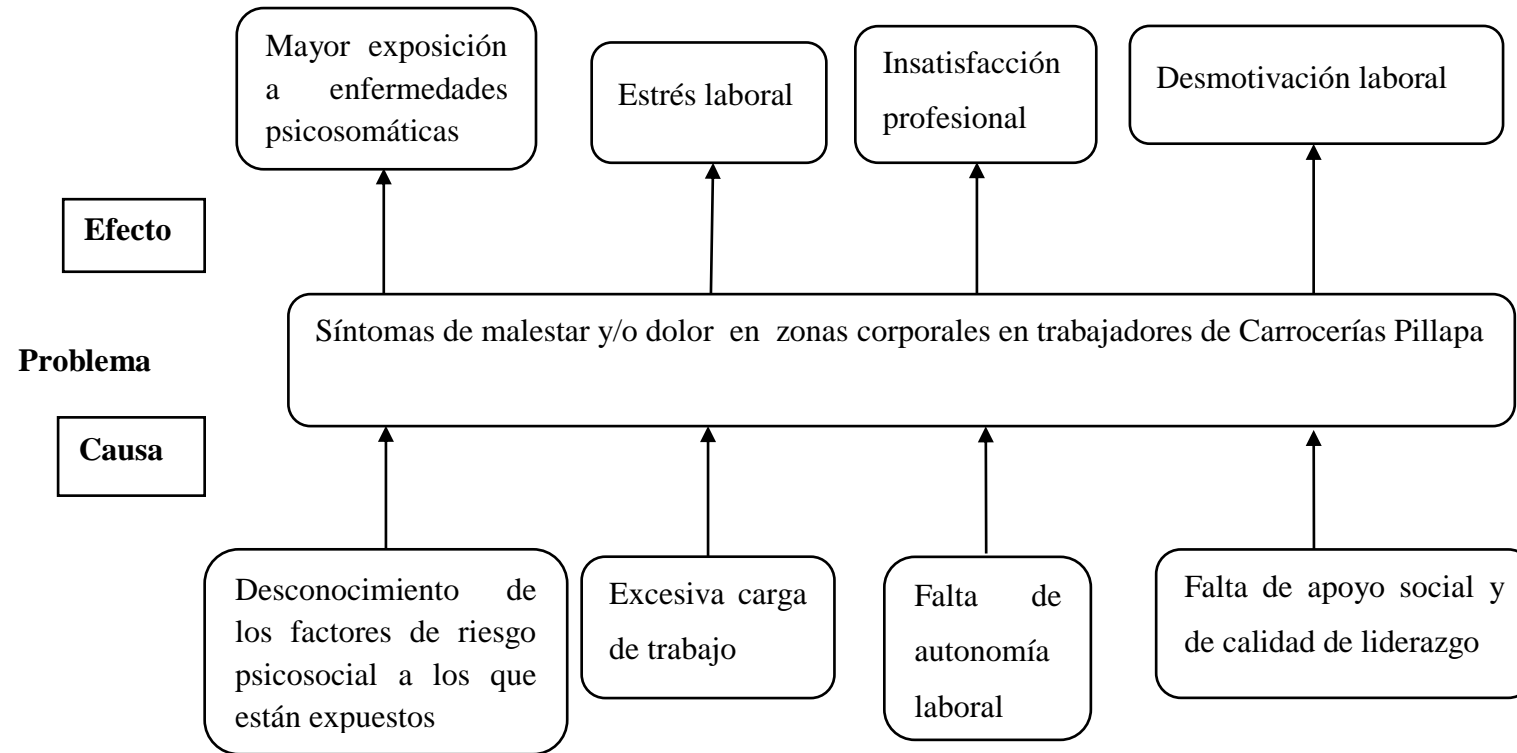


Gráfico N° 2 Árbol de problemas

Fuente: Manual de Diseño y Evaluación de Proyectos (2015)

Elaborado por: Gabriela Altamirano

### **1.2.2 Análisis crítico**

El desconocimiento de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores, es decir las condiciones negativas presentes en situaciones del trabajo y que están relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo, afectan el bienestar del talento humano. Son repercusiones negativas en la salud, el aumento de probabilidad de lesiones y enfermedades profesionales, que inciden en trastornos Musculoesqueléticas, elevando los costes económicos y sociales y perturbando la actividad laboral.

La excesiva carga de trabajo se identifica como factor de origen para la presencia de estrés laboral. La creciente presión en el entorno laboral tiene como efecto negativo en la vida laboral, la saturación física o mental del trabajador, dando lugar a reacciones fisiológicas negativas.

La falta de autonomía laboral provoca baja realización personal de los empleados. Por esta razón, los trabajadores empiezan a sentir insatisfacción en el ámbito personal y laboral, lo que conlleva al desarrollo de actitudes negativas, de cinismo hacia los demás o baja autoestima hacia una labor desempeñada y repercusiones físicas a efecto de experimentar, tensión, cansancio y frustración.

La falta de apoyo social y la baja calidad de liderazgo provocan un trabajo aislado con tareas mal definidas sin la información adecuada y a tiempo, provocando una desmotivación laboral, donde el operario baja el ritmo de actividad, se nota cansancio y existe una sensación de malestar y de insatisfacción. Esta situación genera errores en el desarrollo de la tarea, bajos niveles de rendimiento, pero lo más importante la salud de los trabajadores se ve afectada, al no permitir servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales.

### **1.2.3 Prognosis**

El bienestar en el trabajo es clave para mantener una salud sostenible. Si Carrocerías Pillapa desconoce los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos sus empleados, se exponen a una mayor exposición a enfermedades psicosomáticas, lo que se reflejará en el coste humano que se plasma en la pérdida de salud, de autonomía personal y de calidad de vida, es muy difícil cuantificar en términos monetarios.

En caso de que la empresa no tome medidas correctivas concretamente en la organización del trabajo, implementando excesiva carga de trabajo, ocasionaría estrés laboral, lo que podría perjudicar la salud de los trabajadores. Existe en la actualidad dolencias musculoesqueléticas, pero si no se toma control sobre esto podrían presentarse cuadros graves de dolor en el trabajador hasta convertirse en una enfermedad profesional denominada trastornos musculoesqueléticos como consecuencia de las exigencias del trabajo que no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador.

Además de no plantear solución al problema, la empresa sufrirá a consecuencia de trabajadores afectados con altos índices de insatisfacción profesional, ausentismo laboral y altos costos en la atención de salud privada. Por esto es tan importante la prevención que acerque a la empresa a sistemas de trabajo más armónicos y eficientes con menos riesgos para la salud y lo más importante de todo, una mejor calidad de vida para todo el personal.

Además, la buena salud del trabajador adquiere especial relevancia en el marco del progreso y desarrollo empresarial, así desde el punto de vista humano, de no existir solución por parte de gerencia sobre la problemática, se obtendrá como resultado una desmotivación laboral por parte de los mismos, lo que influirá directamente en la capacidad de producción individual y grupal.

El bienestar del trabajador debe ser una prioridad en la empresa, pues es el talento humano la parte fundamental de la misma. Al no identificar los Factores

Psicosociales negativos no se podrá prevenir la patología laboral y tampoco promover mejores condiciones de trabajo, obteniendo claramente un bajo rendimiento de las personas en las tareas laborales ya que no se evita la exposición a Factores de Riesgo.

Resulta urgente que Carrocerías Pillapa tome conciencia sobre la importancia de la salud de sus trabajadores, pues es necesario cambiar el enfoque de la salud ocupacional, dando un perfil con un propósito de prevenir. Caso contrario una persona enferma significa un trabajador enfermo, preocupación en una familia, una sociedad con nivel bajos de producción, un país menos equitativo. Para poder enfrentar los desafíos actuales que las economías y sistemas productivos han generado en Ecuador es imprescindible el velar constantemente por la salud de los trabajadores.

En conclusión, si no se soluciona la problemática como son los síntomas de malestar y/o dolor en zonas corporales en trabajadores de Carrocerías Pillapa, como resultado, los empleados estarán expuestos a contraer enfermedades psicosomáticas como efecto de la presencia de factores estresores, sentirán insatisfacción profesional y desmotivación laboral.

#### **1.2.4 Formulación del problema**

¿De qué manera influyen los Factores Psicosociales en la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua?

#### **1.2.5 Interrogantes**

- ¿Cuáles son los Factores Psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua?

- ¿Cuál es la Sintomatología Musculoesquelética referida por los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua?
- ¿Existen alternativas de solución que mejoren las condiciones de Sintomatología Musculoesquelética debido a Factores Psicosociales en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua?

### 1.2.6 Delimitación del objetivo de investigación

- Campo: Industrial y Manufactura
- Área: Seguridad industrial
- Aspecto: Factores Psicosociales, Sintomatología Musculoesquelética.
- Espacial: Diecisiete trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.
- Temporal: La investigación se desarrollará de enero a diciembre de 2017.

### 1.3 Justificación

El talento humano constituye el recurso principal del éxito en una organización sea esta pequeña, mediana, grande o multinacional. Son los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y ecológicos que hace varios años actúan en situaciones variables produciendo incertidumbre en las empresas, por lo tanto son los colaboradores quienes más cambios experimentan en relación con la vida y la salud. Por este motivo el estudio tiene como **interés** el determinar si los Factores Psicosociales presentes en la empresa carrocera influyen en la salud de los trabajadores, provocando dolencias Musculoesqueléticas.

En la actualidad la empresa no está ofreciendo a sus trabajadores una buena calidad de vida en su día a día en el trabajo, es decir, el personal no se siente tomado en cuenta y sus necesidades no son escuchadas por sus superiores. Por esto la **importancia** de la investigación que permitirá el análisis, evaluación y gestión de los Factores Psicosociales que podrían estar afectando la salud de los

trabajadores, además de determinar la necesidad de nuevas estrategias de estudio, con el fin de reducir riesgos Psicosociales y enfermedades profesionales.

El trabajo de investigación tiene una **utilidad teórica** porque se acudirá a fuentes de información bibliográfica actualizada y especializada sobre el tema. Mientras que la utilidad práctica se demostrará con una propuesta de solución al problema de investigación.

En la actualidad existen pocas investigaciones sobre la relación de Factores Psicosociales y Sintomatología Musculoesquelética en los empleados de diferentes organizaciones públicas y privadas en Ecuador, pero en realidad no existe una investigación en el sector carrocero, motivo por el cual este proyecto puede manifestarse con un nivel de **originalidad**, pretendiendo mostrar la realidad innegable dentro de una importante empresa como lo es Carrocerías Pillapa en el cantón Pelileo.

La investigación debe contar con los recursos necesarios, humanos, financieros, materiales y sobre todo la motivación, el interés y tiempo de las personas interesadas en este proyecto. Por lo tanto la investigación es completamente **factible** pues existe total apertura y apoyo por parte del señor gerente Sr. Jorge Aníbal Pillapa y todo el personal, además el investigador propone la relación existente entre las variables definidas, y de esta manera comprender cómo influyen estos factores al personal que labora en la empresa carrocera.

Las empresas deben comprender que el estudio de los Factores Psicosociales asociados a los métodos de trabajo, comienzan a perfilarse como herramienta fundamental para mantener una adecuada salud de la población trabajadora. Por tal razón como **beneficiarios** se presenta la Empresa Carrocerías Pillapa quienes ven reflejado en este proyecto una posible solución a la problemática presente sobre Sintomatología de dolor en el personal; y futuros lectores que se vean interesados para que sea aporte de consulta para previos trabajos de grado.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

- Analizar los Factores Psicosociales y su relación con la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.

### **1.4.2 Específicos**

- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial a que están expuestos los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.
- Describir la Sintomatología Musculoesquelética referida por los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.
- Plantear alternativas de solución que mejoren la Sintomatología Musculoesquelética debido a Factores Psicosociales en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes investigativos

Según Susanna Rubiol Vilalta, Jordi Segura y Carles Virgili, en su trabajo de investigación en el año 2014 “Influencia de los Factores Psicosociales en la Sintomatología Musculoesquelética en un puesto de trabajo. Estudio de un caso”, menciona que el abordaje de los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos, hace referencia a aquellos resultantes de la organización del trabajo. En conclusión, mediante este estudio, podemos afirmar que no sólo las exigencias ergonómicas correlacionan con trastornos Musculoesqueléticos, o los Factores Psicosociales con la percepción de estrés, los factores personales así como los laborales de carácter Psicosocial y organizacional, pueden tener relación directa sobre la intensificación de la Sintomatología por trastornos Musculoesqueléticos (Susanna Rubiol, 2014).

De acuerdo con Luz M. Sánchez M, en su investigación, realizada en el año 2015, con el tema “Presencia de los Factores Psicosociales, estrés laboral y Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de una empresa de fabricación y distribución de silenciadores para vehículos” se estableció la influencia de los Factores Psicosociales del trabajo y el estrés ocupacional en la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de la empresa caso estudio, pues al contrastar las variables se encontró significación estadística ( $p \geq 0,05$ ) quedando en evidencia la influencia de una variable sobre la otra. Desde lo expuesto, puede decirse que en el escenario laboral las personas se ven expuestas a una gran cantidad de Factores Psicosociales y de los estresores ocupacionales que desencadenan una reacción, como lo es la Sintomatología Musculoesquelética (Sánchez, 2015).

En concordancia con Germán F. Vieco Gómez, M. S., Raimundo Abello Llanos, Ph. D, en su investigación, realizada en el año 2013, con el tema “Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo” encontró como resultados, los efectos de la salud en las personas que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo. Para ello se analizaron 92 artículos originales publicados en revistas de alto impacto. Llama la atención los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen sobre los sistemas cardiovascular, Musculoesqueléticas, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores (Germán F. Vieco Gómez, 2013).

Según Felipe Arenas Ortiz, Verónica Andrade Jaramillo, en su trabajo de investigación realizado en el año 2013 “Factores de Riesgo Psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali”. Los resultados obtenidos evidenciaron

manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a Factores de Riesgo Psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional. Los principales hallazgos de este trabajo sugieren que es fundamental atender la salud de sus trabajadores expuestos a diferentes tipos de Riesgo Psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral (Felipe Arenas Ortiz, 2013).

Respecto a población general, en el estudio son mayores las frecuencias de trabajadoras expuestas a ritmos elevados de trabajo y realización de tareas muy repetitivas de corta duración. También se observa la importancia de algunas de las variables Psicosociales a la hora de explicar la aparición de los daños ergonómicos (Rosa María Rosario Amézquita, 2014).

De acuerdo a Mervyn Márquez Gómez, Miguel Márquez Robledo, en su trabajo de investigación realizado en el año 2015 “Factores de Riesgo biomecánicos y Psicosociales presentes en la industria venezolana de la carne”. Los resultados hallados confirman la presencia de Factores de Riesgo biomecánicos y Psicosociales que lo hacen vulnerable a la aparición de trastornos de tipo Musculoesqueléticas en sus trabajadores, se encontraron niveles de riesgo alto desde el punto de vista postural, de repetitividad y de manipulación de cargas, unido a niveles desfavorables en algunos Factores Psicosociales tales como la inseguridad, la doble presencia, la estima y las exigencias psicológicas, igualmente vinculados a este tipo de enfermedad ocupacional (Mervyn Márquez Gómez, 2015).

Según Bernal D, Campos-Serna J, Tobias A, Vargas-Prada S, Benavides FG, en su investigación, realizada en el año 2014, con el tema “Factores de Riesgo Psicosocial y trastornos Musculoesquelética en personal de enfermería hospitalario” se identificó asociación entre las altas demandas Psicosociales-bajo control de tareas con el dolor lumbar prevalente e incidente, el dolor en el hombro, el dolor de rodilla y el dolor prevalente en cualquier sitio anatómico. Se asoció el desequilibrio esfuerzo-recompensa con TME prevalente en cualquier sitio anatómico y bajo apoyo social con dolor de espalda incidente. El análisis sugiere que los Factores de Riesgo Psicosociales en el lugar de trabajo se asocian con TME en enfermeras y auxiliares, por lo tanto la mejora del ambiente Psicosocial de trabajo podría tener un impacto en la reducción de los TME (Bernal D, 2014).

En concordancia con Claudio Muñoz Poblete, Sergio Muñoz Navarro y Jairo Vanegas López en su investigación, realizada en el año 2015, con el tema “Discapacidad laboral por dolor lumbar. Estudio caso control en Santiago de Chile”, los resultados comprueban que los Factores Psicosociales constituyen importantes aspectos relacionados con el clima laboral y apoyo de pares y superiores, aspectos que pueden ser considerados como potenciales variables que explican que el trabajador se ausente del trabajo por cursar un dolor lumbar. Es así como la variable "exigencias psicológicas" y la variable "apoyo social y liderazgo" alcanzan magnitudes de asociación superiores a lo observado. Se sugiere rediseñar las estrategias nacionales para prevenir riesgos laborales relacionados con discapacidad por dolor lumbar (Claudio Muñoz Poblete, 2015).

Según León González, Marta Fornés Vives, Joana, en su investigación, realizada en el año 2015, con el tema “Estrés psicológico y problemática Musculoesquelética. Revisión sistemática” los resultados de esta revisión han aportado evidencia de la relación entre estrés psicológico y problemática Musculoesquelética, con Factores Psicosociales implicados en la aparición de Sintomatología Musculoesquelética, pero también, aunque no era el objetivo, de factores ergonómicos. El análisis sobre estrés psicológico y problemática Musculoesquelética tiene diseños y resultados heterogéneos. Los hallazgos resaltaron múltiples estresores Psicosociales y áreas corporales afectadas (León González, 2015).

A decir de Eduardo Ortega Guillén, en su investigación, realizada en el año 2014, con el tema “Dolor Musculoesquelética y condiciones percibidas de trabajo en médicos y enfermeras de un hospital de Lima, Perú” el estudio es el primero que ha abordado el tema de la relación entre factores ocupacionales y Psicosociales causantes de estrés laboral y dolor Musculoesquelética en el Perú, siendo uno de los pocos que consigue la participación de médicos. Al momento de cuantificar los resultados, el primer elemento notable era la elevada frecuencia de dolor Musculoesquelética en múltiples zonas, lo cual hace necesario el establecer medidas de intervención. Se ha encontrado asociaciones fuertes (a pesar del pequeño tamaño de la muestra y la baja tasa de respuesta) entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la prevalencia anual de dolor cervical, en hombros (en enfermeras), dorsal y lumbar (Guillén, 2014).

Según Ing. Alejandro Xavier Cerón Donoso, realizada en el año 2014, con el tema “Gestión de Riesgos Psicosociales y su incidencia en las enfermedades psicosomáticas de los docentes en la Universidad Técnica de Manabí” Las principales conclusiones del estudio señalan que los Riesgos Psicosociales en los docentes están presentes en un 9,09% en la categoría de riesgo importante. Asimismo se señala que las exigencias psicológicas cognitivas: más desfavorables 74,2%; control de los tiempos a disposición: más desfavorables 56,3 %; doble presencia: más desfavorables 53,4%; exigencias psicológicas cuantitativas: más desfavorables 49,4 %. Las enfermedades psicosomáticas en los docentes fueron dérmicas, Musculoesqueléticas, respiratorias, circulatorias, cefalea tensional, enfermedades gastrointestinales, enfermedades endocrinas, enfermedades genitourinarias y del sistema nervioso (Donoso, 2014).

De acuerdo con Grace Marisol Lezcano Solís, en su investigación realizada en el año 2013, con el tema “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial con el método istas 21 versión media, para determinar las manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores de la empresa Prodegel S.A”. Los resultados obtenidos apuntan a que existen dos dimensiones desfavorables: control de tiempos a disposición con un valor de 64.8 y exigencias psicológicas cognitivas con el 57.3; con esta apreciación se pretende proponer un plan de intervención preventiva con el fin de aportar con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y minimizando la aparición de manifestaciones tempranas en la salud de los colaboradores; de igual manera la evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales forman parte de la Gestión de talento humano y apunta al cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST) implementado por el IESS (Grace Marisol Lezcano Solís, 2013).

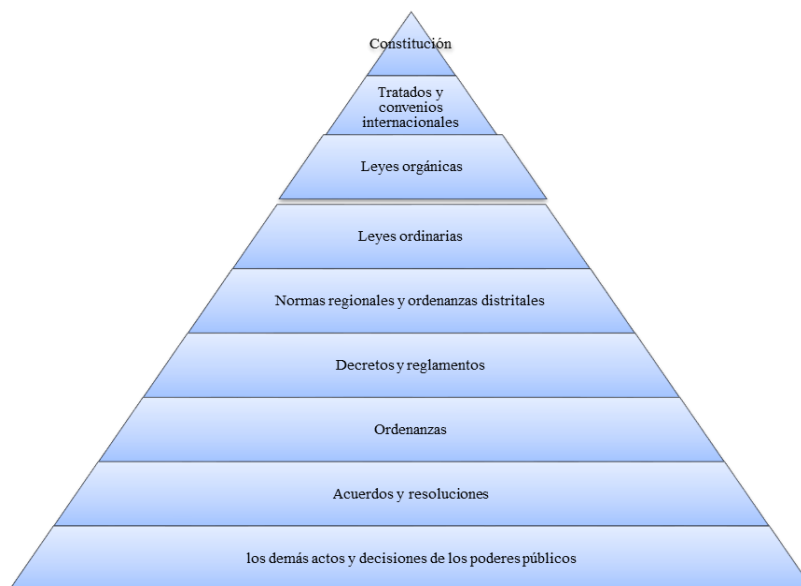
## 2.2 Fundamentación filosófica

Para realizar la investigación se acoge los principios filosóficos del paradigma crítico – propositivo. La investigación se basa en esta filosofía porque busca una participación activa, basada en una actuación crítica y creativa, obteniendo como finalidad opciones o alternativas de solución a los problemas planteados dentro de la empresa carrocera. Al tener como fundamento este paradigma, se analiza la realidad del problema desde una perspectiva cambiante, por lo cual exige involucrarse con la empresa Carrocerías Pillapa para encontrar una solución oportuna.

La investigación se basa en una actuación crítica y creativa, obteniendo como finalidad opciones o alternativas de solución a los problemas planteados dentro de la empresa carrocera. Al tener como fundamento este paradigma, se analiza la realidad del problema desde una perspectiva cambiante, por lo cual exige involucrarse con Carrocerías Pillapa para encontrar una solución oportuna.

## 2.3. Fundamentación legal

La investigación, se sustentará en el siguiente marco legal:



**Gráfico N° 3 Fundamentación legal**  
**Fuente: Pirámide de Kelsen**  
**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable”. (Art. 33 p.29).

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Art. 326, p.152)

## **Organización internacional del trabajo (1984)**

La IX Reunión del comité mixto de la organización internacional del trabajo y de la organización mundial de la salud OIT/OMS, los Factores de Riesgo psicológico son aquellos que se originan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización” (pág. 34.3).

## **Código del Trabajo del Ecuador**

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

“Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores obligados asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y

facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato” (Art. 416).

**Decisión 584 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores,  
“Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”**

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. (Pág. 6 Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. (Pág. 6 Literal e)

“Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”. (Pág. 6)

**Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, del servicio de salud en el trabajo**

“Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los Factores de Riesgo que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo”. Pág. 3 Literal c) “Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos los comedores, alojamientos y las instalaciones sanitarias, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador”. Pág. 3, Lit. b)

## 2.4 Fundamentación técnica

### Generación del estrés en el ámbito laboral (NTP 318)

Las dolencias psicosomáticas, ha facilitado la difusión y la popularización de un término estrés, que provocan consecuencias con manifestaciones psicosomáticas e implicaciones en la conducta del individuo, dentro de los procesos homeostático y procesos. El estrés se refiere a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas. En la realidad humana, los aspectos físicos y psíquicos no siguen procesos paralelos ni aislados sino que aparecen interrelacionados e interactuantes.

### Demandas del trabajo que causan estrés

Referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo, y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés. Entre los estresores exteriores podemos destacar los siguientes:

**Tabla N°. 1: Generación del estrés en el ámbito laboral (NTP 318)**

ESTRESORES EXTERIORES
Sobrecarga de trabajo
Infracarga de trabajo
Infrautilización de habilidades
Repetitividad
Ritmo de trabajo
Ambigüedad de rol
Conflicto de rol
Relaciones personales
Inseguridad en el trabajo
Promoción
Falta de participación
Control
Formación
Cambios en la organización
Responsabilidad
Contexto físico

**Fuente: NTP – 318**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Características de la persona**

Entre estas características personales existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

- Personalidad tipo A
- La formación, las destrezas y conocimientos adquiridos
- La mala condición física y los malos hábitos de salud
- Las necesidades del individuo
- Las aspiraciones
- Las expectativas

## **NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación**

En esta Nota Técnica se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Supone, pues, la puesta al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contenidos en la aplicación informática correspondiente.

Además según la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación, manifiesta que las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador determinaran la magnitud y naturaleza de sus reacciones como de las consecuencias.

## **Descripción de los factores de riesgo**

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

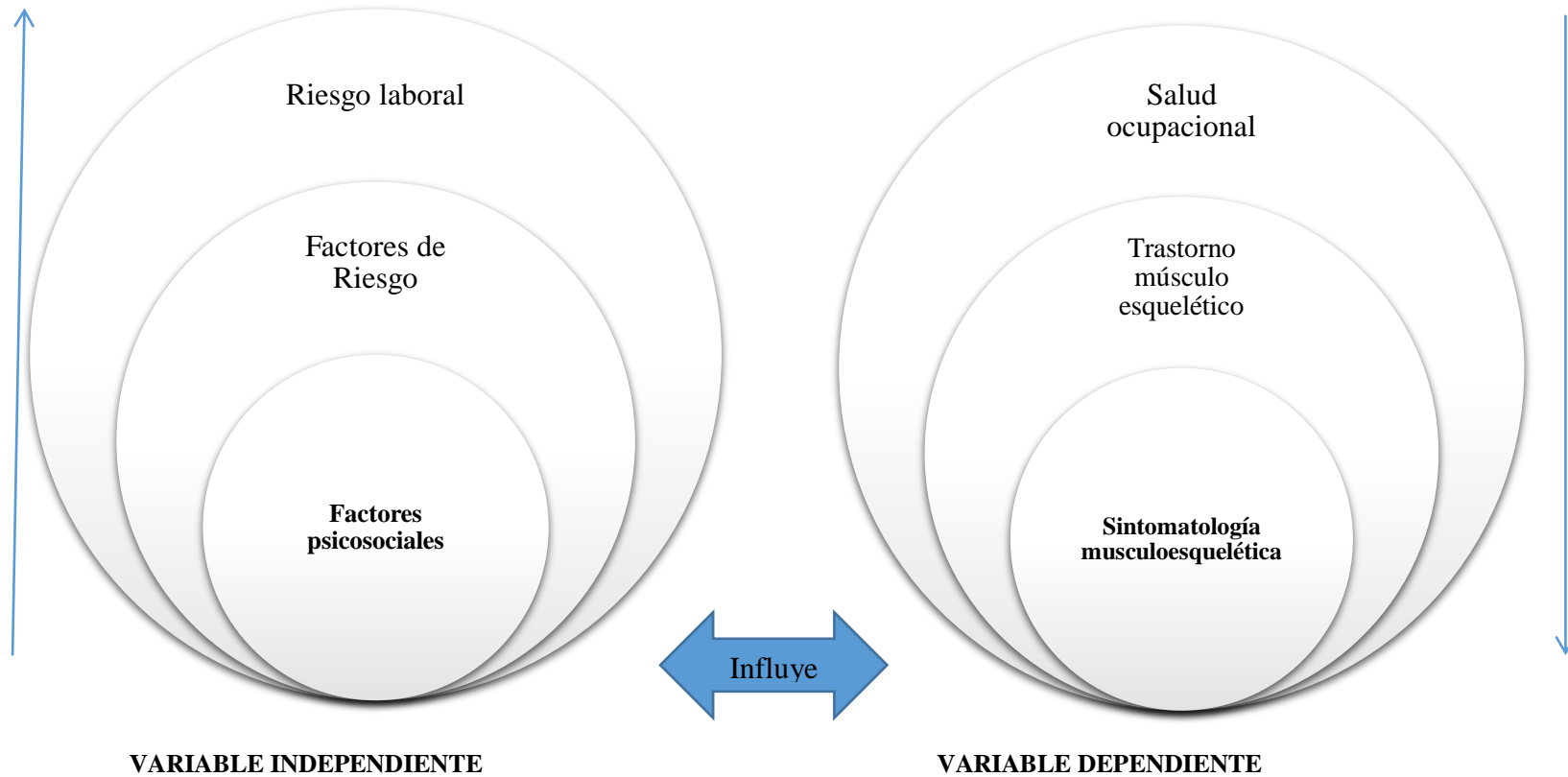


- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

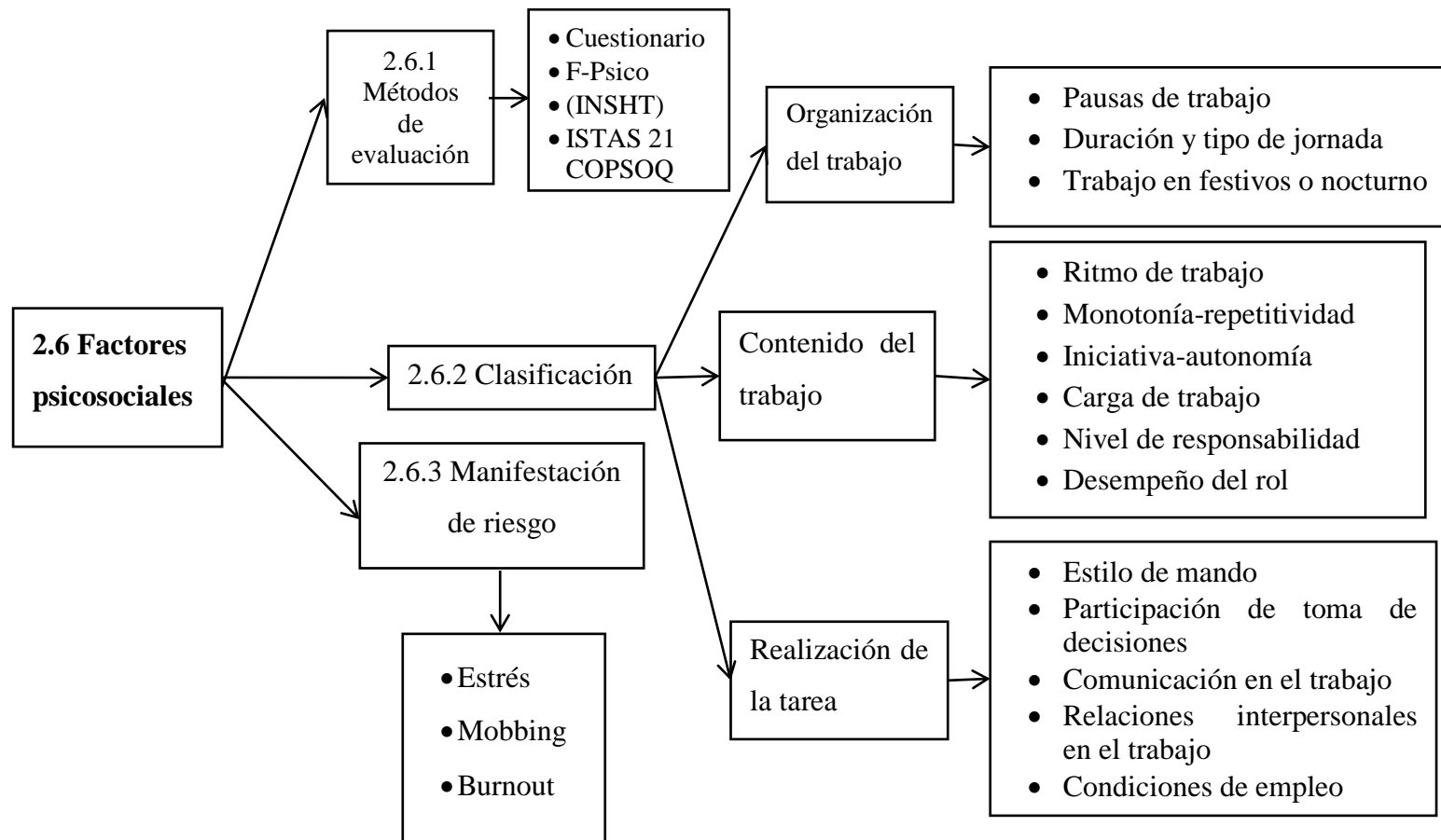
### **Aplicaciones del método**

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. A fin de facilitar esta tarea, el método incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación. Asimismo, contiene un apartado: “Propuestas de mejora”, en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que deberán tomarse a partir de los resultados obtenidos. (Pérez J. , 2012)

## 2.5 Categorías fundamentales



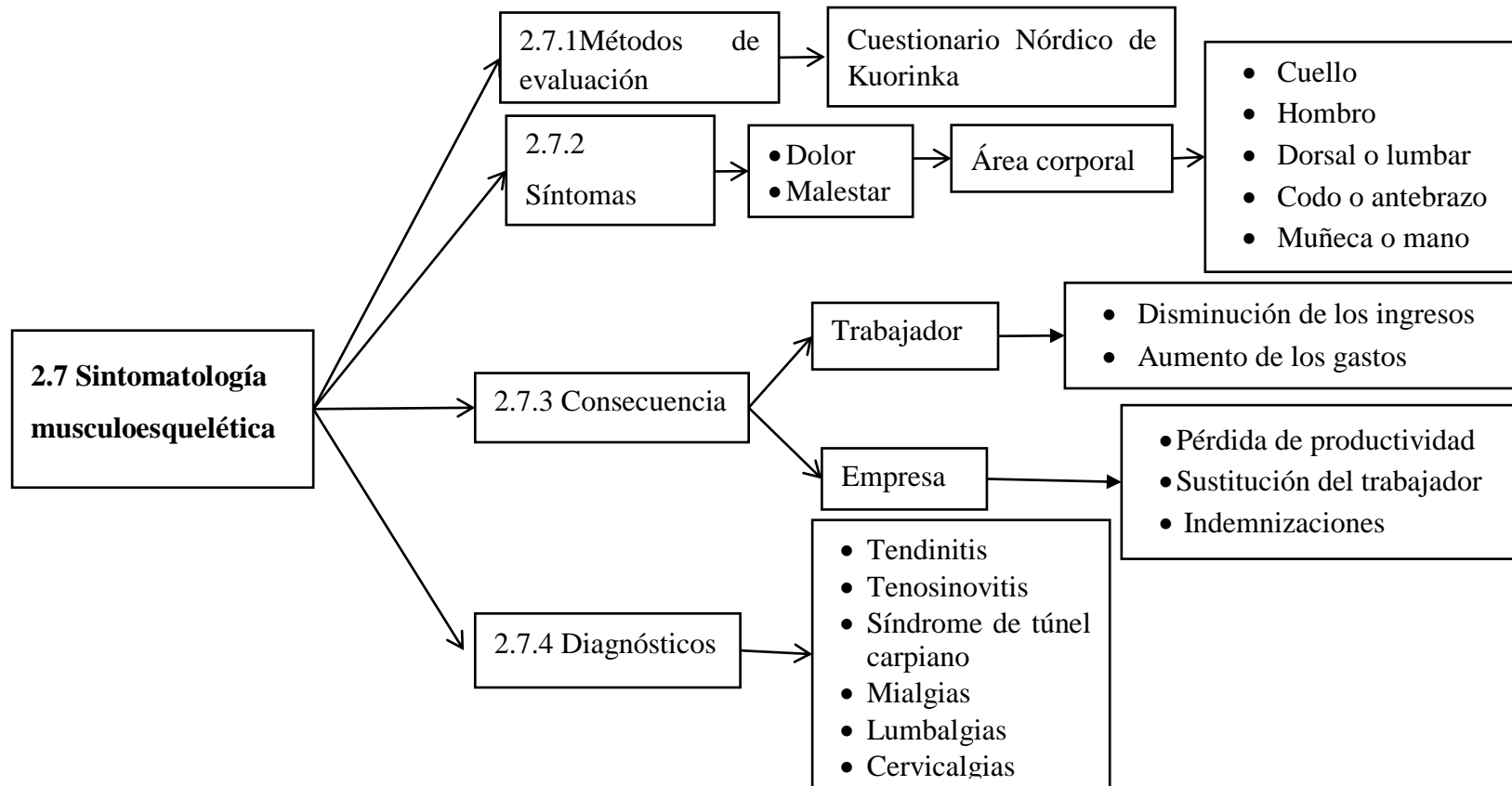
**VARIABLE INDEPENDIENTE**  
**Gráfico N° 4 Categorías fundamentales**  
**Fuente:** Guía para elaboración de proyectos de investigación (2012)  
**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Gráfico N° 5 Constelación de ideas variable independiente**

**Fuente:** Guía para elaboración de proyectos de investigación (2012)

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Gráfico N° 6 Constelación de ideas variable dependiente**  
**Fuente:** Guía para elaboración de proyectos de investigación (2012)  
**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

## 2.8 Marco teórico

### 2.8.1 Factores Psicosociales

Son las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Se ha demostrado que los Factores Psicosociales en el trabajo suelen tener un carácter crónico lo que supone una tensión psicológica continua para el individuo. Esta tensión crónica puede llevar a desencadenar algunos Riesgos Psicosociales como el síndrome de Burnout, que es considerado como resultante de una exposición crónica al estrés laboral (Aldrete Rodríguez, 2015)

Los Factores Psicosociales perjudiciales están los estados emocionales mal manejados (ansiedad, depresión e ira), el aislamiento social y la incomunicación o comunicación inadecuada, los afrontamientos defensivos ante los eventos estresantes, las creencias desfavorables acerca del control que podemos ejercer sobre ellos, el pesimismo y la desesperanza (Grau, 2016).

Por la misma razón, entre los factores protectores, que hacen a las personas más “resistentes” a las enfermedades se señala el conocimiento que se tenga de la enfermedad, sus causas y manifestaciones tempranas, el cumplimiento terapéutico adecuado, el apoyo social deseado y percibido, los afrontamientos eficaces ante la enfermedad, las creencias de control positivas, el optimismo y otras variables conocidas como “salutogénicas”, contribuyentes de la llamada “resiliencia”. Entre otros factores que influyen en la enfermedad, se consideran los tratamientos cruentos, las limitaciones de la actividad (incapacidad, minusvalía), y los factores de riesgo en el trabajo (Grau, 2016).

Los Factores Psicosociales, según su efecto, pueden ser considerados como ‘Factores Psicosociales negativos’ o ‘Factores de Riesgo Psicosocial’, en referencia a aquellos que se consideran que podrían ser nocivos para la salud; y los ‘Factores Psicosociales positivos’ o ‘Factores Psicosociales protectores’, que pueden proteger y promover la salud del trabajador. Algunos autores consideran también la existencia de Factores Psicosociales que según su forma de manifestarse pueden tener efectos positivos o negativos (Pando Moreno, 2016).

Además, los Factores Psicosociales negativos han sido lo más estudiados y de los que las empresas más se han interesado en contar con herramientas adecuadas para su evaluación. Esto en correspondencia a la hegemonía de una perspectiva negativa de la salud. La evaluación de los Factores Psicosociales negativos es un proceso extenso, pero en la mayoría de los métodos se recurre a la aplicación de un instrumento o escala, de las que existe una gran diversidad; sin embargo, pocas son de diseño latinoamericano (Pando Moreno, 2016).

Además, los Factores de Riesgo Psicosociales aparecen en la interacción y proceso que se dan en las tareas laborales dentro de una organización, afectando en diferentes ambientes sociales como la familia y las prácticas socioculturales del

individuo. Estos afectan positiva o negativamente al individuo en este caso, el trabajo es una labor diaria, es una conducta aceptada por la sociedad y un sustento para el individuo, que de una forma inadecuada ha sido considerado desde mucho tiempo atrás un riesgo para la salud (Verano Quitian, 2015).

En la época actual por crecimiento del mercado y la globalización, las condiciones laborales se han vuelto más exigentes y competitivas causando desgaste en el trabajador tanto físico como mental. Por lo tanto los accidentes laborales son causados por diferentes factores, atribuyéndole uno de ellos a los errores humanos, como: la predisposición que tiene los trabajadores, la fatiga de largas jornadas, también por no atender las normas de seguridad y además por fallas de la organización. Por eso emerge la psicología ocupacional, que es la minimización de los riesgos laborales y el estrés que se presenta en este, por lo que la salud se ha estudiado más en costos que en consecuencias (Verano Quitian, 2015).

Por ello, según (Verano Quitian, 2015), se puede inferir que los Factores Psicosociales tiene una estrecha relación con las enfermedades de la salud mental. Que el estar enfermo tanto físicamente como mental, es un puente entre las esferas familiares, sociales, laborales, que son las tareas e interacciones que se da en estas inadecuadamente.

Por lo tanto al no poder responder a las exigencias del entorno el instinto de supervivencia se mantiene intermitente (lucha y huida) si esto es frecuente, emerge el estrés que es cuando el sujeto presenta síntomas como fatiga, cansancio, dolores musculares, entre otras. Si no hay una atención oportuna a estas circunstancias Con el tiempo y gracias su permanencia se relaciona con trastornos depresión ansiedad, cardiovasculares y más (Verano Quitian, 2015).

Las consecuencias perjudiciales, según la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2018), sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones Psicosociales adversas o desfavorables son:

- Estrés.
- Carga mental.
- Fatiga mental.
- Insatisfacción laboral.
- Problemas de relación.
- Desmotivación laboral, entre otros.

Ante una determinada condición Psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2018).

Los Factores Psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza que abarcan aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Consisten en interacciones entre, por una parte el trabajo y el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2018).

## **Métodos de evaluación**

La evaluación de los Factores de Riesgo es un conjunto de pasos articulados en un método que se derivó de una concepción teórica. Para estimar la magnitud mediante medición es que son indispensables estos instrumentos de “evaluación de Riesgos Psicosociales”, los instrumentos son entonces indispensables pero no suficientes para la evaluación de los Factores de Riesgo laboral en una empresa (Ministerio de Relaciones Laborables, 2018).

Los diferentes métodos que evalúan clarifican qué es la confiabilidad y la validez de una prueba o instrumento o la confiabilidad refleja el grado de acuerdo o similitud que tiene una prueba que es realizada por una o varias personas en diferentes momentos; esto quiere decir que, a mayor similitud de los resultados obtenidos, mayor será su confiabilidad. Así mismo, la validez hace referencia al grado de afinidad que tiene una prueba entre lo que mide y lo que dice medir (Echavarría , 2015).

Los métodos de evaluación son un proceso de consolidación en el cual intervienen diferentes disciplinas y que utiliza herramientas de la investigación social aunque tiene objetivos particulares que la distinguen de ella. Este tiene como objetivo identificar los diseños metodológicos, incluyendo los tipos de estudio realizados en las evaluaciones, las dimensiones evaluadas y los indicadores utilizados (Álvarez Castaño, 2014).

## **Clasificación**

La clasificación de riesgo es elaboración del protocolo de clasificación de riesgo según el perfil de la población atendida; validación de contenido y verificación de la confiabilidad del protocolo. Se hace un análisis retrospectivo del

perfil de la población y de la demanda de atención, con base en los datos presentes en las fichas de atención (Neves Silva, 2014).

Además, la clasificación permite determinar la prioridad con la cual se atenderán los usuarios, basado en sus necesidades terapéuticas y recursos disponibles. Asegurar la reevaluación periódica de los pacientes ya clasificados que se encuentran en espera de la atención definitiva.

Disponer de información que permita a los usuarios comprender la metodología de "Triage" usada en el servicio de urgencias.

Proporcionar la información adecuada a los pacientes y acompañantes sobre los recursos iniciales a emplear y los tiempos promedio en que serán atendidos.

### **Manifestación de Riesgo Psicosocial**

Se produce un desgaste en el proceso salud-enfermedad de la población, por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran cantidad de estrés sobre lo que cabe mencionar que un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud. En torno al tema, hay que destacar que el estrés se ha reconocido como uno de los Factores de Riesgo Psicosocial, debido a formas de trabajo centradas predominantemente en el individuo y en la relación con su entorno. Aquí, se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador, con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo (Romero Díaz, 2016).

### **Organización del trabajo**

Es la participación de las personas trabajadoras en tanto que agentes claves en la consecución de los objetivos de la empresa. Diversos autores han relacionado la incorporación de estos mecanismos de participación con procesos más amplios de democratización a nivel político y social. Esto describe como una cierta línea de progreso y de humanización en la dinámica de las civilizaciones (Alonso Rodrigo, 2015).

### **Contenido del trabajo**

No es sólo imponer una restricción normativa, sino el hecho de construir un pensamiento descrito por el dueño de la empresa como implicando



responsabilidad y autocrítica que pueden ser determinados sin una restricción normativa. Caracteriza el ejercicio responsable o comprometido del pensamiento. Es en este sentido que se entiende que se acerca a la espontaneidad y el control: cuando no haya un uso responsable del pensamiento, se puede crear casi cualquier tipo de representación y de contenido de trabajo (Ordóñez Pinilla, 2017).

## **Realización de la tarea**

Corresponde a una ejecución orientada a lo instantáneo y se caracteriza por tener un tiempo limitado y se hace con miras a cumplir con una actividad. Cuando se hacen instructivos de trabajo, las tareas suelen ser los pasos de ejecución de la actividad. Sea un proceso o procedimiento, actividad o tarea, es necesario que aprendamos a diferenciar estos conceptos y darle el tratamiento que corresponde para evitar problemas innecesarios (García, 1998).

“Los factores psicosociales en el trabajo tipo de dependencia administrativa provienen del análisis del bienestar de los empleados los cuales presentan indicadores de agotamiento emocional, distancia emocional, sensación de falta de logro, síntomas generales de ansiedad/depresión” (Cáceres, 2015).

Todo eso depende también del tipo de trabajo ya que el comportamiento varía según los establecimientos públicos y privados. Para ello, se debe entender la gestión de recursos humanos (procesos de selección, contrato de trabajo, demanda laboral, administración) que posee cada tipo de establecimiento, haciendo énfasis en dos variables: por un lado, la autonomía administrativa de los colegios particulares subvencionados y particulares pagados y, por otra parte, la dependencia administrativa de los establecimientos municipales. Estas dos variables tienen relación con los factores psicosociales en el trabajo, las cuales tendrán consecuencias negativas o positivas en la salud mental, según sea el caso (Cáceres, 2015).

Las exigencias psicológicas, según Cáceres (2015), dependen de las condiciones de trabajo, altas cargas laborales y excesivas horas de trabajo lo que generaría un desgaste emocional que impediría continuar con el trabajo e influiría negativamente en la salud de los empleados, es decir aquellos que perciben significativamente mayores niveles de demandas laborales. La ansiedad y depresión, son como el indicador de estrés. Lo que podría estar relacionado con la alta tensión.

Dentro de los factores psicosociales hay un conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación que surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del

trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Camacho, 2017).

### **Para el trabajador**

- Físicas: estrés, hipertensión arterial, alteraciones metabólicas, consumo de sustancias psicoactivas como el alcohol, desórdenes Musculoesqueléticas, trastornos cardiovasculares, ansiedad e irritabilidad.
- Psicológicas: enfermedades mentales, desórdenes afectivos, depresión, baja autoestima y desmotivación.
- Conflicto trabajo-familia: grandes cargas laborales que no facilitan cumplir con las responsabilidades familiares, bajos niveles de compromiso con la organización, ansiedad, consecuencias psicológicas y hostilidades en casa.
- Violencia laboral y/o acoso laboral: un conflicto laboral mal llevado puede derivar en violencia laboral o incluso en prácticas de acoso laboral.

### **Para la empresa/empleador**

“Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones, pues repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización” (Camacho, 2017).

“Sino que la afectan internamente, disminuyendo sus posibilidades de ganancias. Lo anterior comporta que haya organizaciones disfuncionales impidiendo tener la productividad deseada” (Camacho, 2017).

“Los principales riesgos que corren las empresas se manifiestan en aspectos tangibles como ausencia de compromiso laboral, insatisfacción, baja productividad, mal clima organizacional, mayor rotación de trabajadores y aumento de costos. Son los siguientes según” (Camacho, 2017)

- **Absentismo:** el trabajador no se presenta a trabajar. Las bajas laborales por enfermedad representan grandes costos que deben asumir las empresas. Licencias remuneradas, remplazos temporales o desaceleración de la producción son muestras de que no se puede hablar de salud como un problema exclusivo de los empleados, pues tienen repercusiones directas en la organización.
- **Presentismo:** a diferencia del ausentismo, el trabajador se presenta a trabajar, pero en razón de su condición médica, no es productivo. El costo del presentismo es oculto, porque el trabajador está en el trabajo aunque no está cumpliendo eficazmente. Dicha falta de productividad, con todos sus inconvenientes y conflictos, la asume la organización y el propio afectado.
- **Intenciones de abandono:** la falta de motivación unida a la insatisfacción en el puesto de trabajo lleva a que los trabajadores busquen nuevas oportunidades de empleo en otras organizaciones. La empresa termina afectada, pues pierde la posibilidad de contar con grandes talentos a consecuencia de un mal manejo de los conflictos, lo cual incrementa la rotación del personal, aumentando costos al tener que estar realizando continuamente búsquedas de talentos, inducciones, capacitaciones y tiempos de adaptación a la empresa.

### **2.8.2 Factores de Riesgo**

Son un proceso más extenso que la aplicación de un instrumento o escala, donde primero se determina cuáles son los Factores Psicosociales, conocidos como de posible riesgo, que puedan estar presentes en la empresa u organización a evaluar. Los factores de Riesgo son muy numerosos, se entenderá entonces la imposibilidad de incluir a todos los factores en una medición, de ahí que el reconocimiento de la presencia de determinados factores de Riesgo laboral que

conducen a la necesidad de poder medir la magnitud de los mismos (Ministerio de Relaciones Laborables, 2018).

“Los factores de Riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes según Iso Tools Excellence” (Iso Tools Excellence, 2015).

- Local de trabajo: instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.
- Organización del trabajo: carga física y/o mental, organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas, turnicidad, etc.
- Tipo de actividad: en este factor influyen tanto los equipos de trabajo utilizados como la labor a realizar, como por ejemplo la manipulación de cargas o las posturas repetitivas.
- Materias primas: materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc.

Entre los factores de riesgo se incluyen precisamente los psicosociales que, entre otros, abarcan los estilos y condiciones de vida de las personas y sus comportamientos de riesgo, que en el proceso salud-enfermedad, pueden o no desencadenar un proceso en función de la diferente capacidad morbígena de cada uno de ellos y de los efectos de potenciación que pueden producirse entre unos y otros (Echemendía, 2013).

El término “factores de riesgo” es utilizado por diferentes autores con varios significados distintos, según Sánchez (2013). El primero se refiere al factor de riesgo como marcador del riesgo, es decir, como una característica o exposición asociada con una probabilidad aumentada de un resultado específico, como puede ser la aparición de una enfermedad, pero no necesariamente como un factor causal de esta; el segundo enuncia el factor de riesgo como determinante al definirlo como una característica o exposición que aumenta la probabilidad de aparición de una enfermedad u otro resultado específico. Ellos distinguen los factores de riesgo que pueden ser prevenibles, de los marcadores de riesgo que serían "atributos inevitables, ya producidos, cuyo efecto se halla, por tanto, fuera de control".

La perspectiva del riesgo, este puede analizar tanto las características del entorno inmediato o distante, como las características personales que aumentan la

probabilidad de que los jóvenes manifiesten dificultades en su desarrollo. También permite estudiar el modo en que diversas variables entre ellas la influencia de los pares, las características de la familia, la comunidad y la cultura, interactúan con vulnerabilidades individuales, sensibilizando a las personas ante ciertos riesgos. Es muy importante ser precavido en la materia, ya que conocer los factores de riesgo a los que se ve expuesto un niño o joven, no produce certeza total de que se vaya a alterar su desarrollo, más bien ayuda a estimar la probabilidad de que esto ocurra. Considerar una probabilidad como una certeza, en materias de prevención social, es un grave error, ya que se sabe que un niño o joven puede coexistir con todos los factores de riesgo posibles y, sin embargo, no externalizar comportamientos de riesgo (Sánchez D. , 2013).

Los factores de riesgo son variables que pueden afectar negativamente al desarrollo de las personas. En términos más específicos, cuando se habla de factores de riesgo, se hace referencia a la presencia de situaciones contextuales o personales que, al estar presentes, incrementan la probabilidad de desarrollar problemas emocionales, conductuales o de salud. Estos problemas incrementan la probabilidad de aparición de desajustes que dificultarían el logro del desarrollo biopsicosocial para el niño o el joven (Sánchez D. , 2013).

El desarrollo de los individuos no se da en forma aislada, ya que viven y se relacionan con una compleja red de sistemas interconectados, como la escuela, la familia, los grupos de iguales y otras instituciones o situaciones que influyen en forma directa o indirecta en el desarrollo de las personas, y cuyas características pueden convertirse tanto en factores protectores, como de riesgo. Es así, que se considera actualmente la situación de “estar en riesgo psicosocial”, como un estado complejo, que es definido por la interacción de múltiples factores en continuo cambio (Sánchez D. , 2013).

### **Diferencias entre conductas y factores de riesgo:**

Según Sánchez (Sánchez D. , 2013) “los factores de riesgo pueden ser clasificados en 6 ámbitos de procedencia, de acuerdo a un continuo que va desde el nivel individual hasta el nivel sociocultural:”

- Factores individuales
- Factores familiares
- Factores ligados al grupo de iguales
- Factores escolares
- Factores sociales o comunitarios
- Factores socioeconómicos y culturales

Como se puede apreciar, la multiplicidad de orígenes de los factores de riesgo contribuye a la complejidad del estudio de la génesis y mantenimiento de determinados comportamientos o conductas problemáticas. Además de conocer qué son los factores de riesgo, también se deben identificar cuáles son las conductas de riesgo (Sánchez D. , 2013).

Cabe pensar que son términos similares, que describen exactamente lo mismo, pero esto no es del todo correcto. Los factores de riesgo son situaciones o características que disminuyen la probabilidad de lograr un desarrollo pleno, mientras que el término conducta de riesgo se refiere al resultado sobre el comportamiento humano que tienen dichos factores (Sánchez D. , 2013).

Comportamientos de riesgo pueden ser clasificados en 4 grandes grupos según Sánchez (2013):

- Abuso de tóxicos.
- Relaciones sexuales no protegidas.
- Bajo rendimiento, fracaso o absentismo escolar.
- Delincuencia, crimen o violencia.

Los indicadores que permiten distinguir conductas de riesgo potencialmente persistentes, de otras pasajeras según Sánchez (2013) son:

- Comienzo temprano de comportamientos de riesgo
- Curso persistente de comportamientos de riesgo (en vez de esporádico)
- Ocurrencia simultánea de otros factores biopsicosociales y de comportamientos de riesgo

“Todo ello hace que pueda plantearse un perfil psicosocial, que ayude a profesionales del ámbito social, en la programación e implementación de intervenciones esporádicas o de aquellas que requieran de una mayor continuidad en el tiempo” (Sánchez D. , 2013).

“Por otro lado, los factores de riesgo están localizados en individuos, familias, comunidades y ambiente, pero cuando se interrelacionan aumentan sus

efectos aislados; la pobreza, al analfabetismo, la desnutrición y las enfermedades intercurrentes inciden en el bajo peso al nacer” (Senado, 2013).

“Un factor de riesgo puede ser específico para uno o varios daños como el alcoholismo es causa frecuente de accidentes del tránsito, arrestos policiales, suicidio y disfunción familiar, y a la vez varios factores de riesgo pueden incidir para un mismo daño” (Senado, 2013).

En toda sociedad hay comunidades, familias e individuos cuya probabilidad de enfermar o morir es mayor que la de otros. Se ha dicho que tales grupos son especialmente vulnerables y dicha vulnerabilidad se atribuye a características biológicas, psicológicas, sociales, económicas, etc. Se les llama Grupos de Riesgo por ejemplo a embarazadas, niños y ancianos (Senado, 2013).

El proceso, según Senado (2013) el desarrollo de un factor de riesgo presenta la unidad dialéctica de la posibilidad y la realidad, guardan relación orgánica, se inter-penetran, la posibilidad es una de las formas de la realidad, es un momento de lo que existe ya como realidad. Cuando hablamos sobre el riesgo de que algo suceda, nos estamos refiriendo a la probabilidad de que tal evento se produzca; es la medida incierta de algo, pues cuando todo está claro, no existe lugar para la probabilidad. Riesgo es contingencia, proximidad de daño, probabilidad estadística de un nuevo futuro, de consecuencias adversas, aumentada con la contingencia y frecuencia de uno o más caracteres determinantes.

### **2.8.3 Riesgo laboral**

El Riesgo laboral que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Camacho, 2017).

Este también se entiende como los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico (Iso Tools Excellence, 2015).

El Riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes. Para prevenir esto, se necesita realizar medidas y actividades que se ejecutan en las empresas para detectar las situaciones de riesgos e implementar las medidas necesarias para eliminarlas o minimizar sus efectos. Se trata también de un conjunto de técnicas orientadas a reconocer, evaluar

y controlar los riesgos ambientales que pueden ocasionar accidentes y/o enfermedades profesionales (Iso Tools Excellence, 2015).

Estas medidas, según Iso Tools Excellence (2015), pueden ser de muchos tipos: información y concienciación de los trabajadores, dotación de Equipos de Protección Individual (EPI), mejora de las infraestructuras y entornos de trabajo o medidas para evitar el estrés o el acoso laboral (mobbing). La prevención laboral requiere también analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador.

Por lo tanto, según Unión Sindical Obrera (2015) es menester organizar un recurso preventivo presencial tiene como función vigilar el cumplimiento de una la adecuación y la eficacia de las actividades preventivas y comprobar que no se generan riesgos nuevos no previstos en ciertos casos como:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones.
- Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales como trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, sepultamiento o hundimiento, cuando se utilicen maquinas que carezcan de declaración de conformidad, trabajos en espacios confinados, trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea constatada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otro lado, la prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo (Quirón Prevención, 2015).

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. La legislación se basa en el derecho de los trabajadores a un trabajo en condiciones de seguridad y salud, lo que conlleva el deber del empresario para conseguir esa protección (Quirón Prevención, 2015).



Además, Quirón Prevención (2015) manifiesta que los siniestros laborales suceden por diversas causas: por condiciones físicas del empleo, por falta de precaución del trabajador o de sus compañeros o superiores, por circunstancias medioambientales y climatológicas, por maquinaria cuyo funcionamiento falla, por errores de sistemas de información, por la organización del sistema de trabajo.

La prevención de riesgos laborales evalúa los riesgos de cada sector, cada empresa y cada tipo de trabajo y trata de fijar las medidas para minimizar o evitar en cada caso los accidentes y enfermedades profesionales. En algunos casos se actúa sobre la empresa (medidas de prevención que afectan al centro de trabajo y a todos los trabajadores) y en otros, sobre el trabajador (Quirón Prevención, 2015).

Si se realiza una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, las organizaciones y los trabajadores se anticiparán a los riesgos y serán capaces de minimizar las bajas, accidentes y enfermedades laborales. Pero además, una buena prevención de riesgos laborales no solo consigue minimizar los daños, sino que también es clave para mejorar la felicidad de los empleados en su día a día y, por ende, mejora su productividad (Quirón Prevención, 2015).

El riesgo en el trabajo representa la probabilidad de accidentarse o enfermarse como consecuencia de la actividad que se realiza o el medio en el cual se permanece durante el desempeño de la misma, este riesgo es toda probabilidad de que ocurran accidentes o daños a la salud de las personas o al valor real. Los trabajadores saben que su trabajo implica riesgos, por lo que se crean percepciones de los mismos, dichas percepciones de riesgo pueden afectar o favorecer la realización de dicho empleo. El estudio de la percepción de riesgo proporciona la información necesaria para crear climas de seguridad de mejor calidad en una organización, por medio del estudio de la percepción de riesgo se construyen las bases de lo que es riesgoso o no para los trabajadores (Dzib Koh, 2016).

“Riesgo del trabajo: Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo” (Correa, 2015).

Clasificación internacional de los factores de riesgos según Correa (2015):  
Se describen seis grupos:

- Físicos: Originados por iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego.

- Mecánicos: Producidos por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo.
- Factor o agente de riesgo: Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.
- Químicos: Originados por la presencia de polvos minerales, vegetales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos utilizados en los procesos laborales.
- Biológicos: Ocasionados por el contacto con virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias producidas por plantas y animales. Se suman también microorganismos transmitidos por vectores como insectos y roedores.
- Ergonómicos: Originados en posiciones incorrectas, sobreesfuerzo físico, levantamiento inseguro, uso de herramientas, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.
- Psicosociales. Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

#### **2.8.4 Salud ocupacional**

Es el conjunto de actividades multidisciplinarias cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todos los oficios, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su tarea (Arenas Massa, 2017).

“La salud ocupacional sirve para integrar actividades en la gestión general y en la estructura organizacional de las empresas. Aquí se puede identificar aspectos sobre la prevención de riesgos laborales se ha desarrollado por la convergencia de tres ejes” (Molano, 2015):

1. La organización social de cada época de la historia de la humanidad.
2. El correspondiente concepto de trabajo.
3. El concepto de salud reinante en cada una de ellas.

Además, la salud ocupacional, según Hernández (2015) prevé accidentes laborales y enfermedades profesionales, y controla los riesgos y condiciones de trabajo, acorde a dignidad, derechos y oportunidades; donde implica el disfrute saludable de un sitio de trabajo en condiciones seguras, sin exposiciones de peligro por ninguna causa ni forma y menos aún por falta de higiene laboral. Así mismo, contribuye a fomentar medidas de sensibilización, promoción, protección y atención integral en la garantía a los trabajadores no solo de ambientes laborales seguros y sanos, sino de medidas sanitarias ajustadas a parámetros de salud y seguridad, entre otros.

El bienestar no es solo físico y mental sino intelectual y social en el desempeño laboral debe ser cubierto, desde las necesidades específicas de los trabajadores, en la planeación, organización, ejecución, control, evaluación y vigilancia de su salud individual y colectiva. Como tema de Responsabilidad Social Empresarial deja ver la responsabilidad que corresponde asumir frente a la diversidad de los riesgos derivados del trabajo. (Hernández, 2015)

Así mismo, en ámbito psicológico, la salud ocupacional cuida las características individuales y los estilos comportamentales de los empleados juegan un papel central en la dinámica compleja que se da entre las diferentes combinaciones de características laborales, comportamiento en el trabajo y consecuencias en la salud (Hermosa, 2015).

También, Hermosa (2015) indica que la salud ocupacional desarrolla, mantiene y promueve la salud mental de los empleados y sus familias, propósito que requiere una aproximación inter y transdisciplinaria, cuyo objetivo sea la prevención primaria con el fin de crear ambientes de trabajo seguros y saludables que garanticen la salud de los trabajadores.

En la empresa, la salud ocupacional permitirán contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores al disminuir su vulnerabilidad ante los serios riesgos ocupacionales y ambientales que están enfrentando los empleados (Herrera, 2015).

Además, dentro del ámbito de la salud ocupacional, se permite identificar los factores de riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores en cada sitio de trabajo y establecer un análisis cuali-cuantitativo antes y después que permita mejorar las condiciones laborales y entrar a un proceso técnico que permita prevenir y determinar premisas filosóficas y epistemológicas que faciliten la justa comprensión de la tarea que se ejecuta con todos sus riesgos, mejorando un ambiente laboral óptimo en cada uno de sus procesos (Lara, 2016).

Este tema proviene de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades (Lara, 2016).

Por otro lado, la salud ocupacional, determina el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria (Betancur, 2016).

Vega (2016) , asimismo, manifiesta que en el campo de la salud ocupacional se requiere un nuevo enfoque, que posibilite la gestión efectiva de los riesgos y al líder del sistema de gestión mostrar resultados superiores a los que hoy día presenta. Es por ello que Díaz (2017), manifiesta que en la actualidad, la salud ocupacional tiene por objeto principal preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones; pero también plantea programas que previenen todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo para proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; que se debe eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; que se debe proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones y proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, el almacenamiento, el transporte, el expendio y el uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

### **2.8.5 Trastorno Musculoesquelética**

Son los principales daños a la salud derivados de la exposición a los riesgos y exigencias, tales como: la realización de movimientos repetitivos, la adopción de posturas forzadas, el manejo manual de cargas, una gran carga psíquica en función de la duración de la jornada de trabajo, altas metas de producción, supervisión estricta, poca o nula autonomía de trabajo (Pérez, 2014).

Los trastornos están los movimientos repetitivos, posturas inadecuadas, vibración, uso manual de herramientas, tareas físicas demandantes y el mal levantamiento de pesos. Todas estas patologías son causa de ausentismo laboral en todo el mundo, lo que conlleva a un aumento en el costo económico por incapacidades, ayudas diagnósticas y tratamientos (Morales, 2016) .

Un trastorno musculoesquelética relacionado con el trabajo es una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales, como levantar, empujar o jalar objetos. Los síntomas pueden incluir dolor, rigidez, hinchazón, adormecimiento y cosquilleo (Morales, 2016).

La percepción de síntomas de los trastornos Musculoesqueléticas según las regiones anatómicas y si estos síntomas interfieren con las tareas los trastornos Musculoesqueléticas en los recicladores. Para su evaluación se empleó el Cuestionario Nórdico de Kuorinka (NMQ). El cuestionario no pretende dar un diagnóstico clínico, sino como un tamizaje de los desórdenes Musculoesqueléticas en el contexto ergonómico, los cuales pueden servir como una herramienta de diagnóstico del entorno laboral (Morales, 2016).

La incidencia de trastornos Musculoesqueléticas desarrollado identifica y localiza precozmente patología y situaciones relacionadas con puestos de trabajo que requieran intervenciones correctoras y preventivas, formación, estudios ergonómicos avanzados o campañas de promoción de la salud. Una de las principales novedades del sistema radica en la posibilidad de detectar posibles situaciones y candidatos a desarrollar enfermedades profesionales y accidentes por sobreesfuerzo antes de que avance la lesión o se produzca la declaración (Azcona Castellot, 2016).

Los trastornos más comunes son: Tendinitis (hombro, muñeca, mano), Epicondilitis (codo) y Lumbago (espalda baja), este último es calificado y tratado generalmente como un evento agudo, por los mecanismos que lo producen. Hay otros menos frecuentes: Síndrome del Túnel Carpiano, Dedo en Resorte, Tendinitis de Quervein, que afecta a los tendones del dedo pulgar de una mano (Hernández P., 2016).

Factores que los producen según Hernández (2016):

- El sistema muscular, se puede asimilar a los componentes de una estructura mecánica, que funciona mediante palancas, ejes, lubricación, elasticidad, energía, etc.
- Existen factores “biomecánicos”, los cuales pertenecen a las ciencias de la mecánica, e influyen, ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema Musculoesquelética, entre los cuales se encuentran: postura, fuerza, y repetitividad. Cada uno, tiene sus límites en el ser humano, si estos se traspasan, se puede producir un daño.
- Al realizar una tarea y, de acuerdo a sus condiciones, se puede generar una postura de la zona (hombro, codo, muñeca, etc.) que llamamos forzada porque es mecánicamente ineficiente y porque requiere un mayor trabajo de los músculos y tendones, entonces hay una sobrecarga. Por ejemplo, cuando se trabaja con el brazo a la altura de la cabeza, se produce en el hombro.

- Si esta postura además se combina con la necesidad de hacer fuerza, la sobrecarga es mayor. Ahora bien, cualquier persona puede elevar más arriba de la cabeza una caja, una herramienta, un componente, etc., un par de veces al día y nada ocurre. El trastorno comienza a producirse cuando estas acciones se repiten una y otra vez, entonces el efecto comienza a acumularse.
- En general, las tareas que se realizan en el trabajo son parecidas o iguales cada día laboral. Entonces ahí hablamos de exposición, para que se produzca una lesión se requiere un tiempo. No es posible decir si un trastorno se puede producir después de realizar una tarea un mes, un año o más, esto va a depender, por un lado, de la intensidad de estos factores y por otro del mismo trabajador/a, su salud, capacidades, hábitos, etc.
- Cuando una tarea sigue un mismo patrón, se realiza en forma rápida, ejecutándose igualmente una y otra vez, ahí hablamos de los movimientos repetitivos. Este es el otro factor biomecánico que aporta a la producción de lesiones, siempre y cuando esté combinado con los otros factores, en un tiempo de exposición suficiente. Se define movimiento repetitivo cuando los ciclos de trabajo duren menos de 30 segundos, o cuando en el 50% o más del período haya que ejecutar a menudo el mismo tipo de acción.
- Hay trabajos que son altamente repetitivos y aquí se encuentran, las plantas de proceso de carne, pescado, pollo, etc., las frutícolas, en que existen actividades como la poda, la selección y embalaje de fruta, por ejemplo. En éstas, si además de la repetitividad hay esfuerzos mantenidos y posturas forzadas para la zona corporal, hay mayor riesgo de lesión. Imposible detallar las tareas de la industria, la construcción, retail, en que podrían estar presente estos factores.
- En la industria minera hay puestos de trabajo que tienen más exposición a estos factores de riesgo como algunos de las áreas de mantenimiento, especialmente en los trabajos de terreno ya que no cuentan con las ayudas mecánicas o herramientas con mayor tecnología como en los talleres. Hay puestos en las áreas de refinería como, por ejemplo, el despegue de placas

en compañías donde aún se hace en forma manual, es extremadamente repetitivo y se realiza fuerza en posturas forzadas.

- Hay también factores que pueden agravar esta sobrecarga como, por ejemplo, trabajar con herramientas impacto o realizar golpes con las manos, lo que expone al trabajador a vibración, que afecta a también a los tejidos blandos. El trabajo en temperaturas extremas (frío o calor), puede también agravar la situación.

### **2.8.6 Sintomatología Musculoesquelética**

Las lesiones Musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo son aquellas causadas o empeoradas por el ambiente de trabajo, siendo su naturaleza multifactorial. Estas pueden ocasionar síntomas severos y debilitantes tales como dolor, entumecimiento, parestesia y molestia, en una o varias regiones corporales, así como pérdida de tiempo en el trabajo, incapacidad temporal o permanente, dificultad para realizar tareas laborales e incremento en los costos de compensación (Bellorín, 2013).

Las enfermedades Musculoesquelética constituyen importantes problemas de salud a nivel mundial, lo cual aumentará a medida que envejece la población con un impacto en todas las facetas de la vida de la sociedad, y fundamentalmente en los sistemas de salud. Estas afecciones Musculoesquelética son causa frecuente de dolor y discapacidad en los ancianos. En esta revisión se exponen brevemente las principales patologías Musculoesquelética, tales como la osteoporosis, la osteoartritis, la sarcopenia, el reumatismo de tejidos blandos, la fibromialgia, las artropatías por cristales, el lupus eritomatoso sistémico de inicio tardío, la polimialgia reumática y la artritis reumatoide, así como se aborda el manejo del dolor Musculoesquelética y el adecuado tratamiento farmacológico a considerar en los ancianos (Fernández, 2015).

Los padecimientos Musculoesqueléticas según Rivera (2015) es por la actividad física que realizan los sujetos que puede agravarlas o provocar síntomas; sin embargo en la mayoría de los casos es imposible señalar un único factor causal. Esto puede ser determinante para lesiones a largo plazo si no se adoptan las medidas adecuadas pues las causas para la aparición de lesiones Musculoesqueléticas son por un periodo de mayor actividad.

En el trabajo, los trastornos Musculoesqueléticas están relacionados con una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales, como levantar,

empujar o jalar objetos. Los síntomas pueden incluir dolor, rigidez, hinchazón, adormecimiento y cosquilleo. Las personas con dolor intenso reducen su rendimiento laboral seis veces más que las personas que no padecen dolor o lo padecen leve o moderada. Además, el dolor intenso se sitúa como el principal motivo de absentismo laboral (Morales, 2015).

Los trastornos Musculoesqueléticas de origen laboral son alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio, causadas o agravadas fundamentalmente por el trabajo y los efectos del entorno en el que se desarrollan (Guerrón, 2015).

Así mismo Guerrón (2015) indica que estos pueden producirse en cualquier segmento del cuerpo, aunque los más frecuentes son espalda, cuello, hombros, codos, manos y muñecas. Dentro de los diagnósticos más comunes en espalda son: cervicalgias, lumbalgias, dorsalgias, hernias discales, canal cervical estenótico, lumbociatalgias, entre otros. De hecho, lo más importante es el dolor, el cual se define como una experiencia sensorial y emocional desagradable que ocurre con o sin la presencia de un daño tisular actual o potencial en el sistema Musculoesquelética. Puede ser considerado precursor de daños más severos, o es un síntoma de la enfermedad misma como en el caso del dolor de espalda.

El cuerpo humano requiere realizar actividad física tanto en el trabajo como fuera de él y requiere mover el cuerpo o alguna de sus parte, es decir, hacer ejercicio, transportar o mover objetos, levantarlos, dales la vuelta, empujarlos, y mantener la postura del cuerpo, mover el tronco hacia delante, girar en tronco elevar los brazos, subir las piernas y en estas actividades participan todos los componentes de los que está formado la columna vertebral y el cuerpo humano (Guerrón, 2015).

Las lesiones en el Musculoesquelética fueron consideradas un problema de salud pública en el año de 1970, cuando dichas enfermedades fueron relacionadas con las actividades laborales que realizaba cada persona que los padecía; es decir, a los largo del tiempo se ha concluido que “los desórdenes Musculoesqueléticas están íntimamente ligados en cuanto a la severidad y evolución del cuadro de la dolencia”. Dentro de la conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo surge la necesidad de describir los las lesiones Musculoesquelética en los trabajadores de servicios generales por los síntomas encontrados en el personal que van acorde a los resultados encontrados (Carlosama, 2015).

La sintomatología Musculoesquelética, es más frecuente en los trabajadores pertenecientes a la agricultura y a la pesca, seguidos por los servicios sociales y de salud. La sintomatología, producida por los TMET, incluye dolor, incapacidad para estabilizar el pulgar en la presión, dificultad en las prensiones de fuerza por claudicación y dificultad en apoyar mano (sensación de muñeca abierta). Las lesiones provocan pérdida de jornadas laborales, alteraciones de la práctica profesional, alteraciones en las AVD y alteraciones en el tiempo libre. (Malca, 2017).



“Los empleados que manipulan pesos superiores a los permitidos y realiza posturas forzadas y antigravitacionales, exponiéndose a desarrollar sintomatología o un trastorno Musculoesquelética, y la espalda es la zona del cuerpo más afectada” (Malca, 2017).

Los síntomas Musculoesqueléticas son algunos de los problemas más importantes de salud en el trabajo en países industrializados y en vías de desarrollo. Afectan la calidad de vida de muchas personas. En países nórdicos se calcula un gasto de 2.7 y 5.2% del producto interno bruto (Hansen 1993; Hansen y Jensen 1993). Se cree que la proporción de enfermedades Musculoesqueléticas atribuibles al trabajo es de 30%, por tanto, su prevención sería muy rentable.<sup>1</sup> Los costos económicos de los trastornos Musculoesqueléticas, en términos de días perdidos de trabajo e invalidez resultante, se calculan en 215 mil millones de dólares al año en Estados Unidos. En la Unión Europea los costos económicos de todas las enfermedades y accidentes de trabajo representan 2.6 a 3.8% del producto interno bruto, 40 a 50% de esos costos se deben a los trastornos Musculoesqueléticas (Arenas L. , 2014).

“Las implicancias de un esfuerzo físico por las múltiples funciones que cada una realiza traen una consecuencia que se denomina sintomatología Musculoesquelética que al persistir, éste se instaura como un trastorno Musculoesquelética” (Negrón, 2017).

“Son grupos variados de afecciones y situaciones del sistema Musculoesquelética que generan molestias y dolor en tendones, músculos, nervios, huesos y otras estructuras que componen dicho sistema. Existen dos tipos según” (Negrón, 2017):

- Agudas (Recientes), son lesiones provocadas por un episodio en particular, ya sea por el aumento de intensidad, repetición o pesos excesivo en la labor que desarrolla, se manifiesta a corto tiempo y suele desaparecer en algunos días.
- Crónicas (Periodo largo), son originadas por mecanismos de lesión de largo plazo, es decir movimientos repetitivos durante mucho tiempo, posturas mantenida por varias horas/días, lesiones agudas continuas o repetitivas ocasionando un dolor creciente y/ duradero (tendinitis, tendinosis, bursitis, síndrome del túnel carpiano, etc.)

La exposición a los factores de riesgo (ritmos, posturas, tiempos, etc.) no es provocado por el propio trabajador si no que está relacionada a los aspectos netamente laborales (diseño, área y la organización), por ello se expresa como una relación directa entre la sintomatología Musculoesquelética y el esfuerzo laboral (Negrón, 2017).

### **Clasificación de sintomatología Musculoesquelética en el trabajo según Negrón (2017) :**

- Según el elemento dañado: Patologías articulares (artrosis, artritis, bloqueos y problemas meniscales), patologías periarticulares (inflamaciones musculares, tendinosas, ligamentarias, bursitis y capsulitis) y patologías óseas (fracturas, osteoporosis y periostitis).
- Según la zona de cuerpo: miembros superiores, columna vertebral y miembros inferiores.

### **Sintomatología Musculoesquelética del miembro superior según Negrón (2017):**

#### **Cuello:**

- Cervicalgia: Provoca dolor a nivel del cuello muchas veces referidos a la cabeza además genera rigidez e incapacidad funcional. Si es más grave tiene compromiso neural lo cual producirá sensaciones de parestesia según la innervación.
- Tortícolis: Estado de rigidez y dolor en el cuello provocado por una postura mantenida o un movimiento brusco que hace que el músculo esternocleidomastoideo dirija la cabeza en sentido de su contracción.

## **Hombro:**

- **Inflamación del manguito rotador:** Este tipo de lesión puede referirse a la inflamación de cualquiera de los cuatro músculos que componen el manguito rotador (supraespinoso, subescapular, infraespinoso y redondo menor).
- **Hombro congelado:** Es la inflamación crónica de la cápsula articular lo cual impide el libre movimiento de la articulación fijándolo en una posición neutra, produciendo dolor e incapacidad funcional.
- **Tendinitis del bíceps braquial largo:** Generada por la mala mecánica de la articulación del hombro lo que produce dolor e incapacidad funcional.

## **Métodos de evaluación**

La medición precisa de masa muscular puede tener aplicación clínica una vez que puede interferir en el diagnóstico y prescripción de tratamiento medicamentoso o no medicamentoso. Los métodos de evaluación de la masa muscular identifican cambios en esta tienen relación directa con el estado de salud del sujeto y con el incremento o la disminución del riesgo de desarrollo de enfermedades crónico degenerativa (Costa Moreira, 2015).

Este también consiste descubrir las propiedades de los problemas de investigación, aportar nuevos elementos de análisis y en lograr sobrevivir a los retos que a cada momento enfrentan en el trabajo de investigación. Por eso los métodos de evaluación son el objeto de estudio de la metodología, lo cual implica valoración filosófica por cuanto al rigor que deben tener y la capacidad que tienen para llevar a cabo el abordaje de la realidad (Aguilera Hintelholher, 2013).

## **Síntomas**

“El síntoma es la expresión de la enfermedad (del mal estado de la salud de un sujeto). Para la medicina todo síntoma es un hecho, un dato, expresión directa de una lesión, señal de un órgano o del mal funcionamiento fisiológico”. (Desviat, 2010)

Así mismo, el síntoma es la referencia subjetiva que da un enfermo por la percepción o cambio que puede reconocer como anómalo o causado por un estado patológico o enfermedad. El término se contrapone a signo clínico. El síntoma es

un aviso útil de que la salud puede estar amenazada sea por algo psíquico, físico, social o combinación de las mismas. Ejemplos de síntomas son: la distermia o sensación de tener un trastorno de la temperatura corporal (sensación de fiebre, escalofrío), el mareo, la náusea, el dolor, la somnolencia, entre otros (Morales, 2015).

## **Consecuencias**

En cuanto a las consecuencias sobre la salud, pueden desembocar en incomodidad, molestias o dolor, el cual puede ser precursor de daños más severos, o ser un síntoma de la enfermedad misma. Así pues, abarca todo tipo de dolencias, desde molestias leves hasta lesiones irreversibles e incapacitantes, que pueden obligar a solicitar la baja laboral o, incluso, a recibir tratamiento médico, afectando a la calidad de vida y al rendimiento en la ejecución del trabajo (Pueyo, 2015).

“La consecuencia es la correspondencia entre los principios que profesa una persona y su conducta o la proposición deducida de una o más premisas de tal manera que al ser estas afirmadas o negadas es ineludible su afirmación o negación”. (Real Academia de la Lengua, 2018).

## **Diagnósticos**

El diagnóstico de cualquier patología depende de la evaluación de funciones biológicas y de su comparación respecto de un estándar de normalidad. Es un adecuado juzgamiento clínico que puede desencadenar medidas preventivas, que permiten auxiliar a disminuir las caídas y las lesiones provenientes de ellas (De Freitas, 2014).

Además, el diagnóstico es un proceso de indagación científica, apoyado en una base epistemológica y cuyo objeto lo constituye la totalidad de los sujetos (individuos o grupos) o entidades (instituciones, organizaciones, programas, contextos familiar, socio-ambiental, etc.) considerados desde su complejidad y abarcando la globalidad de su situación, e incluye necesariamente en su proceso metodológico de una intervención (Arriaga Hernández, 2015).

Este es sugerido ante la presencia de elementos o síntomas anormales para determinadas situaciones de acuerdo a los parámetros comúnmente aceptados como naturales. El diagnóstico puede aplicarse para ratificar o rectificar la presencia de una enfermedad, como también para conocer su evolución en el caso de confirmarse la misma. El diagnóstico puede resultar de diferentes tipos de análisis, algunos más simples y superficiales pero también de otros más complejos y profundos, sobre todo en el caso de enfermedades de gravedad (Rivas, 2013).

Para que se complemente un diagnóstico apropiado y certero se debe contar con material extra, ya sean pequeños instrumentos como complejos y sofisticados equipamientos médicos. Además, la noción de diagnóstico puede utilizarse en el lenguaje coloquial como una especie de sinónimo de análisis o investigación. Cada uno de estos casos cuenta con un sistema propio de análisis y evaluación de las características presentes, así como también con un particular modo de poner en práctica el accionar requerido (Rivas, 2013)

### **Indicios de diagnóstico**

Inicialmente, el diagnóstico empieza con la observación de los indicios, datos clínicos que por sí solos, no definen ni establecen una enfermedad, pudiendo apenas sugerirla o indicar una trayectoria a ser seguida. Ejemplo: un aumento de volumen, que puede contener líquidos o contener material sólido (Rivas, 2013).

### **Entidad diagnóstica**

Por entidad se entiende el diagnóstico de una enfermedad determinada, a través de datos clínicos característicos. Las lesiones encuadradas en esta definición son, por ejemplo, los hemangiomas, cuyas características específicas son: coloración, temperatura, respuesta a la compresión, etc., pudiendo aún citar a la caries dental como una entidad, cuyo diagnóstico es eminentemente clínico, como también el afta, la cual es posible diagnosticar sin otros exámenes complementarios, después de una semana de evolución o menos (Rivas, 2013).

### **Criterios de diagnóstico**

Esto se da cuando los datos clínicos son insuficientes para conformar la hipótesis de diagnóstico o en aquellos casos en los que no podemos conformar una hipótesis debido a la escasez de sintomatología, se hace necesario procedimientos clínicos que ayuden en la conformación de un diagnóstico provisional (Rivas, 2013).

## **2.9 Hipótesis**

Hi: Los Factores Psicosociales si influyen en la Sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores

Ho: Los Factores Psicosociales no influyen en la Sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores

## **2.10 Señalamiento de variables de la hipótesis**

- Variable independiente: Factores Psicosociales
- Variable dependiente: Sintomatología Musculoesquelética

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Modalidad básica de la investigación**

##### **Enfoque de la investigación**

La investigación se enmarcó en un estudio cualitativo y cuantitativo.

##### **Enfoque cualitativo**

Se realizó un análisis y explicación de las causas del problema, las condiciones en que se producen y la relación que existe entre la variable independiente: Factores Psicosociales y la variable dependiente: Sintomatología Musculoesquelética.

##### **Enfoque cuantitativo**

Donde se elaboraron hipótesis que se sometieron a pruebas mediante el empleo de diseños de investigación apropiados, usando la recolección de datos para su aprobación, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para probar teorías.

##### **Investigación de campo**

Se trabajó con esta modalidad por cuanto se realizó visitas a las instalaciones de Carrocerías Pillapa, donde se desarrollan las actividades los trabajadores, con la finalidad de realizar un proceso detallado de recolección directa de datos, para que exista la suficiente información para conocer la realidad del problema y ente de estudio.

## **Investigación documental y bibliográfica**

La investigación utilizó esta modalidad porque se acudió a fuentes bibliográficas, además se sustentó con información obtenida en libros, revistas, publicaciones, folletos. La investigación bibliográfica documental se utilizó en el marco teórico y en el análisis de los hallazgos de la investigación, así como en la compilación de investigaciones de diversos autores sobre conceptos que mantienen concordancia con las variables a ser estudiadas.

### **3.2 Nivel o tipo de investigación**

#### **Nivel correlacional**

Tuvo como objetivo determinar la influencia existente entre las variables manifestadas. Para lo cual primero se midió las variables y luego mediante pruebas de hipótesis y técnicas estadísticas, se estima la correlación. Este tipo de investigación determinará la relación existente entre las variables.

#### **Nivel descriptivo**

La investigación utilizó este nivel para describir las situaciones y eventos suscitados en la empresa, es decir como es y cómo se manifiesto el problema investigado con la finalidad de que la información este centrada en la comprensión y en el realismo permitiendo de esta manera que el investigador pueda conceptualizar las variables y categorías.

### **3.3 Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

La población está conformada por 17 personas quienes realizan sus actividades diarias dentro de Carrocerías Pillapa. Estos colaboradores están directamente relacionados con las variables de estudio Factores Psicosociales y Sintomatología Musculoesquelética. De acuerdo con los parámetros técnicos



metodológicos, no es necesario aplicar la fórmula para sacar la muestra debido al limitado número con el que se presenta la población.

### **Características sociodemográficas**

Las características demográficas, son una parte esencial de la investigación que delimita el universo de la población, que sirve para describir la población que será objeto de estudio, para lo pertinente es necesario, ver la Tabla N° 2.

Los colaboradores de acuerdo a los grupos de edad, se presentan desde 18 – 24 años, como dato específico se encuentran cinco personas, lo cual genera un porcentaje del 29.41 %, en un rango de 25 – 34 años, se delimita una cantidad de cuatro personas, con un porcentaje de 23.53 %, en un rango de 35 – 45 años de edad, se presenta una cantidad de ocho personas que establece un porcentaje del 47.06 %.

En cuanto al sexo, se presentan una cantidad de 14 hombres, con un porcentaje del 82.35 %, las mujeres a su vez, presentan una mayoría con una cantidad de tres personas, que genera un porcentaje del 17.65 %. Es necesario determinar el estado civil, en la cual las personas solteras muestran una clara minoría de 2 personas, que determina el 11.76 %, en cuanto a las personas con estado civil casado, con una cantidad de quince personas, se establece un porcentaje del 88.24 %.

La personalidad tipo A, con una cantidad de nueve personas, lo cual representa el 52.94%, en cuanto a la personalidad tipo B se reconoce una cantidad de ocho personas, con un porcentaje del 47.06%, es necesario describir las características de cada personalidad, la primera, son impacientes, muy competitivos, ambiciosos, agresivos en los negocios y que les cuesta mucho relajarse o tomar vacaciones, que los hace individuos más vulnerable a ser afectados por situaciones de estrés. La segunda, son personas pacientes, relajadas

y fáciles de llevar, por lo tanto no son candidatos fácil de caer en respuestas negativas de estrés.

En lo referente al índice corporal el 100% de la población, cuenta con un peso normal, es decir no existe obesidad dentro de la empresa, la dependencia de trabajo, se divide entre administrativo y operario, el primero se desenvuelve con una cantidad de cinco personas, con un porcentaje del 29.41%, el segundo se desenvuelve con doce personas, con un porcentaje del 70.59 %, los datos con relación al tiempo de servicio, se presentan con un índice de 1– 5 años, se delimita con una cantidad de 13 personas, que establece un porcentaje del 74.67 %, con 6 – 10 años, cumplen tres personas, con el 17.65 % y con un índice de 10 – 17 años, cumple una persona con el 5.88 %, la condición laboral de todos los trabajadores es que cuentan con contrato fijo.

El consumo de cigarrillo no es un hábito para el 100% de la población y para la ingesta del licor el 63.64% refirió no tener hábito, y los demás describieron un consumo ocasional y casi nunca.

En cuanto a la práctica de ejercicio en tiempos extra laborales más de la mitad (59.09%) manifestó no realizar ningún tipo de deporte. Los demás colaboradores refirieron practicarlo en forma ocasional (40.91%) clasificándose por lo mencionado en una población sedentaria, con riesgo latente de tener afectaciones de salud.

**Tabla N°. 2 Población**

Departamento	Puestos de trabajo	# de colaboradores
Administrativo	Gerente	1
	Secretaria	1
	Contadora	1
	Analista de talento Humano	1
	Bodeguero	1
Producción	Jefe de producción	1
	Obrero de producción	1
	Forrador	2
	Soldador	2
	Pintor	2
	Electricista	2
	Tapicero	2
	<b>Total</b>	17
Factores sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Grupos de edad		
18-24 años	5	29.41
25-34 años	4	23.53
35-45 años	8	47.06
Sexo		
Hombre	14	82.35
Mujer	3	17.65
Estado civil		
Soltero	2	11.76
Casado	15	88.24
Tipo de personalidad		
Tipo A	9	52.94
Tipo B	8	47.06
Índice corporal		
Peso normal(18.5-24.5)	17	100
Obesidad(25-29.99)	0	
Dependencia de trabajo		
Administrativa	5	29.41
Producción	12	70.59
Tiempo de servicio		
1-5 años	13	76.47
6-10 años	3	17.65
10-17 años	1	5.88
Condición laboral		
Contrato fijo(más de tres meses)	17	100
Sin contrato	0	

**Fuente:** Investigación**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

De acuerdo con los parámetros técnicos metodológicos, no es necesario aplicar fórmula para sacar la muestra, debido al limitado número con el que se presenta la población.

### 3.4 Operacionalización de variables

**Tabla N°. 3: Variable independiente: Factores Psicosociales**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/INSTRUMENTO
Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la <b>organización del trabajo</b> , el <b>contenido del trabajo</b> y la <b>realización de la tarea</b> , y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)	Organización del trabajo	Pausas de trabajo	¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias. ¿Puedes detener tu trabajo y hacer una parada corta cuando lo necesitas?	Encuesta (Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO)
	Contenido del trabajo	Carga de trabajo	¿En general la carga de trabajo es:?	Encuesta (Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO)
	Realización de la tarea	Relaciones interpersonales en el trabajo	¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas que debes trabajar?	Encuesta (Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO)

**Fuente:** Guía para elaboración de Proyectos de Investigación (2012)

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 4: Variable dependiente: Sintomatología Musculoesquelética**

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/INSTRUMENTO
<p>Sensaciones de <b>malestar y/o dolor</b> percibidos en espalda, cuello, hombros y extremidades superiores, asociados a Factores Psicosociales del trabajo y/o estrés ocupacional. (Parkes, 2009)</p>	Malestar y/o dolor	Áreas corporales	¿Ha tenido molestias en?	Encuesta (Cuestionario de Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka )
	Duración	Tiempo	¿Cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?	Encuesta (Cuestionario de Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka )
	Causas	Factores Psicosociales	¿A qué atribuye estas molestias?	Encuesta (Cuestionario de Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka )

**Fuente:** Guía para elaboración de Proyectos de Investigación (2012)

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### 3.4.1 Técnicas e instrumentos

**Tabla N°. 5: Técnicas e instrumentos**

Técnica	Instrumento
Observación directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de observación, métodos de trabajo. Anexo n°1.</li> </ul>
Entrevista grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía de entrevista grupal. Anexo N°2.</li> </ul>
Análisis documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de la empresa</li> <li>• Horarios, sistemas de promoción.</li> <li>• Características de la plantilla (sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.).</li> <li>• Aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, permisos personales, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones.</li> <li>• Aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones de producto, índices de producción, productividad.</li> <li>• Actas de las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad e higiene.</li> <li>• Otros estudios relacionados con la problemática de estudio. Anexo N°5</li> </ul>
Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO. Anexo N°7.</li> <li>• Cuestionario de síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka. Anexo N°8.</li> </ul>

**Fuente:** Guía para elaboración de Proyectos de Investigación (2012)

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### 3.5 Recolección de información

Tabla N°. 6: Recolección de la información

Preguntas básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial a que están expuestos los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua.</li> <li>• Describir la Sintomatología Musculoesquelética referida por los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua.</li> <li>• Plantear alternativas de solución que mejore la Sintomatología Musculoesquelética debido a Factores Psicosociales en los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua.</li> </ul>
2. ¿De qué personas u objetos?	Diecisiete trabajadores, Carrocerías Pillapa
3. ¿Sobre qué aspectos?	Factores Psicosociales y Sintomatología Musculoesquelética
4. ¿Quién, quiénes?	Psc. Ind. Gabriela Altamirano
5. ¿Cuándo?	Enero – Diciembre 2017
6. ¿Dónde?	Carrocerías Pillapa
7. ¿Cuántas veces?	Dos veces
8. ¿Qué técnicas de recolección?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación directa.</li> <li>• Entrevista grupal.</li> <li>• Análisis documental</li> <li>• Encuesta para Factores Psicosociales.</li> <li>• Encuesta para síntomas Musculoesqueléticas.</li> </ul>
9. ¿Con qué?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de observación.</li> <li>• Guía de entrevista.</li> <li>• Documentos.</li> <li>• Cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales F-PSICO.</li> <li>• Cuestionario de síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.</li> </ul>
10. ¿En qué situación?	En horas laborables (día sábado)

**Fuente:** Guía para elaboración de Proyectos de Investigación (2012)

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### **3.6 Plan de Procesamiento de la Información**

- Observación de los métodos de trabajo a través de fichas de observación.
- Aplicación de entrevista grupal con guía de preguntas cerradas.
- Análisis y descripción de puestos de trabajo.
- Identificación de posibles condiciones Psicosociales presentes en cada área de trabajo.
- Identificación presencia de Sintomatología Musculoesquelética en el personal.
- Elaboración de procedimientos y protocolos de evaluación.
- Aplicación de metodología de evaluación de Factores Psicosociales.
- Aplicación de metodología de evaluación de Sintomatología Musculoesquelética.
- Selección e ingreso de información en el Software de estadística IBM SPSS Statistics Base 22.0.
- Comprobación de hipótesis mediante pruebas estadísticas.
- Relación de variables: Chi – Cuadrado- regla de decisión de Fisher.
- Probabilidades: Odds Ratio-OR.
- Análisis e interpretación de resultados.
- Definición de conclusiones y recomendaciones finales en base objetivos.



## **CAPÍTULO IV**

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

#### **4.1 Técnica: observación**

##### **4.1.1 Instrumento: ficha de observación**

Para alcanzar una definición precisa del problema por evaluar que oriente al cumplimiento del objetivo. Se recolecta la información, obtenida a través de la observación, en el área de trabajo. Ver Anexo #1.

En general la información recopilada a través de la técnica e instrumento enumerado, se indica en los perfiles, para determinar lo que hacen las personas, como lo hacen, cuáles son las características de su actividades, que procesos tienen y cuáles son los requisitos que se necesitan para el desarrollo del puesto.

A continuación se puede apreciar un ejemplo de aplicación del cargo de gerente. Ver Tabla N° 7. Los demás cargos se observan en la parte de anexos. Ver Anexo # 3.

**Tabla N°. 7: Gerente**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO					
DENOMINACIÓN:	Gerente	CÓDIGO:	G01		
NIVEL:	A	ASIGNACIÓN SALARIAL:	2000		
DEPENDENCIA:	ADMINISTRATIVA				
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO					
Planear, diseñar, supervisar y evaluar el plan estratégico de la organización, así como orientar el desarrollo de las actividades de operación, vinculación, comercialización, administración y actualización de los servicios y productos de la empresa, de acuerdo con los lineamientos, políticas, procedimientos y criterios de calidad y seguridad establecidos					
3. REQUISITOS MÍNIMOS					
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Tercer nivel ( Graduado ingeniería comercial o administración de empresas)					
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: De 5 a 8 años de experiencia en el cargo o en posiciones similares (Gerente General)					
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES					
FUNCIONES			PERIODICIDAD		
Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo.			(d)		
Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las funciones y los cargos.			(d)		
Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta.			(d)		
Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y detectar las desviaciones o diferencias.			(d)		
Analizar los problemas de la empresa en el aspecto financiero, administrativo, personal, contable entre otros.			(d)		
Garantizar el cumplimiento de las normas, reglamentos, políticas e instructivos			(d)		
Administrar los presupuestos operacionales y las inversiones de la empresa			(d)		
Aprobar planos de acuerdo a las medidas establecidas por las normas del transporte.			(d)		
Coordinar con el jefe de producción sobre las necesidades o inquietudes que tengan en cuestión del diseño.			(d)		
Analizar, desarrollar y monitorear que los procesos sean eficaces en cada área de Producción.			(d)		
		PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL			
		ALTO	MEDIO	BAJO	
5.1 GENERALES					
1	Adaptación		X		
2	Ambición profesional		X		
3	Análisis		X		
4	Aprendizaje		X		
5	Asertividad		X		
6	Autocontrol		X		
7	Autonomía		X		
8	Creatividad		X		
9	Delegación		X		
10	Dinamismo		X		
11	Flexibilidad		X		
12	Independencia		X		
13	Iniciativa		X		
14	Integridad		X		
15	Juicio		X		
16	Liderazgo		X		
17	Negociación y conciliación		X		
18	Orientación al servicio		X		
19	Persuasión		X		
20	Planificación y organización		X		
21	Resolución de problemas		X		
22	Sensibilidad interpersonal		X		
23	Sociabilidad		X		
24	Toma de decisiones		X		
25	Trabajo bajo presión		X		
26	Trabajo en equipo		X		

5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle		X	
2	Atención al público		X	
3	Auto organización		X	
4	Comunicación no verbal		X	
5	Comunicación oral y escrita		X	
6	Disciplina		X	
7	Razonamiento numérico		X	
8	Sentido de Urgencia		X	
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
a.	Bienes y valores (herramientas, instalaciones, dinero, cheques.)		X	
b.	Información (clientes, colaboradores, procesos, tramites)		X	
c.	Relaciones interpersonales (con todos los colaboradores)		X	
d.	Dirección y coordinación (nivel jerárquico)		X	
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES		PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
		0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA				
a.	Posición Sedente	X		
b.	Posición Bípeda	X		
c.	Posturas mantenidas	X		
d.	Alternar posiciones	X		
e.	Motricidad Gruesa	X		
f.	Motricidad Fina	X		
g.	Destreza Manual	X		
h.	Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i.	Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL				
a.	Recibir información oral/escrita		X	
b.	Producir información oral/escrita		X	
c.	Análisis de información		X	
d.	Emitir respuestas rápidas		X	
e.	Atención		X	
f.	Concentración		X	
g.	Repetitividad		X	
h.	Monotonía		X	
i.	Tareas de precisión visomotora		X	
j.	Habilidad para solucionar problemas		X	
k.	Interpretación de signos y símbolos		X	
l.	Percepción causa – efecto		X	
m.	Valoración de la realidad		X	
8. CONDICIONES AMBIENTALES				
a.	Intemperie	X		
b.	Ambiente cerrado		X	
c.	Suciedad	X		
d.	Ruido	X		
e.	Polvo	X		
f.	Humedad	X		
g.	Irritantes respiratorios	X		
h.	Irritantes de la piel	X		
g.	Tóxicos	X		
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO				
TIPO		REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a.	Examen Médico	X		
b.	Visiometría	X		
c.	Audiometría	X		
d.	Espirometría	X		
e.	Cuadro Hemático	X		
f.	Glicemia	X		
g.	Frotis de sangre Periférico	X		
h.	Rx de columna	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

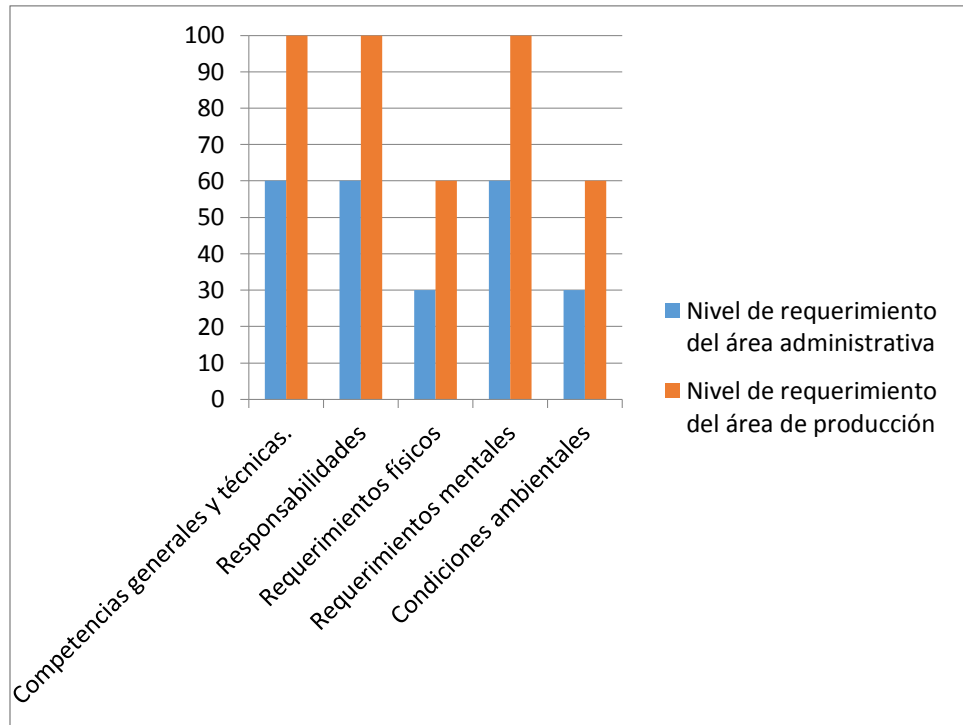
El gráfico 7, resume la información de los perfiles y descripción de trabajo, en los cuales de acuerdo a cada puesto de trabajo, tanto en el área administrativa como en el área de producción, se contempla parámetros diferentes en los niveles requeridos de competencias generales y específicas, responsabilidades, requerimientos físicos y mentales y condiciones ambientales.

Se utiliza un criterio propio de la empresa para determinar el nivel de requerimiento del personal para ocupar un puesto de trabajo. Como se observa en la Tabla N°. 8, y Gráfico N° 7, siendo así; el mayor número de respuestas en un nivel específico, lo que determina el nivel de requerimiento final.

**Tabla N°. 8: Nivel de requerimiento del personal**

<b>Descripción</b>	<b># total de ítems</b>	<b># de ítems señalados</b>	<b>Nivel de requerimiento</b>
Competencias generales y técnicas.	35 ítems	1-11 nivel bajo	Nivel bajo (30%)
		12-23 nivel medio	Nivel medio (60%)
		24-35 nivel alto	Nivel alto (100%)
Responsabilidades	4 ítems	1 nivel bajo	Nivel bajo (30%)
		2 nivel medio	Nivel medio (60%)
		3-4 nivel alto	Nivel alto (100%)
Requerimientos físicos	9 ítems	1-3 nivel bajo	Nivel bajo (30%)
		4-6 nivel medio	Nivel medio (60%)
		7-9 nivel alto	Nivel alto (100%)
Requerimientos mentales	13 ítems	1-4 nivel bajo	Nivel bajo (30%)
		5-9 nivel medio	Nivel medio (60%)
		10-13 nivel alto	Nivel alto (100%)
Condiciones ambientales	9 ítems	1-3 nivel bajo	Nivel bajo
		4-6 nivel medio	Nivel medio (60%)
		7-9 nivel alto	Nivel alto (100%)

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**



**Gráfico N° 7 Nivel de requerimiento que los trabajadores de Carrocerías Pillapa necesitan para ocupar un puesto de trabajo**  
**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

En cuanto a competencias en el área administrativa todos los colaboradores deben manejar un nivel medio, es decir las destrezas deben ser cognitivas y prácticas, pues se efectúan tareas y resuelven problemas con la ayuda de reglas, métodos, herramientas e información básica. En el área de producción se requiere un nivel alto de conocimientos, especialmente habilidades y actitudes, lo que refiere a que el empleado tenga que tener mayor capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea.

Las responsabilidades en el área de producción requieren un elevado nivel, debido a que existe la posibilidad de que pequeños errores tengan graves consecuencias, para esto el trabajador se ve obligado a mantener concentración absoluta durante un largo período de tiempo.

En el área de producción se maneja un nivel alto de requerimientos mentales, la carga mental, es decir el tratamiento de información requiere un alto grado de atención, concentración y coordinación durante la mayor parte de tiempo

en la jornada de trabajo. En cuanto a requerimientos físicos se maneja un nivel medio pues son variados y no existe posturas mantenidas por largos tiempos, pero si la exigencias de alternar posturas y manejar diferentes destrezas.

En el área administrativa la cantidad y el tipo de información es básica por lo que se maneja un nivel medio de este requerimiento y en lo referente a requerimientos físicos, el personal alterna posiciones según las necesidades sin mayor esfuerzo.

En cuanto a condiciones ambientales se determina un nivel medio para el área de producción, por el hecho de trabajar a la intemperie y estar expuestos a riesgos de trabajo. Dando lugar a la incomodidad y falta de seguridad en el personal que labora bajo condiciones adversas, esto a diferencia del aérea administrativa que labora bajo condiciones de ambiente cerrado y manifiestan un nivel bajo por presencia de riesgos de trabajo, por lo que se considera un ente menos vulnerable a contraer problemas de salud.

En conclusión se puede deducir que el personal perteneciente al área de producción de la empresa, resulta ser el más vulnerable, pues se encuentra diariamente frente a un escenario laboral estresante, tanto por el nivel de requerimiento que se exige a cada colaborador, como la presión por parte de altos mandos para la ejecución adecuada de labores. Las condiciones presentes y la percepción que tenga el trabajador de estas, pueden conllevar a problemas serios en el estado de salud.

## **4.2 Técnica: entrevista**

### **4.2.1 Instrumento: guion de la entrevista**

La entrevista de los grupos sociales implicados. Ver Anexo #2. Para poder conocer la realidad de las condiciones psicosociales en la empresa.

### **4.3 Técnica: análisis documental**

#### **4.3.1 Instrumento: documentos**

Por otra parte, se tiene información escrita. Será la documentación que estos diferentes grupos puedan aportar sobre el tema. (Datos generales sobre la empresa, características de la plantilla, diferentes aspectos que afectan al personal. Ver anexo #5. Diferentes aspectos que afectan a la producción).


Es necesario también inferir acerca de la NTP 318, esta guía de buenas prácticas, nacen como corolario de los Factores Psicosociales, ejerciendo su dinámica dentro de ámbitos laborales, que se sujetan a los imperantes cambios organizacionales y las demandas que de por sí puede generar una labor, de manera genérica y en forma específica acorde a lo establecido la guía se contextualiza como eje central del estrés.

- Sobrecarga de trabajo: El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- Repetitividad: No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.
- Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- Ambigüedad de rol: Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.
- Relaciones personales: Problemática derivada de las relaciones (dependientes o independientes del trabajo) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.
- Promoción: La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.

- Falta de participación: La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.
- Control: Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.
- Responsabilidad: La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas. (Daza, 2014, pág. 25)

En general la información recopilada a través de la técnicas e instrumentos enumerados, se indica en los formatos detallados a continuación, para identificar de manera inicial los factores o condiciones psicosociales adversas presentes en la empresa.

**Tabla N°. 9: Factores Psicosociales, área administrativa**


	
Área de trabajo:	
Administrativa	
Descripción de Puestos de trabajo:	Cantidad
Gerente	1
Secretaría	1
Contadora	1
Analista de Talento Humano	1
Bodeguero	1
Factores Psicosociales:	
<b>Características de la tarea:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumulación del trabajo.</li> <li>• Monotonía y repetitividad.</li> <li>• Inadecuado ritmo de trabajo.</li> <li>• Indeterminación de estilo de liderazgo</li> </ul>
<b>Características de la organización:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inadecuada definición de competencias.</li> <li>• Deficiente estructura jerárquica</li> <li>• Deficientes canales de información y comunicación</li> <li>• Inadecuado desarrollo de las relaciones interpersonales</li> </ul>
<b>Características personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de personalidad</li> <li>• Las necesidades del individuo</li> <li>• Las aspiraciones</li> <li>• Las expectativas</li> <li>• Apoyo social</li> <li>• Hábitos de salud</li> </ul>

Fuente: NTP 443

Elaborado por: Gabriela Altamirano



**Tabla N°. 10: Factores Psicosociales, área de producción**

	
Área de trabajo:	
<b>Producción</b>	
Descripción de Puestos de trabajo:	<b>Cantidad</b>
<b>Jefe de Producción</b>	1
<b>Obrero de Producción</b>	1
<b>Forrador</b>	1
<b>Soldador</b>	2
<b>Pintor</b>	2
<b>Electricista</b>	2
<b>Tapicero</b>	2
<b>Bodeguero</b>	1
Factores de Psicosociales:	
<b>Características de la tarea:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acumulación del trabajo.</li> <li>• Monotonía y repetitividad.</li> <li>• Inadecuado ritmo de trabajo.</li> <li>• Indeterminación de estilo de liderazgo</li> </ul>
<b>Características de la organización:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inadecuada definición de competencias.</li> <li>• Deficiente estructura jerárquica</li> <li>• Deficientes canales de información y comunicación</li> <li>• Inadecuado desarrollo de las relaciones interpersonales</li> </ul>
<b>Características del empleo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones ergonómicas del trabajo</li> <li>• Salario.</li> <li>• Estabilidad laboral.</li> </ul>
<b>Organización del tiempo de trabajo:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración y tipo de jornada.</li> <li>• Pausas de trabajo</li> <li>• Horas de trabajo ordinarias</li> <li>• Horas de trabajo extraordinarias</li> </ul>
<b>Riesgos emergentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensificación del trabajo</li> <li>• Fuertes exigencias emocionales en el trabajo</li> </ul>
<b>Características personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de personalidad</li> <li>• Las necesidades del individuo</li> <li>• Las aspiraciones</li> <li>• Las expectativas</li> <li>• Apoyo social</li> <li>• Hábitos de salud</li> </ul>

**Fuente: NTP 443**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

Se observa que todo el personal trabaja en condiciones Psicosociales desfavorables y según los estudios analizados previamente pueden ser causa de

origen o actuar como intensificador de problemas varios de salud, deteriorando el bienestar físico y mental de los trabajadores de carrocerías Pillapa.

Se puede establecer Factores Psicosociales de Riesgo tanto en el área administrativa como en el área de producción. Se establece parámetros claros sobre las características de la tarea, organización, empleo y además las características de las personas. Todo lo expuesto en las tablas es un preámbulo que sirve para identificar los posibles factores a ser evaluados.

#### **4.4 Técnica: encuesta**

##### **4.4.1 Instrumento: cuestionario Factores Psicosociales F-PSICO**

Protocolo: Método de Evaluación Factores Psicosociales. (F-PSICO)

Objetivo: Identificar los factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia De Tungurahua.

Alcance:

##### **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadoras/res entre los 18 y 45 años de edad.
- En situación laboral activa con contrato definitivo a partir de 3 meses en adelante.
- Trabajadores que voluntariamente hayan firmado el consentimiento informado.

##### **Criterios de exclusión**

- Candidatas que no desearan participar en el proyecto.

- Personal que al visitar a la empresa por 3 ocasiones para aplicar los instrumentos de la investigación, no se les localizara.

### **Criterios de eliminación**

- Trabajadoras que entreguen los cuestionarios incompletos.
- Trabajadoras con diagnóstico de enfermedad mental o problema psicológico, o enfermedad general grave.
- Personal que regresen de período de vacaciones o descanso médico

La evaluación se aplicó a 17 trabajadores de la empresa, quienes cumplen con los criterios establecidos.

### **Responsable:**

### **Investigador**

Persona encargada de todo el proceso de inicio a fin; brinda información a todo el personal, aplicación de test, recolección de datos, procesamiento de información, análisis e interpretación de resultados.

### **Procedimiento:**

- 1ro. Informar al personal sobre la finalidad del cuestionario.
- 2do. Garantizar la privacidad y anonimato en las respuestas.
- 3ro. Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos.
- 4to. El personal debe firmar un consentimiento informado.
- 5to. Entregar cuestionarios definitivos que serán llenado a mano.
- 6to. Aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario.

7mo. Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario.

8vo. Ingresar manualmente datos en la aplicación FPSICO 3.1.

9no. Realizar cuadro con probabilidad de riesgo para cada factor.

10mo. Analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Con la aplicación del cuestionario F Psico, se corrobora la información obtenida anteriormente en cuanto a los Factores Psicosociales identificados como condiciones negativas, que están afectando el bienestar del personal. Ver Tabla N° 11

Se procede a analizar cada factor como fuente de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa.

**Tabla N°. 11: Reporte de resultado F-Psico**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Nivel de estimación			
		Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo	Administrativo / Operario	12%	0%	12%	76%
Autonomía	Administrativo / Operario	6%	0%	18%	76%
Carga de trabajo	Administrativo / Operario	6%	0%	12%	82%
Demandas psicológicas	Administrativo / Operario	12%	0%	35%	53%
Variedad / Contenido de trabajo	Administrativo / Operario	6%	18%	23%	53%
Participación / Supervisión	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%
Interés por el trabajador/Compensación	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%
Desempeño del rol	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%
Relaciones y apoyo social	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

A continuación se presenta el análisis individualizado del reporte de la aplicación del F- PSICO, identificando la realidad que tiene la empresa con relación a cada uno de los factores estresores.

## Tiempo de trabajo

**Tabla N°. 12: Tiempo de trabajo**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo	Administrativo / Operario	12%	0%	12%	76%

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### Análisis

De un total de 17 colaboradores encuestados correspondiente al 76% del personal, es decir 13 personas. Se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, seguido de riesgo elevado, que representan a dos personas y que corresponden el 12%. Finalmente el 12%, es decir dos personas se encuentran en estimación de situación adecuada.

### Interpretación

La cantidad, calidad y efecto de la aplicación del tiempo inciden directamente en la vida social y familiar. En la empresa de estudio debido a la exigencias demandadas en los últimos meses en cuanto a la elaboración y entrega de unidades de transporte de diferentes cooperativas y brindar servicios con eficiencia y eficacia, han provocado cambios constantes en los horarios de trabajo, causando malestar e incomodidad en los clientes internos, pues laboran horas suplementarias y extraordinarias cada semana.

En cuanto a los tiempos de trabajo en la legislación ecuatoriana, únicamente se refiere a las horas suplementarias y extraordinarias, en tal sentido, se tendrá derecho al pago de horas suplementarias cuando el trabajador labore posteriormente a su jornada de ocho horas diarias, con un cincuenta por ciento de recargo del valor hora, cuando trabaje hasta las 24h00, posterior a lo cual tendrá derecho al recargo del cien por ciento del valor hora.

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce a la semana. Tendrá derecho al pago de horas extraordinarias, cuando el trabajador labore los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, con un recargo del cien por ciento del valor hora. Referencia: Art. 55 y 65 del Código de Trabajo.

## **Autonomía**

**Tabla N°. 13: Autonomía**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Autonomía	Administrativo / Operario	6%	0%	18%	76%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Análisis**

Se puede evidenciar que 13 colaboradores que representan el 76% de las personas encuestadas se posesiona en el nivel de riesgo muy elevado, mientras que 3 personas correspondientes al 18% se sitúa en nivel elevado y por último, un empleado que alcanza un porcentaje de 6%, se ubica en una estimación de situación adecuada respecto a las condiciones de trabajo en referencia a autonomía.

## **Interpretación**

En el contexto de estudio de la investigación en cuanto a la autonomía, la mayor parte de colaboradores del área de producción confirman la presencia del factor de riesgo Psicosocial, pues manifiestan que no existe posibilidad o capacidad alguna para tomar decisiones en diferentes aspectos relacionados a temas laborales, sobre todo respecto a organización del trabajo y estructuración, por un determinado tiempo de las actividades laborales.

De manera se incumple con los parámetros de la autonomía en el sentido de no posibilitar el desarrollo de la capacidad individual de los operadores para la

gestión y toma de decisiones acerca de los aspectos de estructuración temporal de la actividad laboral, cuestiones de procedimiento y organización.

## Carga de trabajo

**Tabla N°. 14: Carga de trabajo**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Carga de trabajo	Administrativo / Operario	6%	0%	12%	82%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

La encuesta refleja que el 82% de las personas encuestadas, es decir 14 colaboradores se encuentran en un riesgo muy elevado. Mientras que dos personas correspondientes al 12% se localizan en el nivel de riesgo elevado, por otra parte tan solo una persona es decir el 6% se ubica en una situación adecuada.

## Interpretación

La mayor parte de los trabajadores manifiestan que la carga de trabajo es elevada, en cuanto a sus dos componentes cuantitativos y cualitativos. Por lo que los colaboradores sostienen que hay demasiado que hacer y una excesiva presión, con lo que deben hacer frente para resolver diariamente, por tanto, el desgaste que realizan los operadores, trascienden dos puntos esenciales, la movilización y el esfuerzo intelectual excesivo que deben hacer frente con relación a las demandas de la empresa, lo cual, afecta su salud en el curso de la realización de su trabajo.

En ocasiones, puede que no reciban una compensación adecuada por ese aumento de la carga laboral, o que no reciban el apoyo social necesario para poder asumir dicha carga. El estrés laboral provocado por el aumento de la carga laboral, junto con las mayores exigencias sobre un menor número de trabajadores, repercutirían de forma negativa en la salud y la seguridad de los trabajadores”.

## Demandas psicológicas

**Tabla N°. 15: Demandas psicológicas**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Demandas psicológicas	Administrativo / Operario	12%	0%	35%	53%

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

### Análisis

Se evidencia que 9 colaboradores que representan el 53% de las personas encuestadas se posesiona en el nivel de riesgo muy elevado, mientras que 6 personas correspondientes al 35% se sitúa en el nivel elevado, 2 personas que alcanza un porcentaje de 12%, se ubica en una situación adecuada.

### Interpretación

Por consiguiente de acuerdo a la investigación, se observa que la mayor parte de los colaboradores sienten que las demandas psicológicas son elevadas, debido a todas las exigencias del trabajo que deben manejar diariamente en su puesto de trabajo, tanto de naturaleza cognitiva como emocional, lo cual conlleva que afecten a los operadores en un grado emocional, pues los mismos no deben ser tratados como herramientas sino como personas que pueden colaborar a un fin, quienes deben dar una respuesta a demandas laborales, el trato con sus iguales, clientes, superiores y subordinados.

## Variedad / Contenido del trabajo

**Tabla N°. 16: Variedad / Contenido del trabajo**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Variedad / Contenido de trabajo	Administrativo / Operario	6%	18%	23%	53%

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano



## Análisis

De acuerdo a los datos obtenidos de un total de 12 colaboradores encuestados, 9 personas que representan el 53% se posesiona en el nivel de riesgo muy elevado, mientras que 4 personas correspondientes al 23% se sitúa en el nivel elevado, además 3 personas que representa el 18% reflejadas en un nivel de riesgo bajo y finalmente 1 persona que alcanza un porcentaje de 6%, se ubica en una situación adecuada de riesgo.

## Interpretación

De acuerdo a esta realidad, la mayor parte de los colaboradores tienen la sensación de que las tareas que ejecutan no son importantes ni de gran utilidad, consideran que su trabajo no tiene tareas variadas, además no se sienten reconocidos y valorados por su entorno de trabajo, por cuanto el conjunto de tareas que desempeña el operador, no activan en gran cantidad la variedad de capacidades humanas, puesto que, el trabajo que ellos desempeñan, lo reconocen como muy monótono, lo cual no responde a necesidades y expectativas del trabajador, lo cual limita el desarrollo psicológico de los operadores.

## Participación / Supervisión

**Tabla N°. 17: Participación / Supervisión**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Participación / Supervisión	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

La encuesta refleja que el 70% de las personas encuestadas, es decir 12 colaboradores se encuentran en una situación de riesgo muy elevado, mientras que un 18% pertenecientes a 3 colaboradores se identifican en el nivel de riesgo

elevado, además una persona correspondiente al 6% manifiesta un nivel de riesgo bajo y finalmente una persona se ubica en una situación de riesgo adecuada.

### **Interpretación**

De acuerdo a lo establecido y acorde a la realidad de la investigación, en su mayoría la población ente de investigación manifiesta su participación es totalmente nula en aspectos laborales y además el ejercicio de un excesivo control que ejercen sus superiores, provocando condiciones inadecuadas de trabajo, lo cual genera un ineficiente grado de autonomía en la decisión del operador, en otras palabras, se atenta con la distribución eficiente de la capacidad de decisión que debe existir entre el área de operación y el área administrativa, para acordar aspectos relacionados con el trabajo.

### **Interés por el trabajador / Compensación**

**Tabla N°. 18: Interés por el trabajador / Compensación**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Interés por el trabajador/Compensación	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

La encuesta refleja que el 70% de las personas encuestadas, es decir 12 colaboradores se encuentran en una situación de riesgo muy elevado, mientras que un 18% pertenecientes a 3 colaboradores se identifican en el nivel de riesgo elevado, además una persona correspondiente al 6% manifiesta un nivel de riesgo bajo y finalmente una persona se ubica en una situación de riesgo adecuada.

## Interpretación

Los trabajadores en su mayoría manifiestan que no existe una preocupación de carácter personal por el trabajador, además consideran que no existe un equilibrio entre lo que ellos aportan y la compensación que reciben, esto denota que el área administrativa, no posee información sobre la formación individual en el desarrollo de la dinámica empresarial de sus clientes internos, lo cual genera insuficiente equilibrio entre esfuerzo y recompensa, este último aspecto expuesto con relación a la satisfacción del salario que interprete justo el operador y el gerente de la empresa.

## Desempeño del rol

**Tabla N°. 19: Desempeño del rol**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Desempeño del rol	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

De acuerdo a los datos obtenidos de un total de 17 colaboradores encuestados, 12 personas que representan el 70% se posesiona en el nivel de riesgo muy elevado, mientras que 1 persona correspondientes al 6% se sitúa en un nivel de riesgo elevado, 3 colaboradores se identifican en el nivel de riesgo bajo, además una persona correspondiente al 6% se ubica en una situación de riesgo adecuada.

## Interpretación

De acuerdo a lo establecido y a la realidad de la investigación, los colaboradores en su mayoría consideran que existe ambigüedad de rol y conflicto de rol, es decir falta una definición clara de las funciones que deben ejecutar y también las exigencias en el trabajo resultan contradictorias.

El operador no es que no sepa realizar el trabajo, pues la experiencia que posee es suficiente, el problema radica específicamente en la información inadecuada sobre la empresa, es decir no está sujeto o no se le ha comunicado de forma eficiente, las metas y objetivos planteados en la empresa, por lo cual se da una ambigüedad en su rol organizacional para el cumplimiento de estos fines predispuestos.

## Relaciones y apoyo social

**Tabla N°. 20: Relaciones y apoyo social**

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Relaciones y apoyo social	Administrativo / Operario	6%	6%	18%	70%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

La encuesta refleja que el 70% de las personas encuestadas, es decir 12 colaboradores se encuentran en una situación de riesgo muy elevado, mientras que un 18% pertenecientes a 3 colaboradores se identifican en el nivel de riesgo elevado, además una persona correspondiente al 6% manifiesta un nivel de riesgo bajo y finalmente una persona se ubica en una situación de riesgo adecuada.

## Interpretación

La totalidad de trabajadores sostienen que las relaciones interpersonales en la empresa se encuentran deterioradas, así en la empresa la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo es inexistente, por lo tanto no se realiza adecuadamente el trabajo, y genera conflictos de diferente naturaleza entre los colaboradores, ante los cuales, la organización no ha adoptado ningún protocolo de actuación.

El apoyo social desempeña un papel importante en la salud y el bienestar de las personas. Cuando no se carece de éste, y el que hay es el adecuado, se

mejoran los niveles de salud o se mantienen estables; a su vez, un buen estado de salud facilita el mantener un apoyo social apropiado.

#### **4.5 Técnica: encuesta**

##### **4.5.1 Instrumento: Cuestionario de síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka**

**Protocolo:** Método de evaluación Sintomatología Musculoesquelética (Cuestionario Nórdico)

**Objetivo:** Describir la Sintomatología Musculoesquelética referida por los trabajadores de Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia De Tungurahua.

#### **Alcance**

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadoras/res entre los 18 y 45 años de edad.
- En situación laboral activa con contrato definitivo a partir de 3 meses en adelante.
- Trabajadores que voluntariamente hayan firmado el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Candidatas/os que no desearan participar en el proyecto.
- Menores de 18 y mayores de 45 años.
- Personal que al visitar a la empresa por 3 ocasiones para aplicar los instrumentos de la investigación, no se les localizara.

## **Criterios de eliminación**

- Trabajadoras que entreguen los cuestionarios incompletos.
- Trabajadores con diagnóstico de LME, o enfermedad general grave.

La evaluación se aplicó a 17 trabajadores de la empresa, quienes cumplen con los criterios de inclusión y exclusión establecidos, pero se eliminan 5 colaboradores por entregar incompletos cuestionarios al manifestar que no tienen síntomas. Debido a lo cual, la metodología establecida por el instrumento determina que si en la pregunta uno se ha contestado NO, no conteste más y devuelva el cuestionario. Así estos cuestionarios quedan por fuera del análisis respectivo.

**Responsable:** Investigador: persona encargada de todo el proceso de inicio a fin; brinda información a todo el personal, aplicación de test, recolección de datos, procesamiento de información, análisis e interpretación de resultados.

## **Procedimiento**

1. Informar al personal sobre la finalidad del cuestionario.
2. Garantizar la privacidad y anonimato en las respuestas.
3. Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos.
4. El personal debe firmar un consentimiento informado.
5. Entregar cuestionarios que serán llenado a mano.
6. Aclarar las posibles dudas que puedan surgir en el momento de responder el cuestionario.
7. Disponer de tiempo de dedicación específico y suficiente para contestar el cuestionario.
8. Realizar cuadros con resultados de acuerdo a lo que establecen los cuestionarios.
9. Analizar e interpretar los resultados obtenidos.

**Tabla N°. 21: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>1. ¿Ha tenido molestias en?</b>						
SI	12	70%	12	70%	12	70%
NO	5	30%	5	30%	5	30%

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### **Análisis**

El 100% del personal manifiesta haber sentido molestias en el cuello, columna vertebral y hombros el 70% y mientras el 30% restante manifiesta que no ha sentido molestias.

### **Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que existe presencia de molestias Musculoesquelética tanto en el cuello, columna dorsal, hombros por la intensidad de dolor no se define como un trastorno, por lo cual los síntomas pueden corregirse incidiendo en mejorar las dinámicas laborales que permitan garantizar el bienestar físico del personal.

**Tabla N°. 22: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>2. ¿Ha necesitado cambiar de puesto de trabajo?</b>						
SI	0	0 %	0	0 %	0	0 %
NO	12	100 %	12	100 %	12	100 %

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

## Análisis

El 100% del personal manifiesta que no ha necesitado cambiar de puesto de trabajo.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el total de los encuestados no ha necesitado cambiarse de puesto de trabajo, debido a que sus molestias a nivel Musculoesquelética tienen un nivel de incidencia leve y no lo amerita tomar medidas más intensas.

**Tabla N°. 23: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>3. ¿Ha tenido molestias en los últimos 12 meses?</b>						
SI	12	100%	12	100%	12	100%
NO	0	0%	0	0%	0	0%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

El 100% de encuestados manifiesta que si ha tenido molestias en los últimos 12 meses en zonas corporales como molestias en el cuello, columna dorsal y hombros.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que existe presencia de molestias Musculoesquelética tanto en el cuello, columna dorsal, hombros por lo tanto la intensidad de dolor no se define como un trastorno, por lo cual los síntomas pueden corregirse incidiendo en mejorar las dinámicas laborales que permitan garantizar el bienestar físico del personal.



**Tabla N°. 24: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>4. ¿Cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?</b>						
1 mes o menos	3	25%	3	25%	3	25%
De 2 a 3 meses	9	75%	9	75%	9	75%

**Fuente: Investigación****Elaborado por: Gabriela Altamirano****Análisis**

Del 100% de encuestados manifiestan que el 25% de personal ha tenido molestias de 1 mes o menos, mientras que el 75% manifiesta que de 2 a 3 meses ha sentido molestias.

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el personal que labora tiene molestias de 1 mes o menos. Además un grupo importante han tenido molestias de 2 a 3 meses, se podrían corregir mejorando las dinámicas laborales que ayuden al cuerpo a aliviar su carga laboral.

**Tabla N°. 25: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>5. ¿Cuánto dura cada episodio?</b>						
< 1 hora	5	42%	5	42%	5	42%
1 a 24 horas	7	58%	7	58%	7	58%

**Fuente: Investigación****Elaborado por: Gabriela Altamirano****Análisis**

Del 100% del personal, al 42% manifiesta que los episodios de dolor se presentaron por un tiempo menor a una hora, mientras que el 58% manifiesta que de los episodios duran 1 a 24 horas.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el personal tiene un episodio de dolor o molestia que dura 1 hora, además otro grupo de personas manifiesta que dura el episodio de 1 hora a 24 horas. A esto se debería poner mucha atención ya que mejorando estos episodios la clase trabajadora mejoraría su bienestar.

**Tabla N°. 26: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>6. ¿Cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los 3 meses?</b>						
0 días	12	100%	12	100%	12	100%

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

## Análisis

El 100% del personal manifiesta que las molestias no les ha impedido hacer su trabajo en los 3 meses.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el total de trabajadores no se han visto impedidos de hacer su trabajo en los últimos 3 meses pues el dolor/ molestias no han incapacitado al colaborador a que realice sus actividades con eficacia.

**Tabla N°. 27: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>7. ¿Ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 3 meses?</b>						
SI	0	0%	0	0%	0	0%
NO	12	100%	12	100%	12	100%

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

## Análisis

El 100% del personal manifiesta no haber recibido tratamiento por las molestias presentadas en los últimos 3 meses.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el total del personal no ha recibido tratamiento de las molestias presentadas en los últimos 3 meses, esto debido a que el doctor en su reporte médico denominó molestias en el cuadro de dolor leve y moderado. Por tanto no ameritaba medicina o rehabilitación.

**Tabla N°. 28: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>8. ¿Ha tenido molestias en los últimos 7 días?</b>						
SI	12	100%	12	100%	12	100%
NO	0	0%	0	0%	0	0%

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## Análisis

El 100% del personal manifiesta si haber sentido molestias en los últimos 7 días.

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se manifiesta que el total del personal si ha sentido molestias en los últimos 7 días esto quiere decir que el lugar de trabajo no brinda las condiciones adecuadas de trabajo y se debería poner atención a este problema, para garantizar el bienestar físico y mental del personal

**Tabla N°. 29: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>9. ¿Duración de Molestias los últimos 3 meses?</b>						
Leve	10	83%	10	83%	10	83%
Moderado	2	17%	2	17%	2	17%

**Fuente: Investigación****Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

El 83% del personal manifiesta que las molestias en los últimos 3 meses son leves, mientras que el 17% del personal manifiesta que las molestias son moderadas.

### **Interpretación**

De acuerdo a las respuestas de la pregunta podemos analizar que la mayoría del personal manifiesta que las molestias son leves en zonas corporales, cuello, columna dorsal, hombros. Mientras que la minoría manifiesta que las molestias son moderadas siendo así síntomas iniciales para cualquier problema serio de salud y que se necesita control para evitar complicaciones irreversibles.

**Tabla N°. 30: Síntomas Musculoesqueléticas Nórdico de Kuorinka.**

Descripción	Cuello		Columna dorsal		Hombros	
	<b>10. ¿A qué atribuye estas molestias?</b>					
	Falta de organización, tiempo de trabajo	Elevadas cargas de trabajo	Inexistente autonomía	Falta de participación y apoyo	Falta de interés por el trabajador	Relaciones interpersonales deficientes

**Fuente: Investigación****Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

El 100% de los colaboradores indicaron que pese a realizar esfuerzos físicos mínimos en el día, consideraban que el origen o intensificación de los

síntomas son atribuibles a condiciones Psicosociales deficientes en el lugar de trabajo.

### **Interpretación**

Así la falta de organización en cuanto a tiempo, elevadas cargas de trabajo, inexistente autonomía, falta de participación y apoyo, un desinterés por el trabajador, relaciones interpersonales deficientes, son parte del conjunto de causas expresadas por los colaboradores. Quienes manifiestan su preocupación por las condiciones laborales actuales.

### **Discusión de resultados**

Lo primero por destacar es la presencia de un riesgo evidente en la empresa, se identifica Factores Psicosociales del trabajo, específicamente en las dimensiones organización del trabajo, contenido de trabajo y realización de la tarea que de acuerdo al concepto teórico de Factores Psicosociales definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 ,estas condiciones presentes en una situación de trabajo, son susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

Las exigencias y características del trabajo y de la organización presente, son Factores estresores que provocan en el trabajador un sentimiento de amenaza.

En cuanto a las características personales, existen individuos en el área de estudio con características personales tales como personalidad de tipo A, malos hábitos de salud, pues se manifiesta una población sedentaria, necesidades, expectativas, aspiraciones que no han sido satisfechas y se presenta una descompensación o una deficiente correspondencia entre lo que se desea y se está recibiendo.

Se relaciona con lo expuesto según se manifiesta en la NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Las demandas del trabajo hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes del estrés. Para muchos

autores sería la naturaleza de estas demandas las que originaría de forma primordial y por encima de todo lo demás, el estrés (Daza, 2014, pág. 16).

Sin embargo, la consideración única de estos aspectos exteriores dejaría sin explicación las diferentes reacciones individuales de sujetos en una misma situación laboral, como la influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

En el área administrativa se identifican algunos Factores de Riesgo Psicosocial, pero no se halla resultados en Sintomatología Musculoesquelética. Se recalca que puede existir otro tipo de efectos negativos en el personal como causa de la presencia de factores desencadenantes de estrés, que puede ser tema de investigación a futuro. Por el contrario, en el área de producción si existe la presencia de factores desfavorables y además síntomas de dolor y tensión en músculos de varias áreas corporales.

Así se puede referenciar lo expuesto anteriormente, según la NTP 926: Factores Psicosociales: metodología de evaluación, manifiesta que las reacciones frente a una determinada situación Psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador determinaran la magnitud y naturaleza de sus reacciones como de las consecuencias.

Luego de revisar los resultados relativos a la Sintomatología Musculoesquelética, se recuerda que un porcentaje elevado de los trabajadores del presente estudio, reconoció molestias con énfasis en las áreas de cuello, espalda dorsal y hombros, quienes atribuyen este problema de salud a diferentes factores de índole Psicosocial.

La falta de organización en cuanto a tiempo de trabajo, inexistente autonomía, elevadas cargas de trabajo, sensación de que lo que realiza no tiene

significado y utilidad en sí mismo, participación y apoyo nulo en distintos aspectos del área laboral, falta de interés por el trabajador, problemas que se derivan de la definición de los cometidos de cada puesto y además ineficientes relaciones interpersonales y de apoyo.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007), los factores que contribuyen a la aparición de TME son los siguientes: factores ergonómicos o físicos, Factores Psicosociales y factores individuales. La exposición conjunta a más de un factor de riesgo incrementa la posibilidad de padecer TME.

Por lo mismo y a pesar de que no era el objetivo del estudio se identifica factores de riesgo ergonómico o físico con incidencia de riesgo moderado, presentes en el área de producción. Por lo que resulta importante realizar un estudio relacionado a esta temática. En cuanto a factores individuales se analiza información recogida por el área de talento humano, manifestándose en los informes que todos los trabajadores tienen la capacidad física adecuada, la edad entre 18 y 45 años, el peso idóneo, es decir no existe obesidad o desnutrición y no existe consumo de tabaco y alcohol. Sin embargo la población fue clasificada como vulnerable, debido a presencia de tipo de personalidad y sedentarismo por lo que puede ser afectada negativamente por la presencia de Factores Psicosociales.

Por último, en un informe emitido por el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH, 2011), en una amplia recopilación de estudios epidemiológicos centrados en el análisis de factores de riesgo asociados con los trastornos Musculoesqueléticas, determina el grado de evidencia científica entre el desarrollo de síntomas y ulteriores patologías crónicas en distintas partes del cuerpo y de manera especial a nivel de columna y extremidades superiores a determinados niveles de estrés, escenario en donde los factores estresantes únicos y/o combinados, relativos al contenido del trabajo y las condiciones de empleo, como fue en este caso, presentan asociaciones estadísticamente significativas.

## **4.6 Verificación de la hipótesis**

### **Prueba chi cuadrado**

El chi cuadrado es un estadístico no paramétrico y es una herramienta para pruebas de significación de la hipótesis nula de independencia estadística entre variables categoriales en tablas de contingencia, las cuales se las expone con la ayuda SPSS - Chi Cuadrado para ejemplificar lo desarrollado y brindar una definición e interpretación del P-value. Entonces, el modelo Chi Cuadrado, se formulan las hipótesis estadísticas (nula y del investigador), se establecen las reglas de decisión de Pearson o Fisher según determinados grados de libertad y nivel de significación. (Rodríguez , 2004).

### **El Test exacto de Fisher**

El Test exacto de Fisher es un contraste de hipótesis muy interesante por sus muchas aplicaciones y porque es un muy útil escenario para aprender la lógica interna de un contraste de hipótesis. Se aplica en las siguientes situaciones: 1) En la comparación de dos grupos respecto a variables dicotómicas. 2) En la valoración de la relación entre dos variables dicotómicas cada una de ellas. En ambos casos, que son equivalentes (son dos formulaciones distintas de lo mismo), los datos pueden organizarse en una tabla de contingencias de  $2 \times 2$  ó mediante dos porcentajes a comparar, uno de cada grupo. (Rodríguez , 2004).

### **Odds ratio**

El Odds ratio (OR) y riesgo relativo (RR) corresponden a medidas de asociación, para variables nominales dicotómicas. El OR ha sido ampliamente utilizado por la investigación biomédica, las razones para ello serían: 1) El OR determina un estimado (con intervalo de confianza) para las relaciones entre variables dicotómicas binarias, ofrece una interpretación más adecuada en términos de eficacia. 2) El OR es utilizable para examinar el efecto de otras variables sobre las relaciones usando la regresión logística. 3) El OR tiene una especial y conveniente interpretación en el caso de estudios caso-control (Aedo, 2013)

Para establecer la correspondencia de las variables se eligió preguntas dicotomizadas; En este caso con respuestas de SI/NO, una pregunta de la variable dependiente, mientras que la variable independiente se analiza individualmente por cada factor, se vincula así las dos variables a través de una base de datos creada directamente en el programa SPSS en donde los datos se observan en una presentación muy similar a una hoja de cálculo clásica:



VARIABLES OCUPAN COLUMNAS:

Factores psicosociales-sintomatología Musculoesquelética.

CASOS OCUPAN FILAS:

Factores psicosociales (,00= no riesgo muy elevado) (1,00= riesgo muy elevado)

Sintomatología Musculoesquelética (,00=No) (1.00=Sí).

Con la opción estadísticos descriptivos, tablas cruzadas, estadísticos, Chi cuadrado-Risk. Se puede obtener automáticamente los resultados deseados en referencias a las pruebas estadísticas escogidas, en este caso Chi cuadrado- regla de decisión Fisher y Odds ratio.

### Tiempo de trabajo riesgo muy elevado (T.T.R.M.E)

T.T.R.M.E\* 1. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N° 31: Tabulación cruzada

Recuento		1. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna lumbar?		Total
		NO	SI	
T.T.R.M.E	,00	4	0	4
	1,00	1	12	13
	Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

T.T.R.M.E\* 2. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna lumbar? tabulación cruzada

Tabla N° 32: Tabulación cruzada

		2. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna lumbar?		Total	
		NO	SI		
T.T.R.M.E	00	Recuento	4	0	4
		Recuento esperado	1,2	2,8	4,0
	1,00	Recuento	1	12	13
		Recuento esperado	3,8	9,2	13,0
Total		Recuento	5	12	17
		Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 33: Pruebas de chi-cuadrado**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>					
	Valor	gl	Significación asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	12,554 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	8,501	1	,004		
Razón de verosimilitud	13,546	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	11,815	1	,001		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.002 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor Psicosocial tiempo de trabajo en la categoría muy elevado, influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

## **Interpretación**

Al determinarse que el factor Psicosocial tiempo de trabajo, se establece en la categoría muy elevado e influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, es así que, se ha enmarcado como factor de riesgo laboral, porque está generando molestias, la misma que si no se previene, pueden llegar a devenir en un trastorno o enfermedad a futuro, de esta forma, se reconoce la importancia de estos factores con relación a la salud de los trabajadores.

Esta realidad, denota que el tiempo se desarrolla como una de las dimensiones esenciales en el contexto de la dinámica laboral, en este contexto, se infiere directamente en el volumen de horas de trabajo, el ritmo con el que se

trabaja, plazos, exigencias y presiones temporales impuestas en el desarrollo del trabajo, los horarios que regulan la ejecución laboral, todas estas dimensiones afectan físicamente en los trabajadores, como se expresa en el análisis, creándoles molestias Musculoesqueléticas, por tanto es importante la organización y gestión del tiempo para realizar el trabajo, lo cual va a beneficiar a la empresa en el rendimiento, y a los trabajadores beneficiaran con buena salud en forma holística.

Las interpretaciones realizadas se fundamentan, en el ámbito teórico predispuesto por el siguiente autor:

Los Factores Psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con Factores Psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gill Monte, 2015, pág. 12).

### Autonomía riesgo muy elevado (A.R.M.E)

#### A.R.M.E\* 3. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 34: Tabulación cruzada 1

Recuento

	3. ¿ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
A.R.M.E ,00	3	1	4
1,00	2	11	13
Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

#### A.R.M.E\* 4. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 35: Tabulación cruzada

	4. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
A.R.M.E Recuento	3	1	4
00 Recuento esperado	1,2	2,8	4,0
1,00 Recuento	2	11	13
Recuento esperado	3,8	9,2	13,0
Total Recuento	5	12	17
Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

**Fuente: Investigación**  
**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

**Tabla N°. 36: Pruebas de chi-cuadrado 1**

	Valor	G1	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	5,236 <sup>a</sup>	1	,022	,048	,048
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	2,758	1	,097		
Razón de verosimilitud	4,936	1	,026		
Prueba exacta de Fisher					
Asociación lineal por lineal	4,928	1	,026		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente: Investigación**  
**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

**Tabla N°. 37: Estimación de riesgo**

	Valor	Intervalo de confianza de 95 %	
		Inferior	Superior
Odds ratio para A.R.M.E (.00 / 1,00)	16,500	1,088	250,176
Para cohorte 10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal? = No	4,875	1,208	19,666
Para cohorte 10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal? = Si	0,295	,053	1,639
N de casos válidos	17		

**Fuente: Investigación**  
**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.048 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor Psicosocial autonomía en la categoría es muy elevado e influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

Además, los trabajadores que poseen un riesgo muy elevado en la autonomía de trabajo como factor Psicosocial tienen una probabilidad de 16.5 veces más de sufrir un malestar Musculoesquelética con respecto aquellos que no presentan un riesgo muy elevado en la autonomía de trabajo. El OR es mayor que 1, los intervalos de confianza no contienen la unidad, por lo tanto el Odds Ratio es significativo y se considera un factor de riesgo.

## **Interpretación**

Por el análisis, se puede reconocer que, el factor Psicosocial autonomía, se encuentra en la categoría muy elevado e influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, lo cual se muestra como un posible predictor de un posible deterioro de la salud de los trabajadores de la empresa, pues se empieza con molestias, que a futuro pueden degenerar en trastornos, a merced de lo expuesto la autonomía en el contexto de esta realidad, ha sido considerado ya como un factor de Riesgo laboral, lo cual se constata a nivel científico por el dato proporcionado por el Odds Ratio.

En razón de lo expresado por el análisis que, los trabajadores que poseen un riesgo muy elevado en la autonomía de trabajo como factor Psicosocial, tienen una probabilidad de 16.5 veces más de sufrir un malestar Musculoesquelética con respecto aquellos que no presentan un riesgo muy elevado, de esta manera, el trabajador aparte de recibir motivación por la autonomía de trabajo, se revestiría de una buena salud, pero en este factor debe existir un equilibrio, pues, la autonomía debe estar regulada, considerando que el exceso de autonomía, que obligue al trabajador a afrontar problemas complejos, como una autonomía escasa, en la que el trabajador no tenga que consultar a cada instante a otros, influirá en su motivación y por ende tendrá resultados adversos con la salud física y los malestares musculares.

La interpretación presentada se fundamenta, en lo que establece el siguiente autor:

Los estilos que fomentan los roles confusos y que no favorecen la autonomía para la toma de decisiones, afectan la salud del trabajador y su percepción de bienestar, lo cual se ha asociado con el incremento del ausentismo laboral, que repercutirán directamente con la eficiencia en la productividad. (Fernandez García, 2015, pág. 59)

## Carga de trabajo riesgo muy elevado (C.T.R.M.E)

### C.T.R.M.E\*5. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 38: Tabulación cruzada

	5. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
C.T.R.M.E ,00	3	0	3
1,00	2	12	14
Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

### C.T.R.M.E\*6. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 39: Tabulación cruzada

		6. ¿Ha tenido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
		NO	SI	
C.T.R.M.E	Recuento	3	0	3
	00 Recuento esperado	,9	2,1	3,0
1,00	Recuento	2	12	14
	Recuento esperado	4,1	9,9	14,0
Total	Recuento	5	12	17
	Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

Tabla N°. 40: Pruebas de chi-cuadrado

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	8,743 <sup>a</sup>	1	,003		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	5,102	1	,024		
Razón de verosimilitud	9,114	1	,003		
Prueba exacta de Fisher				,015	,015
Asociación lineal por lineal	8,229	1	,004		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

## Análisis

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.015 es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor

Psicosocial carga de trabajo en la categoría muy elevado, influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

### **Interpretación**

De acuerdo a los datos analizados, el factor Psicosocial carga de trabajo se establece en la categoría muy elevado e influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, se considera un factor de riesgo en la empresa, porque los trabajadores temen por las evaluaciones de eficiencia y rendimiento, lo que genera que trabajen más horas para poder terminar su labor, muchas veces este esfuerzo no es bien remunerado o no reciban apoyo para este tipo de carga, lo cual hace que repercuta en la salud de los trabajadores, específicamente en las dolencias musculares.

Los trabajadores poseen un riesgo muy elevado en la carga de trabajo como factor Psicosocial, debido a que al cumplir la labor los trabajadores invierten tiempo, existe un desequilibrio en la jornada laboral y el tiempo que demanda la familia, genera una realidad conflictiva en la vida del trabajador, repercutiendo en su salud y en este caso específicamente en las dolencias musculares.

La interpretación se fundamenta, en lo que expresa el siguiente autor:

Los Factores Psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con Factores Psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. (Gilbert Suarez, 2015, pág. 43)

## Participación/supervisión riesgo muy elevado (P.S.R.M.E)

**P.S.R.M.E\*7. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?**

**Tabla N°. 41: Tabulación cruzada**

Recuento

	7. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
P.S.R.M.E ,00	4	1	5
1,00	1	11	12
Total	5	12	17

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

**P.S.R.M.E\*8. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?**

**Tabla N°. 42: Tabulación cruzada**

		8. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
		NO	SI	
P.S.R.M.E	Recuento	4	1	5
00	Recuento esperado	1,5	3,5	5,0
	Recuento	1	11	12
1,00	Recuento esperado	3,5	8,5	12,0
Total	Recuento	5	12	17
	Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

**Tabla N°. 43: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	8,731 <sup>a</sup>	1	,003		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	5,621	1	,018		
Razón de verosimilitud	8,709	1	,003		
Prueba exacta de Fisher				,010	,010
Asociación lineal por lineal	8,218	1	,004		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,47.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**



**Tabla N°. 44: Estimación de riesgo**

	Valor	Intervalo de confianza de 95 %	
		Inferior	Superior
Odds ratio para P.S.R.M.E (,00 / 1,00)	44,000	2,193	882,660
Para cohorte 10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal? = No	9,600	1,398	65,943
Para cohorte 10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal? = Si	218	,037	1,270
N de casos válidos	17		

**Fuente: Investigación****Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.010 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor Psicosocial participación/supervisión en la categoría muy elevado influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

Además los trabajadores que poseen un riesgo muy elevado en la participación/supervisión como factor Psicosocial tienen una probabilidad de 44 veces más de sufrir un malestar Musculoesquelética con respecto aquellos que no presentan un riesgo muy elevado en la participación/supervisión.

El OR es mayor que 1, los intervalos de confianza no contienen la unidad, por lo tanto el Odds Ratio es significativo y se considera un factor de riesgo.

### **Interpretación**

De acuerdo al análisis de datos, el factor Psicosocial participación/supervisión en la categoría muy elevado influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, por tanto se considera como un factor de riesgo, lo cual se verifica por medio del Odds Ratio, esto se da por la incapacidad de la empresa de informar sobre la calidad del trabajo que realizan sus colaboradores, también se da por una inefectiva participación en la asignación de las tareas.

Así también se reconoce que, los trabajadores que poseen un riesgo muy elevado en la participación/supervisión como factor Psicosocial tienen una probabilidad de 44 veces más de sufrir un malestar Musculoesquelética con respecto aquellos que no presentan un riesgo muy elevado, esta realidad se esgrime por la tensión que sienten los trabajadores en cuanto a la supervisión, pues la misma puede generar un ambiente regido por el temor, haciendo que se afecte directamente a la tranquilidad y salud, específicamente por lo que ya se están presentando molestias musculares.

La supervisión y participación, se establece como un factor Psicosocial importante, el mismo que se define como se encuentra la distribuye la capacidad de decisión entre el empleado y la dirección en aspectos relacionados con el desempeño de su actividad laboral. (Soler Sánchez, 2015, pág. 136)

### Interés por el trabajador riesgo muy elevado (I.T.R.M.E)

#### I.T.C.R.M.E\* 9. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 45: Tabulación cruzada  
Recuento

		9. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
		NO	SI	
I.T.C.R.M.E	00	4	0	4
	1,00	1	12	13
	Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

#### I.T.C.R.M.E\*10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 46: Tabulación cruzada

			10. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
			NO	SI	
I.T.C.R.M.E	00	Recuento	5	0	5
		Recuento esperado	1,5	3,5	5,0
	1,00	Recuento	0	12	12
		Recuento esperado	3,5	8,5	12,0
Total		Recuento	5	12	17
		Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 47: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	12,554 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	8,501	1	,004		
Razón de verosimilitud	13,546	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	11,815	1	,001		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.002 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativa, es decir el factor Psicosocial interés por el trabajador en la categoría muy elevado, influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

### **Interpretación**

Por los datos establecidos en el análisis, el factor Psicosocial interés por el trabajador se enmarca en la categoría muy elevado e influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas y se considera un factor de riesgo, se presenta esta realidad por cuanto, la empresa no está generando la suficiente preocupación por su personal tanto colectivo como individual, lo cual ha devenido en que se atente contra el bienestar de su salud por las molestias musculares que ha empezado a percibir.

Esta realidad se manifiesta por la falta de preocupación de la empresa por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como la percepción de seguridad que estos tengan, debiendo encontrar un equilibrio entre el aporte del trabajador y la compensación que obtiene por el mismo.

Es el contrato fijo discontinuo no parece aumentar la protección laboral de los trabajadores contratados como eventuales. La falta «real» de poder alcanzar un empleo estable y de calidad puede generar un ambiente de tensión y frustración y una intención de abandono del empleo. Con relación al estatus, los distintos puestos de supervisión son ocupados por promoción interna. (Neuman Strafors, 2016, pág. 62)

### Desempeño del rol riesgo muy elevado (D.R.R.M.E)

#### D.R.R.M.E\*11. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 48: Tabulación cruzada

Recuento

	11. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
D.R.R.M.E ,00	5	0	5
1,00	0	12	12
Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

#### D.R.R.M.E\*12. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 49: Tabulación cruzada

		12. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
		NO	SI	
D.R.R.M.E	Recuento	5	0	5
00	Recuento esperado	1,5	3,5	5,0
	Recuento	0	12	12
1,00	Recuento esperado	3,5	8,5	12,0
Total	Recuento	5	12	17
	Recuento esperado	5,0	12,0	17,0

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 50: Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gf	Significación asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,000 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	12,525	1	,000		
Razón de verosimilitud	20,597	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	16,000	1	,000		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,47.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

### **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.000 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor Psicosocial desempeño del rol en la categoría muy elevado, influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

### **Interpretación**

De acuerdo al análisis, el factor Psicosocial desempeño del rol en la categoría muy elevado, influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, pudiendo degenerar en un riesgo laboral, lo cual se da, por una ineficiente referencia acerca del contenido del trabajo de las funciones que debe realizar el trabajador en su puesto laboral, pues es necesario que tome en cuenta tres aspectos principales, en cuanto al rol, siendo estos, la definición y responsabilidad que conlleva el cargo asignado, el conflicto del rol, las incongruencias que pueden suscitarse en el puesto de trabajo, la sobrecarga del rol, responsabilidades y funciones que no son parte de las funciones del cargo pero se añaden a ellas.

La definición del rol es uno de los fundamentos por el cual se desarrolla la presente investigación, de acuerdo a lo que establece la definición de Rol (DR), considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador, y es evaluado mediante el conflicto y la ambigüedad de rol. (Ferrer, 2016, pág. 172)

### Relaciones y apoyo social riesgo muy elevado (R.A.S.R.M.E)

#### R.A.S.R.M.E\*13. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 51: Tabulación cruzada

Recuento

	13. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
R.A.S.R.M.E	5	0	5
	0	12	12
Total	5	12	17

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

#### R.A.S.R.M.E\* 14. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?

Tabla N°. 52: Tabulación cruzada

	14. ¿Ha sentido molestias en cuello, hombros, columna dorsal?		Total
	NO	SI	
R.A.S.R.M.E	5	0	5
Recuento	1,5	3,5	5,0
Recuento esperado	0	12	12
	3,5	8,5	12,0
Total	5	12	17
Recuento	5,0	12,0	17,0
Recuento esperado			

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

Tabla N°. 53: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gf	Significación asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,000 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	12,525	1	,000		
Razón de verosimilitud	20,597	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	16,000	1	,000		
N de casos válidos	17				

a. 3 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,47.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Investigación

Elaborado por: Gabriela Altamirano

## **Análisis**

El p-valor en la prueba chi cuadrado es de 0.000 y es menor que 0.05 para un nivel de confianza del 95 % por lo cual es significativo, es decir el factor Psicosocial apoyo social en la categoría muy elevado influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas.

## **Interpretación**

De acuerdo a los datos establecidos por el análisis, el factor Psicosocial apoyo social en la categoría muy elevado influye en la generación de molestias Musculoesqueléticas, pueden devenir en factores de riesgo laboral, considerando que estas variables se centran en las habilidades de los superiores para dirigir el trabajo y en el apoyo que se puede recibir de éstos y de los subordinados, la falta de apoyo es una dimensión fundamental en la relación con los riesgos Psicosociales

De los diferentes contenidos que se vienen abordando en la intervención comunitaria con las familias, el apoyo social ocupa un lugar privilegiado. Se trata de una dimensión interpersonal con un valor ampliamente reconocido como fuente de salud, ajuste y felicidad para las personas, así como un importante factor de cara a la disminución de la ansiedad y el estrés. (Mariño Proaño, 2016, pág. 142).

## **Resumen del modelo**

### **Chi Cuadrado**

(Nivel de significación): 0.05

P-value: (Significación exacta 1 cara)

Grados de Libertad: 1 [(c-1)\*(f-1) (Rodríguez , 2004)

## Fisher

### Regla de decisión de Fisher

Si P-Value < 0.05 →  $H_0$  y  $H_1$

Si P-Value > 0,05 →  $H_0$  y  ~~$H_1$~~  (Rodríguez , 2004)

Tabla N°. 54 Fisher

#### a) Plantear hipótesis

$H_1$ : Los Factores Psicosociales si influyen en la Sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores

$H_0$ : Los Factores Psicosociales no influyen en la Sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores

#### b) Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

##### Regla de decisión.

**Si P-Value < 0.05 se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$**

A un nivel de 0.05 del grado de significancia, con 1 grado de libertad, se obtiene el P valor que es menor a 0.05, por lo tanto, se manifiesta que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  por lo que se acepta lo hipótesis alternativa  $H_1$ : Los Factores Psicosociales si influyen en la Sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores

**Fuente: Investigación**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**



## Odds ratio

(Nivel de significación): 0.05

P-value: (odds ratio)

**Tabla N°. 55 Odds ratio**

Valor Odds Ratio	Intervalo de confianza		Tipo de asociación
	Inferior	Superior	
=1			No hay asociación
Mayor de 1	>1	>1	Significativa, (factor de riesgo)
Menor de 1	< de 1	< de 1	Significativa, (factor de protección)
Mayor de 1	< 1	> 1	No significativa
Menor de 1	< de 1	> de 1	No significativa

**Fuente: Investigación (Guaicha, 2014)**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

**Tabla N°. 56 Odds ratio**

### **Variables**

Variable independiente: Los Factores Psicosociales

Variable dependiente: Sintomatología Musculoesquelética

### **Establecer el nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$

A un nivel de 0.05 del grado de significancia se obtiene que el OR es mayor que 1, los intervalos de confianza son mayores que 1, por lo tanto el Odds Ratio es significativo y se considera un factor de riesgo, de acuerdo a la tabla 56. Existe un nivel significativo de probabilidad que los Factores Psicosociales influyan en la Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores.

**Fuente: Investigación (Guaicha, 2014)**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **Interpretación**

Considerando lo establecido en la regla de decisión de Fisher, se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir los Factores Psicosociales si influyen en la sintomatología Musculoesquelética presente en los trabajadores. Se rechaza la hipótesis nula (Ho).

El programa estadístico SPSS informa que, si existe una relación significativa entre las variables. Permite validar la hipótesis de investigación el P-Value, para siete de los nueve factores identificados: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, participación/ supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social.

Además, considerando lo establecido en la regla de interpretación de Odds Ratio, los factores autonomía y participación/supervisión, se consideran factores de riesgo con mayor probabilidad de causar sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores de carrocías Pillapa, con estos datos la investigación queda comprobada y se puede proceder a definir un mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de los métodos investigativos, se obtiene las siguientes conclusiones, argumentadas de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación:

- La Sintomatología Musculoesquelética, como una influencia de los Factores Psicosociales en los trabajadores de Carrocerías Pillapa es una realidad, debido a que existe presencia de molestias y se acentúa la falta de seguridad y salud en cada colaborador, dentro de un escenario psicosocial desfavorable. Como conclusión se puede observar la manifestación de síntomas Musculoesqueléticas que provocan dolor/malestar y que a corto plazo puede ser desencadenantes de patologías crónicas que provoquen ausentismo, bajo desempeño o la incapacitación permanente del trabajador.
- Se concluye que los Factores Psicosociales que tienen mayor influencia en la Sintomatología Musculoesquelética son: autonomía y participación/supervisión. La empresa cuenta con una población vulnerable debido a factores como tipo de personalidad A y población sedentaria, por lo que los factores tienen mayor probabilidad de causar síntomas de tensión y dolor en diferentes zonas corporales de los trabajadores, que a mediano plazo pueden convertirse en enfermedades profesionales desarrolladas a partir de sintomatología Musculoesquelética. Además al analizar los resultados de este estudio se identifican factores con nivel de riesgo muy elevado como tiempo de trabajo, carga de trabajo,

interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social; que pueden influir negativamente a corto plazo en el bienestar físico de los trabajadores.

- Las condiciones adversas de trabajo denominados factores de riesgo o factores estresores en relación con la organización, el contenido y la realización del trabajo por parte de altos mandos, generan efectos contraproducentes en la salud de los trabajadores que denotan en la generación de dolor y tensión en zonas corporales tales como: cuello, hombros y columna dorsal. El personal de la empresa clasifica la intensidad de las 3 molestias en zonas corporales principalmente en leve con el 17% y moderado con el 83%.
- En los resultados obtenidos se encuentra una relación significativa y en el sentido esperado, por lo cual se concluye la importancia de que la empresa realice una adecuada gestión del riesgo, a través de un Plan de Intervención de Riesgos Psicosociales, que mejoren la sintomatología Musculoesquelética debido a la prevalencia de factores psicosociales identificados como desfavorables siendo así, Autonomía y Participación/Supervisión.

## 5.2 Recomendaciones

- Los Factores Psicosociales deben evaluarse periódicamente, lo recomendable es dos veces por año, de esta manera las medidas de intervención, prevención o correctivos necesarios pueden ser implementados con prontitud en los casos que ameritan. Cuando se tratan a tiempo y de manera precisa, las situaciones Psicosociales desfavorables se pueden revertir cualquier efecto negativo en la salud del personal.
- Se recomienda dar intervención a los colaboradores utilizando fundamentación legal y técnica para disminuir la prevalencia de los factores identificadas en este estudio con la ayuda de profesionales en la rama de la Psicología. Desarrollando estrategias de intervención para combatir y minimizar la probabilidad de que los trabajadores de la empresa estén expuestos a sufrir efectos negativos en su salud.
- Como recomendación a partir de los hallazgos del trabajo se propone aplicar estrategias de prevención de Riesgo Psicosociales a través de socialización, sensibilización, desarrollo y aplicación de metodologías orientadas a organizar el tiempo de trabajo, el interés en el trabajador, apoyo social, la formación y promoción de la salud, inducción de información teórica y práctica de los procedimientos inherentes a su actividad, implementación de indicadores de vigilancia y monitoreo permanente, además de la aplicación de acciones para mejorar estilos de vida saludables.
- Como principal recomendación se manifiesta que la mejor alternativa para solucionar la Sintomatología Musculoesquelética, es determinar un plan de intervención de riesgo Psicosocial, haciendo énfasis en la identificación, medición, evaluación y control de los Factores Psicosociales para promover salud física, mental, social en los espacios laborales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1 Información de la empresa**

##### **6.1.1 Política de empresa**

Metálicas Pillapa construye buses para el servicio intracantonales, escolares, intraprovinciales, turismo, intraregionales, e interprovinciales, se tiene a disposición talento humano capacitado y calificado en el proceso de la producción, con el compromiso de satisfacer las especificaciones acordadas con los clientes brindando diseño y elegancia en cada detalle de los servicios, por lo cual siempre se tiene presente la mejora continua.

##### **6.1.2 Misión y visión de empresa**

###### **Misión**

Metálicas Pillapa construye carrocerías de excelente calidad, bajo normas nacionales, implementando cambios tecnológicos, requisito fundamental para dejar en alto su nombre, brinda a los clientes servicios a través del mejoramiento constante del talento humano para así lograr mejores resultados en cada detalle del producto.

###### **Visión**

Ser reconocidos a nivel nacional e internacional con productos, persiguiendo incansablemente altos estándares de calidad, siendo protagonistas del cambio del transporte terrestre ecuatoriano, el compromiso es dar ejemplo de

iniciativa y progreso que conlleve siempre a satisfacer las necesidades cada vez más exigentes del cliente presente y futuro.

**Tema:**

“Plan de Intervención de Riesgos Psicosociales en Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua”

**6.1.3 Datos informativos**

**Institución Ejecutora:** Carrocerías Pillapa

**Provincia:** De Tungurahua

**Ciudad:** Ambato

**Beneficiarios:** Área administrativa y de producción de la empresa Carrocerías Pillapa

**Tiempo Estimado para la Ejecución:** 12 meses

**Equipo Técnico Responsable**

Departamento de talento humano

Departamento de seguridad industrial

Departamento administrativo

**Costo Estimado:** \$ 1500

**6.2 Antecedentes de la propuesta**

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo indica que los Factores de Riesgos Psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. En Europa, el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo.

De acuerdo a lo expuesto en un artículo científico de Scielo, proporcionada por la Revista de Salud Pública 7 (3) 317 – 326, 2005, con el tema: “Dolor Musculoesquelética y su Asociación con Factores Psicosociales, determino en su estudio lo siguiente: Asociación entre la exposición a Factores de Riesgo

Psicosocial y la presencia de trastornos Musculoesqueléticas, indicando que una inadecuada socialización y organización, significan mayor riesgo. Por lo tanto, este tipo de trastornos podrían llegar a incapacitar al trabajador en las actividades de la vida diaria. (Vernaza Pinzón, 2005)

De acuerdo a lo establecido por el autor, se tiene como antecedente estudios ya realizados acorde a esta realidad, confirmando la importancia de proponer un plan para la adecuada gestión de Factores Psicosociales presentes en las empresas y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar físico y mental de las personas.

Como antecedente en la empresa Carrocerías Pillapa se determina el grado de afectación de los Factores Psicosociales autonomía, participación / supervisión y su influencia en la Sintomatología Musculoesquelética. En cuanto a la autonomía, estadísticamente se establece que, 13 colaboradores que representan el 76% de las personas encuestadas se posesiona en el nivel de riesgo muy elevado, mientras que 3 personas correspondientes al 18% se sitúa en el nivel elevado y por último, un empleado que alcanza un porcentaje de 6%, se ubica en una situación adecuada respecto a las condiciones de trabajo. En la participación/supervisión, la encuesta refleja que el 70% de las personas encuestadas, es decir 12 colaboradores se encuentran en una situación de riesgo muy elevado, mientras que un 18% pertenecientes a 3 colaboradores se identifican en el nivel de riesgo elevado, además una persona correspondiente al 6% manifiesta un nivel de riesgo bajo y finalmente una persona correspondiente al 6% se ubica en una situación de riesgo adecuada. Por tanto Carrocerías Pillapa está consciente que la situación Psicosocial identificada supone una amenaza latente de presentar agravantes de los síntomas presentados o exponer a su personal a sufrir otros efectos negativos.

### **6.3 Justificación**

La presente propuesta es de **interés** por cuanto, como se reconoce en los antecedentes investigativos los Factores Psicosociales y su incidencia en la Sintomatología Musculoesquelética, es una realidad plausible en la organización, por tanto, con la finalidad de minimizar o eliminar los factores de Riesgo es



necesario una gestión del riesgo de la mano de una promoción preventiva en materia Psicosocial, promoviendo de esta manera la participación activa de todo el personal.

Es de **importancia**, el desarrollo de un plan de intervención de Riesgos Psicosociales, porque se podrá mitigar efectos negativos en la salud del personal como causa de condiciones desfavorables de trabajo, lo cual se ratifica con los datos recabados durante toda la investigación, presentada previamente. Logrando con una perspectiva legal, organizacional y social claramente que exista bienestar físico y mental de todos los colaboradores que integran la empresa brindar una solución oportuna a la problemática establecida.

En cuanto a la **utilidad teórica**, se puede recalcar que la aplicación de esta propuesta, es decir, su plan operativo y además la aplicación de matrices bien definidas por el ministerio de trabajo, permitan la consecución de los fines propuestos, y también pueden servir como estado del arte de futuras investigaciones con estas variables, de esta manera, este capítulo propositivo puede ser un punto de partida para futuras mejoras en el contexto Psicosocial.

La propuesta que se plantea denota **originalidad**, puesto que en la actualidad el tema Psicosocial aun refleja situaciones confusas y que ha contribuido a que la prevención de los Riesgos Psicosociales parezca compleja y difícil de delimitar, al plantear nuevas estrategias de prevención, se puede generar confianza e inicio de un accionar para abordar con la misma rigurosidad el Riesgos Psicosocial como se hace con resto de riesgos.

La aplicación de esta propuesta es **factible**, porque se tiene todos los elementos para su consecución, además del permiso gerencial para su aplicación, pues este estudio propende a la mejora a las condiciones de trabajo presentes en la empresa, en beneficio del bienestar de trabajadores. Además se cuenta con la actuación activa de los mismos para cumplir con lo que se establezca, un punto importante en cuanto a la factibilidad, es que se cuenta con un estudio analítico

previo, lo cual permite reconocer la situación Psicosocial actual presente en el personal.

En lo concerniente a los **beneficiarios**, son directamente los trabajadores pues acorde a sus necesidades, criterios e ideas se ha desarrollado el estudio previo, pues únicamente ellos son quienes pueden esgrimir la realidad empresarial, por ser los actores directos que intervienen en la dinámica de trabajo, por otro lado, la empresa también será beneficiada, pues de una u otra manera incidirá positivamente en la producción y eficiencia de sus trabajadores, pues siendo el personal el recurso más valioso de la empresa, es un derecho que desempeñen sus funciones en un ambiente propicio de trabajo.

## **6.4 Objetivos de la propuesta**

### **6.4.1 Objetivo general de la propuesta**

Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.

### **6.4.2 Objetivos específicos de la propuesta**

- Diseñar el programa de prevención de Riesgos Psicosociales con enfoque en medidas de prevención y promoción, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los Riesgos Psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores.
- Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.

## **6.5 Análisis de factibilidad**

El tema del estudio investigativo junto con la propuesta planteada posee características positivas que pretende reforzar y modificar conductas por medio acciones para garantizar la salud de las personas en el ámbito laboral.

La factibilidad se basa en el interés que presentan los miembros de la empresa y en el sustento científico que posee el trabajo investigativo.

### **Factibilidad Organizacional**

En lo concerniente a la factibilidad organizacional, se delimita que la empresa se encuentra dividida por áreas, en la cual cada una tiene una incidencia independiente de los Factores Psicosociales y las afecciones Musculoesqueléticas, pero al existir un riesgo muy elevado, es necesaria una solución global al problema en donde toda la comunidad trabajadora de la empresa se beneficie.

### **Factibilidad Económica y Financiera**

La propuesta tiene factibilidad económica y financiera, pues la empresa cuenta con los recursos para la ejecución del proyecto, pues su aplicación le retribuirá en el bienestar de sus colaboradores, así como la eficiencia en la producción y desempeño empresarial, por cuanto no se toma el desembolso económico como un gasto, sino más bien como una inversión.

### **Factibilidad Legal**

#### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable”. (Art. 33 p.29).

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Art. 326, p.152)

### **Organización internacional del trabajo (1984)**

La IX Reunión del comité mixto de la organización internacional del trabajo y de la organización mundial de la salud OIT/OMS, los Factores de Riesgo psicológico son aquellos que se originan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización” (pág. 34.3).

### **Código del Trabajo del Ecuador**

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

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

**Decisión 584 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores,  
“Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”**

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. (Pág. 6 Literal b)

“Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”. (Pág. 6 Literal e)

“Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”. (Pág. 6)

**Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, del servicio de salud en el trabajo**

“Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los Factores de Riesgo que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo”. Pág. 3 Literal c) “Observar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos los comedores, alojamientos y las instalaciones sanitarias, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador”. Pág. 3, Lit. b)

**Acuerdo No. MDT-2017-0082 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. (2017)**

Del programa de prevención de Riesgos Psicosociales.- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10

trabajadores, se deben implementar el programa de prevención de Riesgos Psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa debe ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

### **Factibilidad técnica**

#### **NTP 702: El proceso de evaluación de los Factores Psicosociales**

La evaluación Psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito Psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación Psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los Factores Psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

#### **NTP 926 Factores Psicosociales: metodología de evaluación**

En esta Nota Técnica se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de Factores Psicosociales diseñado por el INSHT, para facilitar la identificación y evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial. Supone, pues, la puesta al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contenidos en la aplicación informática correspondiente.

## **6.6 Fundamentación científico técnica**

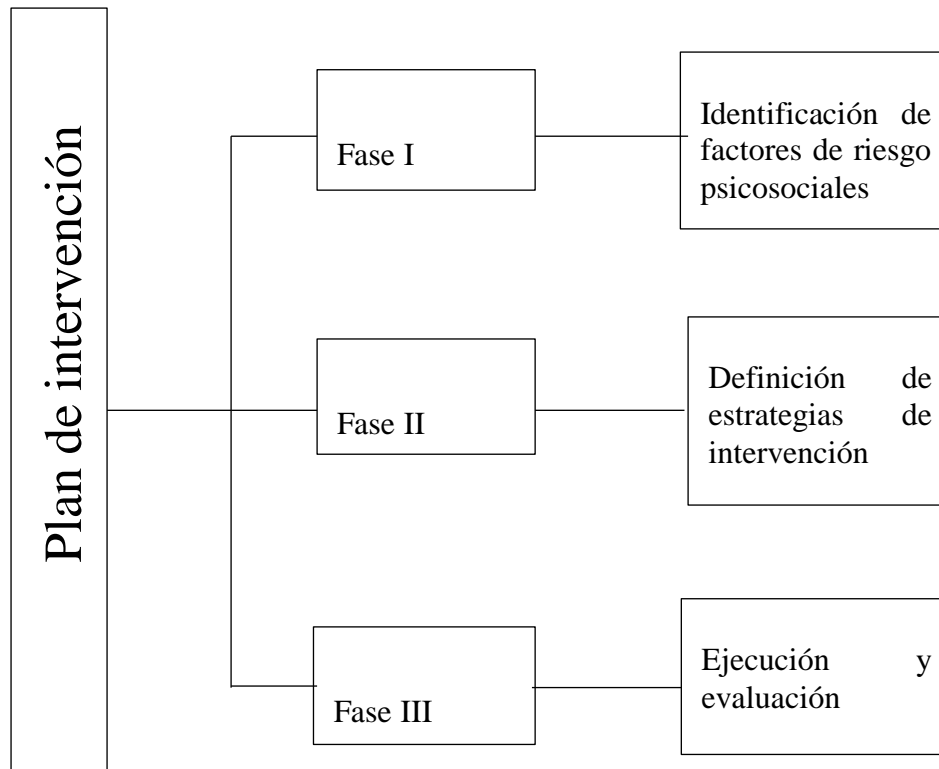
La fundamentación Científico Técnica se sustenta, en los parámetros ya analizados sobre los Factores Psicosociales y la incidencia en la Sintomatología Musculoesquelética de los trabajadores, en la parte técnica se ha utilizado instrumentos como el F – PSICO y cuestionario nórdico, mientras que en la parte científica se ha fundamentado en estudios previos acerca del estado de la problemática, así como conceptualizaciones de aplicación que permiten el desarrollo efectivo de la propuesta.

## **6.7 Metodología**

### **Modelo Operativo**

El modelo operativo, es una diagramación en la cual se explica el desarrollo del plan de intervención, el mismo se encuentra dividido por fases, en el presente caso se dividirá por tres, la primera se delimita por la identificación de riesgos, la segunda, en secuencia de la anterior, se define estrategias y la tercera, en función de las dos primeras, y estableciendo una retroalimentación, se delimita como fase de ejecución y evaluación.

## Modelo gráfico



**Gráfico N° 8 Plan de intervención**

**Fuente:** investigador

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

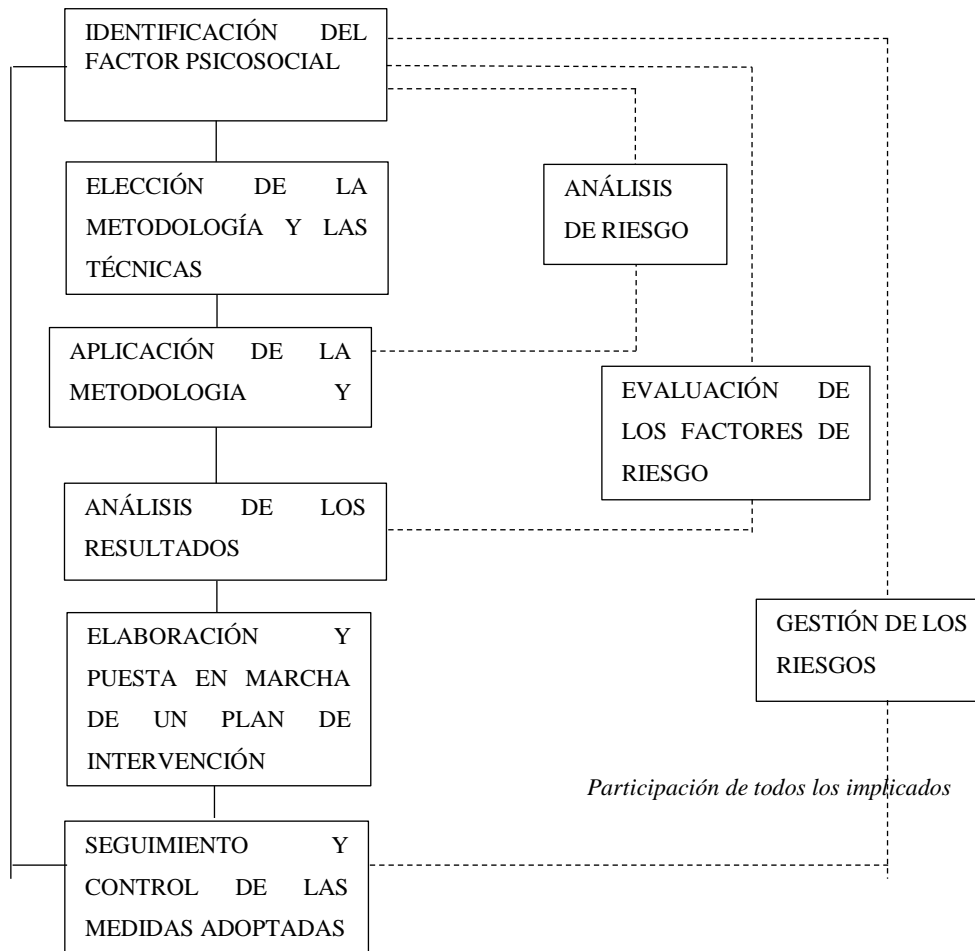
## Modelo Verbal

### FASE I

#### Identificación de Riesgos Psicosociales

Se presenta el flujo grama de funcionamiento en el gráfico N. 10 para la identificación de Riesgos Psicosociales, se esgrime de forma general pues para que sea un programa funcional se debe establecer la evaluación por medio de las actividades que se van a proponer en adelante, por lo cual utilizando la evaluación continua este proceso se va a dar de forma retroalimentaría hasta que se logre un control de riesgo eficiente.





**Gráfico N° 9: Evaluación de Riesgos laborales.**

**Fuente:** NTP 702 el proceso de evaluación de los Factores Psicosociales I.N.S.H.T

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano.

La matriz de análisis de riesgo de acuerdo al flujograma propuesto y según los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, en cuanto a la valoración se presenta de acuerdo a lo establecido en la Tabla N. 31 que es la síntesis del cuestionario (F – PSICO) aplicado a todo el personal.

**Tabla N°. 57: Análisis de riesgo**

<b>Análisis de riesgo</b>		
<b>Identificación del factor psicosocial</b>	<b>Valoración del riesgo</b>	<b>Estimación del riesgo</b>
Tiempo de Trabajo	Riesgo muy elevado 76 %	<p>La mayoría de los trabajadores, considera que la organización del trabajo es inadecuada, pues no se cumple lo que establece la legislación, con respecto a los períodos de descanso, lo que dificulta el equilibrio entre la vida laboral, los compromisos sociales y familiares, siendo este el riesgo con mayor relevancia al tiempo empleado en el trabajo</p> <p>De acuerdo a la NTP – 926, se Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.</p>
Autonomía	Riesgo muy elevado 76 %	<p>Se incumple con los parámetros de la autonomía en el sentido de no posibilitar el desarrollo de la capacidad individual de los operadores para la gestión y toma de decisiones acerca de los aspectos de estructuración temporal de la actividad laboral, cuestiones de procedimiento y organización.</p> <p>De acuerdo a la NTP – 926, bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.</p>
Carga de Trabajo	Riesgo muy elevado 81 %	<p>Todos los trabajadores en su totalidad manifiestan que la carga de trabajo es elevada, en cuanto a sus dos componentes cuantitativos y cualitativos. Por lo que los colaboradores sostienen que hay demasiado que hacer y una excesiva presión, con lo que deben hacer frente para resolver diariamente, por tanto, el desgaste que realizan los operadores, trascienden dos puntos esenciales, la movilización y el esfuerzo intelectual excesivo que deben hacer frente con relación a las demandas de la empresa, lo cual, afecta su salud en el curso de la realización de su trabajo.</p> <p>De acuerdo a la NTP -926 Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver las exigencias.</p>

Demandas psicológicas	Riesgo muy elevado 53 %	La mayor parte de los colaboradores sienten que las demandas psicológicas son elevadas, debido a todas las exigencias del trabajo que deben manejar diariamente en su puesto de trabajo, tanto de naturaleza cognitiva como emocional, lo cual conlleva que afecten a los operadores en un grado emocional, pues los mismos no deben ser tratados como herramientas sino como personas que pueden colaborar a un fin, quienes deben dar una respuesta a demandas laborales, el trato con sus iguales, clientes, superiores y subordinados. Según la NTP -926, Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
Variedad / Contenido del trabajo	Riesgo muy elevado 53 %	La mayor parte de los colaboradores tienen la sensación de que las tareas que ejecutan no son importantes ni de gran utilidad, consideran que su trabajo no tiene tareas variadas, además no se sienten reconocidos y valorados por su entorno de trabajo, por cuanto el conjunto de tareas que desempeña el operador, no activan en gran cantidad la variedad de capacidades humanas, puesto que, el trabajo que ellos desempeñan, lo reconocen como muy monótono, lo cual no responde a necesidades y expectativas del trabajador, lo cual limita el desarrollo psicológico de los operadores.  Según La NTP – 926 Este factor se evalúa mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.
Participación / Supervisión	Riesgo muy elevado 70 %	El área de producción su participación es totalmente nula en aspectos laborales y además el ejercicio de un excesivo control que ejercen sus superiores, provocando condiciones inadecuadas de trabajo, lo cual genera un ineficiente grado de autonomía en la decisión del operador, en otras palabras, se atenta con la distribución eficiente de la capacidad de decisión que debe existir entre el área de operación y el área administrativa, para acordar aspectos relacionados con el trabajo.  De acuerdo a la NTP – 926 la “participación”

		explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo
Interés por el trabajador / Compensación	Riesgo muy elevado 70 %	No existe una preocupación de carácter personal por el trabajador, además consideran que no existe un equilibrio entre lo que ellos aportan y la compensación que reciben, esto denota que el área administrativa, no posee información sobre la formación individual en el desarrollo de la dinámica empresarial de sus clientes internos, lo cual genera insuficiente equilibrio entre esfuerzo y recompensa, este último aspecto expuesto con relación a la satisfacción del salario que interprete justo el operador y el gerente de la empresa. Según la NTP – 926 El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador
Desempeño del rol	Riesgo muy elevado 70 %	Los colaboradores en su mayoría consideran que existe ambigüedad de rol y conflicto de rol, es decir falta una definición clara de las funciones que deben ejecutar y también las exigencias en el trabajo resultan contradictorias. Según la NTP – 926 Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.
Relaciones y apoyo social	Riesgo muy elevado 70 %	Las relaciones interpersonales en la empresa se encuentran deterioradas, así en la empresa la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) es inexistente, por lo tanto no se realiza adecuadamente el trabajo, y genera conflictos de diferente naturaleza entre los colaboradores, ante los cuales, la organización no ha adoptado ningún protocolo de actuación. De acuerdo a la NTP – 926 El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas En el entorno de trabajo.

**Fuente: investigador**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## FASE II

### Definición de estrategias de intervención

Se establece las estrategias, que se conciben a partir de las necesidades de la empresa y en función de obtener resultados positivos en cuanto a la mitigación de los Factores de Riesgo Psicosociales.

**Tabla N°. 58: Objetivos y estrategias de la propuesta**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>		
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>		
<b>Objetivos</b>	<b>Factor/es sobre los que se actúa</b>	<b>Acciones y destinatarios</b>
Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo de trabajo</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Planificar pausas activas laborales, creando espacios confortables en donde los trabajadores puedan descansar a gusto durante dicho tiempo establecido. (Anexo N. 11)<ul style="list-style-type: none"><li>• Las pausas programadas deben ser por 10 minutos cada dos horas, estarán bajo el control de tiempo por el jefe de producción.</li><li>• El lugar para tomar pausas activas debe ser diferente al área de trabajo, debe existir bebidas calientes, frías, snacks, sillas confortables, imágenes llamativas, colores divertidos.</li></ul></li><li>2. Elaborar un cronograma de vacaciones al inicio de año con la finalidad de que todos los colaboradores según estipula la ley, código de trabajo y reglamento interno de trabajo, tomen su período de descanso. (Anexo N. 12)</li></ol>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 59: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> </ul>	<p>3. Desarrollar políticas de comunicación para involucrar activamente a los trabajadores y permitir que cada individuo pueda gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. (Anexo N. 13)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diálogo y consideración de las opiniones por parte de gerencia, que les permita a los colaboradores identificación con la tarea, entendimiento del significado y consecuencias de sus actos en la empresa.</li> </ul> <p>4. Ejecutar planificación de formación y desarrollo profesional individualizado que tengan en cuenta las necesidades de la persona, es un factor importante a tener en cuenta para desarrollar el máximo potencial en función de las capacidades de cada trabajador.</p> <p>La planificación de formación se realiza cada seis meses por medio de Detección de necesidades de capacitación. (Anexo N. 14)</p>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 60: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo</li> </ul>	<p>5. Elaborar una planificación semanal de trabajo, para distribuir equitativamente tareas de acuerdo a tiempos, funciones y competencias del personal. (Anexo N.15 )</p> <p>6. Implementar cartelera de comunicación de los avances o cambios sobre producción, para evitar errores o sobrecarga de trabajo, con actualización diaria o cuando lo amerite de la misma. (Anexo N. 16 )</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas psicológicas</li> </ul>	<p>7. Ejecutar terapias de desarrollo de habilidades socio-emocionales, para lograr que los trabajadores realicen un análisis ajustado de la situación, sin involucrar emociones y generando múltiples y creativas respuestas, sin obviar sus ventajas e inconvenientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La terapia constara de varias sesiones, las necesarias para que los trabajadores desarrollen estilos de pensamientos alternativos y divergentes para seleccionar la opción más beneficiosa y adaptada a cada situación. (Anexo N. 17 )</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 61: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variedad/contenido</li> </ul>	<p>8. Ejecutar Charlas motivacionales para promover la percepción y conocimiento de cada proceso y del impacto e importancia del trabajo de cada individuo para alcanzar un producto final de calidad, aumentando así la identificación con la empresa y generando una visión más amplia y adaptada a la finalidad del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las charlas programadas deben ser una vez cada mes, durante 1 hora. Se realizara el último viernes y tendrá como objetivo el promover en cada trabajador la sensación de que su trabajo tiene un significado y utilidad para sí mismo, para la empresa y para la sociedad en general (Anexo N.18)</li> </ul> <p>9. Realizar alternancia trimestral a los trabajadores, en el área de producción entre puestos de trabajo que así lo permitan y durante temporada baja de producción. (Anexo N.15)</p>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Tabla N°. 62: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<p>Participación/Supervisión</p>	<p>10. Ejecutar capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para todo el personal y especialmente para la línea de supervisión con el fin de promover relaciones imparciales, con respeto y con un trato igualitario a todos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacitación se realizará trimestralmente para que los trabajadores retroalimenten la importancia de ser un buen líder y todo lo referente a un liderazgo efectivo. (Anexo N. 18)</li> </ul>
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<p>Interés por el trabajador/Compensación</p>	<p>11. Crear una política de incentivos, que contemple aquellos factores que realmente motivan a cada trabajador de manera individual y colectiva, sean estos incentivos económicos o sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación-Desarrollo de carrera de sus trabajadores.</li> <li>• Seguridad en el empleo -Equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación</li> <li>• Apoyo social para el trabajador y su familia para minimizar conflictos personales- Reconocimientos público a la labor</li> <li>• Jornadas recreacionales (Anexo N. 19)</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 63: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de rol</li> </ul>	<p>12. Definir los perfiles de cada puesto, para establecer un proceso de selección idóneo a los requerimientos y competencias establecidas, optimizando el potencial de cada persona.</p> <p>Ejecutar un proceso de inducción a los trabajadores que recién ingresan a la empresa y un proceso de retroalimentación a quienes forman parte de ella, para evitar posibles ambigüedades en cuanto a expectativas y en lo referido a las tareas a desempeñar, clarificando los objetivos y requerimientos específicos. (Anexo N.3 )</p>
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>13. Fomentar actividades recreacionales de tipo trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros, líderes, gerente para la solución de problemas en la empresa sin envidias, evitando conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso. (Anexo N.22)</p> <p>14. Ejecutar terapias para desarrollar habilidades como la asertividad en los trabajadores que permita tener autocontrol y ajuste en la gestión de las emociones, utilizando para ello técnicas basadas en la expresión honesta, directa y apropiada de sentimientos. (Anexo N.22)</p>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 64: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Aplicar estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales en la empresa privada Carrocerías Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de trabajo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Demandas psicológicas</li> <li>• Variedad/ contenido</li> <li>• Participación/Supervisión</li> <li>• Interés por el trabajador /Compensación</li> <li>• Desempeño de rol</li> <li>• Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>15. Ejecutar dos veces al mes, técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión de los trabajadores. (Anexo N.22)</p> <p>16. Planificar cada viernes de la semana, actividades para fomentar el ejercicio físico, para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia. (Anexo N. 21)</p> <p>17. Realizar charlas sobre el estrés y la salud en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentación saludable</li> <li>• Prevención de enfermedades ligadas al estrés.</li> <li>• Hábitos nocivos (consumo de alcohol, cigarrillo, café, gaseosas y bebidas energéticas) (Anexo N.22)</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 65: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios
<p>Diseñar el plan de intervención de Riesgos Psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los Riesgos Psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de trabajo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Demandas psicológicas</li> <li>• Variedad/ contenido</li> <li>• Participación/Supervisión</li> <li>• Interés por el trabajador /Compensación</li> <li>• Desempeño de rol Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>18. Socializar a todo el personal sobre el plan de intervención establecido por la empresa privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Actividades</li> <li>• Indicadores</li> <li>• Medio de verificación</li> <li>• Presupuesto</li> <li>• Responsable</li> <li>• Cronograma (Anexo N. 23 )</li> </ul>
		<p>19. Sensibilizar a todo el personal sobre la prevención de Riesgos Psicosociales establecido por la empresa privada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de prevención de Riesgos Psicosociales.</li> <li>• Los Riesgos Psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. . (Anexo N. 24 )</li> </ul>
		<p>20. Aplicar la metodología de evaluación de Riesgos Psicosociales a todo el personal de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales. (Anexo N. 25)</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 66: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios
<p>Diseñar el plan de intervención de Riesgos Psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los Riesgos Psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de trabajo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Demandas psicológicas</li> <li>• Variedad/ contenido</li> <li>• Participación /Supervisión</li> <li>• Interés por el trabajador /Compensación</li> <li>• Desempeño de rol</li> <li>• Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>21. Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los Riesgos Psicosociales identificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El método presenta los resultados en cuanto a las probabilidades de riesgo del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo).</li> <li>• Esta información ayuda a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de cada factor. (Anexo N.23)</li> </ul>
		<p>22. Desarrollar e implementar las estrategias de intervención conforme a los Riesgos Psicosociales identificados en la metodología de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de actividades planificadas (Anexo N.9-10)</li> </ul>
		<p>23. Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas. (Anexo N.9-10)</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 67: Objetivos y estrategias de la propuesta.**

Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa.	Acciones y destinatarios
<p>Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por el trabajador/Compensación</li> <li>• Relaciones y apoyo social</li> </ul>	<p>24. Establecer una política de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña de socialización (Anexo N. 26)</li> </ul>
		<p>25. Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de socialización. (Anexo N. 27)</li> </ul>
		<p>26. Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que viven con VIH.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención socio-sanitaria de las personas que viven con VIH (Anexo N. 28)</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

### FASE III

#### Ejecución y evaluación

Se esgrime las actividades en conjunto con el personal, con el fin de que por medio de estas acciones propositivas, se dinamice por actividades y de esta manera se logre mitigar los Factores Psicosociales y generar un ambiente saludable de trabajo por medio de la integración de sus miembros.

**Tabla N°. 68: Ejecución y evaluación**

Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa						
FECHA DE PLANIFICACIÓN: MAYO 2018						
Actividades	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		
		Responsable	Beneficiarios	Materiales	Temporales	Económicos
1. Planificar un procedimiento de pausas activas laborales, creando espacios confortables en donde los trabajadores puedan descansar a gusto durante dicho tiempo establecido.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	Mensual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
2. Elaborar un cronograma de vacaciones al inicio de año con la finalidad de que todos los colaboradores según estipula la ley, código de trabajo y reglamento interno de trabajo, tomen su período de descanso.	Corto plazo	RRHH Jefe de producción	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	Anual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 69: Ejecución y evaluación.**

Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa							
Fecha de planificación: mayo 2018							
Actividades	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			
		Responsable	Beneficiarios	Materiales	Temporales	Económicos	
3. Desarrollar políticas de comunicación para involucrar activamente a los trabajadores y permitir que cada individuo pueda gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.	Corto plazo	Gerente RRHH Jefe de producción	Personal administrativo/producción	Computador Impreso Cartelera	Material	Anual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
4. Ejecutar planificación de formación y desarrollo profesional individualizado que tengan en cuenta las necesidades de la persona, es un factor importante a tener en cuenta para desarrollar el máximo potencial en función de las capacidades de cada trabajador.	Corto plazo	Gerente RRHH Jefe de producción	Personal administrativo/producción	Computador Impreso	Material	Semestral	Medio, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
5. Elaborar una planificación semanal de trabajo, para distribuir equitativamente tareas de acuerdo a competencias del personal.	Corto plazo	Gerente Jefe de producción	Personal administrativo/producción	Computador Impreso	Material	semana	Bajo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Tabla N°. 70: Ejecución y evaluación.**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
6. Implementar cartelera de comunicación de los avances o cambios sobre producción, para evitar errores o sobrecarga de trabajo, con actualización diaria o cuando lo amerite de la misma.	Corto plazo	Gerente  RRHH  Jefe de producción	Personal administrativo/ producción	Computador Material Impreso Cartelera	Diario	Bajo
7. Ejecutar terapias de desarrollo de habilidades socio-emocionales, para lograr que los trabajadores realicen un análisis ajustado de la situación, sin involucrar emociones y generando múltiples y creativas respuestas, sin obviar sus ventajas e inconvenientes.	Mediano plazo	RRHH	Personal administrativo/ producción	Computador Material Impreso	Mensual	Alto

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 71: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
8. Ejecutar charlas motivacionales para promover la percepción y conocimiento de cada proceso y del impacto e importancia del trabajo de cada individuo para alcanzar un producto final de calidad, aumentando así la identificación con la empresa y generando una visión más amplia y adaptada a la finalidad del trabajo	Mediano plazo	RRHH Jefe de producción	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso Cartelera Proyector	Mensual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
9. Realizar alternancia trimestral a los trabajadores, en el área de producción entre puestos de trabajo que así lo permitan y durante temporada baja de producción.	Mediano plazo	Gerente RRHH Jefe de producción	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso Cartelera Perfil de puestos	Trimestral	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 72: Ejecución y evaluación (Continuación)**

Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa						
Fecha de planificación: mayo 2018						
Actividades	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		
		Responsable	Beneficiarios	Materiales	Temporales	Económicos
10. Ejecutar capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para todo el personal y especialmente para la línea de supervisión con el fin de promover relaciones imparciales, con respeto y con un trato igualitario a todos.	Corto plazo	Gerente RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso Proyector	Mensual	Alto
11. Crear una política de incentivos, que contemple aquellos factores que realmente motivan a cada trabajador de manera individual y colectiva, sean estos incentivos económicos o sociales.	Corto plazo	Gerente RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso Perfil de puestos Reglamento	Mensual	Alto

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 73: Ejecución y evaluación (Continuación)**

Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa						
Fecha de planificación: mayo 2018						
Actividades	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos		
		Responsable	Beneficiarios	Materiales	Temporales	Económicos
12. Definir los perfiles de cada puesto, para establecer un proceso de selección idóneo a los requerimientos y competencias establecidas, optimizando el potencial de cada persona.	Mediano plazo	RRHH	Personal administrativo/ producción	Computador Documentación	6 meses	Medio
13. Fomentar actividades recreacionales de tipo trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros, líderes, gerente para la solución de problemas en la empresa sin envidias, evitando conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/ producción	Computador Material Impreso Proyector	Mensual	Alto

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 74: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
14. Ejecutar terapias para desarrollar habilidades como la asertividad en los trabajadores que permita tener autocontrol y ajuste en la gestión de las emociones, utilizando para ello técnicas basadas en la expresión honesta, directa y apropiada de sentimientos.	Mediano plazo	RRHH  Psicólogo clínico	Personal administrativo/producción	Computador Material Impreso  Perfil de puestos  Ficha personal	Mensual	Alto
15. Ejecutar dos veces al mes, técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión de los trabajadores.	Corto plazo	RRHH  Psicólogo clínico	Personal administrativo/producción	Material Impreso	Mensual	Alto
16. Planificar cada viernes de la semana, actividades para fomentar el ejercicio físico, para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/producción	Implementos de ejercicio  Cronometro	semanal	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 75: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
17. Realizar charlas sobre el estrés y la salud en los trabajadores.	Corto plazo	RRHH Médico	Personal administrativo/producción	Computador Material Impreso Proyector	Mensual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
18. Socializar a todo el personal sobre el plan de intervención establecido por la empresa privada.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/producción	Computador Material Impreso Proyector	1 semana	M edios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
19. Sensibilizar a todo el personal sobre la prevención de Riesgos Psicosociales establecido por la empresa privada.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/producción	Computador Material Impreso Proyector	1 semana	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
20. Aplicar la metodología de evaluación de Riesgos Psicosociales a todo el personal de la empresa.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/producción	Computador Material Impreso	2 semanas	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 76: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
21. Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los Riesgos Psicosociales identificados.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso Proyector	semana	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
22. Desarrollar e implementar las estrategias de intervención conforme a los Riesgos Psicosociales identificados en la metodología de evaluación.	Mediano plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	10 meses	Alto
23. Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	Largo plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	Anual	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 77: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
24. Establecer una política de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	1semana	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo
25. Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo/ producción	Computador Material Impreso	1semana	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Tabla N°. 78: Ejecución y evaluación (Continuación)**

<b>Grupo de análisis: personal del área de producción y administrativa</b>						
<b>Fecha de planificación: mayo 2018</b>						
<b>Actividades</b>	<b>Plazos implementación</b>	<b>Agentes implicados</b>		<b>Recursos</b>		
		<b>Responsable</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Materiales</b>	<b>Temporales</b>	<b>Económicos</b>
26. Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que viven con VIH.	Corto plazo	RRHH	Personal administrativo /producción	Computador Material Impreso	semanas	Medios, es decir no existe una alta inversión para su desarrollo

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 79: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta**

Acciones	Seguimiento				Medio de verificación
	Indicadores	Numerador	Denominador	Porcentaje de avance	
1. Planificar pausas activas laborales, creando espacios confortables en donde los trabajadores puedan descansar a gusto durante dicho tiempo establecido.	(Número de trabajadores y servidores que se beneficiaron con las pausas activas / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro de la planificación  Indicador visual  Registro del biométrico
2. Elaborar un cronograma de vacaciones al inicio de año con la finalidad de que todos los colaboradores según estipula la ley, código de trabajo y reglamento de trabajo, tomen su período de descanso.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron las vacaciones Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito del cronograma  Registro del biométrico  Certificado escrito de aceptación por parte del trabajador

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 80:** Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.

Acciones	Seguimiento				Medio de verificación
	Indicadores	Numerador	Denominador	Porcentaje de avance	
3. Desarrollar políticas de comunicación para involucrar activamente a los trabajadores y permitir que cada individuo pueda gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.	(Número de trabajadores y servidores que participen con las política de comunicación / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Indicador visual  Actas de reuniones  Registro de entrevistas a trabajadores
4. Ejecutar planificación de formación y desarrollo profesional individualizado que tengan en cuenta las necesidades de la persona, es un factor importante a tener en cuenta para desarrollar el máximo potencial en función de las capacidades de cada trabajador.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron las capacitaciones individualizado que tengan en cuenta las necesidades de la persona, es un factor importante a tener en cuenta para desarrollar el máximo potencial en función de las capacidades de cada trabajador.) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cronograma escrito de planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. Capacitación  Fotos y video

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 81: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
5. Elaborar una planificación semanal de trabajo, para distribuir equitativamente tareas de acuerdo a competencias del personal.	(Número de trabajadores y servidores que se beneficiaron con la distribución de tareas / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación semanal  Indicador visual  Actas de reuniones  Check list de tareas
6. Implementar cartelera de comunicación de los avances o cambios sobre producción, para evitar errores o sobrecarga de trabajo, con actualización diaria o cuando lo amerite de la misma.	(Número de trabajadores y servidores que fueron partícipes de la cartelera Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cronograma escrito de planificación  Check list de tareas adicionales  Indicador visual

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 82: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				de Medio verificación
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	
7. Ejecutar terapias de desarrollo de habilidades socio-emocionales, para lograr que los trabajadores realicen un análisis ajustado de la situación, sin involucrar emociones y generando múltiples y creativas respuestas, sin obviar sus ventajas e inconvenientes.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la terapias / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. Terapia  Fotos y video
8. Ejecutar charlas motivacionales para promover la percepción y conocimiento de cada proceso y del impacto e importancia del trabajo de cada individuo para alcanzar un producto final de calidad, aumentando así la identificación con la empresa y generando una visión más amplia y adaptada a la finalidad del trabajo	(Número de trabajadores y servidores que recibieron charlas Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cronograma escrito de planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. charla  Fotos y video

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 83: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	Porcentaje de avance	Medio de verificación
9. Realizar alternancia trimestral a los trabajadores, en el área de producción entre puestos de trabajo que así lo permitan y durante temporada baja de producción.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron la rotación / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Publicación de horarios de trabajo
10. Ejecutar capacitación de liderazgo y manejo de conflictos para todo el personal y especialmente para la línea de supervisión con el fin de promover relaciones imparciales, con respeto y con un trato igualitario a todos.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron capacitación Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cronograma escrito de planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. charla  Fotos y video

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 84: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
11. Crear una política de incentivos, que contemple aquellos factores que realmente motivan a cada trabajador de manera individual y colectiva, sean estos incentivos económicos o sociales.	(Número de trabajadores y servidores que se beneficiaron de incentivos / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Actas de recibo de incentivos.  Fotos
12. Definir los perfiles de cada puesto, para establecer un proceso de selección idóneo a los requerimientos y competencias establecidas, optimizando el potencial de cada persona.	(Número de trabajadores y servidores que fueron evaluados / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Perfiles de puestos  Resultado individual de evaluación.  Actas de reuniones

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 85: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				Medio de verificación
	Indicadores	Numerador	Denominador	Porcentaje de avance	
13. Fomentar actividades recreacionales de tipo trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros, gerente para la solución de problemas en la empresa sin envidias, evitando conflictos por mala comunicación, hostigamiento y acoso.	(Número de trabajadores y servidores que se asistieron a las actividades recreacionales / Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. charla  Fotos y video
14. Ejecutar terapias para desarrollar habilidades como la asertividad en los trabajadores que permita tener autocontrol y ajuste en la gestión de las emociones, utilizando para ello técnicas basadas en la expresión honesta, directa y apropiada de sentimientos.	(Número de trabajadores y servidores que asistieron a las terapias Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post. charla  Fotos y video

**Fuente:** Ministerio de Trabajo  
**Elaborado por:** Gabriela Altamirano



**Tabla N°. 86: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
15. Ejecutar dos veces al mes, técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión de los trabajadores.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron las técnicas de meditación/ Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post técnicas  Fotos y video
16. Planificar cada viernes de la semana, actividades para fomentar el ejercicio físico, para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia.	(Número de trabajadores y servidores que asistieron a actividades extras Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Fotos y video

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 87: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
17. Realizar charlas sobre el estrés y la salud en los trabajadores.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron charlas/ Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro escrito de la planificación  Listado de convocatoria y asistencia  Evaluación post charla  Fotos y video
18. Socializar a todo el personal sobre el plan de intervención establecido por la empresa privada.	(Número de trabajadores y servidores que asistieron a la socialización Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Campañas de socialización  Boletines internos  Capacitaciones  Registros

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 88: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
19. Sensibilizar a todo el personal sobre la prevención de Riesgos Psicosociales establecido por la empresa privada.	(Número de trabajadores y servidores que asistieron a la sesiones de sensibilización/ Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Listado de convocatoria y asistencia  Campañas de socialización  Boletines internos  capacitaciones,  Evaluación post sensibilización  Fotos y video
20. Aplicar la metodología de evaluación de Riesgos Psicosociales a todo el personal de la empresa.	(Número de trabajadores y servidores que realizaron el cuestionario F Psico Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Listado de convocatoria y asistencia  Actas de aceptación  Tabulación del cuestionario, o herramienta de evaluación de Riesgo Psicosocial

**Fuente:** Ministerio de Trabajo  
**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 89: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
21. Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los Riesgos Psicosociales identificados.	(Número de trabajadores y servidores que asistieron a la socialización Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Boletines internos  Carteleras  Charlas  Listado de convocatoria y asistencia  Fotos y video
22. Desarrollar e implementar las estrategias de intervención a los Riesgos Psicosociales identificados en la metodología de evaluación.	(Número de trabajadores y servidores a quienes se benefició con las estrategias de intervención Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Plan de acción ejecución de la planificación de control y prevención de Riesgos  Medidas de control aplicadas

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 90: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
23. Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de trabajadores y servidores que fueron evaluados Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas
24. Establecer una política de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).	(Número de trabajadores y servidores a quienes se benefició con la política de acción Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Política de acción Registro fotográfico Registro de firmas Material didáctico visual, audiovisual

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Tabla N°. 91: Seguimientos del cumplimiento de la propuesta.**

Acciones	Seguimiento				
	Indicadores	Numerador	Denominador	de Porcentaje avance	de Medio verificación
25. Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron charlas-capacitaciones Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Registro de charlas Capacitaciones Campañas de socialización Boletines internos
26. Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que viven con VIH.	(Número de trabajadores y servidores a quienes se asesoró sobre los canales de comunicación Total de trabajadores y servidores) *100	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención socio-sanitaria de las personas que viven con VIH

**Fuente:** Ministerio de Trabajo

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

## 6.8 Administración de la propuesta

La administración de la propuesta se realizará de la siguiente manera:

**Tabla N°. 92: Administración de la propuesta**

ACCIÓN	RESPONSABLE
Planificación	Encargado del área de recursos humanos Investigador: Gabriela Altamirano
Socialización	Encargado del área de recursos humanos Investigador: Gabriela Altamirano
Período de aplicación	12 meses
Evaluación	Propietarios y empleados de las Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua Investigador: Gabriela Altamirano

**Fuente: investigador**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## 6.9 Previsión de la evaluación

**Tabla N°. 93: Previsión de la evaluación**

Preguntas Básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan la evaluación?	Propietarios de las Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo, provincia de Tungurahua
¿Por qué evaluar?	Para conocer los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la propuesta
¿Para qué evaluar?	Obtener datos reales sobre la efectividad del “Plan de Intervención de Riesgos Psicosociales en Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua”
¿Qué evaluar?	Los indicadores establecidos en el plan de intervención de los Factores Psicosociales presentados en la empresa Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua
¿Quién evalúa?	Investigador y propietarios de las Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua
¿Cuándo evaluar?	Enero 2019
¿Cómo evaluar?	Medios de verificación, indicadores de ejecución, porcentaje de avance, porcentaje de cumplimiento.
¿Con qué evaluar?	Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 emitido por el Ministro del Trabajo; Instructivo para el llenado del formato del programa de prevención de Riesgos Psicosociales en espacios laborales, Matriz del programa de prevención de Riesgos Psicosociales
¿En qué situación?	En la empresa Carrocerías Pillapa del cantón Pelileo provincia de Tungurahua

**Fuente: investigador**

**Elaborado por: Gabriela Altamirano**

## **6.10 Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

- Las estrategias de prevención de Riesgos Psicosociales más eficientes que se pudieron delimitar son la socialización y la sensibilización, las mismas que se desarrollan a través de actividades, que inciden en la mejora de las condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores, lo cual ha hecho que se fortalezca su salud de forma integral.
- Se estableció un plan de intervención, enfocado directamente en medidas de prevención, promoción y educación de los Factores de Riesgos Psicosociales, siendo interesante que se maneje un proceso de retroalimentación por medio de la evaluación y control de estos riesgos, lo cual fomenta el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de los trabajadores.
- El plan se desarrolló, en función de la realidad de los empleados, pues se tomó en cuenta sus capacidades físicas en un contexto de igualdad y tomando en cuenta su estado de salud, siendo interesante este aspecto por su integralidad, pues se establecen diagnósticos de tamizaje, para la verificación de VIH.



## Recomendaciones

- Promover la participación voluntaria y apoyo total por parte de los trabajadores en cada acción destinada a promover un entorno laboral saludable, pues siendo los actores principales en la empresa resulta importante el compromiso para combatir los efectos adversos provocados por la presencia de Factores Psicosociales.
- Se recomienda que la empresa cumpla con efectividad los subsistemas principales del talento humano siendo estos: análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección de personal, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, motivación. Por tanto, una adecuada gestión del talento humano genera altos niveles de satisfacción en el personal, siendo un influyente positivo en fomentar condiciones Psicosociales favorables.
- Realizar el seguimiento y evaluación por medio de la Matriz de Monitoreo y Evaluación propuesta para asegurar la ejecución de cada estrategia de intervención, logrando el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos.
- La empresa debe gestionar adecuadamente el riesgo Psicosocial para controlar los efectos en el personal, por eso es importante el ajuste en las competencias del trabajador con las exigencias y presiones propias del trabajo, además brindar oportunidades de toma de decisiones y promover la posibilidad de recibir apoyo social por parte compañeros de trabajo, líderes para realizar adecuadamente sus funciones.

## Bibliografía

- Astorino, S. (s.f.). *Fundación Argentina de Ergonomía*. Obtenido de Fundación Argentina de Ergonomía: <http://www.fadergo.org.ar/index.php/articulos/item/45-resolucion-886-15-srt>
- Bernal D, C.-S. J.-P. (03 de 11 de 2014). *scielo* . Obtenido de scielo : [http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v19n1/07\\_evidencia.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v19n1/07_evidencia.pdf)
- Blanco, F. y. (1 de Junio de 2012). *Scielo*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382012000100007](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000100007)
- Claudio Muñoz Poblete, S. M. (2015). Discapacidad Laboral por Dolor Lumbar. Estudio Caso Control en Santiago de Chile. *Ciencia y Trabajo* , 193-201.
- Donoso, A. X. (11 de febrero de 2014). *Universidad Tecnica de Ambato* . Obtenido de Universidad Tecnica de Ambato : [http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8064/1/Tesis\\_t907mshi.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8064/1/Tesis_t907mshi.pdf)
- Felipe Arenas Ortiz, V. A. (1 de Octubre de 2012). *scielo colombia* . Obtenido de Scientific Electronic Library Online: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Germán F. Vieco Gómez, M. S. (1 de diciembre de 2013). *Universidad del Norte* . Obtenido de Universidad del Norte : <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/5544/6054>
- Gil-Monte, P. R. (30 de Mayo de 2012). *Instituto Nacional de Salud Peru* . Obtenido de Instituto Nacional de Salud Peru : <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/rpmesp2012.v29.n2.a12.pdf>
- Grace Marisol Lezcano Solís. (1 de octubre de 2013). *Universidad Catolica del Ecuador* . Obtenido de Universidad Catolica del Ecuador : <http://repositorio.pucesa.edu.ec/jspui/handle/123456789/900>

- Guillén, E. O. (2014). *Biblioteca Virtual en Saude*. Obtenido de Biblioteca Virtual en Saude: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=746332&indexSearch=ID>
- León González, M. F. (01 de Abril de 2015). *Revista Electronica Enfermeria Global* . Obtenido de Revista Electronica Enfermeria Global : <http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/194551/174191>
- Mervyn Márquez Gómez, M. M. (2015). Factores de Riesgo Biomecánicos y Psicosociales Presentes en la Industria Venezolana de la Carne. *Ciencia y Trabajo* , 171 - 176.
- OIT Enciclopedia - Viikari-Juntura, H. R. (2016). <http://www.insht.es>. Obtenido de <http://www.insht.es>: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/6.pdf>
- Pinto Becerra Andrea Johanna, P. C. (1 de febrero de 2012). *Universidad de Rosario* . Obtenido de Universidad de Rosario : <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4183>
- Psicosociales, O. d. (2013). *Observatorio de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de Observatorio de Riesgos Psicosociales: [file:///C:/Users/Owner/Downloads/Documents/FichasObservatorio%2028\\_10.pdf](file:///C:/Users/Owner/Downloads/Documents/FichasObservatorio%2028_10.pdf)
- Rosa María Rosario Amézquita, T. I. (1 de marzo de 2014). *scielo colombia* . Obtenido de scielo colombia : [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000100004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000100004)
- Sánchez, L. M. (1 de octubre de 2015). *Universidad de Carabobo*. Obtenido de Universidad de Carabobo: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2550/LSANCHEZ.pdf?sequence=1>
- Susanna Rubiol, J. S. (2012). Influencia de los factores Psicosociales en la Sintomatología músculo-esquelética en un puesto de trabajo. *Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport*, 89-95.

- Trabajo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el. (3 de Mayo de 2011). *osha.europa*. Obtenido de osha.europa: <https://osha.europa.eu/es>
- Ministerio de trabajo(2017). <http://www.pbplaw.com/ministerio-del-trabajo-normativa-discriminacion-ambito-laboral/>

## Anexos

### Anexo 1: Observación



Fecha: _____
Empresa: _____
Ubicación: _____
Situación observada y contexto: _____
Tiempo de observación: _____
Observadora: _____

Hora	Descripción	Interpretación (lo que pienso, siento, conjeturo, me pregunto)

**Anexo 2: Entrevista**



Empresa:
Nombre del entrevistado:
Fecha de la entrevista:

Objetivo: Identificar la situación actual de los trabajadores en relación a factores Psicosociales.

1.- La empresa cuenta con una gestión de prevención de riesgos Psicosociales

Argumente su respuesta:

.....

2.- Existe síntomas negativos en la salud de los trabajadores

Argumente su respuesta:

.....

3.- A qué atribuye usted la Sintomatología Musculoesquelética que han desarrollado los trabajadores

Argumente su respuesta:

.....

4. Enumere usted las situaciones desfavorables en su área de trabajo.

Argumente su respuesta:

.....

5. Considera usted que la identificación concreta de condiciones desfavorables de trabajo y la intervención oportuna para mitigarlos y prevenirlos, reducirá la incidencia de afectaciones en la salud.

Argumente su respuesta:

.....

Gracias por su colaboración

**Anexo 3:** Formato de análisis y descripción de puestos de trabajo



**METALICAS  
PILLAPA**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN: _____		CÓDIGO: _____		
NIVEL: _____		ASIGNACIÓN SALARIAL: _____		
DEPENDENCIA: _____				
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: _____				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: _____				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Convenciones	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS				
NIVEL				
ALTO MEDIO BAJO				
5.1 GENERALES				
5.2 TÉCNICAS				
6. RESPONSABILIDADES				
NIVEL				
ALTO MEDIO BAJO				
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES				
PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL				
		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%
7.1 CARGA FÍSICA				
7.2 CARGA MENTAL				
8. CONDICIONES AMBIENTALES				
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO				
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO		

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	Secretaria	CÓDIGO:	S02	
NIVEL:	A	ASIGNACIÓN SALARIAL:	400	
DEPENDENCIA:	ADMINISTRATIVA			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Brindar el apoyo más eficaz y eficiente de tipo logístico para el buen desarrollo de las actividades propias de la organización, manteniendo actualizado el movimiento de las cuentas por cobrar.				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Título Superior en Contabilidad y Auditoría CPA				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 2Años en cargos similares				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Elaborar Contratos de compra venta con reserva de dominio para el crédito que sea concedido a los clientes.				(d)
Elaborar de cheques para pagos en general.				(d)
Actualizar reportes de clientes, proveedores control de ingresos				(d)
Realizar conciliaciones bancarias.				(d)
Mantener el archivo en forma ordenada y cronológica de la documentación a su cargo				(d)
Preparar informes y comprobantes de ingreso y egreso, que entrega o deposita.				(d)
Realizar los cobros de las ventas de contado				(d)
Archivar las facturas de respaldo para la reposición de la caja chica				(d)
Entregar documentos de un departamento a otro.				(d)
Realizar otras funciones y responsabilidades que le asigne su jefe inmediato, en concordancia con su puesto.				(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional		X	
3	Análisis		X	
4	Aprendizaje		X	
5	Asertividad		X	
6	Autocontrol		X	X
7	Autonomía		X	
8	Creatividad	X		X
9	Delegación	X		X
10	Dinamismo	X		X
11	Flexibilidad	X		X
12	Independencia			
13	Iniciativa		X	
14	Integridad		X	
15	Juicio		X	
16	Liderazgo	X	X	X
17	Negociación y conciliación	X		X
18	Orientación al servicio	X		X
19	Persuasión		X	
20	Planificación y Organización		X	
21	Resolución de problemas		X	X
22	Sensibilidad interpersonal	X		
23	Sociabilidad		X	
24	Toma de decisiones	X		X
25	Trabajo bajo presión	X		X
26	Trabajo en equipo	X		X
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle		X	
2	Atención al público		X	
3	Auto organización		X	
4	Comunicación no verbal		X	
5	Comunicación oral y escrita		X	
6	Disciplina		X	
7	Razonamiento numérico		X	
8	Sentido de Urgencia		X	



6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (dinero, cheques, documentos, equipos de oficina)		X	
b. Información (tramites, procesos)		X	
c. Relaciones interpersonales (gerente, contador)		X	
d. Dirección y coordinación ( no aplica)			X
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente	X		
b. Posición Bípeda	X		
c. Posturas mantenidas	X		
d. Alternar posiciones	X		
e. Motricidad Gruesa	X		
f. Motricidad Fina	X		
g. Destreza Manual	X		
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita		X	
b. Producir información oral/escrita		X	
c. Análisis de información		X	
d. Emitir respuestas rápidas		X	
e. Atención		X	
f. Concentración		X	
g. Repetitividad		X	
h. Monotonía		X	
i. Tareas de precisión viso motora		X	
j. Habilidad para solucionar problemas		X	
k. Interpretación de signos y símbolos		X	
l. Percepción causa – efecto		X	
m. Valoración de la realidad		X	
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie	X		
b. Ambiente cerrado			X
c. Suciedad	X		
d. Ruido	X		
e. Polvo	X		
f. Humedad	X		
g. Irritantes respiratorios	X		
h. Irritantes de la piel	X		
g. Tóxicos	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	CONTADORA	CÓDIGO:	C03	
NIVEL:	A	ASIGNACIÓN SALARIAL:	500	
DEPENDENCIA:	ADMINISTRATIVA			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Organizar, dirigir y supervisar todas las actividades, operaciones y procesos contables relacionados con la contabilidad general y contabilidad de costos de la Empresa, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Título Superior en Contabilidad y Auditoría CPA				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 2 Años en cargos similares				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Organizar todas las actividades que intervienen directa o indirectamente en el proceso contable.				(d)
Presentar mensualmente informes sobre el Estado de Situación Financiera de la empresa a la Gerencia.				(m)
Realizar oportunamente el cálculo para el pago de las obligaciones tributarias de la empresa y sueldos del personal.				(m)
Elaborar balances anuales y presentar a la gerencia para su aprobación.				(t)
Contabilizar y registrar en el sistema contable todos los movimientos y transacciones que se originan en la empresa.				(d)
Responsable de realizar los pagos de impuesto al patrimonio, patentes y contribuciones que por ley la empresa está obligada a realizar				(t)
Elaboración y envío de Retenciones de facturas de Proveedores				(d)
Coordinar la elaboración del presupuesto anual y dar seguimiento al mismo.				(t)
Revisar y firmar conciliaciones bancarias.				(m)
Asignar los valores correspondientes para el pago de servicios básicos de la empresa.				(m)
Convenciones	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación		X	
2	Ambición profesional		X	
3	Análisis		X	
4	Aprendizaje		X	
5	Asertividad		X	
6	Autocontrol		X	
7	Autonomía		X	
8	Creatividad		X	
9	Delegación		X	
10	Dinamismo		X	
11	Flexibilidad		X	
12	Independencia		X	
13	Iniciativa		X	
14	Integridad		X	
15	Juicio		X	
16	Liderazgo		X	
17	Negociación y conciliación		X	
18	Orientación al servicio		X	
19	Persuasión		X	
20	Planificación y organización		X	
21	Resolución de problemas		X	
22	Sensibilidad interpersonal		X	
23	Sociabilidad		X	
24	Toma de decisiones		X	
25	Trabajo bajo presión		X	
26	Trabajo en equipo		X	
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle	X		
2	Atención al público		X	
3	Auto organización		X	
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (dinero, cuentas, cheques)		X	
b. Información (contable)		X	
c. Relaciones interpersonales (secretaria, gerente, jefe de producción)		X	
d. Dirección y coordinación (nivel funcional)		X	
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente	X		
b. Posición Bípeda	X		
c. Posturas mantenidas	X		
d. Alternar posiciones	X		
e. Motricidad Gruesa	X		
f. Motricidad Fina	X		
g. Destreza Manual	X		
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita		X	
b. Producir información oral/escrita		X	
c. Análisis de información		X	
d. Emitir respuestas rápidas		X	
e. Atención		X	
f. Concentración		X	
g. Repetitividad		X	
h. Monotonía		X	
i. Tareas de precisión visomotora		X	
j. Habilidad para solucionar problemas		X	
k. Interpretación de signos y símbolos		X	
l. Percepción causa – efecto		X	
m. Valoración de la realidad		X	
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie	X		
b. Ambiente cerrado			X
c. Suciedad	X		
d. Ruido			X
e. Polvo	X		
f. Humedad	X		
g. Irritantes respiratorios	X		
h. Irritantes de la piel	X		
g. Tóxicos	X		
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	Analista de Talento Humano	CÓDIGO:	AT04	
NIVEL:		ASIGNACIÓN SALARIAL:	500	
DEPENDENCIA:	ADMINISTRATIVA			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Realizar la actualización y confidencialidad de toda la información que tenga o se maneje en esta área, ejecutar el manejo de funcionamiento de las herramientas empresariales para los empleados, manteniendo el trabajo en equipo para una eficacia personal.				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Psicología Industrial, Psicología Organizacional, Ing. De Recursos Humanos				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1Año en cargos similares				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Planificar, ejecutar y controlar los procesos de Reclutamiento, selección, Inducción y Entrenamiento del personal.				(d)
Realizar las etapas técnicas de selección de personal con el objeto de proveer del personal idóneo para cubrir las vacantes que requiera la Empresa.				(d)
Aplicación de baterías psicológicas a los candidatos seleccionados.				(d)
Establecer los programas de inducción y entrenamiento inicial para el personal que se incorpora a la empresa.				(d)
Fortalecer la comunicación entre el personal para mejorar el clima laboral				(d)
Manejar los conflictos con una orientación humanística				(d)
Mantener actualizadas las carpetas del personal				(d)
Mantener actualizados y comunicar al personal, el contenido de todos los reglamentos, manuales y documentos aplicados en la organización.				(d)
Realización y entrega de necesidades de los colaboradores				(d)
Registrar las novedades del personal en el IESS				(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación		X	
2	Ambición profesional		X	
3	Análisis		X	
4	Aprendizaje		X	
5	Asertividad		X	
6	Autocontrol		X	
7	Autonomía		X	
8	Creatividad		X	
9	Delegación		X	
10	Dinamismo		X	
11	Flexibilidad		X	
12	Independencia		X	
13	Iniciativa		X	
14	Integridad		X	
15	Juicio		X	
16	Liderazgo		X	
17	Negociación y conciliación		X	
18	Orientación al servicio		X	
19	Persuasión		X	
20	Planificación y Organización		X	
21	Resolución de problemas		X	
22	Sensibilidad interpersonal		X	
23	Sociabilidad		X	
24	Toma de decisiones		X	
25	Trabajo bajo presión		X	
26	Trabajo en equipo	X		

5.2 TÉCNICAS				
	Atención al detalle		X	
	Atención al público		X	
	Auto organización		X	
	Comunicación no verbal		X	
	Comunicación oral y escrita		X	
	Disciplina		X	
	Razonamiento numérico		X	
	Sentido de Urgencia		X	
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
	a. Bienes y valores (equipos de oficina)		X	
	b. Información (personal de colaboradores, empresa)		X	
	c. Relaciones interpersonales (todos los colaboradores)		X	
	d. Dirección y coordinación (nivel funcional)		X	
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES		PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
		0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA				
	a. Posición Sedente		X	
	b. Posición Bípeda	X		
	c. Posturas mantenidas	X		
	d. Alternar posiciones			X
	e. Motricidad Gruesa	X		
	f. Motricidad Fina	X		
	g. Destreza Manual	X		
	h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
	i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL				
	a. Recibir información oral/escrita		X	
	b. Producir información oral/escrita		X	
	c. Análisis de información		X	
	d. Emitir respuestas rápidas		X	
	e. Atención		X	
	f. Concentración		X	
	g. Repetitividad		X	
	h. Monotonía		X	
	i. Tareas de precisión visimotora		X	
	j. Habilidad para solucionar problemas		X	
	k. Interpretación de signos y símbolos		X	
	l. Percepción causa – efecto		X	
	m. Valoración de la realidad		X	
8. CONDICIONES AMBIENTALES				
	a. Intemperie	X		
	b. Ambiente cerrado			X
	c. Suciedad	X		
	d. Ruido	X		
	e. Polvo	X		
	f. Humedad			
	g. Irritantes respiratorios	X		
	h. Irritantes de la piel	X		
	g. Tóxicos	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:		Bodeguero	CÓDIGO: B05	
NIVEL:		A	ASIGNACIÓN SALARIAL: 380	
DEPENDENCIA:		Administrativa		
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Organizar y supervisar las actividades de recepción, almacenamiento, control de ingresos y egresos de existencias y despacho de insumos, repuestos o materiales destinados al área de producción, organizar, controlar y supervisar toda la materia prima, suministro y herramientas desde el pedido hasta el uso de los mismos				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración de Empresa, Tecnólogo en Contabilidad				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1 Año en cargos similares				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Mantener controladas las existencias de materiales				(d)
Atiende los requerimientos de materiales, productos e insumos, despachando y/o entregando a las diferentes áreas de producción, en base a la solicitud de Materiales y/o suministros.				(d)
Reporta los requerimientos de productos, insumos y materiales de las diferentes áreas y verifica con las existencias de almacenamiento para solicitar al Coordinador de Compras la provisión				(d)
Verificar el producto, calidad, cantidad según la Nota de Pedido y registrar la conformidad en la factura mediante la firma de recibí conforme para que la factura y nota de pedido se entreguen a contabilidad				(d)
Responsabilizarse por la integridad de las existencias, una vez que han entrado a formar parte del inventario de bodega				(d)
Organizar la bodega en cuanto a ubicación de productos para facilitar el ingreso y salida de los mismos				(d)
Mantener el orden y aseo de la Bodega				(d)
Mantener en óptimas condiciones la maquinaria que se encuentra en la bodega.				(d)
Confrontar las existencias de la bodega con las ingresadas en el sistema Adempier.				(d)
Convenciones TIPO DE FUNCIÓN		Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación		X	
2	Ambición profesional		X	
3	Análisis		X	
4	Aprendizaje		X	
5	Asertividad		X	
6	Autocontrol		X	
7	Autonomía		X	
8	Creatividad		X	
9	Delegación		X	
10	Dinamismo		X	
11	Flexibilidad		X	
12	Independencia		X	
13	Iniciativa		X	
14	Integridad		X	
15	Juicio		X	
16	Liderazgo		X	
17	Negociación y conciliación		X	
18	Orientación al servicio		X	
19	Persuasión		X	
20	Planificación y organización		X	
21	Resolución de problemas		X	
22	Sensibilidad interpersonal		X	
23	Sociabilidad		X	
24	Toma de decisiones		X	
25	Trabajo bajo presión			X
26	Trabajo en equipo	X		

5.2 TÉCNICAS			
	Atención al detalle		X
	Atención al público		X
	Auto organización		X
	Comunicación no verbal		X
	Comunicación oral y escrita		X
	Disciplina		X
	Razonamiento numérico		X
	Sentido de Urgencia		X
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL	
		ALTO	MEDIO
		BAJO	
	a. Bienes y valores (herramientas ,equipos, materiales)	X	
	b. Información (herramientas, equipos, materiales, inventario)	X	
	c. Relaciones interpersonales (gerente, jefe de producción, operarios)		X
	d. Dirección y coordinación (nivel operario)		X
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES		PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL	
		0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)
			51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
	a. Posición Sedente	X	
	b. Posición Bípeda		X
	c. Posturas mantenidas	X	
	d. Alternar posiciones		X
	e. Motricidad Gruesa	X	
	f. Motricidad Fina	X	
	g. Destreza Manual	X	
	h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X	
7.2 CARGA MENTAL			
	a. Recibir información oral/escrita		X
	b. Producir información oral/escrita		X
	c. Análisis de información		X
	d. Emitir respuestas rápidas		X
	e. Atención		X
	f. Concentración		X
	g. Repetitividad		X
	h. Monotonía		X
	i. Tareas de precisión visimotora		X
	j. Habilidad para solucionar problemas		X
	k. Interpretación de signos y símbolos		X
	l. Percepción causa – efecto		X
	m. Valoración de la realidad		X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
	a. Intemperie	X	
	b. Ambiente cerrado		X
	c. Suciedad	X	
	d. Ruido	X	
	e. Polvo	X	
	f. Humedad	X	
	g. Irritantes respiratorios	X	
	h. Irritantes de la piel	X	
	g. Tóxicos	X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
	TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO
	a. Examen Médico	X	
	b. Visiometría	X	
	c. Audiometría	X	
	d. Espirometría	X	

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	Jefe de producción	CÓDIGO:	JP06	
NIVEL:	A	ASIGNACIÓN SALARIAL:	800	
DEPENDENCIA:	Producción			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Coordinar, planificar, dirigir, controlar los procesos productivos de Empresa				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Ingeniero Mecánico, Ingeniero Industria				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 3 Años en cargos similares				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES			PERIODICIDAD	
Planificar la producción, en base a las Ventas realizadas y a los requerimientos de los clientes			(d)	
Controlar la producción para evitar desperdicios, re procesos y retrasos en la planificación de la producción.			(d)	
Tomar decisiones inmediatas cuando se presenten problemas en la Planta o en cualquiera de las dependencias de producción			(d)	
Informar periódicamente o cuando lo solicite la gerencia, sobre la producción y cumplimiento de la planificación.			(d)	
Medir la eficiencia de cada uno de los procesos productivos			(d)	
Entrega de las unidades terminadas a los clientes			(d)	
Verificar conjuntamente con el bodeguero las existencias de materiales para la elaboración de las carrocerías			(d)	
Aplicación de pruebas técnicas a los aspirantes a cargos de producción.			(d)	
Realizar homologaciones de las unidades con las entidades de control para su respectiva matriculación.			(d)	
Diseño y desarrollo de nuevos modelos de carrocerías.			(d)	
Informar al área pertinente sobre la requisición de personal de las áreas de producción.			(d)	
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d) Mensual (m)	
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación	X		
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo	X		
17	Negociación y conciliación	X		
18	Orientación al servicio	X		
19	Persuasión	X		
20	Planificación y organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal	X		
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		



5.2 TÉCNICAS			
1	Atención al detalle	X	
2	Atención al público	X	
3	Auto organización	X	
4	Comunicación no verbal	X	
5	Comunicación oral y escrita	X	
6	Disciplina	X	
7	Razonamiento numérico	X	
8	Sentido de Urgencia	X	
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL	
		ALTO	BAJO
a.	Bienes y valores (herramientas, equipos, herramientas)	X	
b.	Información (procesos, planos)	X	
c.	Relaciones interpersonales (área de producción)	X	
d.	Dirección y coordinación (nivel jerárquico)	X	
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES		PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL	
		0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)
			51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a.	Posición Sedente		X
b.	Posición Bípeda		X
c.	Posturas mantenidas	X	
d.	Alternar posiciones		X
e.	Motricidad Gruesa		X
f.	Motricidad Fina		X
g.	Destreza Manual		X
h.	Levantamiento y Manejo de Cargas		X
i.	Velocidad de Reacción		X
7.2 CARGA MENTAL			
a.	Recibir información oral/escrita		X
b.	Producir información oral/escrita		X
c.	Análisis de información		X
d.	Emitir respuestas rápidas		X
e.	Atención		X
f.	Concentración		X
g.	Repetitividad		X
h.	Monotonía		X
i.	Tareas de precisión visomotora		X
j.	Habilidad para solucionar problemas		X
k.	Interpretación de signos y símbolos		X
l.	Percepción causa – efecto		X
m.	Valoración de la realidad		X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a.	Intemperie		X
b.	Ambiente cerrado		X
c.	Suciedad		X
d.	Ruido		X
e.	Polvo		X
f.	Humedad		X
g.	Irritantes respiratorios		X
h.	Irritantes de la piel		X
g.	Tóxicos		X
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a.	Examen Médico	X	
b.	Visiometría	X	
c.	Audiometría	X	
d.	Espirometría	X	

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

<b>1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>				
DENOMINACIÓN:		Obrero de producción	CÓDIGO: OP 07	
NIVEL:		P	ASIGNACIÓN SALARIAL: 420	
DEPENDENCIA:		PRODUCCION		
<b>2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO</b>				
Realizar la adaptación y montaje de partes y piezas en la carrocería, cumpliendo con los requerimientos de calidad especificados, aplicando criterios de seguridad e higiene				
<b>3. REQUISITOS MÍNIMOS</b>				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA; Bachiller Técnico en mecanizado, Bachiller Técnico en construcciones mecánicas				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1Año en cargos similares				
<b>4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES</b>				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos o indicados por su Jefe inmediato, evitando el reproceso en las operaciones.				(d)
Comprobar las condiciones de los equipos, dispositivos, máquinas, herramientas, materiales y condiciones del puesto de trabajo al inicio de la operación, notificando en caso de anomalías				(d)
Trabajar con el equipo de seguridad adecuado previniendo accidentes de trabajo. Trabajar con el equipo de seguridad adecuado previniendo accidentes de trabajo.				(d)
Revisar la orden de trabajo enviada por los Coordinadores de producción.				(d)
Asistir al doblado de cerchas cuando se ha notificado				(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
<b>5.1 GENERALES</b>				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación			X
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo	X		
17	Negociación y conciliación			X
18	Orientación al servicio		X	
19	Persuasión		X	
20	Planificación y Organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal		X	
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		
<b>5.2 TÉCNICAS</b>				
1	Atención al detalle		X	
2	Atención al público		X	
3	Auto organización	X		
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (herramientas, equipos, materiales)	X		
b. Información (orden de trabajo, requerimientos)	X		
c. Relaciones interpersonales (área producción)	X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)	X		
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas		X	
i. Velocidad de Reacción		X	
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visimotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:		Soldador		CÓDIGO: S08
NIVEL:		P		ASIGNACIÓN SALARIAL: 380
DEPENDENCIA:		Producción		
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Realizar las operaciones de soldadura, de acuerdo a los criterios de aceptación, en el tiempo de producción establecido, aplicando políticas y criterios de seguridad e higiene industrial				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller Técnico en mecanizado, Bachiller Técnico en construcciones mecánicas				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1Año en empresas carroceras.				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Preparar y acondicionar el material a soldar, seleccionar equipos, material de aporte y herramientas de medición y control.				(d)
Reconocer los materiales de trabajo e insumos según especificaciones y normas técnicas establecidas por cada uno de los Coordinadores de Producción.				(d)
Cumplir con el Procedimiento de Soldaduras WPS				(d)
Interpretar los planos para la unión de los perfiles.				(d)
Preparación de superficies a soldar: en forma de V, doble V, U, doble U, aplicando método de trabajo para asegurar la penetración total de la suelda.				(d)
Ejecutar trabajos de soldeo por arco eléctrico y arco TIG con electrodos revestidos				(d)
Identificar las herramientas y metodologías adecuadas para la realización de cálculos de estructura y su respectiva estructuración.				(d)
Convenciones	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación			X
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo			X
17	Negociación y conciliación			X
18	Orientación al servicio	X		
19	Persuasión			X
20	Planificación y organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal			X
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle	X		
2	Atención al público		X	
3	Auto organización	X		
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (materiales, equipos, herramientas)	X		
b. Información (orden de trabajo, procesos)	X		
c. Relaciones interpersonales (jefe de producción, área de producción)	X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)	X		
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visomotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		
f. Glicemia	X		
g. Frotis de sangre Periférico	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:		Forrador		CÓDIGO: FO9
NIVEL:		P		ASIGNACIÓN SALARIAL: 380
DEPENDENCIA:		Producción		
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Realizar el subproceso del forrado de la carrocería, cumpliendo con los requerimientos de calidad especificados				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller Técnico en mecanizado, Bachiller Técnico en construcciones mecánicas				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1Año en carrocerías				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Aplicar pega sika en todo el forrado cumpliendo con los tiempos de secado				(d)
Aplicar praimer en toda la superficie de la carrocería.				(d)
Remachar el techo de la carrocería				(d)
Pulir y limpiar las superficies laterales de la carrocería.				(d)
Adaptar las fibras laterales y de techo para el forrado interior.				(d)
Perforación y Colocación de los asientos				(d)
Realización de Canastillas.				(d)
Realiza control de calidad de Forrado Exterior				(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación	X		
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo	X		
17	Negociación y conciliación	X		
18	Orientación al servicio	X		
19	Persuasión	X		
20	Planificación y organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal	X		
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle	X		
2	Atención al público	X		
3	Auto organización	X		
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (herramientas, equipos, maquinaria, materiales)	X		
b. Información (orden de trabajo, requerimientos, procesos)	X		
c. Relaciones interpersonales jefe de producción, área de producción)	X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)	X		
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas		X	
i. Velocidad de Reacción		X	
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visomotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		
f. Glicemia	X		
g. Frotis de sangre Periférico	X		
h. Rx de columna	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	Pintor	CÓDIGO:	P10	
NIVEL:	P	ASIGNACIÓN SALARIAL:	380	
DEPENDENCIA:	Producción			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Asegurar la realización del proceso de pintura de la carrocería, bajo condiciones controladas, aplicando criterios de productividad.				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller Técnico en mecanizado				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1Año en carrocerías				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES			PERIODICIDAD	
Preparar para aplicar pintura de acabado utilizando lijadora orbital con lijas 3.20 para poder soplar con aire, utilizando franelas húmedas y finalmente desengrasar con Nafta y Barniz			(d)	
Aplicar el fondo una vez terminado el proceso de lijado.			(d)	
Realizar la insulación interna de los parantes.			(d)	
Lijado y pulido de la estructura de la colación de los faros delanteros y posteriores.			(d)	
Proceden a limpiar, pulir y a masillar la parte del forrado Exterior.			(d)	
Realizar correctamente la limpieza de la carrocería para luego continuar con el pintado de la misma de acuerdo a las especificaciones			(d)	
Aplicar pintura base una vez que las unidades se encuentren el área de acabados			(d)	
Pintar los colores especificados de cada unidad.			(d)	
Realizar franjeado dependiendo del modelo de la carrocería.			(d)	
Aplicar barniz una vez pintada la unidad.			(d)	
		PERIODICIDAD	Ocasional (o)    Diaria (d)    Mensual (m)	
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación	X		
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo	X		
17	Negociación y conciliación	X		
18	Orientación al servicio	X		
19	Persuasión	X		
20	Planificación y organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal	X		
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle	X		
2	Atención al público	X		
3	Auto organización	X		
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (herramientas, equipos, maquinaria, materiales)		X		
b. Información (orden de trabajo, requerimientos, procesos)		X		
c. Relaciones interpersonales jefe de producción, área de producción)		X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)		X		



7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
<b>7.1 CARGA FÍSICA</b>			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción		X	
<b>7.2 CARGA MENTAL</b>			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visomotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
<b>8. CONDICIONES AMBIENTALES</b>			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
<b>9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO</b>			
<b>TIPO</b>	<b>REQUERIDO</b>	<b>NO REQUERIDO</b>	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

<b>1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>			
DENOMINACIÓN: <u>Electricista</u>		CÓDIGO: <u>E11</u>	
NIVEL: <u>P</u>		ASIGNACIÓN SALARIAL: <u>420</u>	
DEPENDENCIA: <u>Producción</u>			
<b>2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO</b>			
Asegurar la funcionalidad de los equipos y paneles de control instalados en la carrocería			
<b>3. REQUISITOS MÍNIMOS</b>			
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller Técnico en Electricidad			
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1 Año en carrocerías			
<b>4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES</b>			
FUNCIONES			PERIODICIDAD
Realizar el tendido de cableado y conexiones necesarias para el funcionamiento			(d)
Perforar los soportes para cableado interno.			(d)
Cablear el sistema eléctrico interior de acuerdo al Instructivo de sistemas eléctricos			(d)
Instalar el tablero de switcheo digital.			(d)
Colocar e instalar iluminación interior y exterior			(d)
Adaptar, colocar e instalar amplificador de audio.			(d)
Adaptar, colocar e instalar los espejos retrovisores exteriores			(d)
Instalar la radio Motorola.			(d)
Instalar de la calefacción.			(d)
Colocar e instalar parlantes, sistema de audio y video, cámaras de vigilancia.			(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)
			Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL	
		ALTO	BAJO
5.1 GENERALES			
1	Adaptación	X	
2	Ambición profesional	X	
3	Análisis	X	
4	Aprendizaje	X	
5	Asertividad	X	
6	Autocontrol	X	
7	Autonomía	X	
8	Creatividad	X	
9	Delegación	X	
10	Dinamismo	X	
11	Flexibilidad	X	
12	Independencia	X	
13	Iniciativa	X	
14	Integridad	X	
15	Juicio	X	
16	Liderazgo	X	
17	Negociación y conciliación	X	
18	Orientación al servicio	X	
19	Persuasión	X	
20	Planificación y organización	X	
21	Resolución de problemas	X	
22	Sensibilidad interpersonal	X	
23	Sociabilidad	X	
24	Toma de decisiones	X	
25	Trabajo bajo presión	X	
26	Trabajo en equipo	X	
5.2 TÉCNICAS			
1	Atención al detalle	X	
2	Atención al público	X	
3	Auto organización	X	
4	Comunicación no verbal	X	
5	Comunicación oral y escrita	X	
6	Disciplina	X	
7	Razonamiento numérico	X	
	Sentido de Urgencia	X	

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (herramientas, equipos, maquinaria, materiales)	X		
b. Información (orden de trabajo, requerimientos, procesos)	X		
c. Relaciones interpersonales jefe de producción, área de producción)	X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)	X		
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visimotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		
f. Glicemia	X		
g. Frotis de sangre Periférico	X		
h. Rx de columna	X		


Elaborado por: Gabriela Altamirano

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO				
DENOMINACIÓN:	Tapicero	CÓDIGO:	T012	
NIVEL:	P	ASIGNACIÓN SALARIAL:	380	
DEPENDENCIA:	Producción			
2. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO				
Asegurar la correcta adaptación y montaje de tapicería de la carrocería, aplicando criterios de productividad, seguridad y aceptación del producto terminado.				
3. REQUISITOS MÍNIMOS				
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller				
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1 Año en carrocerías				
4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES				
FUNCIONES				PERIODICIDAD
Medir y cortar el corosil y tapizón para el forrado interior				(d)
Forrar con corosil y tapizón las consolas para los parlantes, porta parabrisas y viseras.				(d)
Tapizar ½ cabina y cabina completa				(d)
Tapizar canastillas, gaveta, consola del equipo de video, caja de parlantes				(d)
Confecionar y colocar forros de asientos.				(d)
Tapizar los parantes con corosil.				(d)
Realizar perforaciones en las canastillas para la colocación de luces de lectura.				(d)
PERIODICIDAD		Ocasional (o)	Diaria (d)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación	X		
2	Ambición profesional	X		
3	Análisis	X		
4	Aprendizaje	X		
5	Asertividad	X		
6	Autocontrol	X		
7	Autonomía	X		
8	Creatividad	X		
9	Delegación	X		
10	Dinamismo	X		
11	Flexibilidad	X		
12	Independencia	X		
13	Iniciativa	X		
14	Integridad	X		
15	Juicio	X		
16	Liderazgo	X		
17	Negociación y conciliación	X		
18	Orientación al servicio	X		
19	Persuasión	X		
20	Planificación y organización	X		
21	Resolución de problemas	X		
22	Sensibilidad interpersonal	X		
23	Sociabilidad	X		
24	Toma de decisiones	X		
25	Trabajo bajo presión	X		
26	Trabajo en equipo	X		
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle	X		
2	Atención al público	X		
3	Auto organización	X		
4	Comunicación no verbal	X		
5	Comunicación oral y escrita	X		
6	Disciplina	X		
7	Razonamiento numérico	X		
8	Sentido de Urgencia	X		

6. RESPONSABILIDADES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (herramientas, equipos, maquinaria, materiales)	X		
b. Información (orden de trabajo, requerimientos, procesos)	X		
c. Relaciones interpersonales jefe de producción, área de producción)	X		
d. Dirección y coordinación (nivel operativo)	X		
7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL		
	0 - 25% (bajo)	26 - 50% (medio)	51 - 75% (alto)
7.1 CARGA FÍSICA			
a. Posición Sedente		X	
b. Posición Bípeda		X	
c. Posturas mantenidas		X	
d. Alternar posiciones		X	
e. Motricidad Gruesa		X	
f. Motricidad Fina		X	
g. Destreza Manual		X	
h. Levantamiento y Manejo de Cargas	X		
i. Velocidad de Reacción	X		
7.2 CARGA MENTAL			
a. Recibir información oral/escrita			X
b. Producir información oral/escrita			X
c. Análisis de información			X
d. Emitir respuestas rápidas			X
e. Atención			X
f. Concentración			X
g. Repetitividad			X
h. Monotonía			X
i. Tareas de precisión visimotora			X
j. Habilidad para solucionar problemas			X
k. Interpretación de signos y símbolos			X
l. Percepción causa – efecto			X
m. Valoración de la realidad			X
8. CONDICIONES AMBIENTALES			
a. Intemperie		X	
b. Ambiente cerrado		X	
c. Suciedad		X	
d. Ruido		X	
e. Polvo		X	
f. Humedad		X	
g. Irritantes respiratorios		X	
h. Irritantes de la piel		X	
g. Tóxicos		X	
9. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO			
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO	
a. Examen Médico	X		
b. Visiometría	X		
c. Audiometría	X		
d. Espirometría	X		
e. Cuadro Hemático	X		
f. Glicemia	X		
g. Frotis de sangre Periférico	X		
h. Rx de columna	X		

**Elaborado por:** Gabriela Altamirano

**Anexo 4:** Formato de identificación de condiciones Psicosociales por área de trabajo.

	
<b>Área de trabajo:</b>	
<b>Descripción de puestos de trabajo:</b>	# trabajadores
<b>Factores Psicosociales:</b>	
<b>Características de la tarea:</b>	
<b>Características de la organización:</b>	
<b>Características personales</b>	

**Anexo 5:** Perfil epidemiológico del personal del período septiembre-noviembre 2017.



**Empresa carrocerías Pillapa**

REPORTE PERÍODO:	Septiembre-noviembre del 2016
DIRIGIDO A:	Gerente general, Analista de Talento Humano
FECHA:	Diciembre del 2016
RESPONSABLE:	Dr. Holguer Arroba

**1.- Sintomatología musculoesquelética**

**Casos de dolor, molestias, tensión a nivel musculoesquelética:**

Personal del área de producción, de sexo masculino, diferentes puestos de trabajo.

**Manifestaciones:**

Síntomas de dolor leve, algunas molestias e inicios de tensión muscular en zonas corporales como hombros, columna lumbar, cuello; fueron reflejados en varios trabajadores en cuestión de 3 meses. El personal señala que condiciones estresoras de trabajo como el aumento de carga de trabajo, falta de tiempo de descanso, problemas en la comunicación con jefe de producción, falta de motivación, han manifestado síntomas negativos en su salud.

**Procedimiento de diagnóstico:**

Los síntomas a nivel Musculoesquelética pueden proceder de varias causas que pueden ser el origen o que provoquen un incremento en las manifestaciones: tales como esfuerzos físicos, genética, factores estresores, hábitos de salud.

**Tratamiento sugerido por el especialista:**

Se analiza diferentes causas, identificando que el personal está expuesto a un nivel moderado de riesgo ergonómico, pero la presencia de Factores Psicosociales de riesgo o estresores como los que el personal manifiesta como causa pueden estar incrementando la tensión y dolor de zonas corporales.

No se recomienda medicamento por ser primeros síntomas en una escala de dolor y molestias del 1 a 5 se refiere un rango bajo.

**Manejo del caso seguido por analista de talento humano**

Se recomienda con prontitud la identificación de condiciones Psicosociales desfavorables para los trabajadores, y determinar su influencia en el bienestar físico y mental del personal.



**Anexo 6:** Formato de consentimiento informado para aplicación de cuestionarios.



### **Consentimiento Informado para Participantes en investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La investigación es conducida por \_\_\_\_\_, de la Universidad \_\_\_\_\_ . La meta de este estudio es \_\_\_\_\_

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por\_\_\_\_\_. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante:

Firma del Participante:

Fecha:

**Anexo 7:** Cuestionario F-PSICO dirigido a los trabajadores de la empresa Carrocerías Pillapa.



**OBJETIVO:** El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones Psicosociales en su trabajo.

Empresa.....

Fecha.....

Nº de encuesta.....

**INSTRUCTIVO:** A la derecha de cada aspecto marque con una X según corresponda.

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

**1.- ¿Trabajas los sábados?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**2.- ¿Trabajas los domingos y festivos?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**3.- ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**4.- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**5.- ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**6.- ¿Tu horario laboral te permite compaginar tú tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**7.- ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**8.- ¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**9.- ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?**

Siempre o casi siempre	1	
A menudo	2	
A veces	3	
Nunca o casi nunca	4	

**10.- ¿Puedes tomar decisiones relativas a?:**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

**11.- Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:**

	<b>Puedo decidir</b>	<b>Se me consulta</b>	<b>Sólo recibo información</b>	<b>Ninguna participación</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12.- ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?**

	<b>no interviene</b>	<b>insuficiente</b>	<b>adecuada</b>	<b>excesiva</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13.- ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?**

	No hay información	Insuficiente	Es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14.- Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?**

	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**15.- ¿Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo?**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**16.- ¿Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con?:**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17.- ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?**

Buenas	<input type="checkbox"/>	1
Regulares	<input type="checkbox"/>	2
Malas	<input type="checkbox"/>	3
No tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

**18.- Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:**

	Raras veces	Con frecuencia	Constante mente	No existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19.- Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	4

**20.- En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca	<input type="checkbox"/>	4

**21.- ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**22.- En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

Muy alta	<input type="checkbox"/>	1
Alta	<input type="checkbox"/>	2
Media	<input type="checkbox"/>	3
Baja	<input type="checkbox"/>	4
Muy baja	<input type="checkbox"/>	5

**23.- El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**24.- La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**25.- ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**26.- En general, la cantidad de trabajo que tienes es:**

Excesiva	<input type="checkbox"/>	1
Elevada	<input type="checkbox"/>	2
Adecuada	<input type="checkbox"/>	3
Escasa	<input type="checkbox"/>	4
Muy escasa	<input type="checkbox"/>	5

**27.- ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**28.- El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**29.- ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**30.- En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**31.- En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**32.- ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**33.- En qué medida tu trabajo requiere:**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34.- En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?**

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	o no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**35.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**36.- Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**37.- El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:**

No	<input type="checkbox"/>	1
A veces	<input type="checkbox"/>	2
Bastante	<input type="checkbox"/>	3
Mucho	<input type="checkbox"/>	4

**38.- En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:**

Mucho	<input type="checkbox"/>	1
Bastante	<input type="checkbox"/>	2
Poco	<input type="checkbox"/>	3
Nada	<input type="checkbox"/>	4

**39.- ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

No es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
Es importante	<input type="checkbox"/>	2
Es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	4

**40.- En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**41.- ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?**

Adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
Regular	<input type="checkbox"/>	2
Insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
No existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

**42.- ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

**43.- En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:**

Muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
Suficiente	<input type="checkbox"/>	2
Insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
Totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

**44.- Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?**

Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
Satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4

**ANEXO 8:** Método de evaluación Sintomatología Musculoesquelética (Cuestionario Nórdico) a los trabajadores de la empresa Carrocerías Pillapa.



**OBJETIVO:** El objetivo de este cuestionario es conocer si existe Sintomatología Musculoesquelética en los trabajadores.

Empresa.....
Fecha.....
Nº de encuesta.....

Su valor radica en que nos da información que permite estimar el nivel de riesgos de manera proactiva y nos permite una actuación precoz.

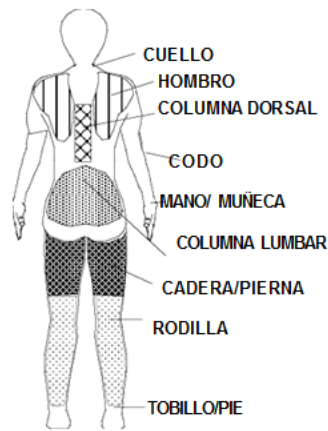
Las preguntas son de elección múltiple y puede ser aplicado en una de dos formas. Una es en forma auto-administrada, es decir, es contestado por la propia persona encuestada por si sola, sin la presencia de un encuestador. La otra forma es ser aplicado por un encuestador, como parte de una entrevista.

El cuestionado a usar es el llamado Cuestionario Nórdico de Kuorinka<sup>1</sup>. Las preguntas se concentran en la mayoría de los síntomas que con frecuencia se detectan en diferentes actividades económicas.

La fiabilidad de los cuestionarios se ha demostrado aceptable. Algunas características específicas de los esfuerzos realizados en el trabajo se muestran en la frecuencia de las respuestas a los cuestionarios.



## Cuestionario Nórdico



Este cuestionario sirve para recopilar información sobre dolor, fatiga o disconfort en distintas zonas corporales.

Muchas veces no se va al Médico o al Policlínico apenas aparecen los primeros síntomas, y nos interesa conocer si existe cualquier molestia, especialmente si las personas no han consultado aún por ellas.

En el dibujo de al lado se observan las distintas partes corporales contempladas en el cuestionario. Los límites entre las distintas partes no están claramente definidos y, no es problema porque se superponen.

Este cuestionario es anónimo y nada en él puede informar qué persona en específico respondió cuál formulario.

Toda la información aquí recopilada será usada para fines de la investigación de posibles factores que causan fatiga en el trabajo.

Los objetivos que se buscan son dos:

Mejorar las condiciones en que se realizan las tareas, a fin de alcanzar un mayor bienestar para las personas, y

Mejorar los procedimientos de trabajo, de modo de hacerlos más fáciles y productivos.

Le solicitamos responder señalando en qué parte de su cuerpo tiene o ha tenido dolores, molestias o problemas, marcando los cuadros de las páginas siguientes.

Cuestionario Nórdico de síntomas músculo---tendinosos.

		Cuello		Hombro			Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo			Muñeca o mano		
1	¿Ha tenido? Molestias en	si	no	si	no	ido dcho	si	no	si	no	ido dcho ambos	si	no	ido dcho ambos

Si ha contestado NO a la pregunta 1, no conteste más y devuelva la encuesta

		Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
2.	¿ha necesitado cambiar de puesto de trabajo?	si	no	si	no	si	no	si	no	si	No
3.	¿ha tenido molestias en los últimos 12 meses?	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no

Si ha contestado NO a la pregunta 3, no conteste más y devuelva la encuesta

		Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
4-	¿cuánto tiempo ha tenido molestias en los últimos 12 meses?	1 mes o menos		1 mes o menos		1 mes o menos		1 mes o menos		1 mes o menos	
		De 2 a 3 meses		De 2 a 3 meses		De 2 a 3 meses		De 2 a 3 meses		De 2 a 3 meses	

		Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
5.	¿cuánto dura cada episodio?	<1 hora		<1 hora		<1 hora		<1 hora		<1 hora	
		1 a 24 horas		1 a 24 horas		1 a 24 horas		1 a 24 horas		1 a 24 horas	
		1 a 7 días		1 a 7 días		1 a 7 días		1 a 7 días		1 a 7 días	
		1 a 4 semanas		1 a 4 semanas		1 a 4 semanas		1 a 4 semanas		1 a 4 semanas	
		> 1 mes		> 1 mes		> 1 mes		> 1 mes		> 1 mes	

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
6. ¿cuánto tiempo estas molestias le han impedido hacer su trabajo en los últimos 12 meses?	0 día	0 día	0 día	0 día	0 día
	1 a 7 días	1 a 7 días	1 a 7 días	1 a 7 días	1 a 7 días
	1 a 4 semanas	1 a 4 semanas	1 a 4 semanas	1 a 4 semanas	1 a 4 semanas
	> 1 mes	> 1 mes	> 1 mes	> 1 mes	> 1 mes

	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
7. ¿ha recibido tratamiento por estas molestias en los últimos 12 meses?	Si	no	Si	no	Si	no	si	No	si	no


	Cuello		Hombro		Dorsal o lumbar		Codo o antebrazo		Muñeca o mano	
8. ¿ha tenido molestias en los últimos 7 días?	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
9. Póngale nota a sus molestias entre 0 (sin molestias) y 5 (molestias muy fuertes)	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5

	Cuello	Hombro	Dorsal o lumbar	Codo o antebrazo	Muñeca o mano
10. ¿a qué atribuye estas molestias?					

Puede agregar cualquier comentario de su interés aquí abajo o al reverso de la hoja. Muchas gracias por su cooperación.

**ANEXO 9: Instructivo para el llenado del formato del programa de prevención de riesgos Psicosociales en espacios laborales.**

 Ministerio del Trabajo		
INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL FORMATO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES		
ITEM	DESCRIPCIÓN	ACCIÓN REQUERIDA
<b>NOMBRE EMPRESA</b>	Escriba el Nombre de la Empresa / Institución.	Llenado Manual
<b>RUC</b>	Escriba el Registro Único de Contribuyentes (RUC)	Llenado Manual
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	El objetivo general corresponde a las finalidad / propósito principal del programa	Predeterminado
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Se derivan de los objetivos generales y los concretan, señalando el camino que hay que seguir para conseguirlos.	Predeterminado
<b>ACTIVIDADES</b>	Indican las acciones requeridas directamente relacionadas a cada objetivo específico y los cuales son medibles mediante indicadores de gestión.	Predeterminado
<b>INDICADOR</b>	Un indicador de gestión es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso. (Numerador / Denominador) x 100.	Predeterminado
<b>NUMERADOR</b>	Número que, situado en la parte superior de una fracción o ante la barra (/), indica las partes iguales del todo o de la unidad que se toman en una división. El numerador debe ser actualizado de acuerdo a la programación anual.	Llenado Manual
<b>DENOMINADOR</b>	El denominador se escribe debajo del numerador y está separado de este mediante una raya o línea horizontal que se conoce como línea divisoria. El denominador se lo completará a inicios de año cuando se realice el diagnóstico.	Llenado Manual
<b>PORCENTAJE DE AVANCE</b>	Para obtener el porcentaje de avance se realiza el siguiente cálculo: (Numerador / Denominador) x 100.	Cálculo Automático
<b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>	Los medios de verificación son documentos, fotografías, registros, etc., que evidencian el cumplimiento de las actividades del programa	Predeterminado
<b>PRESUPUESTO</b>	Cantidad de dinero que empleará para el cumplimiento de cada actividad del programa	Llenado Manual
<b>RESPONSABLE</b>	Puestos responsables de la ejecución de cada una de las actividades	Predeterminado
<b>AÑO</b>	Detalle el año en curso	Llenado Manual
<b>Enero / Febrero / Marzo / Abril / Mayo / Junio / Julio / Agosto / Septiembre/ Octubre/ Noviembre / Diciembre</b>	Detalle con una "X" los meses en los que se va realizar cada una de las actividades plasmadas en el programa	Llenado Manual
<b>ACTIVIDADES PENDIENTES/ OBSERVACIONES</b>	En caso de que el porcentaje de avance reportado a fin de año no sea del 100%, detalle las actividades pendientes con las respectivas observaciones	Llenado Manual
<b>NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA</b>	Número de trabajadores que se benefician del programa de acuerdo a la intervención realizada	Cálculo Automático
<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA</b>	El porcentaje total de cumplimiento del programa es el promedio del porcentaje de cada indicador. En el total no se incluyen los indicadores de las siguientes actividades "Realizar la derivación de pacientes con problemas de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas para atención especializada ", "Realizar seguimiento del cumplimiento de tratamiento a personas que accedieron a servicios" y "Elaborar programa de reincorporación de trabajadores o funcionarios que por tratamiento de consumo problemático de alcohol, tabaco y otras drogas se ausentaron de sus funciones " debido a que si no fue identificada la necesidad no se incluyen	Cálculo Automático
<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>	Es la suma del presupuesto requerido para la ejecución de las actividades del programa	Cálculo Automático

## ANEXO 10: Formato del programa de prevención de riesgos Psicosociales.



### PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:									
RUC:									
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	NUMERADOR Y DENOMINADOR DEL INDICADOR		PORCENTAJE DE AVANCE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
Aplicar estrategias de prevención de riesgos psicosociales en la empresa privada Carrocéricas Pillapa para mejorar las condiciones de trabajo y salud de las/los trabajadores.	Diseñar el programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, medición, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social en los espacios laborales de las/los trabajadores.	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) *100	NUMERADOR		#DIV/0!	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/ empresa		
				DENOMINADOR					
		Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa y/o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores sensibilizados / Total de trabajadores y servidores) *100	NUMERADOR		#DIV/0!	Campañas de socialización, boletines internos, eventos, capacitaciones, registros, u otras establecidas por la institución/ empresa		
				DENOMINADOR					
		Aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada.	(Número de trabajadores y servidores que han sido evaluados / Total de trabajadores y servidores) * 100	NUMERADOR		#DIV/0!	Tabulación del cuestionario, o herramienta de evaluación de riesgo psicosocial		
				DENOMINADOR					
		Socializar los resultados finales; así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados	(Número de trabajadores y servidores que recibieron socialización / Total de trabajadores y servidores) *100	NUMERADOR		#DIV/0!	Boletines internos, informes de resultados, cartelera, eventos, charlas u otras establecidas por la institución / empresa		
				DENOMINADOR					
		Desarrollar e implementar un plan de acción con las medidas correctivas y preventivas conforme a los riesgos psicosociales identificados en la metodología de evaluación	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas del plan de acción) * 100	NUMERADOR		#DIV/0!	Plan de acción, ejecución de la planificación de control y prevención de riesgos, medidas de control aplicadas		
				DENOMINADOR					
	Realizar el seguimiento a las medidas de control y prevención a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	(Número de medidas realizadas / Total de medidas planificadas) * 100	NUMERADOR		#DIV/0!	Cumplimiento de indicadores de gestión de las medidas realizadas			
			DENOMINADOR						
	Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir	Establecer un plan de acción con un enfoque de derechos humanos para la sensibilización de los trabajadores y servidores frente a enfermedades de transmisión sexual, con énfasis en el virus de Inmunodeficiencia Humana	(Número de actividades cumplidas / Total de actividades planificadas) * 100	NUMERADOR		#DIV/0!	Plan de acción, Registro fotográfico, registro de firmas, material didáctico, visual, audiovisual, u otros medios que establezca la empresa o institución pública y/o privada		
				DENOMINADOR					
		Promover y ofertar la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial a través de instituciones públicas y privadas.	(Número actividades de promoción realizadas / total de actividades planificadas para promover y ofertar la realización de la prueba de VIH) * 100	NUMERADOR		#DIV/0!	Registro de charlas, capacitaciones, eventos, campañas de socialización, boletines internos, cartelera u otros medios que establezca		
		Proveer canales de comunicación y/o asesoramiento para garantizar la igualdad de acceso a la prevención y a la atención socio-sanitaria de las personas con enfermedades de transmisión sexual, incluyendo las que...	implementadas para proveer canales de asesoramiento y comunicación / Total de estrategias planificadas para proveer canales de...	NUMERADOR					
				DENOMINADOR		#DIV/0!	Medios de difusión respecto a los canales de asesoramiento y/o comunicación sobre la atención socio-sanitaria de las personas que viven con VIH		
<b>NÚMERO DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA</b>				<b>0</b>	<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA</b>		<b>#DIV/0!</b>	<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>	<b>\$ -</b>

**Anexo 11: Registro de pausas activas**



**ACTIVIDADES:**

<input type="checkbox"/> Movilidad articular <input type="checkbox"/> Estiramiento <input type="checkbox"/> Actividades Lúdicas <input type="checkbox"/> Actividades de habilidad Mental
---

CARROCERÍAS PILLAPA										
CÓDIGO:		Registro: PAUSAS ACTIVAS								
ACTIVIDAD	Dirigido a	Recursos	Responsable	MES: AÑO:						
				SEMANA #1	SEMANA #2	SEMANA #3	SEMANA #4	SEMANA #5		

-----

**Responsable**

**Anexo 12: Registro de planificación de vacaciones**



**METALICAS  
PILLAPA**

ANTIGÜEDAD:									
PUESTO:									
DÍAS DE VACACIONES CONSUMIDOS									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
11	12	13	14	15	16	17	18	19	0
21	22	23	24	25	26	7	28	9	0

DÍAS PENDIENTES					
Total					
DÍAS EXTRAS GENERADOS					

PERÍODO DE VACACIONES		
Período	Nombre	Firma del trabajador

-----

**Responsable**

**Anexo 13: Política de comunicación:**



El establecer una política de comunicación de trabajo para realizar labores dentro de los mismos parámetros de acción.

**ACTIVIDADES:**

<b>Transparencia</b>
<b>Participación</b>
<b>Respeto</b>
<b>Veracidad</b>
<b>Diligencia</b>
<b>Colaboración</b>

-----  
**Responsable**



**ANEXO 14: Planificación capacitación**



**METALICAS  
PILLAPA**

CARROCERIAS PILLAPA																
CÓDIGO: P.CA. R003		Registro: CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES														
°	Tema	Nivel	Dirigido a	Recursos	Responsable	Año :										
						Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre

-----

**Responsable**

Anexo 15: Planificación semanal de trabajo




METALICAS  
**PILLAPA**

CARROCERIAS PILLAPA				
CÓDIGO: P.CA. R004	<b>Registro: Cronograma de planificación semanal de trabajo</b>			
Semana nº	Colaborador	Actividades	Horario	Firma
1				
2				
3				
4				

-----

**Responsable**


**Anexo 16: Cartelera de comunicación**

FECHA:	CARROCERIAS PILLAPA			
	<b>Cartelera de comunicación</b>			
Empleado	Actividad		Inicio	Fin
1				
2				
3				
4				

-----

**Responsable**

**Anexo 17: Terapias de desarrollo de habilidades socio-emocionales**

<b>CARROCERIAS PILLAPA</b>				
		<b>Terapias de desarrollo de habilidades socio-emocionales</b>		
Planificación de contenidos	Lugar	Beneficiarios	Empresa capacitadora	Persona responsable

-----

**Responsable**



**Anexo 19: Política de incentivos**



**METALICAS  
PILLAPA**

<b>CARROCERIAS PILLAPA</b>
Incentivos para empleados

Incentivo	Empleado	Firma
Incentivos no monetarios y monetarios		
Horarios flexibles		
Viajes		
Tiempo libre		
Regalos		
Formación		

-----

**Responsable**

## Anexo 20: Registro evaluación del evento



**METALICAS  
PILLAPA**

EVALUACION DEL EVENTO						
<b>Código Evento:</b>						
<b>Tema:</b>						
<b>Instructor:</b>						
<b>Proveedor:</b>						
<b>Fecha:</b>						
<b>Responsable:</b>						
<b>Nombre Participante:</b>						
<b>Cargo:</b>						
<b>Area:</b>						
Por favor tómese el tiempo que sea necesario para responder a todas las preguntas completamente y con sinceridad. Su opinión es importante para garantizar la calidad de la capacitación, esto ayudará a un continuo mejoramiento de programas futuros.						
<b>Instrucciones:</b> Marque en cada casillero de respuestas una Calificación a su elección en base a la siguiente escala:						
<b>ESCALA</b>	Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Mediano acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo	
<b>CALIFICACION</b>	1	2	3	4	5	
<b>1. FACILITADOR</b>						
1 Las explicaciones del instructor fueron claras y comprensibles						
2 Generó un ambiente de participación						
3 El instructor usó eficientemente el tiempo						
4 Atendió adecuadamente a las preguntas de los participantes						
5 Evidenció dominio del tema						
6 Me gustaría volver a trabajar con este instructor						
<b>2. CONTENIDOS</b>						
1 Se cumplieron los objetivos del curso						
2 Se presentaron contenidos actualizados						
3 Los contenidos son coherentes con los objetivos del curso						
4 Los conocimientos aprendidos son aplicables a su puesto						
5 Las condiciones institucionales permiten aplicar lo aprendido en su lugar de trabajo						
<b>3. MATERIAL DE APOYO</b>						
1 Los materiales tienen buena presentación y organización						
2 Permiten profundizar las temáticas del curso						
3 Contiene no solamente láminas sino documentos, artículos, casos, esquemas						
4 Se usaron ayudas audiovisuales de manera efectiva						
<b>4. LOGISTICA</b>						
1 Existió una buena organización del evento						
2 Las condiciones físicas y ambientales (ruido, iluminación, temperatura, espacio) favorecieron la realización del evento						
3 Fue notificado con oportunidad sobre la fecha, lugar y hora del curso						
4 El servicio brindado respecto del coffee, almuerzo o bebidas fue el adecuado						
<b>RECOMENDACIONES:</b>						
-----						
-----						
-----						
<b>Gracias por su colaboración</b>						

-----  
**Responsable**

**Anexo 21: Registro de asistencia**

CARROCERIAS PILLAPA	
	<b>METALICAS PILLAPA</b>

**Planificación de actividades saludables**

Día	Fecha	Tema	Responsable	Lugar	Actividades
Viernes 1					
Viernes 2					
Viernes 3					
Viernes 4					
Viernes 5					
Viernes 6					
Viernes 7					
Viernes 8					
Viernes 9					
Viernes 10					

-----

**Responsable**



Anexo 22: Registro de asistencia



METALICAS  
**PILLAPA**

CONTROL DE ASISTENCIA			
Tema:	Horario:		Fecha
			Responsable:
N°	Nombres y apellidos		Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

-----

**Responsable**

**Anexo 23: Socialización**

	<b>CARROCERIAS PILLAPA</b>
	<b>Socialización al personal sobre el plan de intervención establecido</b>

Actividad	Objetivo	Medio de verificación	Presupuesto	Responsable

-----

**Responsable**

## Anexo 24: Sensibilización


	<b>CARROCERIAS PILLAPA</b>
	<b>Sensibilización del personal sobre el plan de intervención establecido</b>

Actividad	Objetivo	Riesgos psicosociales	Prevención	Responsable

-----

**Responsable**

Anexo 25: Formato del cuestionario F- PSICO

 <b>METALICAS PILLAPA</b>	<b>CARROCERIAS PILLAPA</b>
<b>Formato del cuestionario F- psico</b>	

Factores Psicosociales	Fuente de estudio	Situación adecuada	Riesgo adecuado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Tiempo de Trabajo					
Autonomía					
Carga de trabajo					
Demandas psicológicas					
Variedad / Contenido de trabajo					
Participación / Supervisión					
Interés por el trabajador/Compensación					
Desempeño del rol					
Relaciones y apoyo social					

## Anexo 26: Política de acción con un enfoque de derechos humanos



CARROCERIAS PILLAPA
Política de acción con un enfoque de derechos humanos

Responsable: Ministerio de salud

Prerrequisitos	Estrategias y contenidos	Implicaciones
<p>Al basarse en los determinantes potenciales de la salud, la formulación de políticas exteriores y la adopción de decisiones internacionales, deben tratar a las personas como titulares de derechos</p> <p>Las políticas públicas deben partir de una visión sostenible y equitativa del desarrollo</p> <p>La salud se debe considerar parte inseparable de un sistema más amplio de capacidades y libertades asociadas con la noción de dignidad humana</p> <p>En la «era de los derechos» en la que vivimos, hace falta una cultura del reconocimiento que trascienda a los Estados y comprometa tanto a</p>	<p>Extender el derecho a los factores determinantes básicos de la salud, como nutrición, vivienda, agua potable, condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y un medio ambiente sano</p> <p>Estrategias para reducir el exceso de mortalidad, la morbilidad y la discapacidad</p> <p>Promover estilos de vida saludables y la reducción de los factores de riesgo relacionados con los determinantes de la salud (ambientales, económicos, sociales y culturales)</p> <p>Desarrollo de sistemas de salud equitativos, mejorando su desempeño con equidad financiera</p> <p>Desarrollo de políticas públicas de orden económico, social, ambiental y de desarrollo que, directa o indirectamente, influyan sobre la salud de la</p>	<p>Se ha producido, sin duda, un cierto retraso en la incorporación de los derechos humanos en la formulación de políticas públicas en salud y su desarrollo, con graves efectos sobre la salud poblacional</p> <p>Las decisiones de política pública en las esferas social y económica tienen una enorme repercusión en la salud pública mundial</p> <p>Un marco de derechos en salud aborda de manera preferencial los problemas originados en la discriminación de género, social y económica, así como la protección de poblaciones marginadas e históricamente desfavorecidas</p> <p>La relación entre la salud y los derechos humanos se convierte en un imperativo ético por la equidad, para resolver desigualdades sociales,</p>

Prerrequisitos	Estrategias y contenidos	Implicaciones
<p>los individuos como a la sociedad en su conjunto</p> <p>La defensa de los derechos humanos y la dignidad, por medio de las políticas públicas son un requisito para logra la protección de la salud</p> <p>Garantía de condiciones mínimas para el desarrollo</p> <p>Educación sobre problemas comunitarios, derechos humanos, métodos de prevención y control</p>	<p>población</p> <p>Interceptar áreas, aún de la esfera privada, como la violencia doméstica, mediante el enfoque de derechos humanos</p> <p>La adhesión internacional a los instrumentos y normas de derechos humanos se constituye en una herramienta indispensable de la gestión sanitaria<sup>21</sup></p>	<p>injusticias e inequidades</p> <p>Logro de la internacionalización: mejora la aplicación de la política internacional de derechos humanos en relación con la salud</p> <p>Balance y contabilidad de las ejecutorias en salud pública (gobierno, comunidad internacional)</p>

## Anexo 27: Campañas para la prevención del VIH/Sida



CARROCERIAS PILLAPA

### Campañas para la prevención del VIH/Sida

Responsable: Ministerio de salud

Se ha impulsado una serie de recomendaciones destinadas a fortalecer la cultura y el acceso a información preventiva en materia de salud. En este contexto, ha desplegado campañas de difusión para la población en general como el #YoSíMeCuido

### Prevención

- Practicar el sexo protegido con el uso de condón masculino o femenino, ya que usado correctamente protege entre el 95 y 100% de adquirir alguna infección de transmisión sexual (ITS), incluyendo el VIH/SIDA
- Utilizando sangre segura, que ya fue analizada en un banco reconocido
- Recomendar a los usuarios de drogas inyectables utilizar una aguja y jeringa esteril o nueva en cada aplicación
- Utilizar guantes de látex o poliuretano desechables siempre que se maneje sangre o secreciones corporales
- Realizar la prueba de detección para el VIH al 100% de mujeres embarazadas, de manera gratuita, voluntaria y confidencial en los servicios de salud de todo el país

## Anexo 28: Procedimiento para medios de difusión para la prevención del VIH/Sida



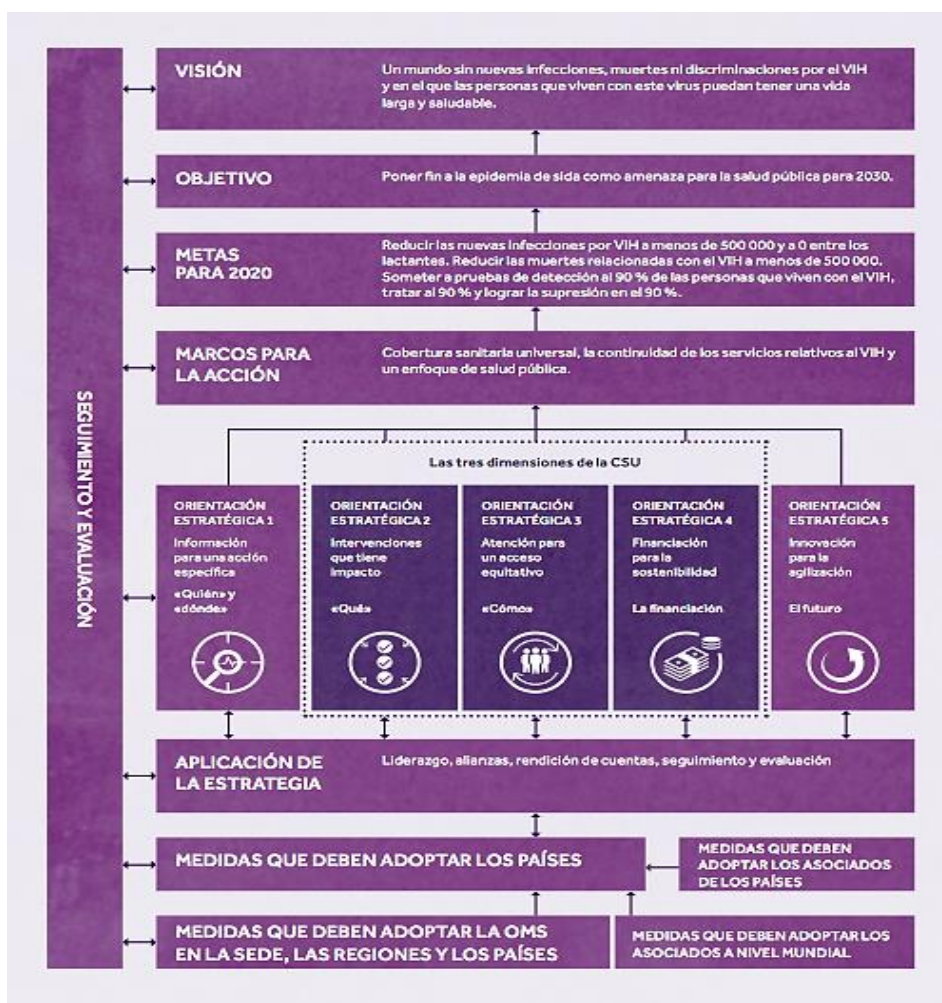
**CARROCERIAS PILLAPA**

**Campañas para la prevención del VIH/Sida**

Responsable: Ministerio de salud

**Campaña global: ONU**

Con esto en mente, la OMS definió una estrategia global de salud para que los gobiernos de las naciones de los países del globo terráqueo adopten y cumplan al año 2021. Se trata en esa tesitura de una campaña de programación de políticas públicas que los estados deben adoptar a la brevedad.





## Anexo 29: Resolución



### RESOLUCIÓN: UT-P-0586-2016

La Unidad de Titulación en sesión ordinaria del 01 de diciembre de 2016, vista la Resolución 0163-P-UAT-FISEI-UTA 2016 del 28 de octubre de 2016, suscrita por la Ingeniera Pilar Urrutia Urrutia, Presidenta Encargada de la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial, mediante la cual solicita la aprobación del tema y la ratificación de la designación del Director del Trabajo de Investigación.

#### RESUELVE:

- **APROBAR** el tema del Proyecto del Trabajo de Investigación: "FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACION CON LA SINTOMATOLOGÍA MUSCULOESQUELÉTICA EN LOS TRABAJADORES DE CARROCERIAS PILLAPA DEL CANTÓN PELILEO PROVINCIA DE TUNGURAHUA", presentado por la maestrante Tatiana Gabriela Altamirano Arroba, estudiante de la Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental, cohorte 2014.
- **RATIFICAR** al Ingeniero Luis Alberto Morales Perrazo Magister, como Director del Trabajo de Investigación, de conformidad al Estatuto de la Universidad Técnica de Ambato, artículo 186, literal g, que dice: "Dirigir Tesis y/o Trabajos de Grado, integrar Tribunales, Comisiones y efectuar otros trabajos de interés académico – administrativo, asignados por Organismos de Dirección y Autoridades Universitarias".
- **INDICAR** al Director que el tema del Trabajo de Investigación puede estar sujeto a cambios, previa autorización de la Unidad de Titulación.
- **INDICAR** al Director que la orientación y monitoreo de los Trabajos de Investigación elaborados por los estudiantes de posgrado deberá realizarlas en horario distinto al distributivo de trabajo docente asignado por la Facultad.

Ambato, 01 de diciembre de 2016

  
Dr. Héctor Gómez Alvarado  
PRESIDENTE ENCARGADO



Copia: UAT-FISEI  
INGENIERO LUIS ALBERTO MORALES PERRAZO MACISTER  
MAESTRANTE TATIANA GABRIELA ALTAMIRANO ARROBA

**Anexo 30: Aceptación de empresa Metálicas Pillapa**



Ambato, 26 de Octubre del 2016

Ingeniero  
Vicente Morales

**PRESIDENTE DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN SISTEMAS, ELECTRÓNICA E INDUSTRIAL**

De mi mayor consideración:

Mediante la presente es grato dirigirme a usted a fin de saludarle muy cordialmente a nombre de la empresa METALICAS PILLAPA con RUC. 1802211415001 y a la vez informar la aceptación respectiva para que la señorita ALTAMIRANO ARROBA TATIANA GABRIELA, con cedula de identidad # 180442867-8 estudiante del programa de Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental Cohorte 2014, pueda realizar el Proyecto de investigación titulado: FACTORES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SINTOMATOLOGÍA MÚSCULO ESQUELÉTICA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA. A partir del mes de noviembre del presente año.

Agradeciendo su atención a la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima

Atentamente

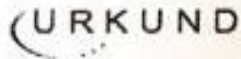
Jorge Aníbal Pillapa Tuza

C.I. 180221141-5

GERENTE METALICAS PILLAPA

Firma   
RUC 1802211415001  
METALICAS  
PILLAPA  
Calle Comercio, Tel: 02 2820299

## Anexo 31: Análisis anti plagio Urkund



### Urkund Analysis Result

Analysed Document: GABRIELA ALTAMIRANO.pdf (D39914091)  
Submitted: 6/5/2018 3:28:00 PM  
Submitted By: luisamorales@uta.edu.ec  
Significance: 9 %

#### Sources included in the report:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS. Joseph Alvarado.docx (D22037001)  
Disertación Diana Carolina Meneses Vallejo.docx (D39078519)  
TESIS\_MAESTRIA\_XAVIER\_PILICO\_SUAREZ.docx (D30225135)  
PROYECTO DE TITULACION.docx (D16715990)  
1487357799\_735\_MANUAL%2528DE%2528GESTI%2525C3%252593N%2528DE%2528TALENTO%2528HUMANO.pdf (D25854212)  
TESIS FINAL DEL VALLE JOSÉ TESIS.docx (D28072312)  
<http://www.inshc.es/InshcWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>  
<http://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>  
<http://www.revistaaloma.net/index.php/aloma/article/view/151>  
[http://training.itcilo.it/ac/trav\\_cdrom2/es/osh/ergo/ergonomi.htm](http://training.itcilo.it/ac/trav_cdrom2/es/osh/ergo/ergonomi.htm)  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2014000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009)  
<http://www.enfermeriacantabria.com/enfermeriacantabria/web/articulos/5/30>  
<http://www.iszas.net/web/index.asp?idpagina=3185>  
<http://www.monografias.com/trabajos107/procedimiento-identificacion-riesgos-psicosociales-estres/procedimiento-identificacion-riesgos-psicosociales-estres.shtml>  
<http://www.apmprevention.com/index.php/portfolio-view/riesgos-psicosociales/>  
[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1331/Nivel\\_DelgadoLeon\\_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1331/Nivel_DelgadoLeon_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
<http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia%20Multisectorial%20WEB.pdf>  
<http://www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf>  
[http://cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](http://cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)  
[http://www.campusprevencionisl.com/contenido/vigilancia/Dimensiones\\_de\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_Trabajo.pdf](http://www.campusprevencionisl.com/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf)  
[http://www.inshc.es/InshcWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/hnp\\_443.pdf](http://www.inshc.es/InshcWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/hnp_443.pdf)

Anexo 32: Fotos del personal

