



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE MEDIO AMBIENTE

**INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN
MEDIO AMBIENTE**

**MODALIDAD:
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:
RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPACADORA “DOLE” DEL CANTÓN EL CARMEN**

**AUTORA:
TUPIÑO ZAMBRANO INGUEVORT BETZABÉ**

**TUTORA:
ING. VERÓNICA VERA VILLAMIL, M.Sc.**

CALCETA, JULIO DEL 2020

DERECHOS DE AUTORÍA

INGUEVORT BETZABE TUFÍÑO ZAMBRANO, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.



Ingevort Betzabé Tufiño Zambrano

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

ING. VERÓNICA VERA VILLAMIL, certifica haber tutelado el proyecto **“RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPACADORA “DOLE” DEL CANTÓN EL CARMEN”**, que ha sido desarrollada por **INGUEVORT BETZABÉ TUFÍÑO ZAMBRANO**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



ING. VERÓNICA M. VERA VILLAMIL, M.Sc.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación denominado “**RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPACADORA “DOLE” DEL CANTÓN EL CARMEN**”, que ha sido propuesto, desarrollado por **INGUEVORT BETZABÉ TUFÍÑO ZAMBRANO**, previa la obtención del título de Ingeniero en Medio Ambiente, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



ING. LAURA G. MENDOZA CEDEÑO, M.Sc.

MIEMBRO



ING. JOSÉ M. CALDERÓN PINCAY, M.Sc.

MIEMBRO



ING. FRANCISCO J. VELÁSQUEZ INTRIAGO, M.Sc.

PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A Dios como principal fortaleza a lo largo de mi carrera.

Agradezco a mi madre y familia por su apoyo incondicional en todo el tiempo de mi carrera universitaria;

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por brindarme la oportunidad de recibir una educación con excelencia, a cada uno de los profesores quienes a lo largo de la carrera impartieron sus conocimientos para así lograr ser la profesional que tanto anhele.

A mi tutora la Ing. Verónica Vera Villamil por ser una excelente guía en este proceso, por su paciencia, motivación y dedicación a la hora de impartir sus conocimientos durante todo el proceso del desarrollo de esta investigación; a mi tribunal de tesis por la paciencia y colaboración en el proceso de la investigación.

A mis amigos, que formaron parte de mi vida en esta bella etapa y a cada una de las personas que de una u otra manera estuvieron presentes. ¡GRACIAS!

DEDICATORIA

Con mucho amor y sacrificio dedico esta investigación a DIOS quien me llenó de sabiduría y fortaleza para seguir adelante ante cualquier adversidad a lo largo de mi carrera universitaria.

A mi madre Psic. Litha Zambrano Sabando quien, gracias a su esfuerzo diario, perseverancia, comprensión, pese a las dificultades logró brindarme la mayor de las herencias, la educación. Quien fue madre y padre para mí, nunca se rindió y ahora puede ver realizado su sueño y mis aspiraciones de ser una profesional en Ingeniería Ambiental. ¡Este logro es nuestro, Gracias por tanto!

A mi Pito Ab. Eloy Zambrano Loor y mi mami Lic. Mary Sabando que me brindaron su apoyo incondicional hasta los últimos momentos para que lograra esta meta, a mi familia en general por darme ánimos en tiempos difíciles.

A mis suegros Lic. Boris Zambrano y Lic. Mercy Zambrano por acompañarme y apoyarme en el proceso de cumplir mi sueño.

A mi querido esposo Dr. Boris Zambrano por su comprensión y ayuda a lo largo de mi etapa universitaria y de la vida.

Con mucha satisfacción y orgullo dedico esta investigación y todo mi esfuerzo a mi primogénita, mi niña amada Chloe Zambrano quien es mi compañera de vida y de fórmula, mi fortaleza y ayuda en todo momento.

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
CONTENIDO GENERAL	vii
CONTENIDO DE CUADROS, GRÁFICOS Y FIGURAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	2
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.3. IDEA A DEFENDER.....	3
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	4
2.2. RIESGOS LABORALES	4
2.3. ACCIDENTES LABORALES.....	4
2.4. INCIDENTES LABORALES	5
2.5. FACTORES PSICOSOCIALES.....	5
2.6. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO	5

2.7. CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.....	6
2.8. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	7
2.9. INSEGURIDAD LABORAL.....	8
2.10. EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	8
2.11. RIESGOS PSICOSOCIALES.....	8
2.12. EFECTOS DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES.....	9
2.12.1. EFECTOS DEL ESTRÉS	9
2.12.2. EFECTOS DE LA VIOLENCIA.....	9
2.12.3. EFECTOS DEL ACOSO LABORAL	10
2.12.4. EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL	10
2.13. MARCO LEGAL VIGENTE EN ECUADOR	10
2.14. MÉTODO INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL	11
2.15. METODOLOGÍA PARA EVALUAR RIESGOS PSICOSOCIALES (INSL).....	12
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	14
3.1. UBICACIÓN.....	14
3.2. DURACIÓN DE TRABAJO.....	14
3.3. VARIABLES DE ESTUDIO	14
Variable Dependiente	14
Variable Independiente	14
3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS.....	15
INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA	15
3.4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
INVESTIGACIÓN DE CAMPO:.....	15
INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	15
INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA	15

3.5. TÉCNICAS.....	16
ENCUESTA.....	16
ENTREVISTA	16
3.6. PROCEDIMIENTO.....	16
3.6.1. FASE I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPACADORA DOLE.....	16
3.6.2. FASE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA EMPACADORA DOLE	17
3.6.3. FASE III. ELABORACIÓN DE UN PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPACADORA DOLE.....	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
4.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPACADORA DOLE.....	20
4.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA EMPACADORA DOLE.....	25
4.2.1. ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL	44
4.3. ELABORACIÓN DE UN PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPACADORA DOLE	48
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1. CONCLUSIONES	68
5.2. RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	75

CONTENIDO DE CUADROS, GRÁFICOS Y FIGURAS

CUADROS

Cuadro 2.1. (INSL).....	12
Cuadro 4.1. Información general de la empresa.....	20
Cuadro 4.2. Revisión de la Normativa Vigente.....	21
Cuadro 4.3. Estimación de riesgos.....	44
Cuadro 4.4. Estimación de riesgos.....	45
Cuadro 4.5. Estimación de riesgos.....	45
Cuadro 4.6. Estimación de riesgos.....	45

GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Sexo del personal.....	25
Gráfico 4.2. Edad del personal.....	25
Gráfico 4.3. Decidir sobre su trabajo.....	26
Gráfico 4.4. Reclamos planteados.....	26
Gráfico 4.5. Control sobre su ritmo de trabajo.....	27
Gráfico 4.6. Medios necesarios.....	27
Gráfico 4.7. Nuevos trabajadores.....	28
Gráfico 4.8. Despejar dudas.....	29
Gráfico 4.9. Conflictos entre trabajadores.....	29
Gráfico 4.10. Días de vacaciones.....	30
Gráfico 4.11. Incidentes en el trabajo.....	30
Gráfico 4.12. Pausas dentro del trabajo.....	31
Gráfico 4.13. Medios formales.....	32
Gráfico 4.14. Ambiente de trabajo.....	32
Gráfico 4.15. Actuación del mando.....	33
Gráfico 4.16. Atrasos.....	34
Gráfico 4.17. Retribución del trabajador.....	34
Gráfico 4.18. Instrucciones a los trabajadores.....	35
Gráfico 4.19. Hablar durante el trabajo.....	35
Gráfico 4.20. Mandos Intermedios.....	36
Gráfico 4.21. Organizar el trabajo.....	36

Gráfico 4.22. Corregir errores	37
Gráfico 4.23. Eventos en la empresa	38
Gráfico 4.24. Ausencia del trabajo	38
Gráfico 4.25. Clima laboral.....	39
Gráfico 4.26. Información de resultados.....	40
Gráfico 4.27. Rotación de puesto de trabajo	40
Gráfico 4.28. Nuevas tecnologías	41
Gráfico 4.29. Relaciones laborales.	42
Gráfico 4.30. Problemas laborales	42
Gráfico 4.31. Origen psicológico	43
Gráfico 4.32. Problemas psicológicos	44

FIGURAS

Figura 3.1. Ubicación de la Empacadora DOLE	14
Figura 4.1. Flujograma de la Empacadora DOLE	23
Figura 4.2. Organigrama de la Empacadora DOLE	22
Figura 4.3. Estimación de factores de riesgo	47

TABLAS

Tabla 4.1: Factor: Participación, Implicación, Responsabilidad.	58
Tabla 4.2: Factor: Formación, Información, Comunicación	59

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Empacadora DOLE, ubicada en el cantón El Carmen-Manabí, tuvo como finalidad identificar y evaluar los riesgos psicosociales que existen dentro de la empresa para su posterior intervención. Se conoció los procesos que realizan a lo largo de la jornada. Para la identificación de los riesgos se utilizó la metodología INSL del Instituto Navarro de Salud Laboral que muestra la incidencia de cada factor dentro de la empresa a través de encuestas dirigidas directamente a los trabajadores, con variables como: participación, implicación, responsabilidad; formación, información, comunicación; gestión del tiempo; y por último cohesión de grupo. Posteriormente se realizó una estimación de datos concerniente a las respuestas de cada trabajador ponderándolas mediante una tabla que de acuerdo al instrumento utilizado valora numéricamente las apreciaciones cualitativas y los resultados cuantitativos. Con ello se pudo evidenciar que en la empacadora DOLE los principales riesgos psicosociales se asocian a la libertad de expresión del trabajador, la falta de comunicación y la falta de confianza a la hora de tener que decidir sobre las tareas a realizar. Para mejorar el entorno laboral y cumplir con el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 en base a los resultados obtenidos se estableció un plan mínimo de prevención de riesgos laborales que consta de políticas, normas y sugerencias para desarrollar un óptimo ambiente laboral.

PALABRAS CLAVES: Riesgos Psicosociales, libertad de expresión, ámbito laboral, Plan mínimo de prevención.

ABSTRACT

The present investigation was carried out at the DOLE Packing Plant, located in the canton El Carmen-Manabí, with the purpose of evaluating the psychosocial risks that exist within the company for its subsequent intervention. The processes carried out throughout the day were known. For the identification of risks, the INSL methodology of the Navarro Institute of Occupational Health was used, which shows the incidence of each factor within the company through surveys aimed directly at workers, with variables such as: participation, involvement, responsibility; training, information, communication, time management; and finally, group cohesion. Subsequently, an estimation of data concerning the responses of each worker was carried out, weighted by means of a table that according to the instrument used numerically evaluates the qualitative appreciations and the quantitative results. With this, it was evident that in the DOLE packing house the main psychosocial risks are associated with the worker's freedom of expression, lack of communication and lack of confidence when having to decide on the tasks to be performed. In order to improve the work environment and comply with the Ministerial Agreement MDT-2017-0082, based on the results obtained, a minimum plan for the prevention of occupational risks was established, consisting of policies, rules and suggestions to develop an optimal work environment.

KEY WORDS: Psychosocial risks, freedom of expression, work environment, Minimum prevention plan.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales suelen ser muy perjudiciales para los trabajadores de toda organización por más pequeña que sea, ya que esto conlleva a consecuencias a corto y largo plazo, enfermedades como el estrés que es el más común, existen situaciones que pueden poner al trabajador en este estado tales como: malas relaciones interpersonales, que no se sientan con completa satisfacción en su trabajo, que no exista la motivación de parte la empresa como de la familia; a largo plazo causar enfermedades respiratorias, gastrointestinales, alteraciones fisiológicas, etc. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS] 2013).

El Instituto de Seguridad Laboral [ISL] (2013) afirma que desde los años sesenta, los estudios que se han realizado sobre los factores psicosociales han demostrado un exceso de exigencias psicológicas, un déficit en el desenvolvimiento de su trabajo, la ausencia de ayuda social, calidad de liderazgo y bajas compensaciones, todo esto trae como consecuencia enfermedades nocivas. Sin embargo, en los últimos años se ha ido adquiriendo su importancia y reconocimiento gracias a los cambios en organizaciones laborales ya que exponerse a riesgos psicosociales cada día es más intenso y preocupante.

Según el Ministerio de Trabajo del Ecuador [MT] (2013) las condiciones dentro del área de trabajo han supuesto una amenaza para la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades de todo tipo. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes, se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales

Rivera (2015) afirma que si una empresa no cuenta con una buena gestión de riesgos incluyendo los psicosociales puede salir afectada toda una organización, ya que, sin trabajadores sanos y óptimos para realizar la tarea, la empresa decae, viéndose reflejada en la conflictividad laboral, baja productividad, etc.

Ante lo expuesto se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo contribuye la evaluación de riesgos psicosociales en la elaboración de un plan mínimo de prevención de riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de trabajadores de la empacadora DOLE del cantón El Carmen?

1.1. JUSTIFICACIÓN

El 16 de junio de 2017 mediante acuerdo Ministerial 82, el Ministerio del Trabajo de Ecuador expide la Normativa “Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral”, en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa de prevención de riesgo psicosocial en todas las empresas e instituciones públicas y privadas que cuenten con más de 10 trabajadores (Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad [MCPEC] 2017).

El Gobierno Nacional, a través de los Ministerios de Trabajo (MDT) y Agricultura y Ganadería (MAG), con el apoyo técnico de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el 21 de mayo de 2018 en la Asociación de Pequeños Productores Bananeros El Guabo (ASOGUABO), presentó un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para proteger a quienes laboran en el sector bananero del país; para que los trabajadores y productores tengan un mayor conocimiento de los factores de riesgos en las diferentes áreas del proceso de la producción y las normas establecidas que les garantizará la salud dentro de este proceso (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] 2018).

Según indica la Organización Mundial de la Salud [OMS] (1988), es una ilusión pensar que los factores psicosociales inherentes al trabajo sólo pueden mejorar mediante la comunicación en un solo sentido. El diálogo constante es la única manera de lograr progresos realistas y significativos. Esto es lo que en el trabajo se denomina el «gana-gana»: por un lado, gana el trabajador porque su salud y su seguridad se mantienen en las mejores condiciones; por otro, gana el empleador porque el trabajo va a ser más productivo. Por último, también gana el Estado porque los costos de accidentes y enfermedades laborales se reducirán.

Los y las trabajadoras, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello a participar positivamente en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales. La organización en los horarios rotativos, deben ser evaluados continuamente y ellos mismos pueden ser los que impartan estrategias para así mejorar la situación actual (FAO, 2017). Por tanto, este trabajo pretende contribuir en la mejora del ambiente laboral, tomando en cuenta las opiniones de los trabajadores y fomentando el cumplimiento de la empresa a un requerimiento legal en materia de seguridad y salud ocupacional.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de trabajadores de la empacadora DOLE.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación laboral actual de la Empacadora DOLE.
- Identificar los riesgos psicosociales de la Empacadora DOLE.
- Elaborar un plan mínimo de prevención de riesgos psicosociales en la Empacadora DOLE.

1.3. IDEA A DEFENDER

La evaluación de los riesgos psicosociales contribuye en la elaboración de un plan mínimo de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores de la empacadora DOLE.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Según Apaza (2012) la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) es un conjunto de normas que hacen referencia a la protección, salud y bienestar de los trabajadores los mismos que sirven no solo para identificar los riesgos que existen en un área de trabajo sino también para evaluar y controlarlos con el fin de evitar o disminuir lesiones o daños que pueden ser perjudiciales para el ambiente de trabajo. El propósito de estas normas es brindarles a los trabajadores una buena vida social y económicamente productiva para así mejorar las condiciones en que se encuentren y tengan una buena contribución al desarrollo sostenible.

2.2. RIESGOS LABORALES

Cabo (2015) considera que riesgo laboral son específicamente los peligros que se encuentran en todo trabajo o tarea que se realice, que sean susceptibles de provocar un accidente o cualquier tipo de afectación en la salud, tanto físico como psicológico; mientras Soldano (2009) establece que el riesgo es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre.

2.3. ACCIDENTES LABORALES

Según Rodríguez (2005) el accidente laboral es un suceso imprevisto que puede causar daños a una persona ya sea una lesión corporal, perturbación funcional o la muerte inmediata, esto se da como consecuencia de la mala organización en la empresa que se ejecuta por cuenta ajena. Accidente laboral también se considera a la afección que sufre una persona al momento de dirigirse desde su trabajo a su domicilio o viceversa.

2.4. INCIDENTES LABORALES

Ucha (2011) menciona que un incidente laboral es una acción inesperada no deseada que se muestra por las mismas causas que se presentan en los accidentes, con la diferencia de que esta no desencadena lesiones en el individuo, ni daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. Un incidente es un aviso que se tiene que tener en cuenta ya que es la oportunidad de poder identificar y así lograr controlar las causas que lo generan, antes de que ocurra un accidente no deseado.

2.5. FACTORES PSICOSOCIALES

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [FUNPRL] (2015) afirma que los factores psicosociales son aquellas situaciones que se pueden encontrar en el ámbito laboral y tienen relación con la organización, el contenido del trabajo y al momento de realizar alguna tarea. Así mismo se relaciona con la maquinaria, la tecnología o las plantillas de la empresa. Según Jiménez (2011) algunos de estos factores son descriptivos, hacen referencia a la estructura de la organización, y a las condiciones psicosociales del trabajo lo que engloba la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, estos factores pueden ser positivos o negativos.

Lahera y Góngora (2002) consideran que los riesgos psicosociales poseen capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador.

2.6. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

Jiménez (2011) menciona que los factores psicosociales de riesgo son factores con una gran probabilidad de daños que afectan a la salud, estos son negativos y pueden dañar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores que causan estrés y por lo consiguiente alteran y desequilibran las capacidades de la persona para manejar y responder a la actividad relacionada al trabajo. Villalobos (2004) afirma que la transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios:

la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar.

En términos de Rodríguez (2009) los factores de riesgo psicosocial pueden ser considerados como la condición de la persona dentro del medio laboral y extra laboral, que bajo condiciones de intensidad y el tiempo de exposición del mismo, pueden generar efectos negativos en el trabajador/es, dentro de la empresa y los grupos que se conforman, el cual presenta efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico. Por lo general son factores que tienen diferentes grados de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo.

2.7. CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Soler (2008), afirma que existen algunas categorías que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial. A continuación, se da a conocer cada una de ellas.

- **Organización del tiempo a trabajo**

Es un factor muy importante en la empresa ya que está ligada con los objetivos que la empresa debería cumplir. Así mismo hace énfasis a la organización y al contenido del trabajo en función de aspectos temporales. Se incluye la duración del trabajo, si no tiene una buena distribución se verá afectada la calidad laboral.

- **Tareas**

Hacen referencia a los aspectos que se exigen dentro del desempeño de la actividad laboral de una persona. Están destinadas a la consecución de un resultado que sea específico para así cumplir con un objetivo. Entre estos se abarcan elementos como son el ritmo de trabajo, la monotonía, ambigüedad de rol, el conflicto y la repetitividad de la tarea, la autonomía, la cualificación, la carga mental y el estatus profesional.

- **Estructura de la organización de trabajo**

La estructura de la organización del trabajo es la forma en que una empresa se gestiona, la cual comprende la manera en que se combina la tecnología, los materiales, los sistemas y el trabajo para la obtención de un producto o servicio determinado.

2.8. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS] (2004) menciona que las exigencias psicológicas tienen algunas vertientes: cuantitativa, cualitativa y emocional.

- **Cuantitativas**

Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas tienen que ver con el trabajo excesivo y el poco tiempo que disponen para realizarlo esto conlleva a que los trabajadores se sientan obligados a realizar pausas momentáneas para luego volver a sus tareas.

- **Cualitativas**

Desde el punto de vista cualitativo, existen algunos aspectos que se incluyen en las exigencias psicológicas, como son: el trabajo emocional (es la clase de trabajo que expone al individuo a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

- **Emocionales**

Las exigencias emocionales son todas aquellas que afectan los sentimientos del trabajador sobre todo cuando una persona requiere de su capacidad para entender su situación sabiendo que pueden transferir sus emociones. Probablemente pueda existir un equilibrio complicado ya que el trabajador deberá tener el control de la situación y no confundir los sentimientos.

2.9. INSEGURIDAD LABORAL

Podría definirse como una acción preocupante, de estar o no seguro en el puesto de trabajo, incluyen también condiciones como: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores (ISTAS, 2004).

2.10. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Moncada (2002) menciona que la evaluación conlleva a identificar y medir las exposiciones laborales. La evaluación es una base fundamental para la prevención, para una buena valoración es importante utilizar metodologías eficaces que faciliten la identificación de riesgos para así minimizarlos.

2.11. RIESGOS PSICOSOCIALES

Según Báez (2010) un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento o situación que es consecuencia de una mala organización del trabajo, estos tienen un alto grado de probabilidad de afectar de manera importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo.

Moreno (2018) comenta que no es tan sencillo elaborar una lista que incluyan riesgos psicosociales. Aunque si existe un relativo consenso de los riesgos que son vistos como los más importantes: como el estrés, la violencia y el acoso. A continuación, se muestran los más reconocidos:

- **El estrés:** es el más importante porque es una respuesta general a todos los factores psicosociales. La Comisión Europea define el estrés como "un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos".
- **La violencia laboral:** se refiere a la agresión que se ejerce desde una posición de poder contra una persona o un grupo inferior en un ámbito relacionado con el trabajo. Generalmente existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica.

- **El acoso laboral:** está específicamente relacionado con un ambiente no favorable dentro de la empresa y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o directivos.
- **El acoso sexual:** existen dos principales tipos: el quid pro quo o chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil.
- **La inseguridad contractual:** se refiere a una preocupación repetitiva que se deriva de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo.
- **El conflicto familia-trabajo:** se expresa con dos vertientes: familia-trabajo y trabajo-familia.

2.12. EFECTOS DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

2.12.1. EFECTOS DEL ESTRÉS

Según Morales (2016) los efectos que causa el estrés laboral sobre la salud afectan a diferentes ámbitos del funcionamiento del individuo algunos de los más estudiados específicamente han sido los trastornos musculo esqueléticos, cardiovasculares, psicosomáticos, mentales y el consumo de sustancias. Algunos de los efectos negativos del estrés en los trabajadores son: problemas de sueño, actitud irritada o de angustia, incapacidad para relajarse o concentrarse y un mayor riesgo de sufrir un accidente dentro del trabajo (Opere, 2017).

2.12.2. EFECTOS DE LA VIOLENCIA

Los efectos de la violencia son amplios y variados (Pacheco, 2016). Los incidentes agresivos laborales pueden ocasionar tanto daños físicos como psicológicos. De igual manera, los daños psicológicos varían entre el malestar, la tensión, el estrés pasajero y temporal hasta formas de tensión y estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional, o incluso a abandonar el propio trabajo (Crecenzi, 2016).

2.12.3. EFECTOS DEL ACOSO LABORAL

Para Mansilla (2018) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor. Según García (2018) no es extraño que una víctima de acoso laboral experimente la activación automática de las experiencias y los recuerdos ligados a las situaciones de acoso, al tiempo que rumia lo acontecido.

2.12.4. EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL

Ayuso (2016) menciona que, como consecuencia, resulta complicado determinar la prevalencia de este problema debido a que, en muchas ocasiones, se ve enmascarado dentro de comportamientos legítimos o la denuncia se ve entorpecida por factores como el temor a la falta de credibilidad del entorno o a la pérdida del empleo. Báez (2010) afirma que cualquier forma de acoso sexual produce una disminución del bienestar subjetivo vinculado al trabajo. En general, el acoso sexual genera un malestar personal profundo con repercusiones generalizadas en la vida de la mujer, especialmente cuando se produce una violación o un intento de violación. Según Correa (2017) como resultado de diferentes estudios, el acoso sexual en el ámbito laboral ha sido relacionado con factores de diversa naturaleza. Inicialmente, esta modalidad de violencia fue asociada únicamente a cuestiones de género dada la mayor prevalencia, al menos en el número de denuncias, en las mujeres.

2.13. MARCO LEGAL VIGENTE EN ECUADOR

Morales (2017) menciona que en el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución del Ecuador establece que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. En concordancia, el artículo 155 de La Ley de Seguridad Social Ecuatoriana, señala que: El Seguro General de Riesgo del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños

derivados de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. El Código del Trabajo, en su artículo 38 establece que: Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarse de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En la Constitución Política del Ecuador en su art. 331 se expresa que: se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

2.14. MÉTODO INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL

Para Charria, Sarsosa y Arenas (2011) este método evalúa cuatro variables y consta de 30 ítems tipo Likert, un apartado de datos sociodemográficos y brinda una opción de respuesta cualitativa para que los participantes tengan la posibilidad de aclarar o complementar sus respuestas; tres de sus ítems indagan acerca de la vulnerabilidad de las organizaciones ante el acoso psicológico.

Según Góngora (2002) cuando se hizo la aparición de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales se tornó obligatorio la evaluación de riesgos de todo tipo en cada una de las situaciones de trabajo. Y para esto se creó este instrumento con el propósito de evaluar el estado general de la empresa desde un punto de vista psicosocial. Dentro de las condiciones presentes en la situación laboral, con este cuestionario de evaluación de FACTORES PSICOSOCIALES se tiene como finalidad estudiar cuatro variables que hacen relación con el entorno laboral y que afectan a la salud del trabajador y al desenvolvimiento de la tarea a realizar.

- Participación, implicación, responsabilidad.
- Formación, información, comunicación.
- Gestión del tiempo.
- Cohesión de grupo.

2.15. METODOLOGÍA PARA EVALUAR RIESGOS PSICOSOCIALES (INSL)

La metodología de evaluación del Instituto Navarro de Salud Laboral fue elaborada con el fin de identificar situaciones que puedan causar algún riesgo a la salud del trabajador, viendo desde el punto de vista psicosocial. El propósito de este método es estudiar detalladamente las cuatro variables que tienen relación con el entorno laboral y que suelen afectar a la salud del trabajador y al desarrollo de la tarea a realizar, es prácticamente imposible en un primer análisis valorar todos los aspectos de índole psicosocial que puedan estar afectando la salud. Los resultados que se obtienen en cada cuestionario son trasladados en una hoja donde se valora cada pregunta en base a unas puntuaciones estandarizadas, se les asigna un peso que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización.

Cuadro 2.1. Metodología de encuestas (INSL)

Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Trabajo en equipo • Iniciativa • Control sobre la tarea 	Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25.
Implicación	<ul style="list-style-type: none"> • Control sobre el trabajador 	
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación • Supervisión • Enriquecimiento de tareas 	
Formación Información Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Flujos de comunicación • Acogida • Adecuación persona – trabajo • Reconocimiento • Descripción de puesto de trabajo 	Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26.
Gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmo de trabajo • Apremio de tiempo • Carga de trabajo • Autonomía temporal • Fatiga 	Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 3, 10, 14, 15 y 22.

Cohesión de grupo	<ul style="list-style-type: none">• Clima social• Manejo de conflictos• Cooperación• Ambiente de trabajo	Las preguntas del cuestionario que se refieren a esta variable son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27.
-------------------	---	---

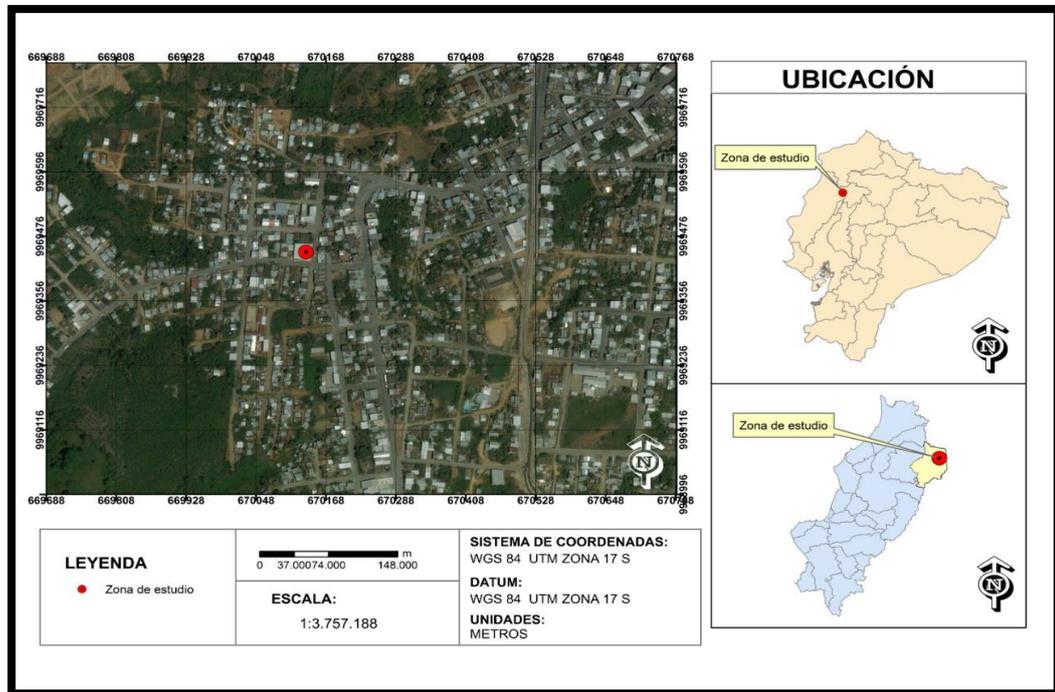
Hostigamiento psicológico	<ul style="list-style-type: none">• Mobbing	Las preguntas del cuestionario que se refieren a la variable son: 28, 29 y 30.
---------------------------	---	---

Fuente: Instituto Navarro de Salud Laboral.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación planteada se realizó en la empacadora DOLE, se encuentra ubicada en el cantón El Carmen, provincia de Manabí.



Elaboración: Autora

3.2. DURACIÓN DE TRABAJO

La presente investigación tuvo una duración de aproximadamente 6 meses contabilizados a partir de septiembre de 2019.

3.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable Dependiente

Plan mínimo de prevención de riesgos laborales.

Variable Independiente

Riesgos psicosociales

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA En la investigación descriptiva se estudian los datos que se obtuvieron para descubrir cuáles son las variables que se relacionan entre sí (Pérez, 2009).

Una vez que obtuvieron los datos en base a la investigación cuantitativa se analizaron para así conocer las soluciones al problema que se estudia.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN DE CAMPO: Esta investigación ayudó a la recolección necesaria de información, con el diseño del cuestionario para la valoración de los riesgos psicosociales se procedió al trabajo de campo, para hacerla efectiva.

- **INVESTIGACIÓN CUALITATIVA** Inspección de Trabajo y Seguridad Social [ITSS] (2012) en su guía afirma que este tipo de técnica en ocasiones suele ser útil en la fase inicial y final del estudio, ya que manifiesta que si el análisis cuantitativo (uso de cuestionarios) no facilita toda esta información necesaria el técnico habrá de recurrir a técnicas cualitativas de entrevistas o grupos de discusión para conocer con mayor rigor el contenido de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores.
- **INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA** Albalate (2011) indica que la investigación cuantitativa es una forma de reunir y analizar datos que sean obtenidos de diferentes fuentes, implica hacer uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para lograr obtener los resultados. Para la investigación cuantitativa se hizo uso de informes bibliográficos con el propósito de darle a la investigación un sustento teórico.

3.5. TÉCNICAS

ENCUESTA

Las encuestas que se realizaron fueron específicamente al personal de trabajo, el cual constan con preguntas directas, que permitieron analizar la carga laboral y los riesgos que se generan en cada área de trabajo de la empresa.

ENTREVISTA

La entrevista fue dirigida a la gerente de la empresa DOLE, con el propósito de obtener información específica, como lo son sus procesos, su funcionamiento, y demás datos relevantes para el desarrollo de la investigación.

3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. FASE I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPACADORA DOLE

3.6.1.1. ACTIVIDAD 1.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En esta etapa se realizó la recolección de datos a través de una entrevista aplicada a la gerente de la empresa (anexo 1), para lograr obtener la información acerca de sus procesos y funcionamiento, además del reconocimiento del sitio donde se efectúan las actividades laborales.

3.6.1.2. ACTIVIDAD 1.2. ELABORACIÓN DE ORGANIGRAMAS Y FLUJOGRAMAS

En esta actividad se realizó la respectiva elaboración de organigramas y flujogramas de la empresa para conocer los procesos organizacionales y de producción, desde la llegada de la materia prima hasta el proceso de comercialización del producto.

3.6.1.3. ACTIVIDAD 1.3. REVISIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE

Como primer paso para lograr el progreso de la investigación se realizó un respectivo análisis de las leyes, normas y reglamentos legales que son establecidos por el Código del Trabajo del Ecuador, Reglamento y Salud y Seguridad de los Trabajadores y el Reglamento Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS (anexo 2). Todo esto se efectuó a través de una lista de chequeo que contiene los principales artículos de ley referente a este tema en el país.

3.6.2. FASE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA EMPACADORA DOLE

3.6.2.1. ACTIVIDAD 2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En esta actividad se aplicaron varias encuestas a los trabajadores del lugar, para la cual se utilizaron los cuestionarios propuestos por el Instituto Navarro de Salud Laboral de España y así conocer el grado de incidencia de los riesgos psicosociales dentro de la empresa de manera individual (cuadro 2.1).

3.6.2.2. ACTIVIDAD 2.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para efectuar esta actividad se realizó la evaluación de riesgos psicosociales a partir de los cuestionarios que constan con 4 variables y 30 preguntas (anexo 3) con varias alternativas de respuesta y una opción de respuesta cualitativa (observaciones), donde se logró obtener información acerca del nivel de riesgo asociado a cada trabajador.

3.6.2.3. ACTIVIDAD 2.3. ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO

Una vez identificados los riesgos, se procedió a la estimación de los niveles de los mismos; en base a la probabilidad de ocurrencia: muy adecuado, adecuado, inadecuado y muy inadecuado.

Se le da un puntaje a las preguntas que se valoran en el test en dos parámetros que son:

Apreciaciones cualitativas y resultados cuantitativos, estos se relacionan inversamente proporcional, esto quiere decir que cuando existe un mayor puntaje cuantitativo, los resultados cualitativos son menores.

Cualitativamente el test muestra las siguientes calificaciones.

- **Muy inadecuado:** esto significa que existen ciertos puntos críticos que deben ser atendidos de manera rápida y urgente y para esto es recomendable que se realice una evaluación exhaustiva que sea el principio a cambios dentro de la organización.
- **Inadecuado:** muestra que existen una serie de problemas dentro de la organización que dificultan el desarrollo desde un punto de vista psicosocial y por ende es muy importante y necesario que se realice una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar así las medidas correctivas necesarias para así mejorar la situación de la empresa.
- **Adecuado:** este punto indica que existe una situación favorable desde el punto de vista psicosocial, sin embargo, no se descarta que se debe investigar puntos de mejora para obtener una mejor situación.
- **Muy adecuado:** significa que existen una serie de condiciones muy favorables dentro de la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial, aunque es recomendable realizar evaluaciones de manera periódica para así garantizar la continuidad de la situación.

El parámetro cuantitativo está dado por resultados numéricos de conformidad con la metodología propia del instrumento.

- **Participación, Implicación, Responsabilidad:** Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones, ya que un trabajo saludable debe ofrecer la posibilidad de tomar decisiones.
- **Formación, Información, Comunicación:** Se define como el grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas.
- **Gestión de tiempo:** Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las

pausas, y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales. En esta dimensión se han integrado estos factores: Ritmo de trabajo, Carga de trabajo, Fatiga, Apremio de tiempo Autonomía temporal.

- Cohesión de grupo: Se define como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad. La variable Cohesión contiene los siguientes aspectos: Clima social, Cooperación, Manejo de conflictos, Ambiente de trabajo (Lahera, 2005).

3.6.3. FASE III. ELABORACIÓN DE UN PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA EMPACADORA DOLE

3.6.3.1. ACTIVIDAD 3.1. REDACCIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para realizar el Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales, se tomó en cuenta el formato del Ministerio de Trabajo, el mismo que consta de la siguiente estructura:

- Política
- Antecedentes
- Marco legal
- Objetivos
- Alcance
- Responsabilidad
- Equipos de protección personal
- Señalización
- Salud y seguridad
- Medidas preventivas.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPACADORA DOLE

Ficha Técnica De La Empacadora DOLE

Cuadro 4.1. Información general de la empresa 1

Razón Social	Jinmy Mendoza Loor
RUC	1305710442001
Tipo de Empresa	Servicios
Actividad Económica	Producción
Provincia	Manabí
Cantón	El Carmen
Ciudad	El Carmen
Dirección	Vía Venado, Km 8
Gerente	Valeria Vélez

Fuente: Empacadora DOLE.
Elaborado por: Autora.

La empresa cuenta con un número de 12 empleados, los cuales 9 son hombres y 3 mujeres, el rango de las edades es de 17 a 25 años que representa a 7 trabajadores y de 30 a 45 años representa a 5 trabajadores. Los procesos que se realizan dentro de la empacadora DOLE son: fumigación, embalaje, etiquetado, pesado y paletizado. Los horarios establecidos dentro de la empresa son los días lunes y martes de 08:00 hasta que termine el proceso de empaque para la comercialización, con una hora intermedia destinada para el almuerzo y merienda. Las principales actividades que realizan los trabajadores son: fumigar, pesar, embalar, descargar y paletizar.

Respecto al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), la persona entrevistada señaló que la empresa si cuenta con esta herramienta, también mencionó que cuentan con un plan de prevención de riesgos, además que los trabajadores si han sido capacitados en lo que refiere a los aspectos de seguridad que requiere el empleo y en el manejo de materiales u herramientas ya que constan de equipos adecuados que prevén la necesidad del manejo manual.

Es importante indicar que los trabajadores se encuentran expuestos a varios riesgos, entre los principales factores asociados que se aprecian están: procesos de fumigación, actividades de corte y palatización, aplicación de químicos y manejo de carga pesada, aunque si cuentan con instalaciones adecuadas para los primeros auxilios. Para finalizar cabe recalcar que la empresa si considera necesario que se apliquen medidas de prevención para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores.

REVISIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE

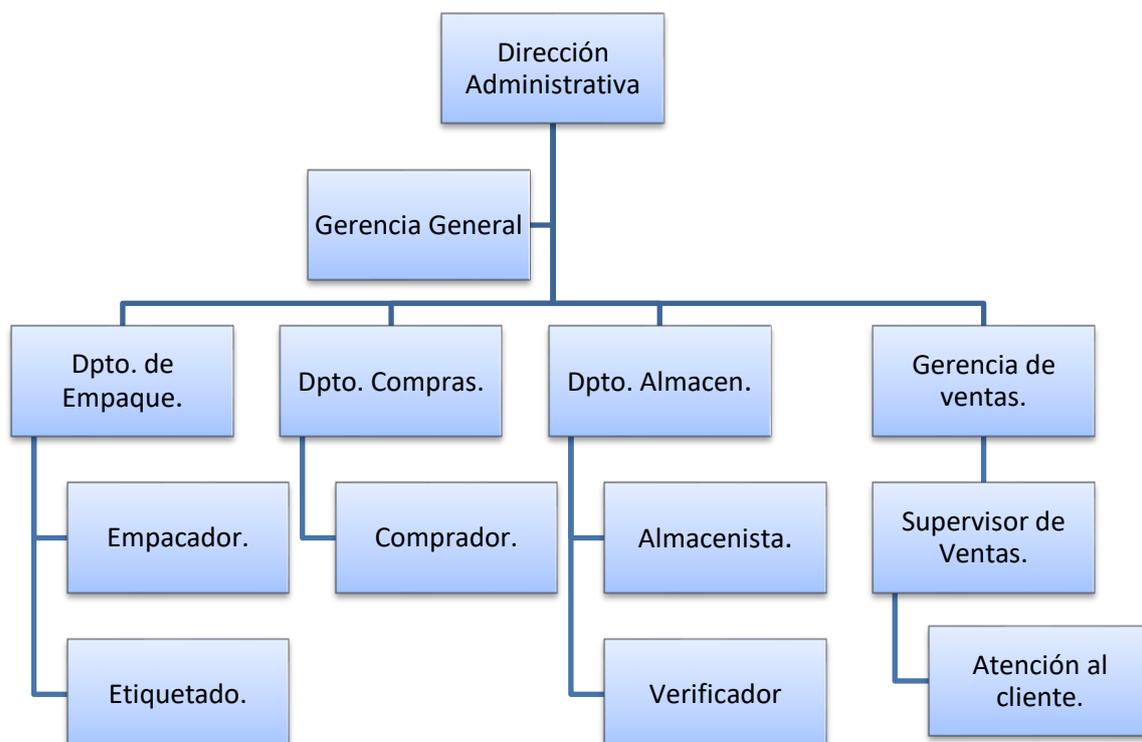
En base a la normativa dispuesta en el anexo 2, la empresa no cumple con la Ley Orgánica de Discapacidades, Art 25. ya que no se han tomado las medidas necesarias de atención prioritaria en caso de vulnerabilidad en algún trabajador.

Considerando el artículo 42 sección 15 del Código de Trabajo la empresa no cumple, ya que los reclamos planteados por el trabajador no están siendo tomados en cuenta. De igual manera la Constitución de la República, se reconoce y garantiza a todas las personas la igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación como derechos de libertad. El derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas y manifestaciones. En este sentido, son principios de la política pública la equidad y la solidaridad como mecanismos redistributivos para alcanzar la igualdad en los resultados.

Cuadro 4.2. Revisión de la Normativa Vigente 1

Documento legal	Artículo
Código del trabajo	Art. 412, Art. 42.
Ley Orgánica de Discapacidades	Art. 16, Art. 19, Art. 45, Art. 52
Constitución Política del Ecuador	Art. 332.
Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Art. 11, Literal b
Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art. 1.
Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo	Art. 9

ORGANIGRAMA

**Figura 4.1.** Organigrama de la Empacadora DOLE

FLUJOGRAMA DE PROCESO

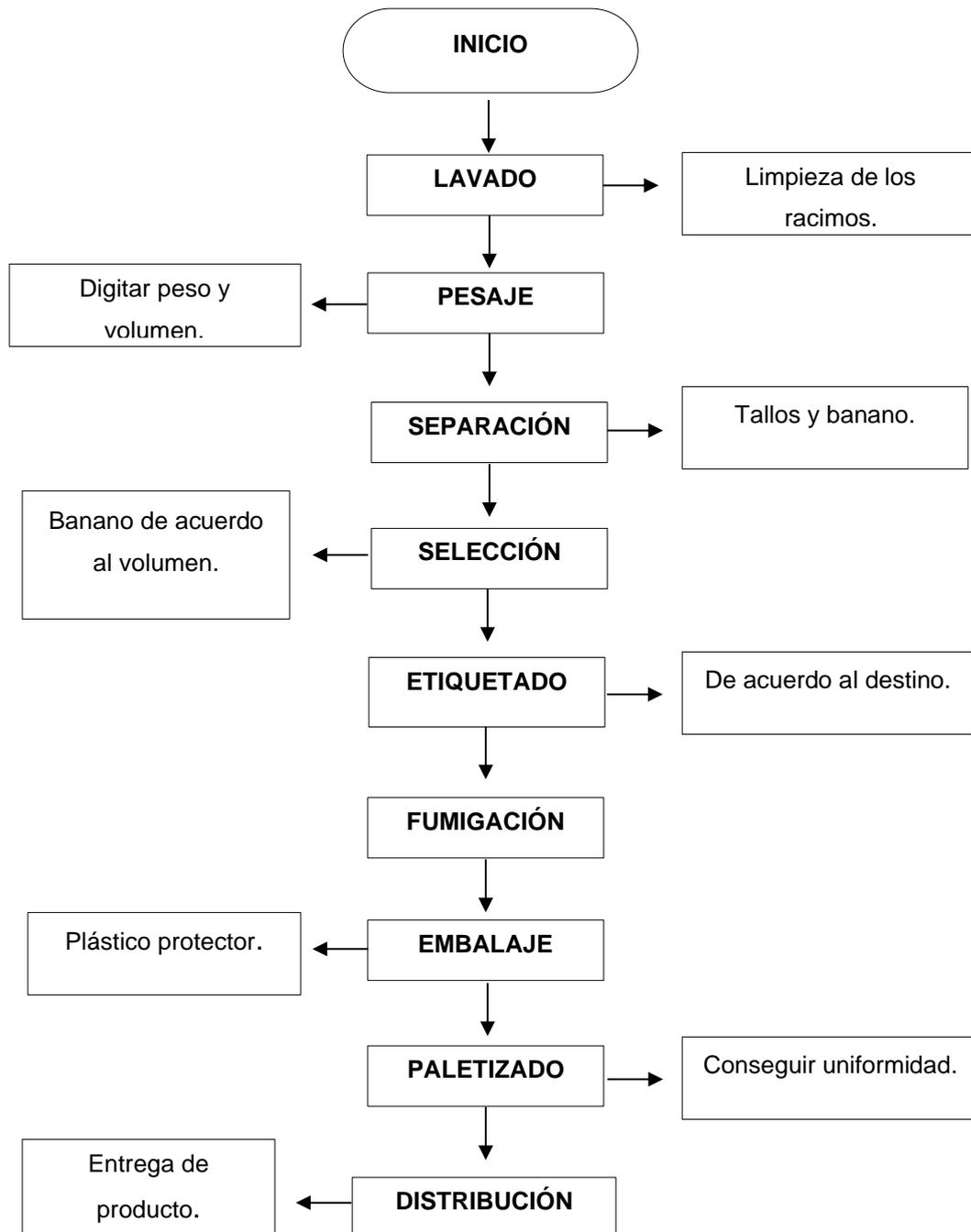


Figura 4.2. Flujograma de la Empacadora DOLE

A continuación, se muestra la descripción de cada uno de los procesos que se realizan en la empacadora DOLE.

Lavado

Después de que los racimos sean revisados y se les haya quitado los separadores son enviados a la empacadora para realizar la actividad de lavarlos adecuadamente.

Pesaje

De esta actividad se encarga una persona especializada de manejar la máquina de pesaje para luego digitar el peso y volumen de cada racimo de banano.

Separación

En esta fase se encargan especialmente en separar los racimos de banano por corona a mano.

Selección

En esta actividad los encargados seleccionan el banano utilizando cuchilla para cortar los bananos no deseados e ingresarlos a la máquina de trituración.

Etiquetado

El etiquetado de cada caja varía de acuerdo al destino de cada producto.

Fumigación

En esta actividad los trabajadores son encargados de rociar raditum antes de continuar con la fase de embalaje.

Embalaje

Antes de ser enviadas al contenedor, las cajas son colocadas por grupos y son cubiertas por plástico-protector, láminas de plástico que impedirán el desorden de las cajas o golpes.

Paletizado

En esta fase los encargados empacan los bananos en sus respectivas cajas y acomodarlos para luego ser enviadas al contenedor.

Distribución

Una vez que se haya culminado con los procesos anteriores se lleva a cabo el transporte del producto al lugar destinado.

4.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA EMPACADORA DOLE

ENCUESTA

Los resultados que se obtuvieron se muestran a continuación:

- **Sexo**

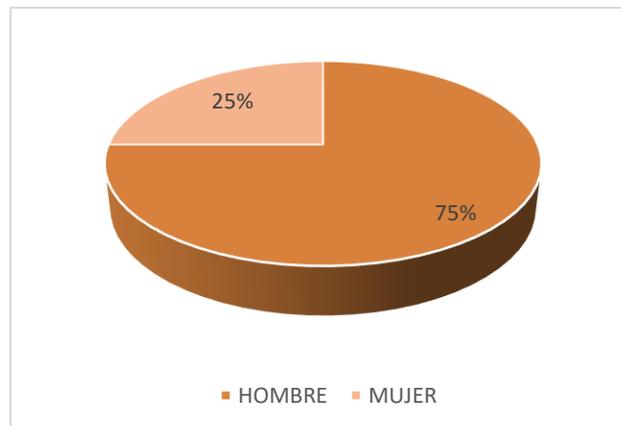


Gráfico 4.1. Sexo del personal

Se puede observar que de los 12 encuestados, 9 son del género masculino que representa al 75% y 3 del género femenino que representa al 25% restante.

- **Edad de los encuestados**

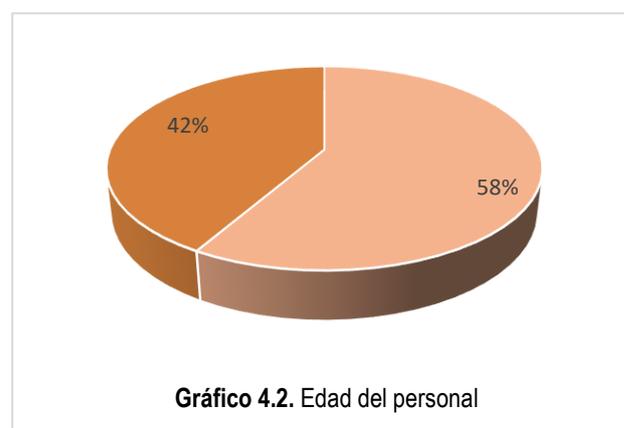


Gráfico 4.2. Edad del personal

Como se puede observar el rango de edades se dividió en dos partes que son: de 17 a 25 años fueron 7 trabajadores, lo que representa el 58% y de 30 a 45 años fueron 5 los encuestados, lo que representa al 42%.

1. ¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su trabajo?

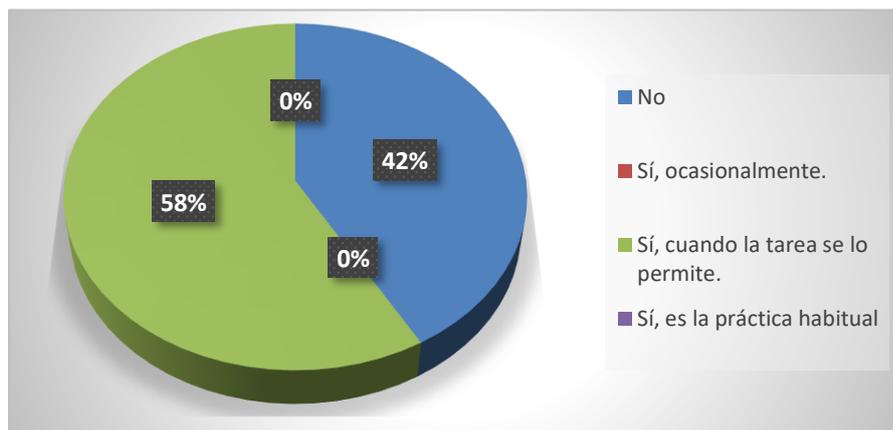


Gráfico 4.3. Decidir sobre su trabajo

El 58% de los trabajadores coinciden en que sí disponen de libertad para decidir cómo realizar el trabajo mientras que no afecte al proceso; el 42% restante de los trabajadores afirman que no disponen de la libertad para la toma de decisiones en ese aspecto, el Código de Trabajo en su Art. 3; señala que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

2. ¿Existe atención a las sugerencias o reclamos planteados por los trabajadores?

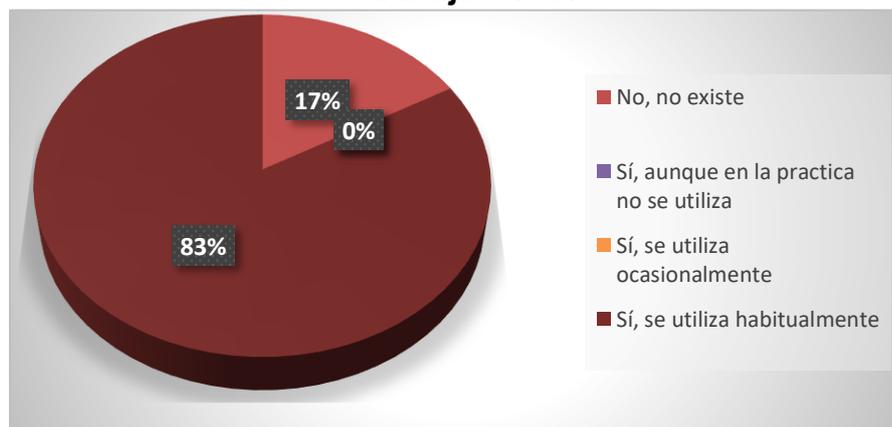


Gráfico 4.4. Reclamos planteados

En función de los resultados que se muestran, se puede apreciar una diferencia significativa ya que el 83% de los trabajadores de la empacadora mencionan que sí existe atención a las sugerencias o reclamos por parte de los mismos; mientras que el 17% asegura que no hay la atención necesaria para sus opiniones, siendo parte de una minoría no significativa. Según Miller (2007) las circunstancias del problema y toda percepción del trabajador deben ser escuchadas con atención y deben ser aclarado todo hecho, tomando en cuenta los aspectos para demostrar un interés real en el asunto.

3. ¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

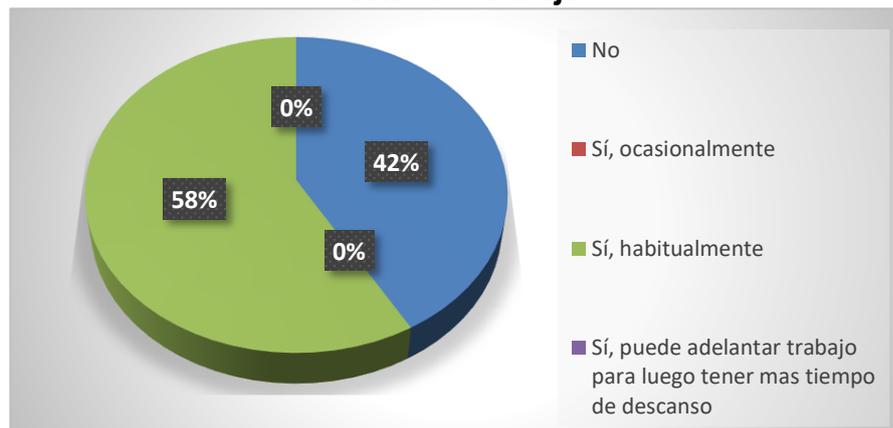


Gráfico 4.5. Control sobre su ritmo de trabajo

El 58% de los encuestados mencionan que habitualmente sí tienen el control sobre su ritmo de trabajo; por otra parte, el 42% de encuestados afirman que no tienen control sobre el ritmo de trabajo, mostrándose con una leve diferencia. Según ISTAS (2004) ejercer control sobre el ritmo de trabajo es fundamental ya que muestra una ventaja en relación a las condiciones diarias de trabajo y poder atender las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

4. ¿El trabajador dispone de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

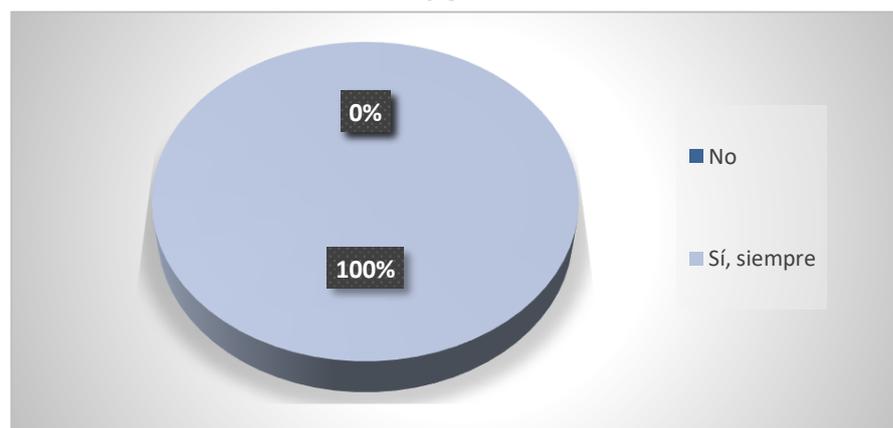


Gráfico 4.6. Medios necesarios

En esta interrogante el 100% de los encuestados afirma que tanto la empacadora como el trabajador sí disponen de los medios necesarios para cumplir con su deber. Es muy importante contar con el equipo necesario para cumplir con las tareas asignadas ya que brinda un mejor rendimiento del trabajador. Lo cual concuerda con el Código de Trabajo en su Art. 42, sección 8 que una de las

obligaciones del empleador es proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

5. Ante la entrada de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

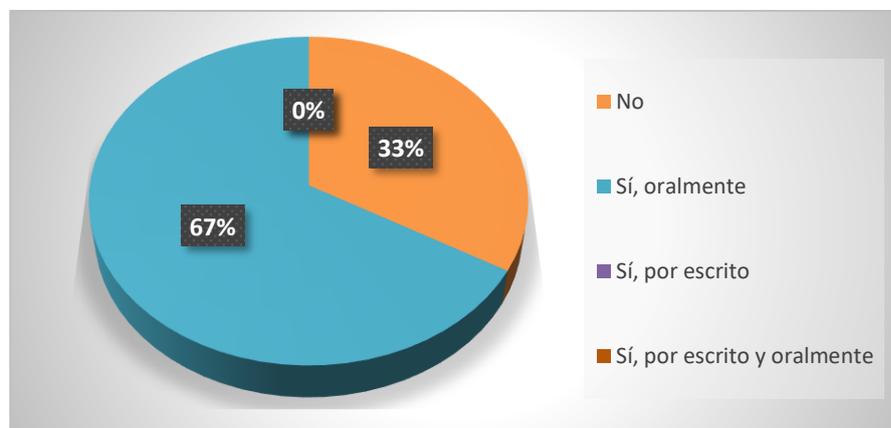


Gráfico 4.7. Nuevos trabajadores

Respecto a esta interrogante, el 67% de los encuestados comenta que, sí se les comunica oralmente, mediante reuniones y charlas, mientras que el 33% de encuestados menciona que no reciben ningún tipo de información al respecto. Según el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, (España), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, en su artículo 8 señala:

“1. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

2. La información, suministrada preferentemente por escrito, deberá contener, como mínimo, las indicaciones relativas.

6. Cuando el trabajador necesita ayuda o tiene alguna duda acude a:

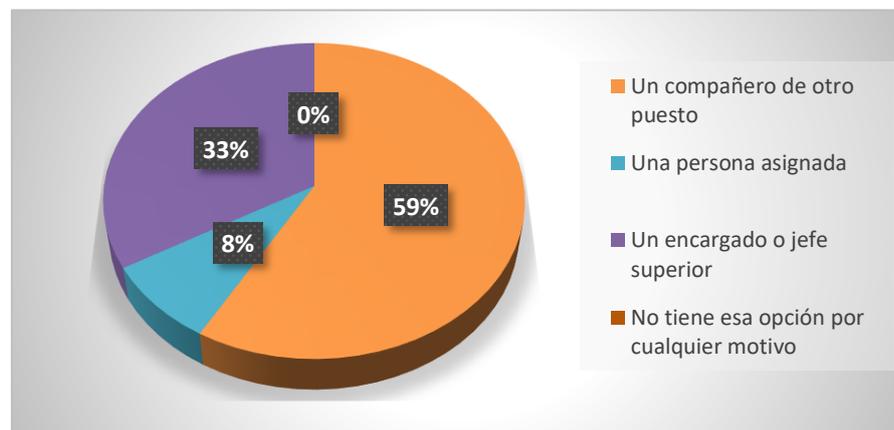


Gráfico 4.8. Despejar dudas

El 59% de los trabajadores, cuando se les presenta alguna duda acuden a un compañero de su entorno ya que no sienten la confianza de poder comunicarla con sus autoridades, mientras que el 33% si tiene la libertad de referirse a la persona encargada o jefe. Finalmente, el 8% de los encuestados acude a la persona asignada para el rol.

Dentro de la empresa debe existir un buen entorno laboral donde el trabajador se sienta a gusto de poder comunicarse con alguna autoridad. Según la OIT (2013) los resultados que surgen de interacciones basadas en un consenso genuino y sincero probablemente se traduzcan en relaciones laborales fuertes y estables y en la cooperación.

7. Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

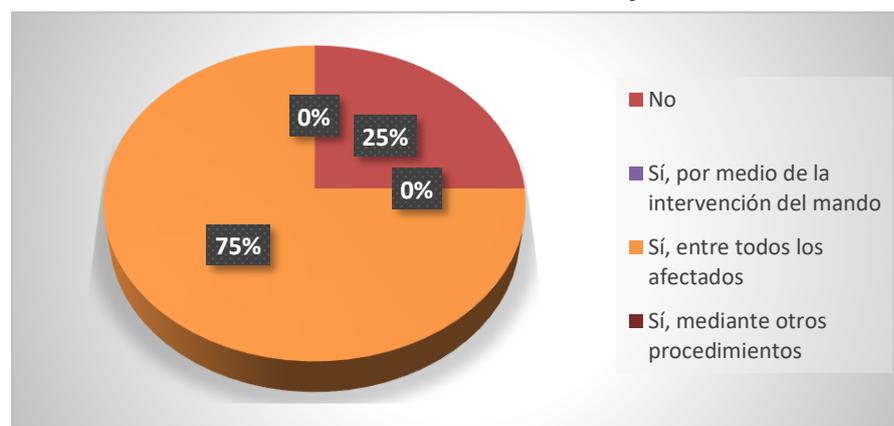


Gráfico 4.9. Conflictos entre trabajador

El 75% de los encuestados coinciden que cuando se presenta algún conflicto dentro del área de trabajo deciden solucionarlo entre las personas afectadas; mientras que el 25% restante afirma que no existe iniciativa para solucionar los

inconvenientes. Según Universia (2020) un equipo que habla de sus problemas de manera abierta y respetuosa, es un equipo que se fortalece. A nivel profesional se pueden corregir errores que se estaban cometiendo con el fin de perseguir el crecimiento profesional, así como saber potenciar los puntos fuertes de cada uno.

8. ¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

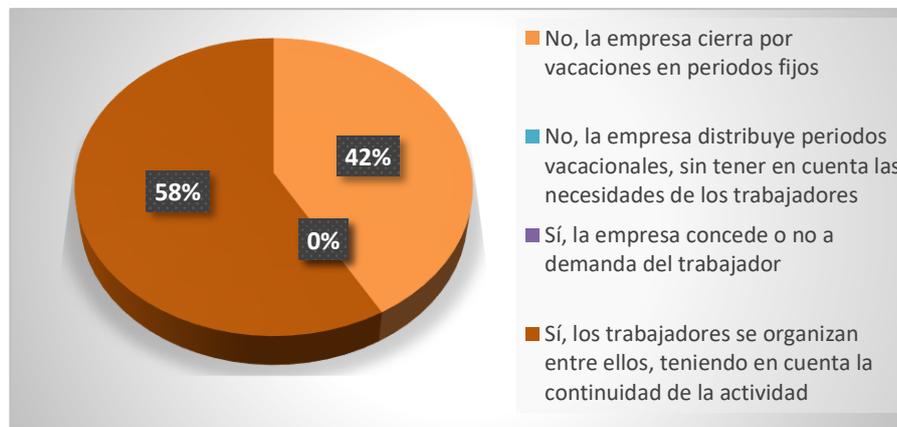


Gráfico 4.10. Días de vacaciones.

El 58% de las personas encuestadas afirman que ellos logran organizarse para tomar días de vacaciones, sin descuidar la continuidad de la actividad. Mientras que 42% menciona que los días libres que tienen son cuando la empresa así lo dispone. El Código de Trabajo en su Art.69, menciona que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

9. ¿El trabajador corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

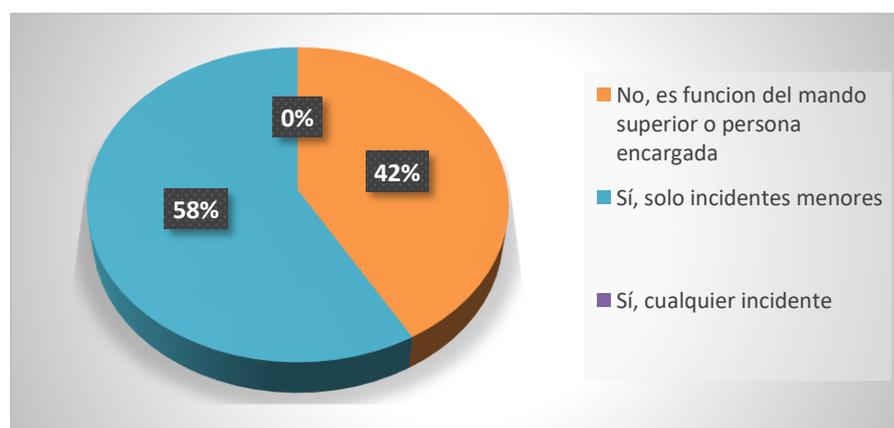


Gráfico 4.11. Incidentes en el trabajo.

Los incidentes dentro del área del trabajo suelen ser perjudiciales para toda persona que este expuesto, referente a esta interrogante el 58% de los encuestados mencionan que ellos pueden tomar el control de la situación solo cuando son incidentes de bajo grado, mientras que el 42% restante afirma que no tienen disponibilidad de corregir incidente alguno, ya que eso es deber de la persona encargada. Según la Editorial MX (2014) se espera que las empresas tomen una serie de medidas que garanticen las condiciones de seguridad para evitar lesiones que en algunas ocasiones son irreparables. Es por ello que se suelen seguir protocolos orientados a reducir al mínimo los riesgos asociados a un empleo.

10. ¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico o mental) requerido por la actividad?

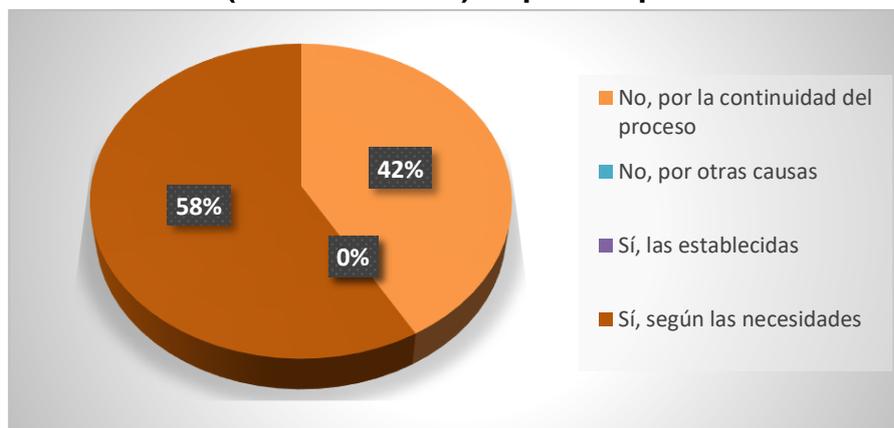


Gráfico 4.12. Pausas dentro del trabajo.

En lo que respecta a la interrogante el 58% de los trabajadores comenta que si tienen la posibilidad de pausar dependiendo la actividad que estén realizando y según sean sus necesidades; mientras que el 42% de los trabajadores afirman que no pueden realizar pausas debido a la continuidad de proceso. De acuerdo con los especialistas de Expo-Vida Sana (2013) las pausas activas han sido una de las principales herramientas de la salud ocupacional para promover actividad física enfocada a mejorar movilidad articular, realizar estiramientos y ejercicios que propicien cambios de posición y disminución de cargas osteomusculares por mantenimiento de posiciones prolongadas y/o movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

11. ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones o comunicaciones a los trabajadores?

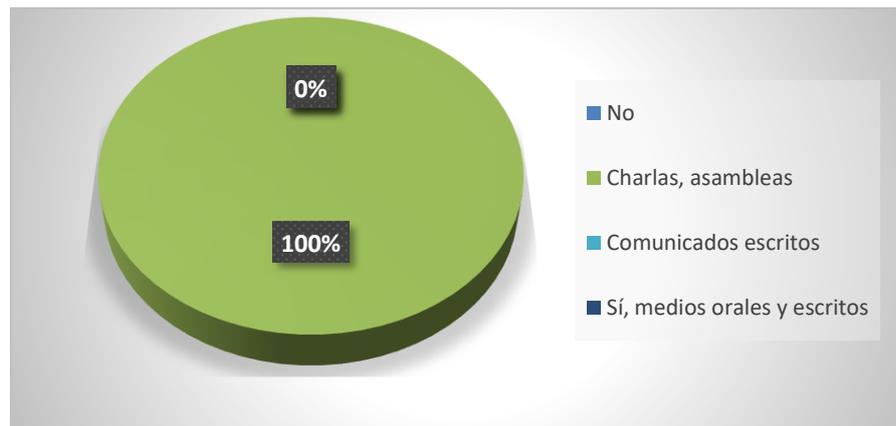


Gráfico 4.13. Medios formales.

Es importante que dentro de toda empresa exista comunicación entre jefe y trabajador ya que esto facilita el desempeño. Referente a esto los resultados obtenidos fueron del 100% ya que los encuestados afirmaron que para realizar cualquier tipo de comunicación los medios que se utilizan para realizar algún comunicado son charlas o asambleas.

Según Peirane (2014) la comunicación además de ser importante para las empresas ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, también brinda soluciones a la empresa, ayuda a prevenir los accidentes dentro de la organización.

12. En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

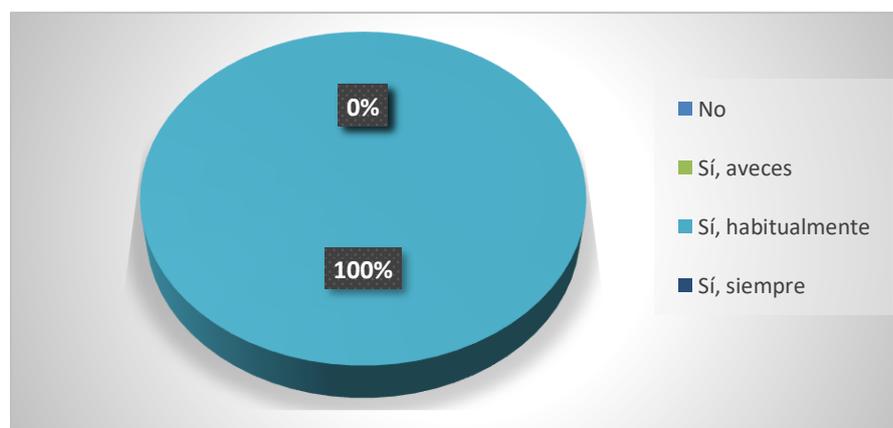


Gráfico 4.14. Ambiente de trabajo.

El 100% de los encuestados están de acuerdo con que el ambiente de trabajo si favorece para que existan relaciones amistosas.

Cuando hay relaciones más estrechas y positivas entre los trabajadores, también hay más tendencia a colaborar, los equipos son más eficaces y, en general, hay un sentimiento de confort y apoyo que contribuye a construir un buen clima de trabajo, indica Gina Aran (2017).

13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados

es:

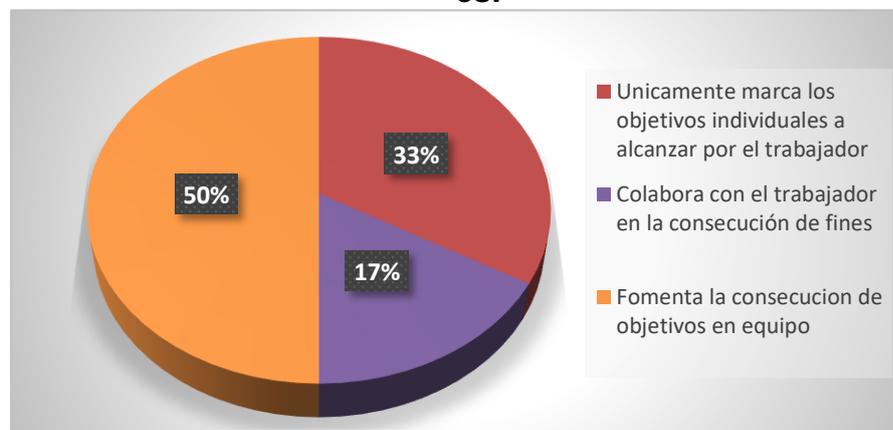


Gráfico 4.15. Actuación del mando.

Los resultados obtenidos muestran que la mitad que corresponde al 50% de trabajadores señalan que la actuación del mando fomenta la consecución de objetivos en equipo; mientras que el 33% opina que solo marcan los objetivos individuales que deben alcanzar cada uno de ellos para el final de la jornada; finalmente el 17% menciona que forman parte de la colaboración, junto con los

Trabajadores para así lograr los objetivos como empresa. Según Murillo (2018) a los mandos intermedios les corresponde la tarea de velar por el funcionamiento de un área de la empresa. Por lo cual es importante que se combinen habilidades de liderazgo con organizativas, ya que es a ellos a quien les corresponde implementar las nuevas políticas, optimizar procesos y gestionar a la plantilla.

14. ¿Se recuperan los retrasos?

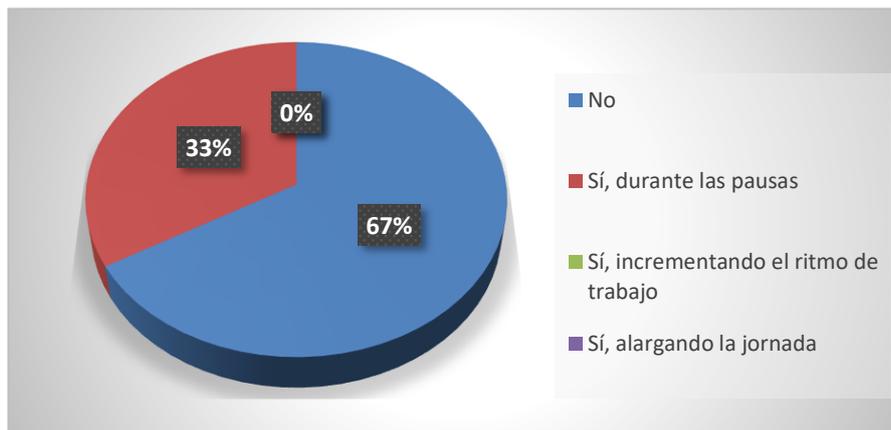


Gráfico 4.16. Atrasos.

El 67% de los trabajadores afirma que no se recuperan los atrasos y el 33% restante menciona que la oportunidad de recuperar un atraso es durante las pausas de cada actividad. Según Carlos (2019) se debería tener en cuenta si se trata de un retraso puntual o una mala costumbre, no ya de un trabajador, sino de la plantilla en general. Hay que recordar que los retrasos continuados pueden dar lugar a sanciones por parte de la empresa.

15. ¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

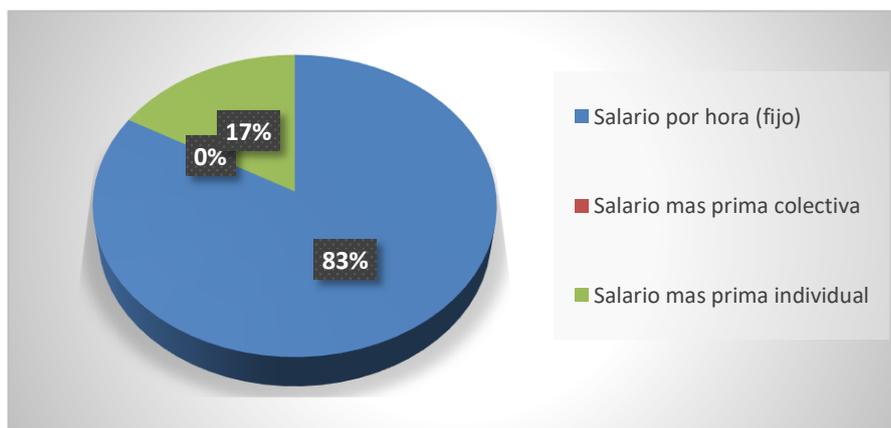


Gráfico 4.17. Retribución del trabajador

El 83% de los encuestados afirma que la retribución que reciben es el salario por hora y el 17% restante recibe el salario más prima individual.

El Código de Trabajo en su Art. 80, menciona que salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas.

16. ¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

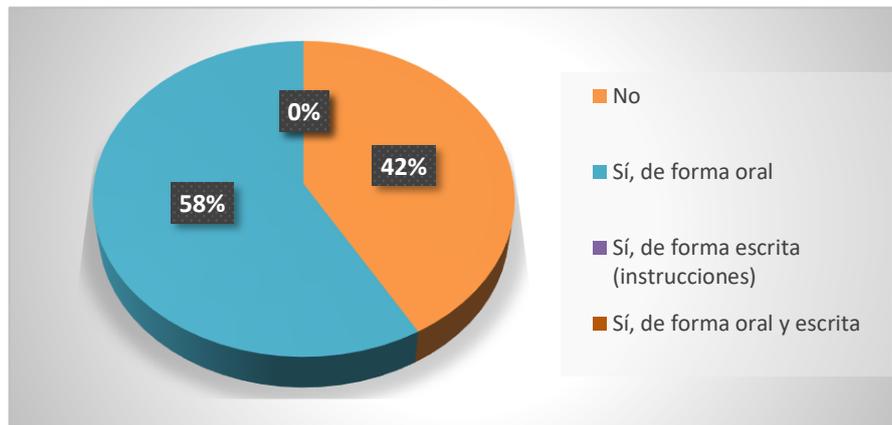


Gráfico 4.18. Instrucciones a los trabajadores.

Respecto a esta interrogante los resultados muestran que un 58% de los encuestados afirman que sí se les comunica de forma oral, mediante reuniones; mientras que el otro 42% afirma que no existen las debidas instrucciones para realizar las tareas. Sánchez (2001) menciona que una vez dispuesta la lista de tareas para las que se cree conveniente realizar instrucciones de trabajo, se deberá fijar una priorización en función de su importancia, nivel de riesgo, frecuencia de ejecución y otros aspectos que determinen el grado de necesidad de dicha instrucción escrita.

17. ¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

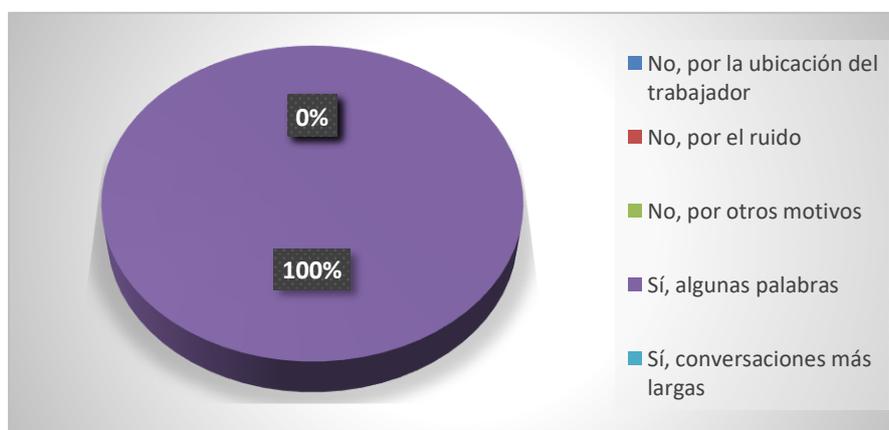


Gráfico 4.19. Hablar durante el trabajo.

De acuerdo a la pregunta planteada se pudo determinar que el 100% de los trabajadores afirman que, sí tienen la libertad de conversar ciertas palabras durante la realización de su tarea, sin descuidar la actividad. Según IONOS (2019) los lazos interpersonales se pueden fortalecer al mantener

conversaciones. Al mismo tiempo, un buen vínculo dentro del equipo proporciona más motivación, pues cuando un empleado percibe a su equipo como un factor importante y no se ve a sí mismo como un luchador solitario, la voluntad de hacer que avance el proyecto común aumenta.

18. ¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

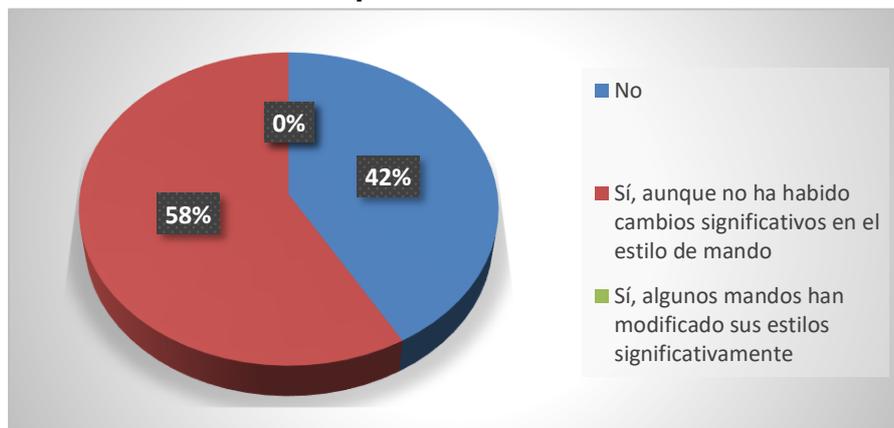


Gráfico 4.20. Mandos Intermedios.

Los datos muestran que el 58% de los trabajadores aseguran que los mandos si han recibido la formación adecuada pero no notan un cambio significativo en su manera de dirigirlos; mientras que el 42% restante mencionan que no han recibido dicha formación para mejorar dentro de la empresa. Aguilera (2018) menciona que es necesario que el personal cuente con un proceso de formación para perfeccionar sus competencias directivas y contar con el talento requerido. Contar con personas que puedan dirigir equipos de trabajo de alto desempeño de manera eficiente y con conocimiento de lo que se está tratando de lograr, es decir, que todos remen en el mismo sentido.

19. ¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

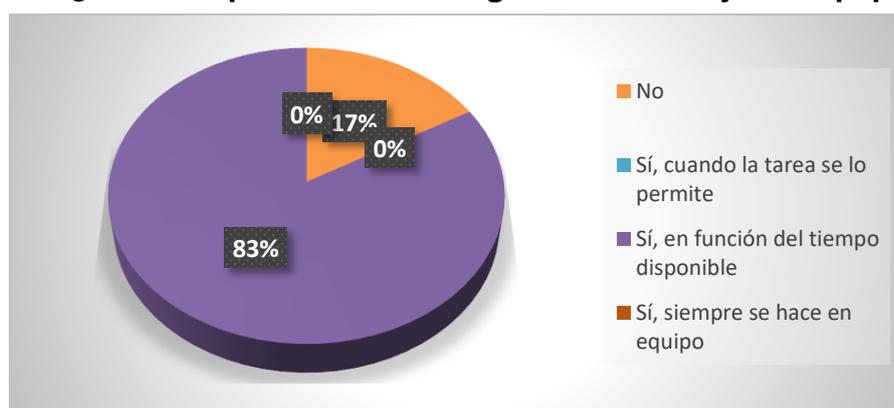


Gráfico 4.21. Organizar el trabajo.

El 83% de los trabajadores mencionan que pueden trabajar en equipo siempre y cuando tengan tiempo disponible; mientras que el 17% afirman que no les brindan esa posibilidad de poder organizarse en equipo para realizar alguna actividad. Según Bueren (2016) trabajando en equipo es cuando realmente se consiguen grandes triunfos. Por ello, es muy importante identificar cuáles son las fortalezas y debilidades de cada empleado, para que cada uno desempeñe un rol en función de sus conocimientos.

20. ¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

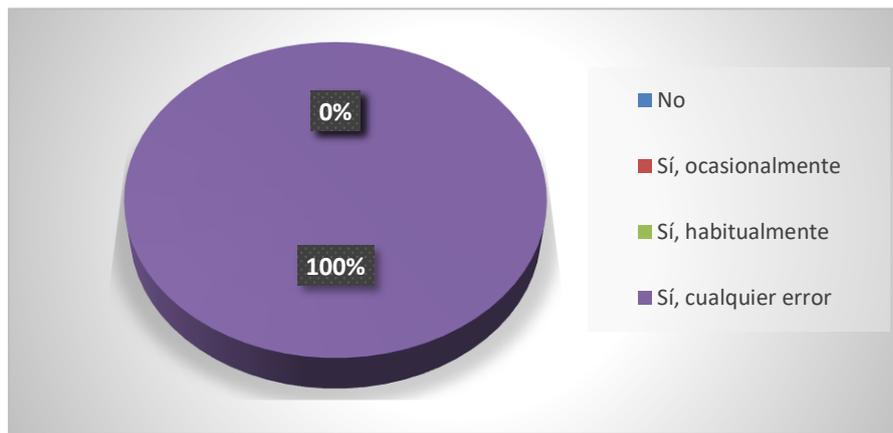


Gráfico 4.22. Corregir errores.

El 100% de los encuestados concuerdan que si se le permite tener el control sobre la tarea que realicen y de corregir cualquier error que puedan cometer. Ruiz (2017) menciona que cuando un empleado se siente adecuadamente capacitado, tiene la oportunidad para solucionar cualquier inconveniente, derivar sobre su vida la satisfacción máxima nacida de su trabajo, establecimiento u oficina. Todo humano necesita aprender para poder llevar a cabo las misiones encomendadas y evitar los riesgos inherentes a las actividades a realizar, de ahí que el trabajador necesita capacitarse, adiestrarse y actualizarse periódicamente, para que su productividad sea la adecuada para su economía.

21. ¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

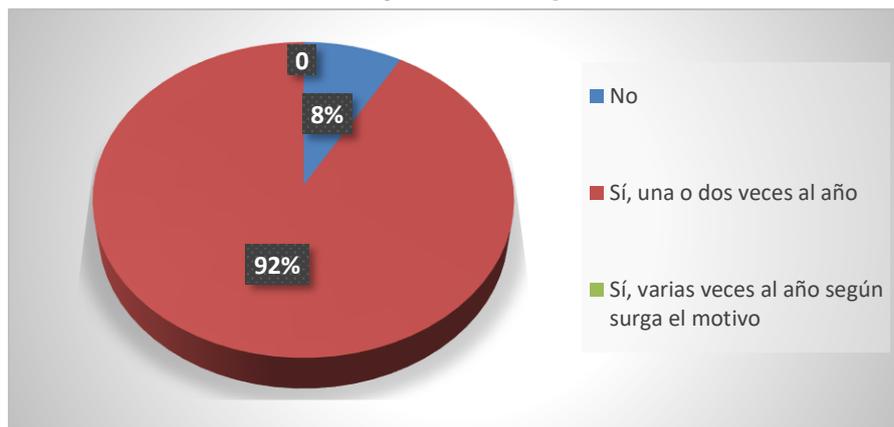


Gráfico 4.23. Eventos en la empresa.

Se pudo observar que existe una diferencia en los resultados que se muestran ya que el 92% de los encuestados afirman que si se organizan eventos dentro de la empresa en donde tienen la oportunidad de participar ellos; mientras que el 8% que equivale a una persona afirma que no se realizan ningún tipo de eventos, puede ser motivo de que se trate de una persona nueva en el trabajo. Perdomo (2018) menciona que realizar eventos es una estrategia importante dentro del trabajo para mejorar la motivación de la plantilla, para ello es fundamental especificar objetivos que se desean conseguir. Pueden ser a corto o largo plazo dependiendo de la naturaleza de los equipos o áreas funcionales. Como, por ejemplo: comunicación; liderazgo; creatividad; innovación; trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia.

22. ¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

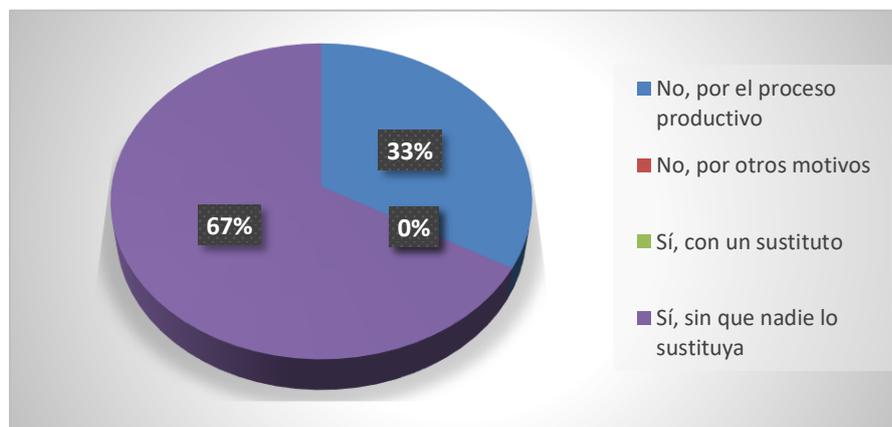


Gráfico 4.24. Ausencia del trabajo.

El 67% de los encuestados mencionan que tienen derecho a ausentarse, pero ellos mismos son los encargados de volver a terminar su trabajo; mientras que

el 33% afirma que no pueden ausentarse debido al proceso productivo de la empresa.

Según Udiz (2014) cuando se produce un abandono del puesto de trabajo, es decir, que el empleado no se presenta a su puesto de trabajo sin haberlo comunicado a la empresa, se refiere a una dimisión. Para que un abandono sea tal, las conductas, omisiones y actos del trabajador deberán ser lo suficientemente reveladores como para indicar que se da por terminada la relación laboral de forma definitiva.

23. ¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

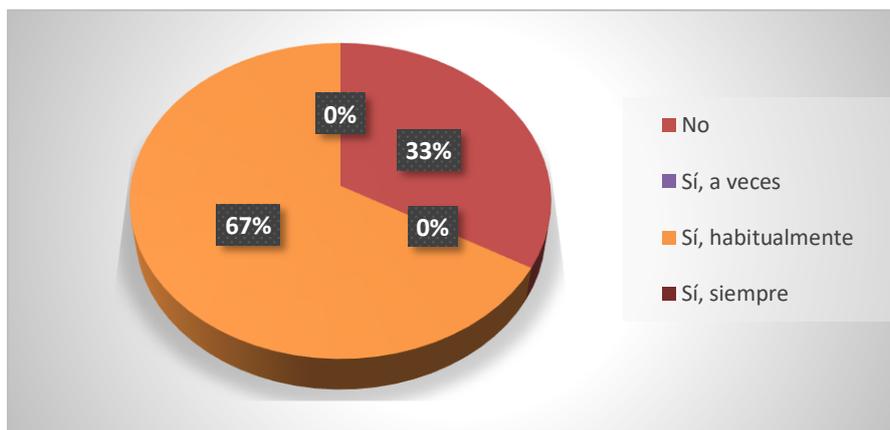


Gráfico 4.25. Clima laboral.

Tener un buen clima dentro del lugar donde se trabaja es muy importante ya que ayuda a realizar de mejor manera las actividades. El 67% de las personas encuestadas afirmaron que habitualmente si tienen un buen clima para laboral; mientras que el 33% mencionan que no se sienten a gusto con el clima que existe dentro del trabajo. Godoy (2016) comenta que un buen ambiente de laboral crea una mayor productividad, y esto es muy importante en una empresa. Al fin y al cabo, todo lo que sea aumentar la productividad de una empresa, ayuda a que ésta prospere.

24. ¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

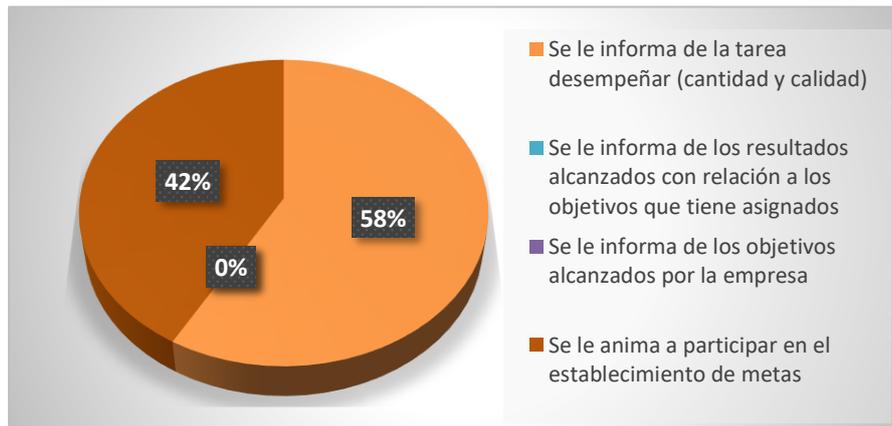


Gráfico 4.26. Información De resultados.

El 58% de los encuestados afirman que sí reciben la información necesaria acerca de la tarea que van a desempeñar, mas no de los resultados que esperan obtener; mientras que el 42% de los encuestados mencionan que se les anima a participar en metas por cumplir.

Según Cumplido (2016) no importa el puesto que se desempeñe, las labores que se realicen, ni siquiera las responsabilidades que quedan fijadas o adquiridas; todo el mundo necesita saber qué se espera para el cumplimiento de su trabajo. Y esto es así porque cuando desempeñamos un puesto de trabajo éste lleva consigo unos objetivos y responsabilidades intrínsecas que van a determinar la valía o no en el puesto, las relaciones con los compañeros y los objetivos personales.

25. ¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

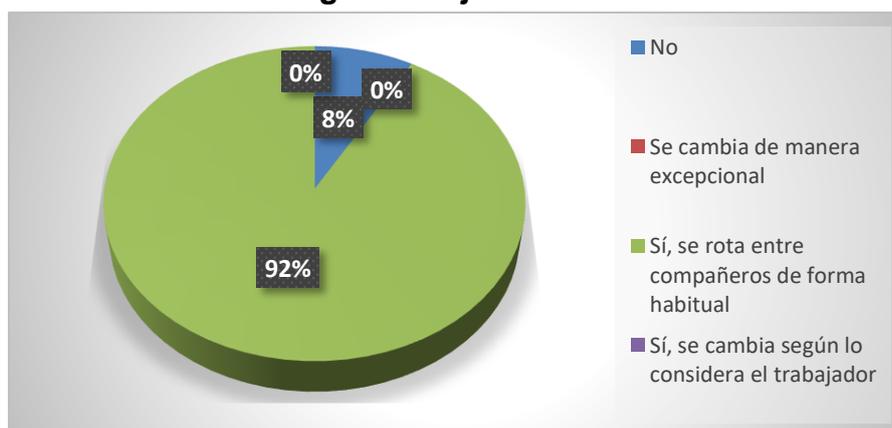


Gráfico 4.27. Rotación de puesto de trabajo.

El 92% de los trabajadores afirman que sí se les permite rotar entre compañeros habitualmente; mientras que el 8% restante mostrando una diferencia significativa mencionan que no tienen permitido rotar durante la jornada laboral. Arcones (2014) menciona que puede que algún puesto de trabajo tenga unas exigencias que lo hacen especialmente repetitivo y pesado y, mientras no sea modificado convenientemente, se recurre a la rotación de puestos entre varias personas. Ello puede estar esencialmente indicado por motivos de seguridad, cuando uno de los puestos es fatigante o peligroso y los posibles errores pueden llegar a tener graves consecuencias. En estos casos, la rotación de puestos sería una solución de carácter urgente y transitorio, en tanto se encuentra una alternativa mejor para solucionar el problema.

26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

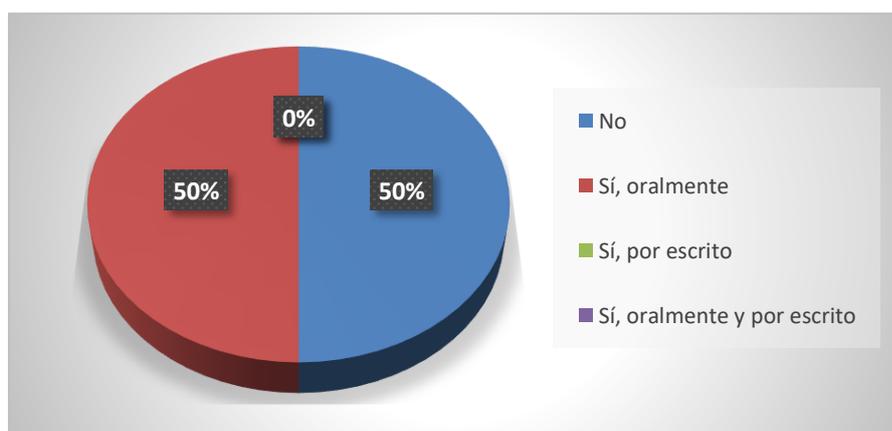


Gráfico 4.28. Nuevas tecnologías.

En base a los resultados obtenidos se muestra equitativamente que el 50% de los encuestados afirma que no se les capacita ante la entrada de nueva maquinaria; mientras que el otro 50% afirman que sí reciben las instrucciones para poder adaptarse a nuevos cambios.

Según Edwards (2013) si la maquinaria está destinada a ser utilizada en un entorno peligroso, que presente riesgos para la seguridad y la salud del operario, o si la propia maquinaria genera un entorno peligroso, deberían preverse los medios oportunos para garantizar que el operario disponga de buenas condiciones de trabajo y esté protegido contra los peligros previsibles.

27. ¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

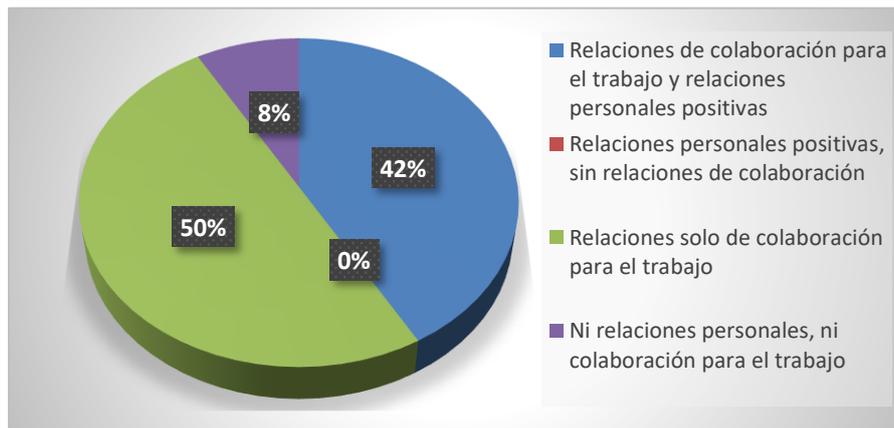


Gráfico 4.29. Relaciones laborales.

El 50% de los encuestados mencionan que el tipo de relación que existe solo es colaboración laboral; mientras que el 42% de los encuestados aseguran que existen relaciones de colaboración entre compañeros, así mismo relaciones positivas entre ellos; finalmente el 8% restante afirma que no existe ningún tipo de relación dentro del área de trabajo. Según EUDE (2018) las relaciones humanas dentro de una empresa permiten aumentar el buen entendimiento entre los equipos de trabajo a través de una comunicación eficaz, considerando las diferencias individuales, generando relaciones satisfactorias y alcanzar la realización y felicidad del individuo creando un ambiente armonioso de trabajo.

28. De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

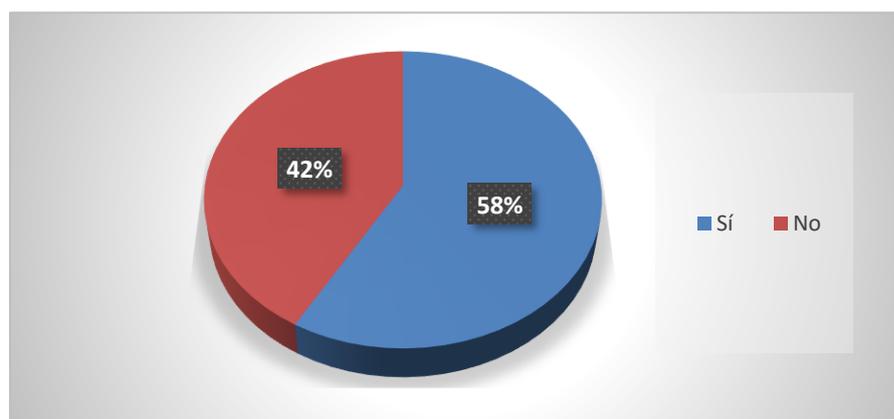


Gráfico 4.30. Problemas laborales.

Respecto a esta interrogante se detallan los resultados, mostrando que el 58% de los encuestados afirman que cuando se presenta algún tipo de problema en el área de trabajo, no se investiga ni se soluciona, sino que se culpa a una persona en especial sin que tenga oportunidad de defenderse; mientras que el

42% mencionan que cuando existe algún inconveniente no se culpa a ningún trabajador en especial. Garrido (2017) menciona que todos los problemas se pueden solucionar si se tratan con tiempo y de una manera educada, intentando entender qué ha pasado y qué piensan los implicados del conflicto laboral. Si se habla de cada asunto con respeto, será más fácil poder solucionar y entender qué ha pasado para que no vuelva a ocurrir.

29. ¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

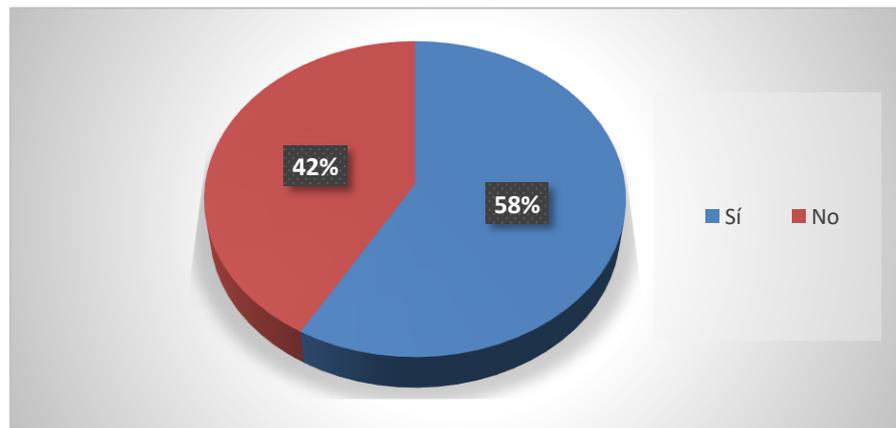


Gráfico 4.31. Origen psicológico.

El 58% de los encuestados mencionan que las bajas de origen psicológico dentro de la plantilla sí han aumentado significativamente; mientras que el 42% restante afirman que no hay ningún tipo de baja de origen psicológico en los trabajadores. Molina (2018) menciona que si existen bajas psicológicas dentro una empresa lo correcto sería investigar, hablar con la persona afectada para luego iniciar un tratamiento, el cual debe ser adaptado a cada persona y a su problemática. Cada contexto laboral es único y las causas y los síntomas determinarán cómo se debe encara la situación y qué herramientas terapéuticas serán más acertadas.

30. ¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

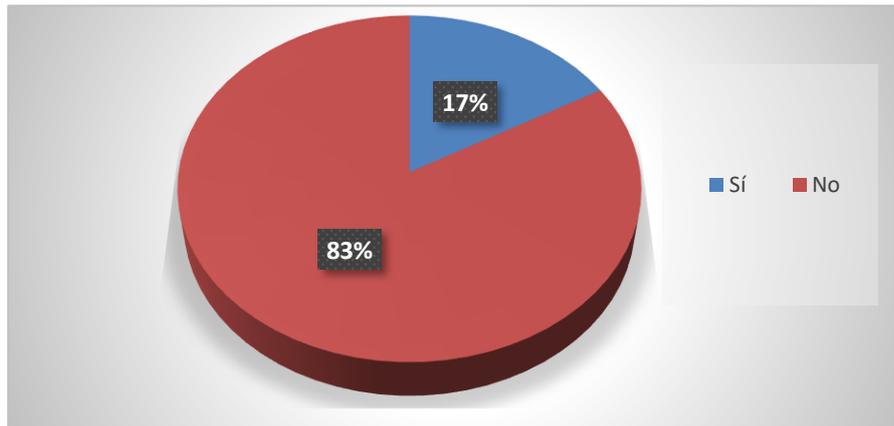


Gráfico 4.32. Problemas psicológicos.

El 83% de los encuestados aseguran que no hay ningún tipo de discriminación dentro del trabajo; mientras que el 17% restante afirma que si existen personas que están siendo excluidas por algún tipo de características. Según Cuevas (2016) es importante entender, para empezar, que es imposible gustarle a todo el mundo en un trabajo, igual que en cualquier otro tipo de medio. Así mismo él recomienda mantener una actitud abierta y positiva, y ofrecer siempre el beneficio de la duda, ya que cuando quienes trabajan contigo se sienten a gusto y están confiados en tu presencia “todo es más fácil”.

ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En los siguientes cuadros se muestran los valores que se obtuvieron mediante la estimación de datos:

Cuadro 4.3. Estimación de riesgos

FACTOR: PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD		
Puntuación	Porcentaje	Diagnóstico
21	56%	INADECUADO

Cuadro 4.4. Estimación de riesgos

FACTOR: FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN.

Puntuación	Porcentaje	Diagnóstico
19	51%	INADECUADO

Cuadro 4.5. Estimación de riesgos

FACTOR: GESTIÓN DEL TIEMPO

Puntuación	Porcentaje	Diagnóstico
9	37%	ADECUADO

Cuadro 4.6. Estimación de riesgos.

FACTOR: COHESIÓN DE GRUPO

Puntuación	Porcentaje	Diagnóstico
10	35%	ADECUADO

Fuente: autora

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron en las respectivas variables de medición muestran que el diagnóstico es considerado 50% inadecuado y 50% adecuado. Es notorio que existen problemas en el momento de tener libertad e independencia, tanto en la comunicación como a la hora de decidir sobre su tarea. En el factor formación que implica el interés de la organización hacia los trabajadores muestra un déficit de atención hacia los mismos. También muestra que en la variable gestión de tiempo y cohesión el diagnóstico fue adecuado, pero no lo suficiente como para que sea excelente. Los trabajadores de la Empacadora DOLE si están expuestos a Factores Psicosociales de Riesgo, lo que significa que, si no toman las medidas necesarias frente a los problemas, se verá afectada el desarrollo de la organización.

Paredes (2019) menciona que tener derecho a la libertad de expresión dentro del trabajo comprende de una manera enunciativa; todo trabajador tiene el derecho a seguir su vocación y por ende a dedicarse a la actividad con la que

sienta a gusto a la hora de desempeñarla, tiene libertad de elegir su trabajo y de aceptar o no alguno y aun de cambiar de empleo.

Según Pérez (2017) en un mundo saturado por inmensos contingentes de datos y textos, es preocupante que no todas las personas, organizaciones sociales, partidos, movimientos políticos o colectivos gozan de una libertad de expresión efectiva que les permita visibilizar sus ideas y realidades. Libertad de expresión en el trabajo es el derecho de toda persona, grupo y organización a no ser molestadas por motivo de sus expresiones en todas sus formas y medios de difusión, así como a la más amplia y plural existencia de medios de comunicación, independientes, libres y exentos de censura, limitaciones o trabas, incluyendo los electrónicos, y a comunicar información e ideas libremente, sin limitación de fronteras, con acceso a todos los medios y la posibilidad de solicitar o recibir de ellos los resultados de su actividad.

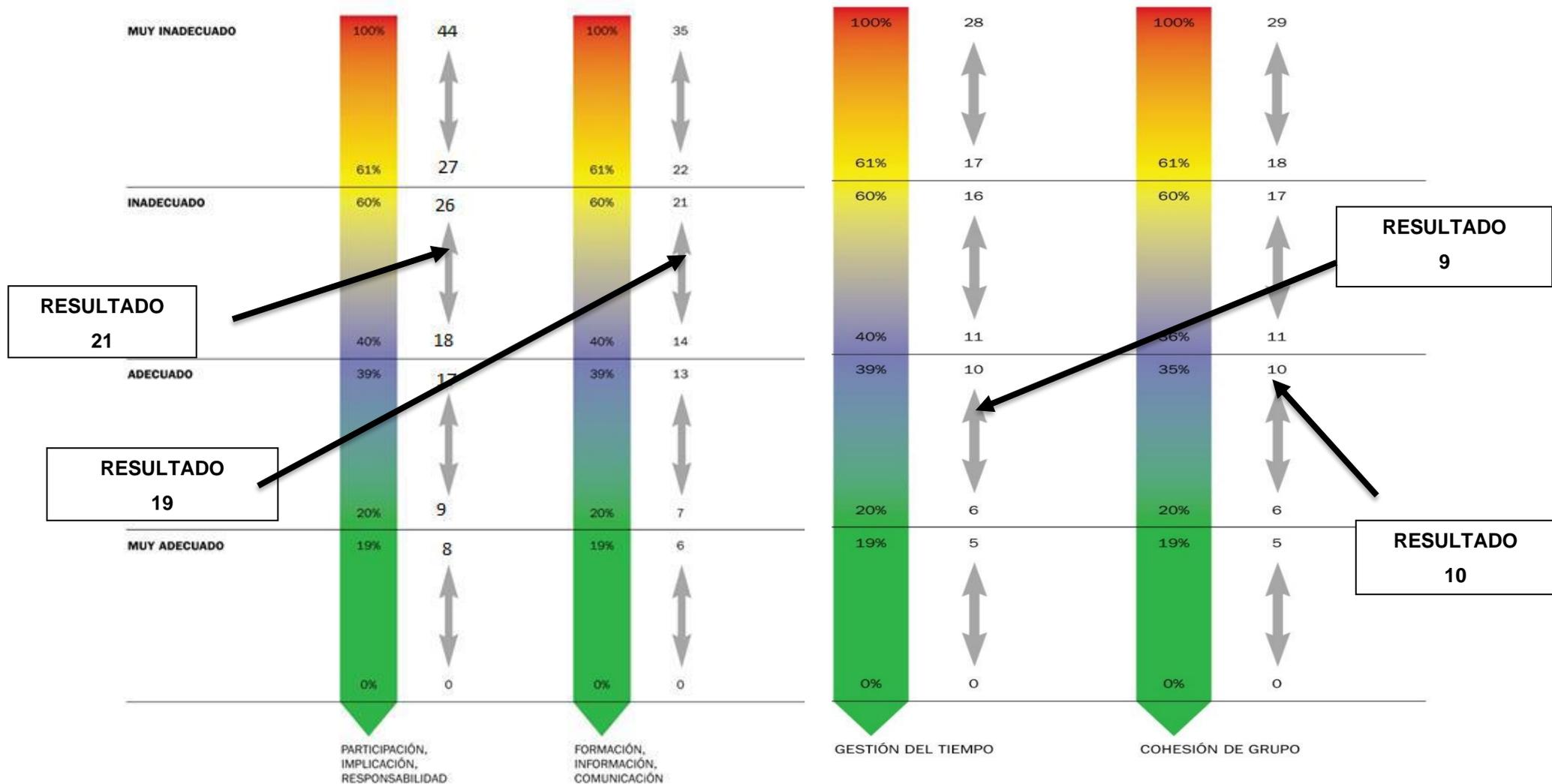


Figura 4.3. Estimación de factores de riesgo

4.3. ELABORACIÓN DE UN PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPACADORA DOLE

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA EMPACADORA DOLE DEL CANTÓN EN CARMEN

La Empacadora DOLE dedicada a la producción y comercialización del banano, el cual realiza un trabajo genuino y responsable como la entrega de productos de calidad teniendo como objetivo la satisfacción de cada uno de sus clientes.

Con este fin, **la Empacadora DOLE** se compromete a:

- Cumplir con la legislación vigente aplicable, así como con los compromisos adquiridos con las partes interesadas.
- Gestionar y prevenir los riesgos, laborales, de salud, ambientales y de calidad que se generan como parte de las actividades del trabajo ejecutado.
- Promover, la creación de una cultura basada en el compromiso con la seguridad, la salud y el ambiente, mediante la continua información y supervisión de las tareas propias de la ejecución de los trabajadores solicitados.
- Comunicar y promover la adopción de estos compromisos a sus colaboradores.
- Compromiso de optimizar los recursos económicos, técnicos, y humanos.
- Mejora continua en seguridad, salud de los trabajadores.
- Cumplir con la legislación vigente en Seguridad y Salud.

SR. JINMY MENDOZA LOOR

C.I. 1305710442

PLAN MÍNIMO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

RAZÓN SOCIAL: Empacadora DOLE

DOMICILIO: El Carmen, Manabí, Ecuador

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: Compra y venta de frutas tropicales.

OBJETIVOS DEL PLAN MÍNIMO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Cumplir con toda la normativa nacional vigente
2. Prevenir los riesgos laborales, sean estos provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, señalando los actos o condiciones inseguras.
3. Crear una cultura de prevención de Riesgos Laborales en las actividades de trabajo.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584
- Reglamento al instrumento andino de Seguridad y Salud. Resolución 957
- Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393
- Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Acuerdo No. 1404
- Colores y Señales de Seguridad. Norma Técnica Ecuatoriana INEN ISO 3864-1
- Colores de identificación de tuberías Norma Técnica Ecuatoriana INEN 440:84
- Transporte, Almacenamiento y Manejo de materiales peligrosos. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2266
- Etiquetado de Precaución. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288
- Extintores portátiles Inspección, Mantenimiento y Recarga. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739
- Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas. Acuerdo N° 174
- Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.
- Acuerdo Ministerial 220. Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 1.- OBLIGACIONES DE LA EMPACADORA DOLE

El empleador tendrá las siguientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal que se encuentre bajo su dirección.
- b) Formular objetivos, planes y programas y apoyar el cumplimiento de los mismos, involucrando la participación de los trabajadores.
- c) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con el fin de programar planes de acción preventivos y correctivos.
- d) Controlar los riesgos identificados, en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando las medidas colectivas sobre las individuales. En caso de que estas medidas sean insuficientes, se deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, la ropa de trabajo y/o de protección personal necesarios.
- e) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Plan Mínimo de Seguridad y Prevención de Riesgos y difundirlo entre todos sus trabajadores.

Artículo 2.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán el derecho a:

- a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado que garantice su salud, seguridad y bienestar.
- b) Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, previa la notificación y verificación de su patrono. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- c) A recibir información sobre los riesgos laborales.
- d) Solicitar inspecciones al centro de trabajo.
- e) Conocimiento y confidencialidad de los exámenes médicos.

Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva, cuando aplique.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesarios, capacitados.
- d) Informar a sus superiores acerca de acciones o condiciones inseguras de cualquier situación de trabajo (actividades, equipos, instalaciones, herramientas, entre otras), que a su juicio entrañe, por motivos razonables un peligro para la Seguridad o la Salud de los trabajadores.
- e) Informar a su Jefe Directo oportunamente, sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo.

Artículo 3.- PROHIBICIONES DE LA EMPACADORA DOLE

Quedará totalmente prohibido.

- a) Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes insalubres; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
- b) Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo de la acción de cualquier toxico.
- c) Facultar al trabajador el desempeño de sus labores, sin el uso de la ropa de trabajo y quipo de protección personal.
- d) Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.

- e) Dejar de cumplir las disposiciones o indicaciones que sobre prevención de riesgos establezcan las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud del trabajo
- f) Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.
- g) Contratar niñas y niños y adolescentes, queda prohibido.

Artículo 4.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Está prohibido a los trabajadores:

- a) Participar en riñas, juegos de azar o bromas en lugares y horas de trabajo. Cometer imprudencias, bromas o actos que puedan causar accidentes de trabajo.
- b) Consumir drogas o alcohol en el trabajo o en cualquier instalación de la entidad. A la persona que infrinja esta regla se le retirará del área de trabajo y se le suspenderá inmediatamente de sus funciones.
- c) Efectuar trabajos no autorizados, sin el debido permiso o entrenamiento previos.
- d) Modificar, destruir, remover sistemas de seguridad o accesorios de protección de los equipos, herramientas, maquinaria y áreas restringidas con que cuenta la entidad.

Artículo 5.- INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES - INCENTIVOS

La Empacadora **DOLE** adoptará las medidas necesarias para sancionar, a quienes por acción u omisión incumplan lo previsto en el presente documento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales. La sanción se aplicará tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia

Artículo 6.- En caso de incumplimiento de las disposiciones constantes en el presente plan, se aplicarán las sanciones que disponen el Código del Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del

Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393) y de acuerdo a la gravedad de la falta cometida según se indica a continuación.

- a) **Faltas Leves:** Se consideran faltas leves aquellas que contravienen los reglamentos, leyes y normas, que no ponen en peligro la integridad física del trabajador, de sus compañeros de trabajo o de los bienes de la empresa.
- b) **Faltas Graves:** Se consideran faltas graves todas las transgresiones que causen daños físicos o económicos a los trabajadores, a la empresa o a terceros relacionados con la empresa, así como aquellas transgresiones que, sin causar efectivamente daños físicos o económicos, impliquen alto riesgo de producirlos.
- c) **Faltas Muy Graves:** Se consideran faltas muy graves todo evento que cause daños físicos o económicos a los trabajadores, a los bienes de la empresa o a la integridad de terceros relacionados con la empresa o que sean un evento reincidente.

Artículo 7.- DE LAS SANCIONES A LAS EMPRESAS (Art. 189.- R. 2393).

- 1) Sanciones a través del ministerio de trabajo.

La dirección general de las subdirecciones del trabajo, sancionaran las infracciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de conformidad a los Arts. 431 y 605 del código de trabajo.

- 2) (Reformado por el Art. 66 del Decreto 4217). Sanciones a través del Ministerio de Salud Pública y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Ministerio De Salud Pública y el Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social impondrán las sanciones de acuerdo al Código de Salud de la Ley de Seguro Social Obligatorio y sus Reglamentos

CAPÍTULO II

DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

Artículo 8.- DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO:

Se elegirá de entre todos los colaboradores, por votación y mayoría simple un delegado de Seguridad y Salud del Trabajo, ya que el número de trabajadores no supera las 15 personas; y estará registrado ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 9.- RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

La Empacadora **DOLE** nombrará un responsable de prevención de riesgos de entre todos sus colaboradores, luego de brindar la capacitación adecuada para asumir dicha función.

El responsable de prevención de riesgos, tendrá las siguientes funciones:

- a) Reconocer, prevenir y controlar los riesgos laborales.
- b) Facilitar el adiestramiento de sus trabajadores en materia de seguridad.
- c) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones descritas en el presente documento.
- d) Mantener la comunicación y retroalimentación en temas de prevención de riesgos, de accidentes de trabajo con todos sus colaboradores.

Deberá ser registrado conforme a la ley ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 10.- MÉDICO OCUPACIONAL DE VISITA PERIÓDICA:

Se contará con la asistencia periódica de un médico ocupacional, registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme la ley; el mismo que de encargará de:

- a) Aplicación del programa de vigilancia de la salud.
- b) Capacitar sobre prevención de enfermedades profesionales, además de dictar charlas en temas de salud ocupacional.

Artículo 11.- RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR O PATRONO

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Patrono tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Liderar y facilitar el cumplimiento del presente documento.
- b) Asignar recursos para la adecuada ejecución de las disposiciones descritas en este Plan Mínimo de Seguridad, así como para la prevención de los Riesgos Laborales.
- c) Mantener permanente comunicación con todos sus trabajadores, sobre todo para la prevención e identificación de riesgos, actos o condiciones inseguras.
- d) Desarrollar y ejecutar programas preventivos basados en la identificación de riesgos, aplicando controles en la fuente, en el medio de transmisión y en el trabajador.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE

Artículo 12.- PERSONAL FEMENINO

En caso de contar con personal femenino, se debe salvaguardar la salud reproductiva, evitando exposiciones a factores de riesgo, que pueden incidir sobre la trabajadora o su hijo (a)

Artículo 13.- MENORES DE EDAD

- a) Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. La legislación nacional establecerá las edades límites de admisión de tales empleos, la cual no podrá ser inferior a los 18 años.
- b) El trabajo de los adolescentes que han cumplido 15 años, no podrá exceder de las seis horas diarias y de treinta semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio del derecho a la educación.

Artículo 14.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Empacadora **DOLE**, dependiendo del puesto de trabajo, podrá contratar personal con discapacidades, controlando los riesgos y cumpliendo con la legislación, por lo cual los empleados con discapacidad, serán asignados a actividades que no afecten su condición psicofísica.

Artículo 15.- PERSONAL EXTRANJERO

En caso de contar con personal extranjero, se garantizará las mismas condiciones que aplican al personal nacional, en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO IV**ACCIONES CORRECTIVAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES DE LA ACTIVIDAD LABORAL****Artículo 16.- MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

La Empacadora **DOLE** presenta la valoración de riesgos psicosociales a los cuales se les dio una estimación de riesgos muy adecuado, adecuado, inadecuado y muy inadecuado, los cuales pueden ser controlados y reducidos mediante controles periódicos y básicos que se resumen a continuación:

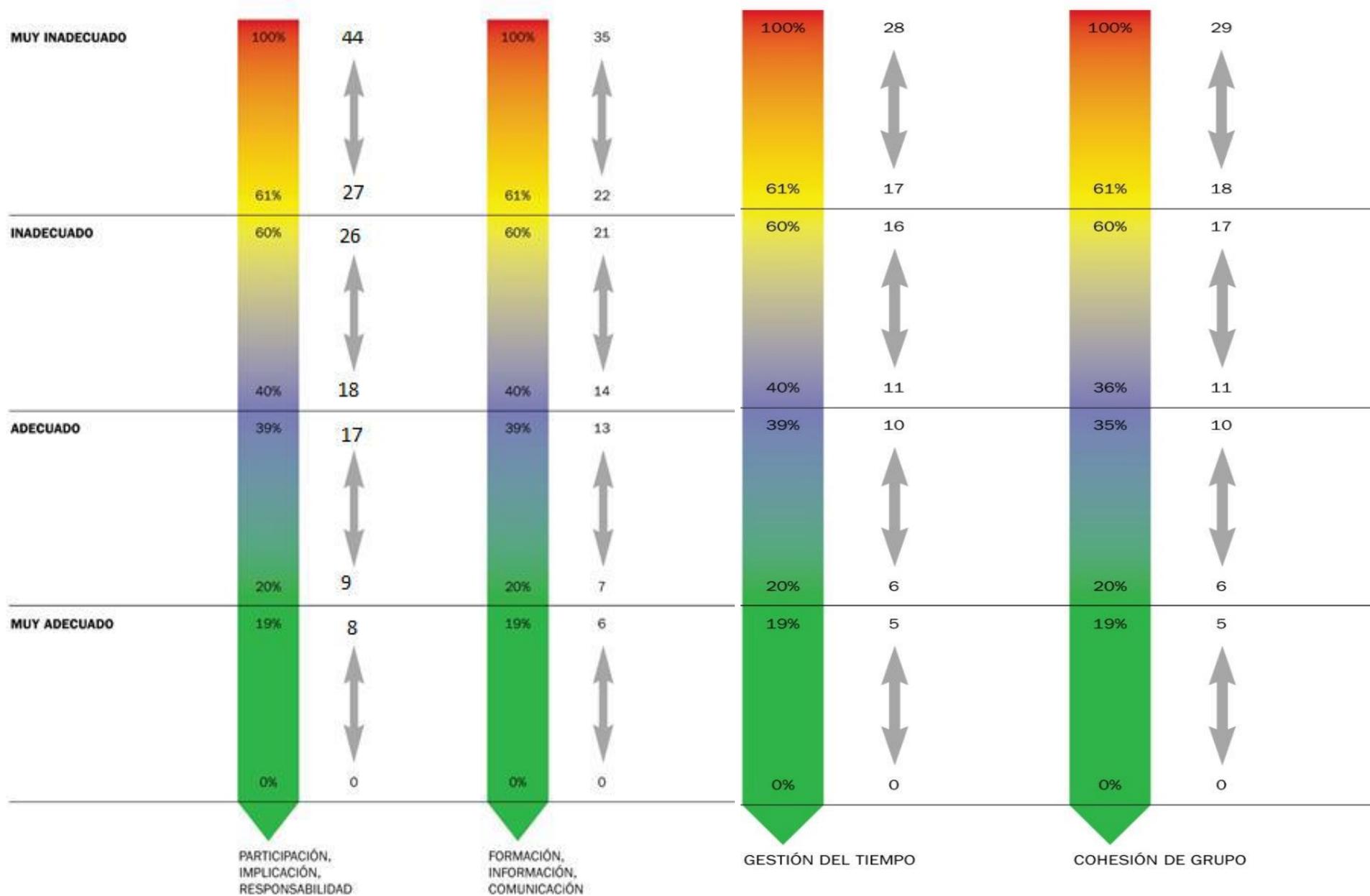


Tabla 4.1: FACTOR: PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDAD.

LIBERTAD EN EL TRABAJO	Riesgo muy elevado: 50%		Lugar: Instalaciones de la empresa	
OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	TIEMPO
Lograr que el trabajador tenga la libertad necesaria de poder opinar sobre su trabajo.	Charlas para mejorar la comunicación.	Mejoras en el clima laboral.	Talento humano	Una vez al mes
	Permisos para atender asuntos personales.	Aumento de índice de motivación y satisfacción.		Gerencia
	Escuchar y aceptar las peticiones de trabajador.	Tener un mejor rendimiento en cada proceso.		

Tabla 4.2: FACTOR: FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN

GRADO DE INTERÉS	Riesgo muy elevado: 50%		Lugar: Instalaciones de la empresa	
OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	TIEMPO
Mejorar el desempeño del personal mediante roles claros y ayudar al clima laboral.	Taller de Evaluación y retroalimentación del desempeño	Mejora en sociabilización entre compañeros y en las actividades.	Talento humano	Una vez al mes
	Comunicación de cambios en la empresa.	Confianza a la hora de comunicarse ante cualquier situación.	Gerencia	Cada tres semanas.

CAPÍTULO V. DE LOS ACCIDENTES MAYORES

Artículo 17.- Para prevenir la ocurrencia de eventos como incendio y/o explosión se adoptarán los siguientes controles:

- a) Verificar las condiciones eléctricas de todo equipo o máquina antes de su uso.
- b) No modificar, ni realizar instalaciones eléctricas sin autorización.
- c) Evitar cargas excesivas en tomacorrientes.
- d) Almacenar adecuadamente productos químicos como pinturas, solventes y comestibles, considerando:
 - i. El área donde se los almacena deberá ser alejada de otros materiales combustibles que pudieran favorecer la creación de un fuego.
 - ii. Usar envases y tapas que cierren correctamente.

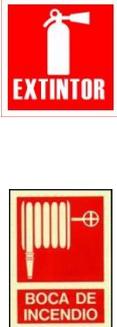
Artículo 18.- DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA RESPUESTA A EMERGENCIAS

La Empacadora **DOLE**, ante una situación de emergencia deberá conocer el modo de actuación a seguir y comunicarlo a sus colaboradores. Para esto, se tendrá en cuenta lo siguiente, dentro de las instalaciones de cada proyecto y en las instalaciones propias o taller del mismo:

- Identificar un área segura o punto de encuentro, en caso de evacuación.
- Establecer salidas de emergencia que permanezcan siempre libres y sin seguro.
- Establecer o localizar vías de evacuación hacia el área segura o punto de encuentro de cada sitio.
- Contar o localizar la ubicación del sistema de alarma que pueda ser activado en caso de emergencia y que alerte a todo el personal.
- Colocar extintores portátiles en la zona de más alto riesgo de incendio, en el caso de taller; y
- Conocer la ubicación de extintores, hidrantes o cajetines de emergencia en los proyectos donde se ejecuten actividades.

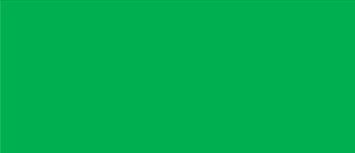
CAPÍTULO VI SEÑALIZACIÓN

CARACTERÍSTICA	USO	EJEMPLO
<p>Prohibición:</p> <p>Redonda, con pictograma negro, fondo blanco, borde y banda roja</p>	<p>Prohibido el paso, prohibido estacionar, prohibido fumar, entre otros.</p>	
<p>Obligaciones:</p> <p>Obliga un comportamiento determinado, es redonda, con pictograma blanco y fondo azul .</p>	<p>Uso de equipos de protección personal</p>	

<p>Socorro o salvamento: Indicación de señales para evacuación, es rectangular o cuadrada con pictograma blanco, fondo verde .</p>	<p>Vías de evacuación, salidas de emergencia, punto de primeros auxilios, teléfono de emergencia, ducha de seguridad, lavaojos</p>	
<p>Advertencia: Advierte peligros existentes. Triángulo equilátero de borde y pictograma negro sobre fondo amarillo.</p>	<p>Riesgo eléctrico, riesgo de ruido, hombres trabajando, entre otros.</p>	
<p>Relativas a equipos contra incendios: Indican la ubicación o lugar donde se encuentran equipos de control de incendios. Son rectangulares o cuadradas, con pictograma negro y fondo rojo.</p>	<p>Extintores, hidrantes, monitoreo, pulsadores de alarmas.</p>	

Fuente: Matriz de Plan Minino de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 20.- LOS COLORES DE LAS SEÑALIZACIONES

COLOR	SIGNIFICADO	EJEMPLO DE USO
	Alto prohibición	Señal de parada, signos de prohibición. Este color también se usa para prevenir fuego y para marcar equipo contra incendio.
	Atención Cuidado, peligro	Indicación de peligros (fuegos, explosión, envenenamiento, etc.) Advertencia de obstáculos.
	Seguridad	Rutas de escape, salidas de emergencia, estación de primeros auxilios.
	Acción obligada *) Información	Obligación de usar equipos de seguridad personal. Localización de teléfono.

*) el color azul se considera color de seguridad solo cuando se utiliza en conjunto con un círculo.

Fuente: NTE INEN 439

Artículo 21.- FORMAS DE SEÑALIZACIONES

SEÑALES Y SIGNIFICADO	DESCRIPCIÓN
	<p>Fondo blanco, círculo y barra inclinada rojos. El símbolo de seguridad será negro colocado en el centro de la señal, pero no debe sobreponerse en la barra inclinada roja. La banda de color blanca periférica es opcional. Se recomienda que el color rojo cubra por lo menos el 35% del área de la señal.</p>
	<p>Fondo azul. El símbolo de seguridad o el texto serán blancos y colocados en el centro de la señal, la franja blanca periférica será opcional. El color azul debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.</p>
	<p>Fondo amarillo. Franja triangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.</p>
	<p>Fondo verde. Símbolo o texto de seguridad en blanco y colocado en el centro de la señal. La forma de la señal debe ser un cuadro o rectángulo de tamaño adecuado para alojar el símbolo y/o texto de seguridad. El fondo verde debe cubrir por lo menos un 50% del área de la señal.</p>

Fuente: NTE INEN 439

CAPÍTULO VII

DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 22.- VIGILANCIA DE LA SALUD

- a) Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.
- b) Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. Asimismo, tienen derecho a la

confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

CAPÍTULO VIII

DEL REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Artículo 23.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

- a) Es obligación del responsable, investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología.
- b) Todo accidente deberá ser notificado, investigado y reportado de acuerdo con el procedimiento de notificación, investigación y reporte de accidentes e incidentes de la empresa.
- c) El responsable de Seguridad y Salud, deberá elaborar y entregar el reporte de notificación de todo accidente con baja, es decir, que causará la pérdida de más de una jornada laboral. Dicho reporte, deberá ser enviado a la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, en el término de diez (10) días, contados desde la fecha del siniestro. En caso de ser un accidente que involucre a un tercero, bajo la modalidad de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, los representantes de dichas empresas, deberán proceder con la notificación de acuerdo con lo indicado anteriormente.
- d) En los meses de enero y Julio, el o la responsable junto con el médico de visita periódica que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviarán una copia del concentrado de seis meses de la

accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales.

Artículo 24- REGISTRO DE ACCIDENTES – INCIDENTES

- a) Será Obligación del responsable, el llevar el registro de los accidentes de trabajo e incidentes laborales ocurridos, así como las estadísticas de accidentabilidad respectiva.
- b) En el caso de empresa o institución contrastar el déficit de gestión existente en la prevención de riesgos laborales, que ocasionaron el accidente; o las medidas de seguridad aplicadas durante el trabajo, en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos;
- c) Definir y motivar los correctivos específicos y necesarios para prevenir la ocurrencia y repetición de los accidentes de trabajo;
- d) Establecer las consecuencias derivadas del accidente del trabajo;
- e) Apoyar y controlar a las organizaciones laborales para que estas provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores afiliados al IESS; a la aplicación de procedimientos de trabajo seguros en el caso de los afiliados sin relación de dependencia o autónomos y,
- f) Puntualizar la responsabilidad de la organización laboral y del afiliado sin relación de dependencia o autónomo en relación al accidente de trabajo.
- g) En los meses de enero y julio, el Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o responsable, junto con el médico del Servicio Médico de Empresa o el que realiza visitas periódicas para la vigilancia de la Salud, enviará una copia del concentrado de seis meses de la accidentabilidad y la morbilidad laboral al Ministerio de Relaciones Laborales e IESS.

CAPÍTULO IX

DE LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 25.- INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- a) Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos
- b) Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
- c) Toda empresa de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, contratada por la empresa, deberá cumplir con el proceso de inducción general básico de la empresa Contratante, así como con su propio proceso de inducción al puesto de trabajo
- d) La información y capacitación en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:
 - 1. Los factores de riesgos significativos presentes en el lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial las de alto riesgo.
 - 2. Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos en la operación.
 - 3. Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
 - 4. Educación para la Salud.
- e) El responsable y el Médico de Visita Periódica, son los responsables de establecer los canales de información sobre los aspectos relacionados con las Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.

CAPÍTULO X

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 26.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y ROPA DE TRABAJO

- a) El responsable de Seguridad y Salud, definirá las especificaciones y estándares que deberán cumplir los equipos de protección individual a ser utilizados por sus trabajadores.
- b) La empresa, en la realización de sus actividades, priorizará la protección colectiva sobre la individual.
- c) El equipo de protección individual requerido para cada empleado y trabajador, en función de su puesto de trabajo y las actividades que realiza, será entregado de acuerdo con los procedimientos internos.
- d) Todos los empleados y trabajadores, deberían ser capacitados para el uso apropiado de los equipos de protección individual que utiliza, su correcto mantenimiento y los criterios para su reemplazo.
- e) Todo equipo de protección individual dañado o deteriorado, deberá ser inmediatamente reemplazado antes de iniciar cualquier actividad. Para cumplir con este requerimiento, la empresa deberá mantener un stock adecuado de los equipos de protección individual para sus empleados y trabajadores.

CAPÍTULO XI

DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

Artículo 27.- GESTIÓN AMBIENTAL

La empresa cumplirá con la legislación nacional aplicable y vigente sobre conservación y protección del ambiente. Para cumplir dicho cometido, deberá:

1. Proveer condiciones de trabajo seguras, saludables y ambientalmente sustentables.
2. Evitar cualquier tipo de contaminación e impacto adverso sobre el ambiente y las comunidades de su área de influencia.
3. Monitorear periódicamente aquellas emisiones gaseosas, líquidas y sólidas, requeridas por la reglamentación nacional, de acuerdo con los

cronogramas establecidos y aprobados por las entidades Ambientales de Control, relacionadas con las actividades de la empresa.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES GENERALES O FINALES

Quedan incorporadas al presente Plan Mínimo de Prevención de Riesgos, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos, los reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional en general, las normas y disposiciones emitidas por el IESS y las normas internacionales de obligatorio cumplimiento en el País, las mismas que prevalecerán en todo caso.

Responsable de SSO

Gerente General

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Algunos de los procesos de producción de la empacadora DOLE afectan psicológicamente en los trabajadores, ya que los horarios que tienen son indefinidos y las actividades que realizan son de mucho esfuerzo físico y psicosocial, teniendo en cuenta la cantidad de años que tienen algunos causándoles falta de sueño, estrés, fatiga, etc. Lo que conlleva a un inadecuado desenvolvimiento dentro de la empresa.
- Los factores de riesgo a los cuales se exponen las personas que laboran en la empresa. Son: factor participación, implicación y responsabilidad con una valoración del 56%; y factor formación, información y comunicación con un 51%; y por ende los riesgos conllevan a estrés, inseguridad laboral, violencia laboral, aislamiento, conductas inadecuadas.
- La Empacadora DOLE posee un plan mínimo de prevención de riesgos laborales, en el cual no consta con información acerca de los riesgos psicosociales del trabajador, por tanto, fue sugerido un plan mínimo en donde se contemplan medidas, políticas y reglamentos a seguir para así evitar futuros daños psicológicos.

5.2. RECOMENDACIONES

A la gerente de la empacadora DOLE:

- Realizar reuniones, capacitaciones sobre los riesgos a los cuales se exponen al momento de realizar alguna actividad, incluyendo la utilización de nueva maquinaria. Ser equitativos al momento de asignar los horarios de trabajo.
- Socializar con los trabajadores toda información o decisión que tome la gerencia. Tomar en cuenta las opiniones de cada uno de ellos, realizar reuniones amistosas para que exista la confianza debida y así poder minimizar los riesgos.
- Cumplir con la normativa legal y las medidas preventivas que se disponen en el plan mínimo de prevención de riesgo laborales, el cual será favorable para la empresa ya que disminuirán los factores de riesgo y por ende mejora la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Albalate, J. 2011. Investigación Cuantitativa. Consultado el 11/07/2019. En línea. Disponible en: <https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/ques-investigacion-cuantitativa/>
- Aguilera, A. 2018. La Importancia De Los Mandos Intermedios En La Empresa. Disponible en: <https://expansion.mx/opinion/2018/11/08/opinion-la-importancia-de-los-mandos-intermedios-en-la-empresa>
- Apaza, R. 2012. Seguridad y Salud Ocupacional. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>
- Aran, G. 2017. Amigos en el Trabajo Mejora la Productividad. Disponible en: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2017/178-amigos-faena.html>
- Arcones, B. 2014. Rotación de puestos de trabajo. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/prl/rotacion-de-puestos-de-trabajo/>
- Ayuso, B. 2016. El acoso sexual en el trabajo. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280_624353.htm
- Báez, C. 2010. Factores y riesgos psicosociales. Consultado el 07/06/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <http://comisionnacional.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Bueren, P. 2016. La Importancia de Trabajar en Equipo. Disponible en: <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/266-la-importancia-de-trabajar-en-equipo/>
- Cabo, L. 2015. Riesgo laboral. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Carlos, R. 2019. Si llegas tarde al trabajo te lo pueden descontar de la nómina. Disponible en: <https://www.pymesyautonomos.com/actualidad/llegas-tarde-al-trabajo-te-pueden-descontar-nomina#comments>
- Charria, V., Sarsosa, K., Arenas, F. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública, COL. vol. 29, núm. 4, pp. 380-391
- Código Del Trabajo. 2013. Art. 3. Formato PDF. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Del Trabajo. 2013. Art. 69. Formato PDF. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>

- Código Del Trabajo. 2013. Art. 42. Sección 8. Formato PDF. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Código Del Trabajo. 2013. Art. 80. Formato PDF. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pd>
- Constitución de la República de Ecuador. 2008. Artículo 326. Numeral 5. República de Ecuador. Aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente. (Documento oficial). Consultado el 20/07/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: http://ecuadorforestal.org/wpcontent/uploads/2010/05/constitucion_de_la_r_publica_del_ecuador_20081.pdf
- Correa, N. 2017. Acoso sexual en el trabajo. Factores y consecuencias. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/acoso-sexual-en-el-trabajo-factores-y-consecuencias/>
- Cuevas, M. 2016. Exclusión Social. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-02-10/las-9-senales-de-que-tus-companeros-de-trabajo-te-odian-y-no-lo-sabes_1145419/
- Cumplido, M. 2016. Importante la descripción de puestos de trabajo. Disponible en: <https://www.yunbitsoftware.com/blog/2016/04/01/por-que-es-importante-la-descripcion-de-puestos/>
- Crecenzi, C. 2016. Cómo afecta la violencia laboral a los trabajadores. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <https://misionesonline.net/2016/08/08/como-afecta-la-violencia-laboral-a-los-trabajadores-y-en-las-empresas/>
- Editorial MX, 2014. Incidente Laboral. Disponible en: <https://definicion.mx/incidente-laboral/>.
- Edwards, R. 2013. Seguridad y salud en la utilización de la maquinaria. Formato PDF. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_164658.pdf
- EUDE. 2018. Importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas. Disponible en: <https://www.eude.es/blog/relaciones-humanas-empresas/>
- Expo-Vida Sana, (2013). Pausas Activas. Disponible en: <https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/10-razones-deben-hacer-pausas-activas/51267>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2015. Riesgos relacionados con la psicología. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicologia/factores-psicosociales/>

- García, A. 2018. Consecuencias del acoso laboral o mobbing. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/consecuencias-acoso-laboral-mobbing/>
- Garrido, I. 2017. ¿Cómo actuar para evitar conflictos laborales en tu empresa? Disponible en: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/actuar-evitar-conflictos-laborales-empresa>
- Godoy, A. 2016. La importancia del buen humor en un equipo de trabajo. Disponible en: <https://es.shopify.com/blog/la-importancia-del-buen-humor-en-un-equipo-de-trabajo>
- Góngora, J. 2002. Instituto Navarro de Salud Laboral. Consultado el 20/07/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- IONOS, 2019. La Comunicación En El Trabajo. Disponible en: <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2013. Riesgos psicosociales. Consultado el 14/05/2019. En línea. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Instituto De Seguridad Laboral, 2013. Dimensiones de riesgos psicosociales en el trabajo. Consultado el 14/05/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/vigilancia/Dimensiones_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo.pdf
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2002. Un instrumento de prevención de riesgos psicosociales. Consultado el 07/06/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21_a15.pdf
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2012. Orientaciones para evaluar Riesgo Psicosocial. Consultado el 11/07/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). 2004. Formato PDF. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Jiménez, B. 2011. Factores y riesgos laborales psicosociales. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- Lahera, M. 2005. El método del INSL para la identificación y Evaluación de factores psicosociales. Formato PDF. Disponible en: http://istas.net/descargas/ntp_840.pdf

- Lahera, M. & Góngora, J. (2002). Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Navarra, ESP. Instituto Navarro de Salud Laboral
- Mansilla, F. 2018. Las consecuencias del acoso laboral. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html>
- Miller, G. 2007. Gestión De Las Quejas De Los Empleados. Disponible en: <http://athletgest.ibv.org/es/recursos-humanos/51-manual-de-buenas-practicas-para-la-gestion-de-quejas-y-sugerencias-de-los-recursos-humanos.html?start=3>
- Ministerio de Relaciones Laborales, 2013. Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. Consultado el 14/05/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Ministerio Coordinador de Producción, Empleo y Competitividad, 2017. Función ejecutiva acuerdos. Consultado el 14/05/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <https://www.suinba.com/registros%20oficiales/R.O%2016%20DEL%2016%20DE%20JUNIO%20DEL%202017.pdf>
- Molina, X. 2018. Baja por Depresión Laboral. Disponible en: <https://psicologiyamente.com/clinica/baja-depresion-laboral>
- Moncada, S. 2002. MÉTODO ISTAS. Consultado el 07/06/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Morales, T. 2016. Efectos del estrés en el cuerpo. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <http://muysaludable.sanitas.es/salud/efectos-sintomas-del-estres-cuerpo/>
- Morales, R. 2017. Enami EP. Consultado el 20/07/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <https://www.enamiep.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/Reforma-al-Reglamento-de-Higiene-y-Seguridad-en-el-Trabajo.pdf>
- Moreno, B. 2018. Principales riesgos psicosociales en el trabajo. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>
- Murillo, A. 2018. Un mando intermedio y cuál es su papel en la empresa. Disponible en: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/mandos-intermedios>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2013. Sistemas De Resolución De Conflictos Laborales. Formato PDF. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Opere, M. 2017. El impacto del estrés laboral. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias-personas-empresas/>

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017. Manual de seguridad y salud en la industria bananera. Consultado el 14/05/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <http://www.fao.org/3/l8077ES/i8077es.pdf>
- Organización Mundial de la Salud, 1998. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Consultado el 14/05/2019. En línea. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=9810E8F41ED91CA6565361CF8283CFEA?sequence=1
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2018. Ecuador es un referente latinoamericano en seguridad laboral para el sector bananero. Consultado el 14/05/2019. En línea. Disponible en: <http://www.fao.org/ecuador/noticias/detail-events/es/c/1132031/>
- Pacheco, M. 2016. Violencia en el trabajo. Consultado el 22/06/2019. En línea. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200007
- Paredes, J. 2019. Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. Disponible en: <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Perdomo, S. 2018. Eventos corporativos para motivar al personal de tu empresa. Disponible en: <https://www.deustoformacion.com/blog/marketing-digital/5-tipos-eventos-corporativos-para-motivar-personal-tu-empresa>
- Peirane, R. 2014. Capacitación Y Motivación Dentro De La Empresa. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>
- Pérez, J. 2009. Investigación Descriptiva. Consultado el 11/07/2019. En línea. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Perez, E. 2017. La libertad de expresión, un derecho que se protege en Ecuador. En Línea. Disponible en: https://elpais.com/internacional/2017/02/15/actualidad/1487146675_941315.html
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, Art. 8. Disponible en: <http://www.canalprl.com/innovacion-en-la-comunicacion-en-prl/3-comunicacion-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Rivera, C. 2015. Identificación de riesgos psicosociales. Consultado el 14/05/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5275/1/11655.pdf>
- Rodríguez, M. 2009. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO LABORAL. Consultado el 07/06/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesDeRiesgoLaboral-2995368%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesDeRiesgoLaboral-2995368%20(1).pdf)
- Rodríguez, J. 2005. Accidentes de trabajo. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.derechoecuador.com/accidentes-de-trabajo>

- Ruiz, M. 2017. Clave Para Reducir Riesgos De Trabajo. Formato PDF. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>
- Sánchez, F. 2001. Manual De Procedimientos De Prevención De Riesgos Laborales. Formato PDF. Disponible en: https://www.cnae.com/ficheros/files/prl/Manual_procedimientos.pdf
- Soler, M. 2008. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Consultado el 07/06/2019. En línea. Formato PDF. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11033/SolerSanchez.pdf?sequence=1>
- Ucha, F. 2011. Incidente laboral. Consultado el 07/06/2019. En línea. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/incidente-laboral.php>
- Udiz, G. 2014. El abandono del puesto de trabajo. Disponible en: <https://www.sage.com/es-es/blog/secretos-de-las-bajas-laborales-el-abandono-del-puesto-de-trabajo/>
- Universia. 2020. Resolución De Conflictos. Disponible en: <https://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2012/10/10/973899/7-consejos-para-la-resolucion-de-conflictos-laborales.html>
- Villalobos, G. 2004. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 - 201

ANEXOS

ANEXO 1



ENTREVISTA

Entrevista dirigida al gerente de la empacadora “DOLE”

Nombre:

Cargo:

1. ¿Cuáles son los procesos que se realizan dentro de la empresa?
2. ¿Cuáles son los horarios establecidos para los trabajadores?
3. ¿Qué tipo de actividades que desempeñan los trabajadores?
4. ¿Existen algún tipo de normas referente a la seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa?
5. ¿Existe algún plan de prevención de riesgos dentro de la empresa?
6. ¿Han sido capacitados todos los trabajadores en los aspectos de seguridad que requiere su empleo?
7. ¿Han sido los trabajadores capacitados en manejo de materiales (ej. técnicas de levantamiento de carga)?
8. ¿Hay los equipos adecuados que prevén la necesidad del manejo manual de materiales?
9. ¿Hay las instalaciones adecuadas para primeros auxilios?
10. ¿Cuáles son los principales riesgos en que están expuestos los trabajadores?
11. ¿Considera necesario aplicar medidas de prevención para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores?

ANEXO 2

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA



TIPO DE EMPRESA:

RUC:

RAZÓN SOCIAL:

ACTIVIDAD ECONÓMICA:

NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

HOMBRE

MUJER

ADOLESCENTE

PERSONA CON DISCAPACIDAD

LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CUMPLIMIENTO LEGAL

INSPECCIÓN

GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?			

Continúa en la página siguiente

Continuación de la página anterior

Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?			
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?			
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?			
Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	101. ¿Se ha comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?			
Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).			

Continúa en la página siguiente

<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14.</p> <p>Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	7	<p>103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso?</p> <p>*Reporte al IESS.</p> <p>*Medidas de correctivas y preventivas.</p> <p>*Historia médica de seguimiento.</p>			
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14.</p> <p>Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	8	<p>104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso?</p> <p>*Reporte al IESS.</p> <p>*Medidas de correctivas y preventivas.</p> <p>*Historia médica de seguimiento.</p>			
<p>Resolución 957. Art 5. Literal k). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 4. Literal a) y b).</p>	9	<p>105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?</p>			
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25.</p> <p>Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 16, 19, 45, 52.</p> <p>Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33,</p>	10	<p>106. ¿Se ha realizado la Identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?</p>			

34, Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).	35.				
Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).	11	107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?			
Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).	12	108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?			
Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).	13	109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?			

Fuente: Ministerio del trabajo y Reglamento y Salud y Seguridad de los Trabajadores.



ANEXO 3

LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
RIESGO PSICOSOCIAL					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?			
SEÑALIZACIÓN					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.			
Decreto Ejecutivo 2393. Art 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.			



ANEXO 4 ENCUESTA

Encuesta dirigida a los trabajadores de empacadora “DOLE” acerca de la incidencia de los riesgos psicosociales.

Datos generales:

Género: Masculino ___ Femenino ___

Edad: _____

Actividad a la que se dedica: _____

Jornada laboral: 1 turno ___ 2 turnos ___ otros turnos _____

Pregunta 1.-

¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su trabajo?

a) Si

b) No

a) Si

b) No

Observaciones

Observaciones

Pregunta 2.-

¿Existe atención a las sugerencias o reclamos planteados por los trabajadores?

a) Si

b) No

¿El trabajador dispone de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

a) Si

b) No

Observaciones

Observaciones

Pregunta 3.-

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

Pregunta 5.-

Ante la entrada de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 6.-

Cuando el trabajador necesita ayuda o tiene alguna duda acude a:

- a) Un compañero.
- b) Una persona asignada.
- c) Un encargado o jefe superior.
- d) No tiene esa opción por cualquier motivo.

Observaciones

Pregunta 7.-

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 8.-

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 9.-

¿El trabajador corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, maquina, etc.)?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 10.-

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico o mental) requerido por la actividad?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 11.-

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones o comunicaciones a los trabajadores?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 12.-

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 13.-

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- a) Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- b) Colabora con el trabajador a la consecución a fines.
- c) Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

Observaciones

Pregunta 14.-

¿Se recuperan los retrasos?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 15.-

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- a) Salario por hora (fijo).
- b) Salario más prima colectiva.
- c) Salario más prima individual.

Observaciones

Pregunta 16.-

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 17.-

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 18.-

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 19.-

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 20.-

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 21.-

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 22.-

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 23.-

¿Existe? ¿En general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 24.-

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 25.-

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 26.-

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 27.-

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- a) Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- b) Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
- c) Relaciones solo de colaboración para el trabajo.
- d) Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

Observaciones

Pregunta 28.-

De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 29.-

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- a) Si
- b) No

Observaciones

Pregunta 30.-

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- a) Si
- b) No

Observaciones
