



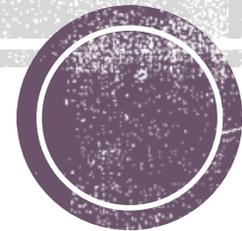
**CADA 15 SEGUNDOS UN TRABAJADOR
MUERE EN EL MUNDO A CAUSA DE
ACCIDENTES O ENFERMEDADES
RELACIONADAS CON EL TRABAJO**



FUENTE: OIT Organización
Internacional del Trabajo

“EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA EXTRANATU S.A.”

Autora: Martha Daniela Erazo Estupiñán
Quito-Julio 2019



EXTRANATU S.A.

Introducción de la Empresa

- **Ubicación:** La planta extractora de Extranatu S.A. se encuentra ubicada en la dirección: Km 3 Vía Viche Esmeraldas, ESM, Ecuador.



EXTRANATU S.A.



Problema de Investigación

- La presente Investigación pretende evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores administrativos-operativos de turno diurno y trabajadores operativos correspondientes al turno nocturno, en la Empresa Extranatu S.A.



Objetivos

Objetivo General

- Evaluar el Riesgo Psicosocial en Trabajadores Operativos y Administrativos en la Empresa EXTRANATU S.A, mediante la aplicación de la Metodología de Gloria Villalobos, Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B.

Objetivos Específicos

- Establecer información sociodemográfica y laboral de los trabajadores.
- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores administrativos y operativos de la Empresa EXTRANATU S.A.
- Realizar una comparación de los Factores de Riesgo Psicosocial de acuerdo a los turnos diurnos y nocturnos en base a la información sociodemográfica y laboral.
- Establecer una propuesta preventiva y medidas de acción para el control del Riesgo Psicosocial en la empresa EXTRANTU S.A.

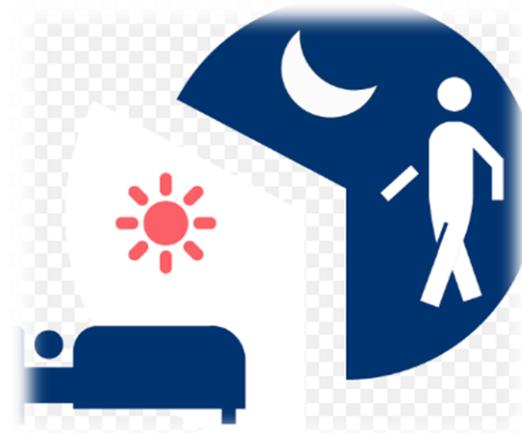


Marco Teórico

- Riesgo Psicosocial



- Turnos de trabajo



- Afectaciones a la Salud



Tipo de Estudio

- El presente estudio es de tipo descriptivo, debido a que se pretende establecer y determinar si existe la carga de trabajo en los trabajadores de la Empresa EXTRANATU S.A. Por lo cual la Batería de Instrumentos se basa en evaluar las condiciones psicosociales que se pueden adquirir durante las actividades laborales cotidianas esta identificación y evaluación muestra los efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el medio ambiente laboral.



Población

- La población de estudio es de 22 trabajadores entre operativos y administrativos, tomando como referencia para trabajadores operativos con turnos nocturnos (8), trabajadores administrativos-operativos turno diurno (14), trabajadores administrativos (3).



Criterios

- **Criterios de inclusión.**

- Ser trabajador de la Empresa EXTRANATU S.A.
- Ser trabajador de la Empresa como mínimo 3 meses.

- **Criterios de exclusión.**

- Personal que tenga menos de 3 meses en la empresa.
- Personal que tenga un contrato eventual u ocasional.

- **Criterios de eliminación.**

- Personal que llene de manera inadecuada o de manera incorrecta los cuestionarios aplicados, o de la misma manera que deje en blanco los espacios.



Datos Sociodemográficos

1. Edad-Turno diurno

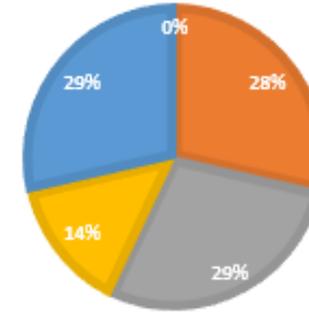
1. EDAD		
RANGO DE EDADES	N° PERSONAS	PORCENTA
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 27 años	4	29%
Entre 28 y 37 años	4	29%
Entre 38 y 47 años	2	14%
48 años o más	4	29%
Total	14	100%

1. Edad-Turno nocturno

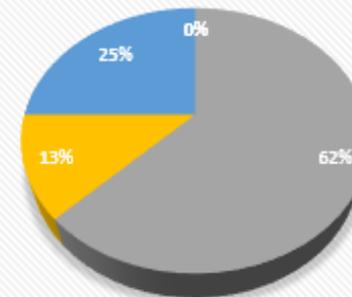
1. EDAD		
RANGO DE EDADES	N° PERSONAS	PORCENTA JE
Menores de 18 años	0	0%
Entre 18 y 27 años	0	0%
Entre 28 y 37 años	5	63%
Entre 38 y 47 años	1	13%
48 años o más	2	25%
Total	8	100%

1. EDAD Nª PERSONAS

Menores de 18 años Entre 18 y 27 años Entre 28 y 37 años
Entre 38 y 47 años 48 años o más



1. EDAD



Menores de 18 años Entre 18 y 27 años Entre 28 y 37 años
Entre 38 y 47 años 48 años o más



Datos Sociodemográficos

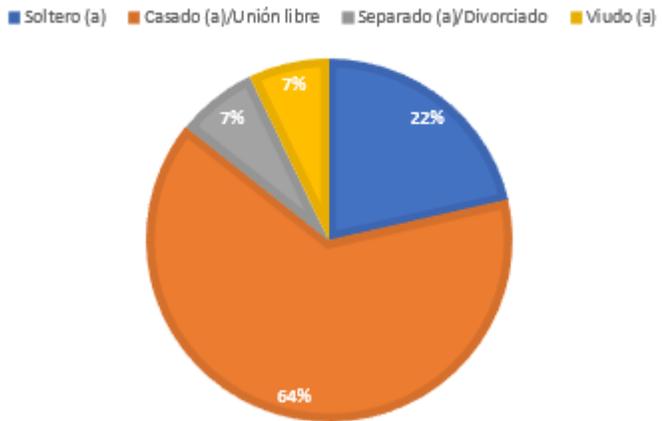
1. Estado civil turno diurno

2. ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero (a)	3	21%
Casado (a)/Unión libre	9	64%
Separado (a)/Divorciado	1	7%
Viudo (a)	1	7%
Total	14	100%

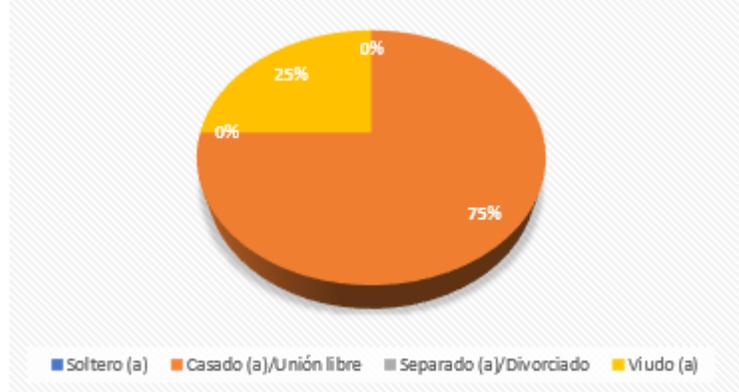
1. Estado civil turno nocturno

2. ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	Nº PERSONAS	PORCENTAJE
Soltero (a)	0	0%
Casado (a)/Unión libre	6	75%
Separado (a)/Divorciado	0	0%
Viudo (a)	2	25%
Total	8	100%

2. ESTADO CIVIL Nº PERSONAS



2. ESTADO CIVIL Nº PERSONAS



Datos Sociodemográficos

3. Género Turno diurno

3. SEXO		
SEXO	N°	PORCENTAJE
Femenino	3	21%
Masculino	11	79%
Total	14	100%

3. Género Turno nocturno

3. SEXO		
SEXO	N° PERSONAS	PORCENTA
Masculino	8	100%
Femenino	0	0%
Total	0	100%



Datos Sociodemográficos

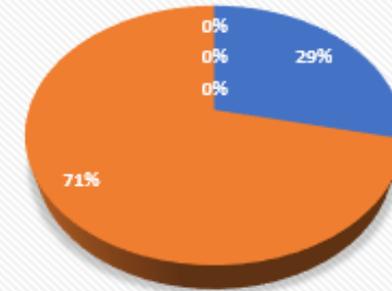
4. Nivel de Escolaridad-turno diurno

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD		
NIVEL DE ESCOLARIDAD	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Primaria	4	29%
Secundaria	10	71%
Tecnico/ Tecnólogo	0	0%
Universitario	0	0%
Especialista/ Maestro	0	0%
Total	14	100%

4. Nivel de Escolaridad-turno nocturno

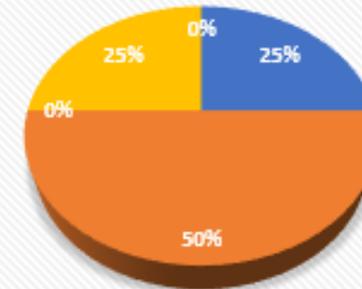
5. NIVEL DE ESCOLARIDAD		
NIVEL DE ESCOLARIDAD	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Primaria	2	25%
Secundaria	4	50%
Tecnico/ Tecnólogo	0	0%
Universitario	2	25%
Especialista/ Maestro	0	0%
Total	8	100%

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD



■ Primaria ■ Secundaria ■ Tecnico/ Tecnólogo ■ Universitario ■ Especialista/ Maestro

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD



■ Primaria ■ Secundaria ■ Tecnico/ Tecnólogo ■ Universitario ■ Especialista/ Maestro



Análisis de Resultados

- **Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno**

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	N° Total de Trabajadores		14,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Cuestionario Factores Intralaborales							
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	21,42%	35,71%	28,57%	14,28%	0,00%
		Relaciones sociales en el trabajo	28,57%	28,57%	28,57%	0,00%	14,28%
		Retroalimentación del desempeño	64,28%	14,28%	7,14%	7,14%	7,14%
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	71,42%	0,00%	7,14%	14,28%	7,14%
		Capacitación	57,14%	0,00%	21,42%	7,14%	14,28%
		Participación y manejo del cambio	28,57%	57,14%	0,00%	14,28%	0,00%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	64,28%	21,42%	7,14%	0,00%	7,14%
		Control y autonomía sobre el trabajo	57,14%	7,14%	14,28%	7,14%	14,28%
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	35,71%	21,42%	21,42%	21,42%	0,00%
		Demandas cuantitativas	21,42%	28,57%	0,00%	28,57%	21,42%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	57,14%	7,14%	14,28%	14,28%	7,14%
		Demandas de carga mental	28,57%	28,57%	7,14%	35,71%	0,00%
		Demandas de la jornada de trabajo	37,71%	42,85%	14,28%	7,14%	67,00%
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	57,14%	28,57%	0,00%	0,00%	14,28%
		Reconocimiento y compensación	14,28%	50,00%	28,57%	7,14%	0,00%



Análisis de Resultados

- **Puntaje Total del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno**

Item	Dominio	Dimensión	Forma B	Nº Total de Trabajadores			8,0	
			Sin Riesgo - Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto	
Cuestionario Factores Intralaborales								
1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0,00%	37,50%	50,00%	12,50%	0,00%	
		Relaciones sociales en el trabajo	50,00%	12,50%	25,00%	0,00%	12,50%	
		Retroalimentación del desempeño	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	
2	Control sobre el trabajo	Claridad de rol	62,50%	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%	
		Capacitación	62,50%	0,00%	12,50%	25,00%	0,00%	
		Participación y manejo del cambio	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%	0,00%	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	37,50%	37,50%	12,50%	0,00%	12,50%	
		Control y autonomía sobre el trabajo	62,50%	0,00%	12,50%	12,50%	12,50%	
3	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37,50%	12,50%	12,50%	37,50%	0,00%	
		Demandas cuantitativas	25,00%	37,50%	0,00%	0,00%	37,50%	
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	37,50%	12,50%	12,50%	25,00%	12,50%	
		Demandas de carga mental	25,00%	25,00%	0,00%	25,00%	25,00%	
		Demandas de la jornada de trabajo	37,50%	25,00%	25,00%	12,50%	0,00%	
4	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	62,50%	25,00%	0,00%	12,50%	0,00%	
		Reconocimiento y compensación	25,00%	12,50%	37,50%	12,50%	12,50%	



Análisis de Resultados

- **Puntajes Críticos Cuestionario Total de Factores de Riesgo Psicosocial Dimensiones Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Diurno**

Turno	Dominio	Dimensión	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Diurno	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas		28,50%	
		Demandas de carga mental		37,50%	
		Demandas de la jornada de trabajo			67%

- **Puntaje del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, Trabajadores Operativos y Administrativos Extranatu S.A-Turno Nocturno.**

Turno	Dominio	Dimensión	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Nocturno	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Característica y Liderazgo	50%		
	Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico		37,50%	
		Demandas cuantitativas			37,50%



Conclusiones

- De acuerdo al estudio realizado se pudo identificar niveles entre el rango medio, alto y muy alto en los siguientes dominios: Liderazgo y relaciones sociales dominio el cual determina los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de las tareas en el área de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Evidenciando en los trabajadores evaluados un nivel de riesgo medio, lo cual puede indicar que la gestión que realiza el jefe no representa dificultades en la planificación, asignación de trabajo y solución de problemas, el jefe inmediato logra generar una adecuada comunicación permitiendo la participación de todos sus colaboradores.
- En cuanto a la dimensión de demandas cuantitativas se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo cual indica que posiblemente el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender al volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo) lo cual genera que el trabajador realice sus actividades limitando el número y duración de sus pausas de trabajo o tiene que adicionar tiempo para su ejecución de las tareas con la finalidad de cumplir con los resultados esperados.



Conclusiones

- La dimensión de demandas de carga mental se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo cual puede indicar que los trabajadores encuestados logran atender las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea los cuales involucran procesos mentales superiores de atención durante sus jornadas laborales con la finalidad de entregar los resultados propuestos por su jefe inmediato.

- La dimensión de demandas de carga mental se encuentra en un nivel de riesgo alto, lo cual puede indicar que los trabajadores encuestados logran atender las exigencias de procesamiento cognitivo que implica la tarea los cuales involucran procesos mentales superiores de atención durante sus jornadas laborales con la finalidad de entregar los resultados propuestos por su jefe inmediato.



Conclusiones

- En base al nivel de riesgo obtenido como muy alto en el dominio Demandas de la jornada de trabajo, son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para realizarlo. El riesgo reflejado en este dominio se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, lo cual refleja que los encuestados se encuentran inconformes con las exigencias del tiempo laboral que se realiza en términos de duración y el horario de la jornada, así como los períodos destinados a las pausas y descansos en el área de trabajo.
- En base a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para realizarlo, en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un riesgo alto, lo cual puede indicar o dar indicio a que los encuestados no se encuentran satisfechos con las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, bajo ciertas circunstancias que exige el individuo un esfuerzo de adaptación



Recomendaciones

- Implementar un sistema de planificación trimestral con la finalidad de realizar un seguimiento a las evaluaciones realizadas y a los puntos críticos obtenidos, coordinando todas las funciones, y materiales a utilizar para realizar una gestión de los factores o dominios encontrados con un tipo de riesgo elevado a alto.
- Brindar charlas periódicas a los trabajadores en general sobre temas de Seguridad y Salud, al mismo tiempo se recomienda que el Técnico encargado de la planta en el tema de seguridad trabaje en conjunto con la Médica Ocupacional para realizar un seguimiento a los trabajadores en el tema de accidentes de trabajo y enfermedades o molestias que sientan las cuales se vean afectadas durante sus actividades laborales.



Recomendaciones

- Cada jefe de área de ambos turnos deberá llevar un seguimiento de los trabajadores al finalizar cada turno y en caso de que exista algún accidente o incidente de trabajo, comunicar de manera inmediata al técnico encargado o al jefe superior.
- Los trabajadores requieren de capacitación en tema de Seguridad y Salud como es el caso de capacitación a brigadas en caso de emergencia, la importancia del uso del EPP (Equipo de Protección Personal), Riesgos Psicosociales y las afectaciones a la salud que estos factores puedan conllevar, entre otros.



Estrategias de Intervención

Estrategias de Intervención						
Empresa Extranatu S.A.		Alcance: Trabajadores evaluados y Jefes directos				
Factores Intralaborales						
Dimensiones	Obejtivo	Acciones dirigidas a jefes	Acciones dirigidas a trabajadores	Recursos	Indicadores esperados	Responsables
Demandas cuantitativas	Brindar herramientas con la finalidad de facilitar un adecuado manejo del tiempo en el desarrollo de las actividades laborales en la organización.	Tener claridad en el momento de asignación de responsabilidades, en comparación con el tiempo de cumplimiento de las mismas.	Para los trabajadores de ambos turnos se realizarán capacitaciones sobre prácticas de manejo de tiempo. Dicha Capacitación se realizara manejando diferentes temáticas como: tiempo de calidad, la urgencia, uso de tecnologías como el teléfono el correo electrónico, el whatsapp, y preguntas como: Como distribuimos nuestro tiempo?, que es la administración del tiempo? Y porque administrar el tiempo?	Salón de reuniones, papel, esferográfico.	Establecer estrategias con la finalidad de mejorar la distribución de tiempos en cuanto a las actividades laborales, incluyendo tiempos de descanso.	Recursos Humanos; Responsable de SSO; Jefes de área
Demandas de carga mental	Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores	Establecer responsabilidades acordés a sus funciones y que se puedan desarrollar en los horarios laborales.	Fomentar la disciplina para el cumplimiento de las actividades sin sobrecargarse de trabajo. Por medio de actividades de forma lúdica, integración, terapias, etc. Con la finalidad de crear un esparcimiento lúdico y de acción para crear un mejoramiento de bienestar laboral entre colaboradores de la Empresa Extranatu S.A.		Fomentar el compañerismo y la integración entre todos los colaboradores de la empresa. Interactuando con ambos turnos de trabajo.	Recursos Humanos; Responsable de SSO; Jefes de área
Liderazgo y Relaciones Sociales	Reforzar de una manera positiva las características del liderazgo en los trabajadores de la Empresa Extranatu S.A.	Brindar espacios y participar en la realización de las actividades las mismas que continúen estimulando y reforzando de forma positiva el liderazgo e interacción con los colaboradores de la Empresa.	Potenciar las habilidades de liderazgo en la organización; Actividades lúdicas para potenciar el liderazgo en los colaboradores y jefes de área, Capacitación y entrenamiento de tiempos de ejecución de actividades en la organización.	Sala de reuniones	Fomentar la comunicación entre los jefes de área y los trabajadores de ambos turnos, solucionando los problemas o conflictos organizacionales en el área de trabajo en caso de	Recursos Humanos; Responsable de SSO; Jefes de área

Plan de Medidas Preventivas

Plan de Medidas Preventivas Extranatu S.A.

<u>Intervención</u>	<u>Actividades</u>	<u>Resultados</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>
<i>Personal</i>	Realizar una evaluación psicológica a los trabajadores operativos y administrativos de la planta de manera semestral o anualmente.	Los resultados obtenidos ayudarán a realizar un seguimiento de los trabajadores con la finalidad de garantizar el bienestar físico, psíquico de los trabajadores de ambos turnos.	Médico; Responsable SSO; Recursos Humanos.	Evaluación Realizada Junio 2019- Próxima Evaluación Junio 2020
	Realizar un análisis de tiempos en actividades durante la jornada laboral, identificando si los tiempos de trabajo son óptimos y acorde al volumen de trabajo	Beneficiará a la organización a conocer si el volumen de trabajo va acorde a los tiempos o turnos de trabajo establecido, conociendo de antemano si el volumen de trabajo es acorde al tiempo propuesto. La misma que beneficiará a la producción de la empresa y se realizará evaluaciones frecuentes a los trabajadores para la prevención de factores de riesgo psicosocial, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	Jefe de área; Responsable SSO	Agosto-October 2019
<i>Grupal</i>	Realizar pausas de trabajo con una duración de 8min, para que la misma sea considerada como pausa de trabajo.	Las pausas de trabajo se realizarán con la finalidad de evitar la fatiga laboral por la actividad que se encuentran realizando, estas pausas de trabajo son de suma importancia realizarlas ya que previenen lesiones en los trabajadores a corto o largo plazo.	Jefe de área; Responsable SSO	Julio-Agosto 2019
	Fomentar actividades entre los trabajadores operativos de turnos diurnos y nocturnos, personal administrativo, y gerencia. A fin de potenciar la comunicación interna y liderazgo entre los trabajadores y jefes de área.	Incremento de habilidades de comunicación entre colaboradores mejorando el ambiente laboral y relaciones entre compañeros de trabajo y jefes inmediatos.	Jefe de área; Responsable SSO	Agosto-Noviembre 2019

Plan de Medidas Preventivas

<i>Plan de Medidas Preventivas Extranatu S.A.</i>				
<u>Intervención</u>	<u>Actividades</u>	<u>Resultados</u>	<u>Responsable</u>	<u>Tiempo de Ejecución</u>
<i>Organizacional</i>	Realizar un protocolo de Salud Ocupacional específico para analizar el estado de salud de los trabajadores debido a las actividades que realizan de manera diaria.	Control de enfermedades ocupacionales derivadas por la actividad que realizan, incremento de interacción entre la Médica Ocupacional de la organización y los trabajadores, gestionar una óptima vigilancia de la salud a los trabajadores de la Empresa Extranatu S.A.	Médico Ocupacional; Responsable SSO; Jefe de área	Julio-Agosto 2019
	Realizar charlas prejornales diariamente abarcando temas elementales para el control de estos factores de riesgo como: Riesgo psicosocial, motivación personal, manejo de conflictos, enfermedades ocupacionales etc.	Conocimiento del personal sobre los factores de riesgo que se encuentran expuestos durante su jornada de trabajo.	Médico Ocupacional; Responsable SSO	Julio-Agosto 2019

