



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Tema:

**“INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN ACCIDENTES
LABORALES Y EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE CONTINENTAL TIRE
ANDINA S.A.”**

**Tesis previa a la obtención del Título de
Psicólogo Organizacional.**

AUTORES:

**MARÍA BELÉN MARTÍNEZ BERNABÉ
MARÍA SOLEDAD TERÁN RIVERA**

DIRECTOR:

DR.FABIAN JARAMILLO PAREDES

Cuenca –Ecuador
2015

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios que sin duda me ha colmado de bendiciones en todo momento y en cada una de mis metas.

A mis padres que han sido el pilar fundamental en mi vida y que a pesar de la distancia he recibido el cariño y su apoyo incondicional para la culminación de mi carrera.

En especial dedico este trabajo a mi hermana Ma. Paz Martínez que está por comenzar una de las etapas más importantes de su vida, invitándola a ser constante y a luchar siempre para alcanzar todas y cada una de sus metas.

María Belén Martínez

Dedico a Dios y a la mejor madre del mundo, mi ángel, por darme los mejores once años de vida junto a ti y por dejarme plasmado en mi memoria las mejores enseñanzas de vida, los mejores recuerdos de amor y las mejores bases de fortaleza.

De manera especial a mi Abuelita quien ha sido un ejemplo en mi vida, una persona admirable, una mujer luchadora que con esfuerzo y sacrificio pudo ayudarme a cumplir mis metas.

A mi hermana y mejor amiga que ha sido mi apoyo incondicional y compañía en todos los momentos de mi vida.

A Belén Martínez y Eliana Ávila mis compañeras, amigas; con las que compartí los mejores años de universidad y con las que he formado una hermosa amistad.

María Soledad Terán

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido a Dios por darme la fuerza necesaria para la culminación de esta meta; a toda mi familia por la acogida, el cariño y todo el apoyo recibido, en especial a mi tía Bertha Martínez quien con su paciencia, cariño y mucho amor me ha acompañado a lo largo de toda mi carrera.

A Continental Tire Andina, institución que nos brindó su apoyo para la aplicación de este tema, de igual manera al departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en especial al Dr. Joaquín Malo que a través de su experiencia y conocimientos supo guiarnos de la mejor manera, en general a todos los colaboradores que conforman esta gran empresa ya que sin su ayuda no hubiéramos podido culminar este trabajo.

Al Dr. Fabián Jaramillo tutor de nuestra tesis por su ayuda incondicional, su sabiduría y su profesionalismo para sabernos guiar en el desarrollo de este proyecto.

Finalmente a mi compañera de tesis Soledad Terán, que además de haber sido compañera a lo largo de la carrera, ha sido mi compañera y amiga de vida agradeciéndole por compartir un logro más en común en todo este tiempo.

María Belén Martínez

Mi agradecimiento a Dios por todas las bendiciones y oportunidades que me ha brindado en la vida.

A mi hermosa familia y amigos quienes me han apoyado siempre de manera incondicional.

Mi agradecimiento a Continental Tire Andina S.A. que nos abrió las puertas para poder realizar este proyecto, en especial al Dr. Joaquín Malo quien con su gentileza, confianza y amplios conocimientos nos brindó la apertura necesaria y el apoyo incondicional durante el transcurso de este trabajo. De la misma manera al Dr. Fabián Jaramillo quien con su amplia experiencia y amplios conocimientos supo brindarnos el apoyo incondicional para la culminación de este trabajo.

Finalmente a mi compañera de tesis y amiga de la infancia Belén Martínez quien con su admirable apoyo, paciencia, amistad y dedicación fue la compañera ideal para poder alcanzar este objetivo.

María Soledad Terán

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido	
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I	12
ANTECEDENTES DE CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.	12
1.1 INTRODUCCIÓN.....	12
1.2 RESEÑA HISTÓRICA.....	12
1.3 MISIÓN.....	15
1.4 VISIÓN.....	15
1.5 VALORES	15
1.6 ORGANIGRAMA.....	15
1.7 IMPORTANCIA DE LOS DEPARTAMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA.	16
1.8 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL.....	17
1.9 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	18
1.10 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	18
CAPÍTULO II	19
INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES	19
2.1 INTRODUCCIÓN.....	19
2.2 TIPOS DE FACTORES PSICOSOCIALES.....	22
2.2.1 TURNOS ROTATIVOS.....	23
2.2.2 TRABAJO NOCTURNO.....	23
2.2.3 TRABAJO A PRESIÓN.....	23
2.2.4 ALTA RESPONSABILIDAD	24
2.2.5 SOBRECARGA MENTAL.....	24
2.2.6 MINUCIOSIDAD DE LA TAREA.....	24
2.2.7 TRABAJO MONÓTONO.....	24
2.2.8 INESTABILIDAD EN EL EMPLEO	25

2.2.9 DÉFICIT EN LA COMUNICACIÓN	25
2.2.10 INADECUADA SUPERVISIÓN	25
2.2.11 RELACIONES INTERPERSONALES INADECUADAS O DETERIORADAS .	25
2.2.12 DESMOTIVACIÓN	26
2.2.13 DESARRAIGO FAMILIAR	26
2.2.14 AGRESIÓN O MALTRATO (PALABRA Y OBRA).....	26
2.2.15 TRATO CON CLIENTES Y USUARIOS	26
2.2.16 AMENAZA DELINCUENCIAL	27
2.2.17 INESTABILIDAD EMOCIONAL	27
2.2.18 MANIFESTACIONES PSICOSOMÁTICAS	27
2.3 MÉTODOS Y EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES	27
2.4 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	29
CAPÍTULO III	30
HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN: APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA FPSICO Y EXPLICACIÓN DE ANÁLISIS DE CASOS.....	30
3.1 INTRODUCCIÓN.....	30
3.2 APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA F-PSICO	30
3.3 PERFIL VALORATIVO	31
3.4 ANÁLISIS DE ÁREA APLICADA: ACTIVIDADES, FUNCIONES	32
3.5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS TEST FPSICO	34
3.6 RESULTADO GENERAL DE LA HERRAMIENTA APLICADA -TEST FPSICO ..	51
3.7 MODELO DE GESTIÓN - IDENTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES	53
3.8 ACCIDENTABILIDAD POR ÁREA	55
3.9 ANÁLISIS DE CASOS	56
CASO N° 1	56
CASO N°2	60
CASO N°3	66
OBSERVACIONES GENERALES.....	69
3.10 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	70
CONCLUSIONES GENERALES	71
RECOMENDACIONES GENERALES	73
Bibliografía.....	74
ANEXOS.....	76
FOTOS	77
Aplicación de Encuestas	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ORGANIGRAMA POR ÁREA “CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.....	16
Gráfico 2: PIRÁMIDE MASLOW - REPRESENTACIÓN DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES.....	22
Gráfico 3: ORGANIGRAMA MANTENIMIENTO CONSTRUCCIÓN PLT.....	33
Gráfico 4: ORGANIGRAMA DE CONSTRUCCIÓN PLT.....	34
Gráfico 5: RESULTADOS DE FACTORES PSICOSOCIALES.....	53
Gráfico 6: MODELO DE GESTIÓN- IDENTIFICACIÓN ACCIDENTES LABORALES.....	55
Gráfico7: ACCIDENTABILIDAD POR ÁREA.....	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	32
Tabla 2: FACTOR 1-TIEMPO DE TRABAJO.....	35
Tabla 3-4: FACTOR 2 AUTONOMÍA.....	36-37
Tabla 5-6-7: FACTOR 3 – CARGA DE TRABAJO.....	38-40
Tabla 8: FACTOR 4 – DEMANDAS PSICOLÓGICAS.....	41
Tabla 9-10 : FACTOR 5 – VARIEDAD DEL TRABAJO	42-43
Tabla 11-12-13 FACTOR 6 –PARTICIPACIÓN.....	44-46
Tabla 14: FACTOR 7 – INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.....	47
Tabla 15-16: FACTOR 8 – DESEMPEÑO DE ROL	48-49
Tabla 17-18 : FACTOR 9 – RELACIONES Y APOYO.....	50-51
Tabla 19: RESULTADO GENERAL DE LA INFLUENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES.....	52

RESUMEN

Este trabajo investigativo fue llevado a cabo en la empresa Continental Tire Andina, el objetivo de este proyecto fue detectar la influencia de factores psicosociales en accidentes laborales y en la salud de sus colaboradores.

Para la obtención de estos resultados se utilizó como herramienta el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Test F- Psico, el mismo que se aplicó a 70 colaboradores del área de Mantenimiento y Construcción Radial, siendo este número una muestra representativa del área del que forman parte 138 trabajadores, de igual manera se realizó un estudio de casos que consistió en realizar una entrevista a profundidad a uno de los colaboradores que sufrió varios accidentes , esto con la finalidad de obtener mayor información .

En cuanto a la información y resultados obtenidos determinamos ciertas medidas preventivas, las mismas que se propondrán al departamento de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial y a quienes lo conforman, esto con la finalidad de mejorar y establecer soluciones para el bienestar de sus trabajadores.

ABSTRACT

This research work was carried out in *Continental Tire Andina* Company. The aim of this project was to detect the influence of psychosocial factors in their employees' health and labor-related accidents. The tool used in order to obtain these results was the Psychosocial Risk Factors F- Test Psycho questionnaire, applied to 70 employees as a representative sample of the area that includes 138 workers from the Construction Radial section. Additionally, in order to obtain further information a case study that included an in-depth interview was performed to one of the employees who suffered several work accidents. As for the information and results obtained, certain preventive measures were established, which will be presented to the Department of Occupational Health and Safety in order to improve and provide solutions for the welfare of their workers.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

La influencia de factores psicosociales dentro de las empresas e instituciones es uno de los temas más tratados en los últimos años, estos hacen referencia a todas las condiciones en las que se desenvuelven los trabajadores dentro de la situación laboral, que están directamente relacionadas con condiciones de la organización, cultura y del trabajador, etc.

Varios autores que explican y estudian los factores psicosociales recalcan la importancia de tomar medidas preventivas y evitar que se presenten accidentes laborales dentro de las empresas.

Dentro de este trabajo describimos de manera general algunos de los factores psicosociales que se presentan de manera continua como son: turnos rotativos, trabajo nocturno, sobrecarga mental en los trabajadores, inestabilidad emocional, alta responsabilidad dentro del trabajo, trato con diferentes clientes y usuarios, minuciosidad de la tarea entre otros.

Creemos importante que tanto el estudio y análisis de estos factores, influyen de manera positiva para toda y cada una de las organizaciones, siendo conscientes la importancia en cuanto a la salud y bienestar de cada uno de los trabajadores ya que estos son el mayor y mejor activo de una empresa.

En cuanto a la realización de este trabajo la herramienta utilizada para el análisis y estudio de este tema fue la aplicación del Test F-Psico Método de Evaluación Factores Psicosociales, el mismo que es avalado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), otro método y no menos importante fue realizar un análisis de caso con el apoyo de la Ing. Paola Solano Gerente de Seguridad Industrial quien supo responder a una de nuestras preguntas; comentándonos acerca de un caso en particular de uno de los trabajadores que ha sufrido dos accidentes laborales en el mismo año, siendo este de gran importancia para nuestra investigación.

Cabe recalcar que con los resultados obtenidos hemos podido proponer medidas preventivas tanto para el departamento como para la empresa, con la finalidad de ir mejorando las condiciones en las que se desenvuelven sus trabajadores y de manera conjunta implementar la importancia de estos riesgos en el sistema de gestión.

Este trabajo contiene tres capítulos:

El primer capítulo hace referencia a la historia e inicios de esta gran empresa, su organización, misión, valores, antecedentes históricos, de la misma manera las funciones del Departamento de Salud y Seguridad Industrial

En el segundo capítulo presentamos una introducción de los factores psicosociales como los tipos, métodos y evaluación de los mismos, dando una breve definición de los factores considerados por el Ministerio de Trabajo, en cuanto a los métodos y evaluación detallamos algunas de las herramientas que se usan para la detectar los mismos, explicando de manera más detallada la herramienta aplicada.

El tercer capítulo realizado se presentan los resultados obtenidos en cuanto a la aplicación del Test F- Psico, como también la descripción y análisis de la entrevista realizada a uno de los colaboradores, en el que se explica a detalle el análisis de caso propuesto. Finalmente se exponen las conclusiones y acciones preventivas que se presentarán al departamento de Salud y Seguridad Industrial con la finalidad de establecer medidas correctivas y mejoras para sus colaboradores.

De la misma manera se presentan los cuadros estadísticos de cada una de las preguntas del test aplicado.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.

1.1 INTRODUCCIÓN

La Empresa Continental Tire andina es una compañía dedicada a la producción de neumáticos, la misma que se encuentra en la ciudad de Cuenca donde se fabrican neumáticos principalmente de estas tres marcas Continental, General Tire y Barum. La empresa exporta a todos los países de la región andina incluyendo a Chile, además se atiende al mercado de Equipo Original para General Motors, Maresa (Mazda) y Aymesa (Kia), las tres ensambladoras ecuatorianas.

La empresa cuenta con más de 50 años en el mercado y es la única planta de llantas en el Ecuador, parte del cuarto grupo más grande de fabricación y comercialización a nivel mundial y en la Región Andina representa el tercer grupo más importante de abastecimiento de neumáticos. Actualmente la empresa tiene más de 1150 empleados distribuidos en las tres ciudades Cuenca, Quito y Guayaquil. Además de 2000 empleos en su red de distribución. (Continental Global Site, 2014)

Continental Tire Andina S.A. brinda varios beneficios a sus empleados y trabajadores entregando pólizas de vida, becas estudiantiles, convenios para compras, bonos, programa de capacitación y prácticas remuneradas en el Proyecto Semillero. (Continental Global Site, 2014)

1.2 RESEÑA HISTÓRICA

Luego de la Segunda Guerra Mundial, en la década de los 50 se produce la crisis del desuso del sombrero de paja toquilla, en esa época era la principal fuente económica de la región, creando pobreza y eliminando fuentes de trabajo por lo que la mayoría de la población emigraba hacia las provincia del Guayas y provincia del Oro en busca de mejores oportunidades laborales.

El Dr. Octavio Chacón Moscoso Senador de la República y representante de la Cámara del Senado al Consejo Nacional de Economía presentó un proyecto donde impulsaba la ley de fomento industrial que se aprobó el 30 de Octubre de 1954. Esta ley ayudaba

y entregaba incentivos para la creación de varias industrias, con esta ley fue posible la creación de la fábrica de llantas en la ciudad de Cuenca. (Ercó 50 años de historia - Continental, 2012)

La Compañía Ecuatoriana del Caucho se constituyó el 31 de Julio de 1955. El 23 de Julio de 1956 se eleva a escritura pública la compra del terreno de la hacienda Machángara, de igual manera se eleva a escritura pública de la constitución de la compañía que se dedicaría a la fabricación de llantas para vehículos motorizados.

En 1961 se colocó la primera piedra de lo que sería Ecuadorian Rubber Company (ERCO). En el acto estuvieron presentes Octavio Chacón Moscoso, Gerente General de ERCO; Roberto Crespo Ordoñez, Presidente de la Cámara de Industrias; Enrique Arizaga Toral, Presidente del CREA, Richard Bayley, Representante de General Tire and Rubber Company de Akron Ohio; Enrique Malo Andrade, Presidente de ERCO, y autoridades locales y nacionales. (Ercó 50 años de Historia - Continental Tire Andina S.A., 2012)

ERCO fue la primera empresa tecnológica de Cuenca. Cuando se instaló ERCO fue todo una novedad, los norteamericanos vinieron a revolucionar toda la vida social y económica de la Ciudad de Cuenca. El impulso económico que tuvo Cuenca y gran parte de la Región del Azuay tuvo que ver con el funcionamiento de la Llantera. Sin embargo existieron serios problemas que fueron creados por los importadores de llantas que estaban en contra de la creación de la fábrica; luego de una gran lucha y una serie de inconvenientes la fábrica pudo seguir adelante presentando argumentos reales y positivos por parte de la administración y sobre todo con el apoyo de la ciudadanía que preponderaban en defensa de los intereses de la comunidad.

La producción de la primera llanta se realizó el 23 de Diciembre de 1962, esto representaba el buen funcionamiento de la primera prensa de vulcanización y sobre todo la organización y el trabajo profesional. Luego de siete años de su constitución y de la superación de varios problemas se realizó la inauguración oficial de la fábrica el 25 de Enero de 1963. La fábrica contaba con personal calificado y con maquinaria moderna de esa época.

Esta empresa continuaba con su crecimiento y cada vez necesitaban más trabajadores; la producción crecía y tenían que empezar a trabajar los domingos; con la aprobación del Monseñor Manuel de Jesús Serrano se pudo aumentar los días de trabajo ya que en esa poca se cumplía de manera estricta la obligación religiosa.

El 25 de Septiembre de 1964 se produjo la primera llanta de camión. En el año de 1968 se construyeron nuevas instalaciones, en planta trabajaban alrededor de 400 obreros por lo que se necesitaba ampliar la fábrica.

Es importante destacar que ERCO se preocupaba mucho por el aspecto humano de los trabajadores y de sus familias, contaban con grandes beneficios, los trabajadores eran muy bien pagados. En cuanto aumentaba la producción aumentaban los beneficios de los trabajadores, tenían beneficios como becas, comisariato, Brigadas juveniles, colonias vacacionales, seguro médico, seguro médico familiar, fiestas navideñas, etc.

En el año 1987, "Continental AG" de Alemania compra las empresas de General Tire and Rubber Company de todo el mundo. Continental estaba entre los principales proveedores automotrices del mundo y era el primero en Alemania y el segundo en Europa.

La Organización debía enfrentarse a varios retos y cambios en cuanto a capacitación del personal y la producción que exigía tecnología de vanguardia. Empezaron por un exigente proceso de capacitación tanto local, nacional e internacional.

En el año 2000 se emprendió el proyecto de Radiales PLT, que tenía como inversión 7 millones de dólares para el aumento de producción y además el proyecto de llantas diagonales de camión ya con la marca Continental. Para eso contaron con asesoría técnica.

En el año 2006 se alcanzó un record de producción de 4814 unidades por día. En los próximos años se elaborarían planes de mejora continua en los que incluían a la producción, tecnología de punta, certificación de la calidad y motivación al talento humano.

En el año 2009 la Compañía de Caucho se integra a Continental AG de Alemania este hecho trascendental permite que la llantera adquiera mayor beneficios y facilidades para la adquisición de tecnología y servicios; mejorar las oportunidades de hacer carrera y seguir creciendo para poder enfrentarse al mercado mundial.

1.3 MISIÓN

“El desempeño es nuestra pasión”

El desempeño es nuestra pasión y nos impulsa a ser la mejor opción en la industria de llantas. Nos relacionamos a nivel local con nuestros empleados, consumidores, comunidades, y sus necesidades en las Américas. Crear valores sustentables, es la fuerza que nos impulsa. (Continental Global Site, 2014)

1.4 VISIÓN

Convertirnos en la empresa de llantas preferida a través de nuestra avanzada tecnología, aplicada a cada uno de nuestros productos, enfocarnos hacia la excelencia en el desempeño y ser expertos en la industria automotriz a nivel mundial. (Site Continental, Global, 2014)

1.5 VALORES

- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓ Pasión por ganar
- ✓ Confianza
- ✓ Libertad de acción. (Continental Global Site, 2014)

1.6 ORGANIGRAMA

Como se puede observar en el Gráfico 1, Continental Tire Andina es una institución amplia estructuralmente hablando, ya que cuenta con 5 grandes áreas como son: Comercial, Finanzas, Manufactura, Recursos Humanos y Logística como lo muestra en el Grafico N1. (Véase Grafico N1)

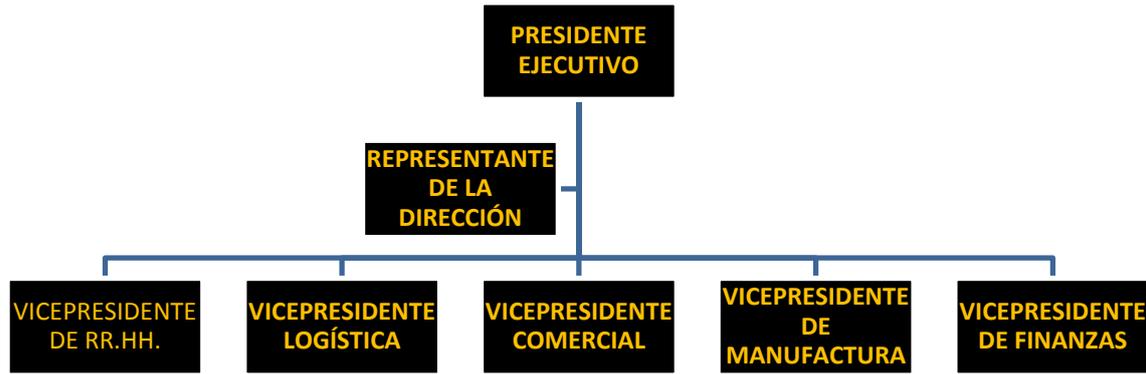


Gráfico 1: ORGANIGRAMA POR ÁREAS “CONTINENTAL TIRE ANDINA S.A.

Fuente: Continental Tire Andina S. A.

Nuestro enfoque es dirigido al Departamento de Mantenimiento y Construcción Radial contando además con el apoyo de los departamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional destacando en este sus principales objetivos, funciones e importancia dentro las empresas.

Conociendo la historia de la empresa, su misión, visión y valores podemos tener un panorama mucho más claro para poder enfocar este trabajo de manera precisa y objetiva, destacando la importancia y relación estrecha de los subsiguientes capítulos que serán expuestos en este trabajo.

1.7 IMPORTANCIA DE LOS DEPARTAMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA.

El Ministerio de Relaciones Laborales actualmente con el nombre de Ministerio de Trabajo tiene como objetivo concientizar tanto a las empresas como a sus trabajadores sobre el impacto de los factores psicosociales incentivando a las empresas la investigación de los riesgos psicosociales e impulsando la concientización de los mismos.

La Dirección de Seguridad y Salud del Trabajador protege los derechos del trabajador estableciendo que los riesgos del Trabajo son responsabilidad del empleador, por lo que la Empresa se debe centrar en el cumplimiento de la prevención de los riesgos laborales cumpliendo las obligaciones y deberes establecidos.

De igual manera se encarga de coordinar la ejecución de las políticas que ayudan a asesorar, capacitar, controlar y dar seguimiento a los programas de prevención; con el objetivo de mejorar el ámbito laboral y la calidad de vida de los trabajadores.

Marco Legal: El Programa está sustentado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

El Departamento de Salud Ocupacional y el Departamento de Seguridad Industrial están interesados en la investigación y en el desarrollo de herramientas que impulsen la prevención de los mismos. El Departamento de Salud Ocupacional junto con el Departamento de Seguridad Industrial requiere de un análisis de riesgos psicosociales, determinando la influencia que tienen estos factores en la ocurrencia de accidentes laborales y en la Salud del Trabajador, de esta manera se podrá plantear medidas preventivas y tomar decisiones en base a la investigación realizada.

Los Departamentos tanto de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional creen importante y tienen como objetivo evaluar e identificar riesgos, así como también planificar acciones preventivas mediante sistemas de vigilancia. A continuación detallaremos las funciones de los departamentos anteriormente citados.

1.8 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL.

El Departamento de Salud Ocupacional tiene como objetivo:

- Mantener la salud integral de los trabajadores incluyendo el bienestar físico-mental y social.
- Brindar asistencia médica a los trabajadores.
- Realizar exámenes médicos pre ocupacionales y post ocupacionales.
- Gestionar los procesos de prevención de enfermedades y riesgos ocupacionales.
- Prevenir enfermedades profesionales y brindando condiciones necesarias para proteger a sus trabajadores.

1.9 FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

La empresa cuenta con el Departamento de Seguridad Industrial que de acuerdo a nuestra experiencia se manejan con total responsabilidad en cuanto a señalización, inducción, control de riesgos, evaluación, intervención y seguimiento, gestionando los procesos relacionados con la Seguridad Industrial Física e Higiene en el trabajo y Medio Ambiente. Verificando el cumplimiento de las normas establecidas. La empresa cuenta con su propio reglamento interno de seguridad industrial.

1.10 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Con el conocimiento de la historia de Continental Tire Andina S.A., sus inicios y actividades concluimos este capítulo señalando que es una compañía de gran renombre tanto en el país como a nivel mundial, mencionando y destacando su progreso y crecimiento a lo largo de estos años.

Esta empresa conjuntamente con su crecimiento y éxito en el mercado no solo asume grandes retos e innumerables cambio si no también se preocupa y vela por el aspecto humano, la salud de sus colaboradores y de sus familias y sobretodo brindan beneficios que traen como consecuencia un altísimo compromiso por parte de todos y cada uno de sus colaboradores.

Para finalizar este capítulo debemos hacer referencia la importancia hoy en día de los departamentos de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, ya que actualmente pasa a ser un pilar fundamental de la gestión en entidades reguladoras de las condiciones laborales como son el MRL y el IESS, dándonos como referencia el proteger a cada uno de los trabajadores en sus actividades diarias, destacando además que estos son el principal activo de la empresa. Es importante mencionar que para el cumplimiento de este trabajo contamos con la ayuda de colaboradores que pertenecen a estos departamentos, dándonos la información necesaria y precisa para la culminación de este trabajo, siendo testigos del verdadero compromiso que tienen en relación a este tema.

CAPÍTULO II

INFLUENCIA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

2.1 INTRODUCCIÓN

El estudio de los factores psicosociales es sin duda uno de los temas que ha venido cobrando relevancia en las últimas décadas, la influencia que estos tienen en el ser humano es sin duda una clara respuesta a varios fenómenos tanto sociales, económicos y sobre todo laborales. Es importante recalcar que quienes realizamos un estudio sobre los impactos que tienen los factores psicosociales en riesgo laboral es realizar un análisis sobre las condiciones de trabajo en el que cada uno de los trabajadores se encuentra inmerso en el día a día, manteniendo una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

En cuanto a los factores podemos describir a cargas excesivas de trabajo, exigencias laborales, ritmos de trabajo y condiciones laborales antes mencionadas; por su parte los elementos internos hacen referencia a estrés, depresión, preocupaciones, relaciones personales pudiendo ser estas las principales causantes de los riesgos laborales.

García, estableció que la preocupación por el estudio de riesgos psicosociales en el entorno laboral surge debido a que se ha encontrado una alta relación y sobretodo influencia entre factores psicosociales y enfermedad. El estar expuesto a factores psicosociales en el entorno laboral produce tensión mental en los trabajadores, de igual manera estrés laboral, García destaca la importancia de tomar medidas correctivas a tiempo para así evitar accidentes o riesgos de enfermedad. (C Garcia, 2007)

Según el Comité Mixto de la OIT, los factores psicosociales “consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, de la misma manera, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones y experiencias, todas estas pueden influir tanto en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT, 2014)

Charria cita conceptos basados en Blanch, Sahagún y Cervantes, en donde establecen que las legislaciones en salud laboral han permitido un gran control progresivo de los riesgos físicos, higiénicos y mecánicos en las empresas. Sin embargo, con los riesgos psicosociales ha significado una mayor dificultad, pues requieren metodologías de

diferente naturaleza. Haciendo referencia que los factores psicosociales son comprendidos como la relación que tienen las personas con el medio organizacional y social, producto del trabajo, tanto aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores.

Charria recalca que estos factores constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral. (CharriaO Victor H, 2011)

El Ministerio de Relaciones Laborales actualmente nombrado Ministerio del Trabajo, ha considerado importante los riesgos psicosociales implementando su análisis e investigación para dar paso a una evaluación, la OIT considera que la condiciones sobre las cuales los trabajadores se desenvuelven en el día a día son propensas a generar accidente laborales debido a las inadecuadas condiciones que estas presentan, los objetivos propuestos por el ministerio de relaciones laborales en cuanto a los factores y riesgos psicosociales se centran en la concientización a las empresas y en cada uno de los trabajadores recalcando la importancia que es el tener conocimientos sobre el impacto directo que estos riesgos generan sobre la salud de los trabajadores dando alteraciones de tipo físico psicológico y social- laboral. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012)

De igual manera se cree necesario impulsar un desempeño óptimo de las personas, y de la organización para el beneficio de la salud de los trabajadores, generando un vínculo psicológico positivo.

En el caso de nuestro país el IESS, se ha propuesto como una responsabilidad que la vigencia de la seguridad y salud en el trabajo se convierta en un objetivo nacional que implique la aplicación de políticas públicas de manera prioritaria y expresa. Se debe partir que no existe en el Ecuador una ley de seguridad y salud en el trabajo sin embargo existe un Decreto Ejecutivo expedido el 13 de noviembre de 1986, por el Ex Presidente León Febres Cordero que establece el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente, el mismo que ha tenido una muy limitada aplicación por el bajo nivel de compromiso de las entidades obligadas por esta norma. Los cambios experimentados en los últimos tiempos han determinado que a este Reglamento se lo considere como desplazado, con un nivel de aplicación limitado.

Por parte del IESS se ha expedido la Resolución No. C.D.333 mediante la cual se puso en vigencia el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo (SART), como un medio eficaz de verificación del cumplimiento de la normativa técnico legal en materia.

Es por ello que para un estudio óptimo, preciso y fidedigno fue imprescindible basarnos de manera indispensable en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo algunas de las disposiciones basadas en la seguridad y salud de los trabajadores que hacen referencia sobre la obligación tanto de los empleadores como de los trabajadores en cuanto al cumplimiento de todas las medidas preventivas.

Basados en la normativa legal de seguridad y salud; es así como en el capítulo III – artículo 11, describen la obligación que todo lugar de trabajo debe basarse en directrices sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como referencia el realizar planes integrales de prevención de riesgos de la misma manera se hace hincapié en la identificación y evaluación de los riesgos periódicamente con el objetivo de llevar un control sobre estos.

De igual manera se debe incluir un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, causas, e incidentes y todas las enfermedades producidas por este, realizando investigaciones y analizando medidas preventivas para el control de las mismas, comunicando a su vez a los trabajadores sobre estos riesgos. es importante destacar también el realizar dichos planes de prevención de manera periódica contando además con la participación de los empleadores y trabajadores.

Otro punto importante de mencionar es el que acota el artículo 12 explicando el garantizar el cumplimiento de todas las medidas necesarias para proteger la salud de todos los colaboradores por medio de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (Instrumento Andino de Seguridad, 2005)

De igual manera hemos considerado importante describir de manera general lo que explica el capítulo IV del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que refiere tanto los derechos y obligaciones del trabajador, quienes por su parte tienen derecho a estar informados sobre las normas sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan, desarrollando su labores en un ambiente adecuado y propicio, así como también el acatar y cumplir con normas, reglamentos e instrucciones de programas que se impartan en las instituciones y cooperando con cada una de las disposiciones otorgadas por la empresa para el beneficio de todos los colaboradores que forman parte de esta. (Instrumento Andino de Seguridad, 2005)

Finalmente citamos a Abraham Maslow con su teoría Motivación y Personalidad estableciendo la jerarquía de cinco necesidades humanas visualizadas como una pirámide en el que se describe como necesidades primarias, necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales o de afiliación y en la cima más elevada las de autorrealización. Maslow argumenta que las necesidades superiores son tan esenciales y necesarias como las primarias. (H.MASLOW, 1954)

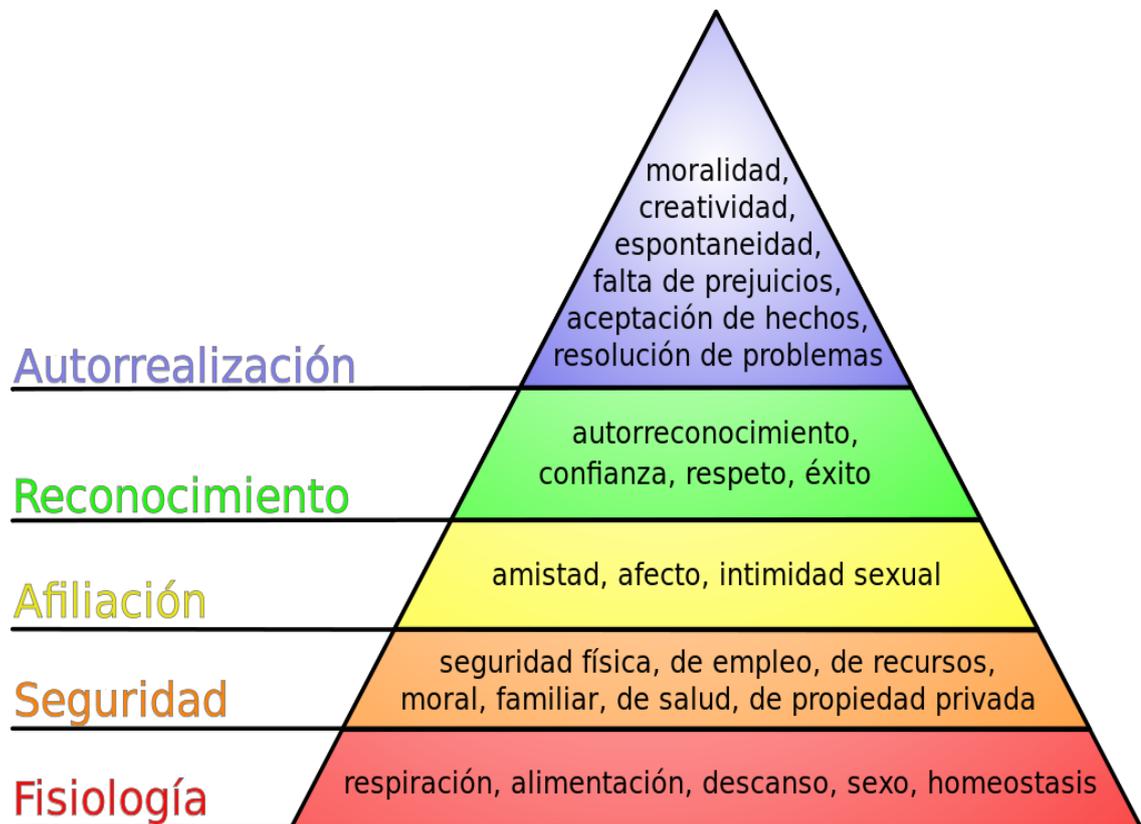


Gráfico 2. PIRÁMIDE MASLOW - REPRESENTACIÓN DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES.

2.2 TIPOS DE FACTORES PSICOSOCIALES

En cuanto a los tipos de factores psicosociales considerados por el Ministerio de Relaciones Laborales son: Turnos rotativos, trabajo nocturno, trabajo a presión, alta responsabilidad, sobrecarga mental, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono,

inestabilidad en el empleo, déficit en la comunicación, inadecuada supervisión, relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas, desmotivación, desarraigo familiar, agresión o maltrato (palabra y Obra), trato con clientes y usuarios, amenaza delincinencial, inestabilidad emocional, manifestaciones psicossomáticas.

Es importante para nosotros describir brevemente el significado de cada uno de estos factores psicossociales para la comprensión de este trabajo en su totalidad.

2.2.1 TURNOS ROTATIVOS

Javier Carcelén en su obra “El sistema de trabajo a turnos y su problemática” destaca la definición legal basada en el artículo 36.3 ET (estatuto de los trabajadores) sobre el trabajo a turnos en donde considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semana (JAVIER CARCELEN, 2000)

2.2.2 TRABAJO NOCTURNO

De acuerdo al Art.49 del Código de Trabajo es considerada jornada nocturna cuando se realiza el trabajo entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente. Teniendo la misma duración y remuneración que la jornada diurna con un recargo de ley en un 25%. (Ministerio de Relaciones Labores, 2012)

2.2.3 TRABAJO A PRESIÓN

Este puede ser entendido como aquel que se realiza bajo situaciones adversas, implicando factores relacionados a la empresa como tiempo y carga laboral, influyendo además de gran manera la competitividad que hoy en día existe en el mundo empresarial por desarrollarse y obtener mayores y mejores resultados. (Americaeconomia, 2012)

2.2.4 ALTA RESPONSABILIDAD

De la misma manera en este factor Mansilla expone que este riesgo puede generarse, por dos situaciones, en la que el trabajador al tener una alta responsabilidad y no estar en capacidad de hacerlo generaría estrés, mientras que al tener pocas responsabilidades y estar por encima de sus capacidades el resultado sería desmotivación e insatisfacción. (Mansilla, 2012)

2.2.5 SOBRECARGA MENTAL

En el manual de riesgos psicosociales en el trabajo realizado por Fernando Mansilla, hace referencia a la sobrecarga mental cuantitativa y cualitativa, explicando que estas pueden producirse por la cantidad de operaciones realizadas en poco tiempo y excesivas demandas intelectuales o mentales en relación con conocimientos y habilidades del trabajador. (Mansilla, 2012)

2.2.6 MINUCIOSIDAD DE LA TAREA

Taylor hace referencia en cuanto a este factor a la minuciosidad del trabajador en cuanto a lo que debe hacer y como lo debe hacer en relación a sus funciones y actividades cotidianas e incluso cualquier tipo de mejoría en relación a la misma. (Rodrigo Pérez Pincheira)

2.2.7 TRABAJO MONÓTONO

Para Mansilla (2012) un trabajo monótono, repetitivo y poco estimulante, genera insatisfacción laboral, debido a esto para que un trabajo sea adecuado debe estimular la iniciativa y la libertad del empleado además de organizar su carga de trabajo (Mansilla, 2012).

2.2.8 INESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Con respecto a este factor la incertidumbre al empleo o futuro profesional puede causar ansiedad o generar miedo en los trabajadores. Es necesario que tengan cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo. (Mansilla, 2012)

2.2.9 DÉFICIT EN LA COMUNICACIÓN

Dentro de un artículo publicado en la primera revista electrónica en América Latina especializada en comunicación, Allen F. Peter da una importancia a la comunicación explicando que es la única fuerza que predomina en conseguir el compromiso de todos y cada uno de los miembros que forman parte de una empresa. (Alvarez, 2007)

2.2.10 INADECUADA SUPERVISIÓN

Según Fernando Mansilla el estilo de mando influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre estos y sus jefes, ya que la actitud del superior o jefe influyen directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y el clima laboral. (Mansilla, 2012)

2.2.11 RELACIONES INTERPERSONALES INADECUADAS O DETERIORADAS

Con respecto a este factor Mansilla considera importante que existan buenas relaciones interpersonales también recalca que no debe existir diferencias entre los empleados, siendo muy común que haya desacuerdos entre los compañeros y entre los subordinados y los jefes, debido a que cada uno percibe los objetivos, expectativas de manera diferente. (Mansilla, 2012)

2.2.12 DESMOTIVACIÓN

En cuanto a desmotivación Mansilla recalca en su trabajo que este factor produce pérdida de deseo de realizar tareas, responsabilidades, nuevas oportunidades de trabajo e incluso abandono del mismo. (Mansilla, 2012)

2.2.13 DESARRAIGO FAMILIAR

En cuanto a este factor hace referencia a no tener un vínculo con la familia, siendo este el núcleo más importante para el ser humano, la exclusión y discriminación son factores determinantes para que el ser humano no tenga la suficiente capacidad de acoplarse a un grupo ya sea en el ámbito laboral o social. (RRPsicólogos, 2014)

2.2.14 AGRESIÓN O MALTRATO (PALABRA Y OBRA)

La definición de agresión y violencia en el lugar de trabajo y su prevalencia están estrechamente relacionados en el ámbito laboral y familiar pudiendo ser también agresiones físicas o verbales, causando en el trabajador falta de concentración baja autoestima e inseguridad en el puesto de trabajo. (Steven L.Sauter, 2012)

2.2.15 TRATO CON CLIENTES Y USUARIOS

Una de las dificultades que más presentan en los trabajadores es el afán de dar un buen servicio a clientes y usuarios, de la misma manera el trato con clientes difíciles puede ocasionar burnout en el trabajador dichos efectos se encuentran con mayor frecuencia en las distintas formas de abandono e insatisfacción con el trabajo y suponen un deterioro de la calidad de la atención o los servicios prestados a los usuarios o pacientes (Steven L.Sauter, 2012)

2.2.16 AMENAZA DELINCUENCIAL

Otra de las dificultades que presentan los trabajadores es la amenaza delincriminal. En la permanente dinámica de un ambiente de tensión en el que vivimos, los actos terroristas, por ejemplo, son impredecibles y se pueden presentar en cualquier lugar del área urbana, en donde nuestros “trabajadores de calle”, - mensajeros, representantes técnicos o comerciales etc. - se pueden ver afectados. (Guillermo González Mendigaña)

2.2.17 INESTABILIDAD EMOCIONAL

La estabilidad emocional y su relación con la estabilidad laboral es un factor clave en cuanto a la motivación y rendimiento del trabajador, por su parte la falta de la misma puede provocar deserción en el trabajo, y ausentismo. De la misma manera los trabajadores que poseen una inteligencia emocional estable son capaces de manejar sus sentimientos y a su vez obteniendo una meta común. (Martinez, 2011)

2.2.18 MANIFESTACIONES PSICOSOMÁTICAS

En relación a este factor las condiciones de trabajo, estrés pueden ocasionar trastornos o manifestaciones que afectan directamente a la salud del trabajador, siendo fatiga, dolor de espalda, dolor de cabeza, problemas para dormir, debilidad, dolor en las articulaciones y en estomago siendo las más comunes en los trabajadores. (Saludalia, 2015)

2.3 MÉTODOS Y EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Para Fernando Mansilla la evaluación de factores psicosociales es considerado como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse, siendo muy necesaria dentro del proceso de evaluación de riesgos que exige la ley de prevención de Riesgos Laborales. (Fernando Mansilla, Psicología Online, 2010)

Dentro del proceso de evaluación el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo se distinguen fases como; la identificación de los factores de riesgo, elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar, planificación y realización del trabajo de campo, análisis de los resultados y elaboración de un informe, elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención, y finalmente un seguimiento y control de las medidas adoptadas. (Instrumento Andino de Seguridad, 2005)

A continuación nombraremos algunos de los Métodos que evalúan las condiciones de trabajo Psicosocial.

MÉTODOS

- Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT
- Copenhagen Psychosocial Questionnaire
- Método ISTAS 21 COPSOQ
- F-SICO
- Cuestionario de evaluación de factores psicosociales de Navarra
- Escala de clima social en el trabajo (WES)
- Escala de bienestar psicológico (EBP)
- Job Diagnostic Survey
- Cuestionario de satisfacción laboral
- Rizzo and House's Measures / Role Ambiguity and Role Conflict (Cuadra & Atienza, 2012)

Describiremos dos de los métodos antes mencionados, en sus manuales afirman que pueden ser utilizados para cualquier tipo de empresa refiriéndose a las actividades que desempeñen los trabajadores o a la actividad económica de la empresa.

El método FSICO evalúa 7 factores psicosociales o 28 sub factores, aunque el programa informático del método no ofrece resultados de los sub factores. Este método tiene la posibilidad de definir grupos y subgrupos que pueden ser puestos de trabajo, turnos, categorías, edad, sexo, etc.

El método ISTAS21 define varias secciones del cuestionario, la primera es definida como variables socio demográfico y la otra la define como condiciones de trabajo. El método contiene 21 dimensiones psicosociales de exposición. (Cuadra & Atienza, 2012)

Estos dos métodos tienen validez y fiabilidad para el análisis de riesgos psicosociales sin embargo poseen diferente terminología, las condiciones de respuesta son diferentes y tiene un enfoque diferente en cuanto a las dimensiones y factores analizados.

2.4 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Como parte de nuestra investigación y siendo una tema fundamental para el desarrollo de la misma hemos planteado la importancia de los factores psicosociales como influyen las condiciones y las exigencias del trabajo en la vida de los trabajadores. Qué condiciones laborales pueden ser un riesgo para el trabajador. De igual manera describimos los tipos de factores psicosociales como son turnos rotativos, turnos nocturnos, trabajo bajo presión, minuciosidad de las tareas, desarraigo familiar, inestabilidad emocional, responsabilidad, sobrecarga mental, déficit de comunicación, etc.

Consideraos importante citar a Maslow con respecto a la importancia de las necesidades tanto primarias como las de autorrealización. Estas necesidades están ligadas a las condiciones de trabajo como lo son descanso, seguridad, afiliación, respeto, estabilidad y crecimiento.

Dentro de los Métodos para analizar los factores psicosociales hemos nombrado a varios; sin embargo elegimos al método FSICO para nuestra investigación que se explicarla de manera detallada en el siguiente Capítulo.

CAPÍTULO III

HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN: APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA FPSICO Y EXPLICACIÓN DE ANÁLISIS DE CASOS

3.1 INTRODUCCIÓN

El método que se presenta ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT. Transcurridos los años desde la primera versión propuesta en 1997, se ha procedido a una puesta al día que tiene en consideración nuevas exigencias del trabajo y, por ello, nuevos factores de riesgo. El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser aplicado en papel. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000).

Otra de las herramientas usadas para la realización de este proyecto fue un Análisis de Casos en el que realizamos una entrevista a uno de los colaboradores que sufrió un accidente dentro de la empresa por dos ocasiones consecutivas.

3.2 APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA F-PSICO

En cuanto a la aplicación de herramientas de investigación hemos decidido aplicar a los trabajadores del área de Mantenimiento y Construcción Radial de Continental Tire Andina el test F-Psico, herramienta validada por el Ministerio de Trabajo, el mismo que consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, ofreciendo información sobre 9 factores como:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)

- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

La aplicación de este método tiene como finalidad facilitar una herramienta que identifique y evalúe los factores de riesgo psicosocial, siendo su objetivo principal aportar información que permita el diagnóstico psicosocial del área a la que estamos aplicando.

3.3 PERFIL VALORATIVO

Para la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento F-Psico, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello, se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo.

<u>Bajo</u>	<u>Medio</u>	<u>Alto</u>
1-25%	26-60 %	Mayor 61%

TABLA N°1: VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Riesgo Bajo: El daño ocurrirá raras veces.

Riesgo Medio: El daño ocurrirá en algunas ocasiones

Riesgo Alto: El daño ocurrirá siempre o casi siempre (Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo)

3.4 ANÁLISIS DE ÁREA APLICADA: ACTIVIDADES, FUNCIONES

Dentro del área de Mantenimiento y Construcción Radial existen alrededor de 150 trabajadores los mismos que laboran en cuatro grupos que son: Grupo A, Grupo B, Grupo C y Grupo D, grupos que laboran en jornadas diferentes, la aplicación de la encuesta realizada fue a 70 empleados del área de Mantenimiento y Construcción Radial, las mismas que fueron seleccionadas al azar según la disponibilidad de los trabajadores en cada turno.

En cuanto a las funciones de Mantenimiento y Construcción Radial, hemos descrito de manera breve sus funciones.

Mantenimiento Construcción Radial: Se encargan de dar tanto mantenimiento correctivo, sus funciones son reparar las máquinas que están trabajando para no parar el proceso productivo y Mantenimiento Preventivo que se encarga de cumplir con el cronograma mensual de mantenimiento programado.

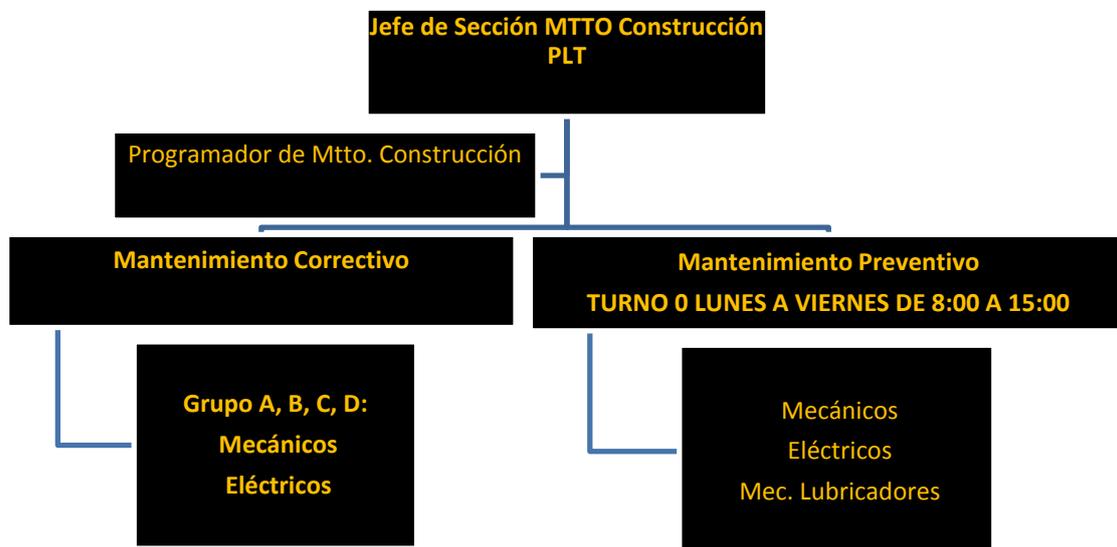


Gráfico 3 .ORGANIGRAMA MANTENIMIENTO CONSTRUCCIÓN PLT

Construcción Radial: Se encarga de la elaboración de llantas verdes (llantas que todavía no han sido curadas), es importante mencionar que en este proceso se cuenta con dos máquinas automatizadas las cuales son:

Constructora de 1era etapa: La misma que se encarga de la elaboración de la carcasa.

Constructora de 2da etapa: La que se encarga del armado de la llanta verde.

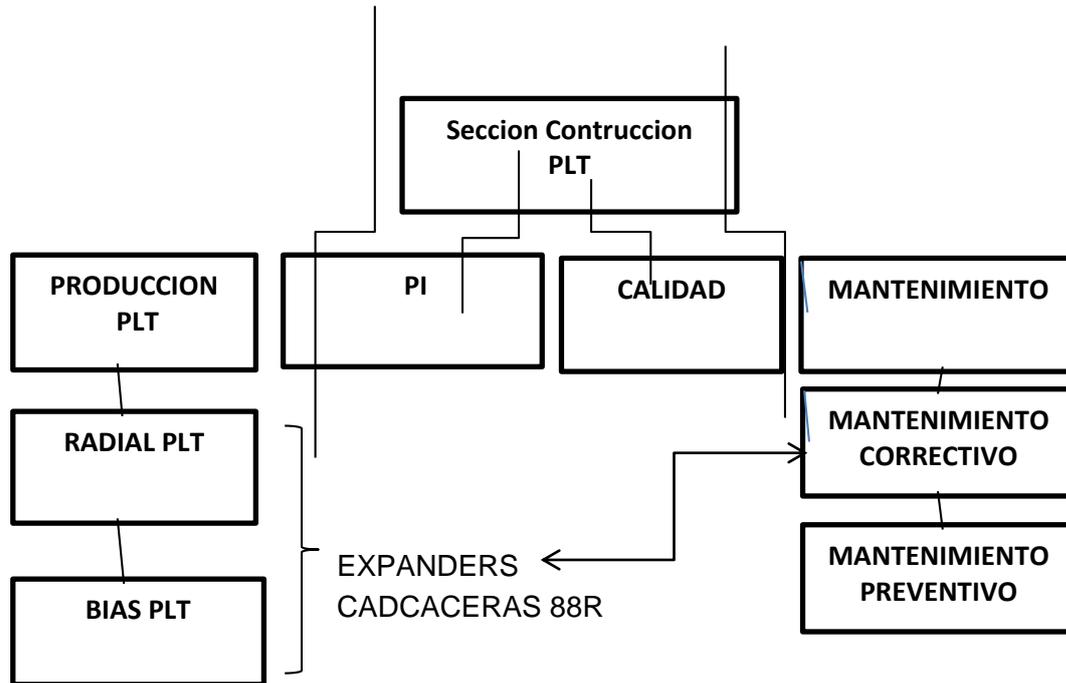


Gráfico 4. ORGANIGRAMA DE CONSTRUCCIÓN PLT

Fuente: Continental Tire Andina S.A.

3.5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS TEST FPSICO

A continuación realizamos un detalle de los resultados obtenidos del test aplicado en el que se exponen los 9 factores en base a las 44 preguntas del test.

Factor 1: Tiempo de Trabajo: Este factor hace referencia al tiempo en el que el trabajador realiza sus actividades, la frecuencia de su asistencia a la empresa dando a su vez vital importancia la presencia de pausas y descanso durante las jornadas de trabajo.etc. Se pudo determinar que el 46% de las personas evaluadas presenta un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 1-2-5-6 como se indica en la Tabla N°2. (véase Tabla N°2)

FACTOR 1: TIEMPO DE TRABAJO		
PREGUNTA	OPCIÓN	%
1 ¿Trabajas los sábados?	Siempre o casi siempre	69%
	A menudo	24%
	A veces	7%
	Nunca o casi nunca	0%
2 ¿Trabajas los domingos y festivos?	Siempre o casi siempre	33%
	A menudo	36%
	A veces	28%
	Nunca o casi nunca	3%
5 ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?	Siempre o casi siempre	44%
	A menudo	19%
	A veces	36%
	Nunca o casi nunca	1%
6 ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?	Siempre o casi siempre	33%
	A menudo	23%
	A veces	27%
	Nunca o casi nunca	17%

Tabla 2: FACTOR 1-TIEMPO DE TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán.

Factor 2: Autonomía: Este factor hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador de planificar y organizar el trabajo determinando el ritmo y control de sus tareas. Se puede determinar que el 38% de las personas evaluadas presenta un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 3, 7, 8, 9 y 10 como se indica en la Tabla N° 3-4, (véase Tabla N° 3-4).

FACTOR 2: AUTONOMÍA			
PREGUNTA	OPCIÓN	%	
3 ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?	Siempre o casi siempre	19%	
	A menudo	21%	
	A veces	47%	
	Nunca o casi nunca	13%	
7 ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?	Siempre o casi siempre	31%	
	A menudo	29%	
	A veces	27%	
	Nunca o casi nunca	13%	
8 ¿Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?	Siempre o casi siempre	13%	
	A menudo	19%	
	A veces	44%	
	Nunca o casi nunca	24%	
9 ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?	Siempre o casi siempre	39%	
	A menudo	29%	
	A veces	24%	
	Nunca o casi nunca	7%	
	En blanco	1%	
10 ¿Puedes tomar decisiones relativas a:	Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	Siempre o casi siempre	44%
		A menudo	32%
		A veces	20%
		Nunca o casi nunca	3%
		En blanco	1%
	La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	Siempre o casi siempre	29%
		A menudo	48%
		A veces	12%
		Nunca o casi nunca	8%
	La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	Siempre o casi siempre	35%
		A menudo	36%
		A veces	20%
		Nunca o casi nunca	9%

FACTOR 2: AUTONOMÍA			
PREGUNTA	OPCIÓN	%	
10 ¿Puedes tomar decisiones relativas a:	Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	Siempre o casi siempre	51%
		A menudo	21%
		A veces	19%
		Nunca o casi nunca	7%
		En blanco	3%
	La cantidad de trabajo que tienes que realiza	Siempre o casi siempre	48%
		A menudo	28%
		A veces	11%
		Nunca o casi nunca	11%
		En blanco	3%
	La calidad del trabajo que realizas	Siempre o casi siempre	67%
		A menudo	20%
		A veces	3%
		Nunca o casi nunca	7%
		En blanco	4%
	La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	Siempre o casi siempre	28%
		A menudo	36%
		A veces	17%
		Nunca o casi nunca	13%
		En blanco	5%
	La distribución de los turnos rotativos	Siempre o casi siempre	28%
A menudo		20%	
A veces		11%	
Nunca o casi nunca		33%	
No trabajo en turnos rotativos		0%	
En blanco		8%	

Tabla 4: FACTOR 2 – AUTONOMÍA

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 3: Carga de Trabajo: Este factor hace referencia al tiempo, carga horaria, disposición y frecuencia al ejecutar tareas como también los requerimientos que exige el puesto de trabajo.

Se pudo determinar que el 40% de las personas evaluadas presentan un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 4, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 como se indica en la Tabla N° 5-6-7 (véase Tabla N° 5-6-7).

FACTOR 3: CARGA DE TRABAJO		
PREGUNTA	OPCIÓN	%
4 ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?	Siempre o casi siempre	9%
	A menudo	13%
	A veces	48%
	Nunca o casi nunca	15%
23 El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:	Siempre o casi siempre	47%
	A menudo	31%
	A veces	20%
	Nunca o casi nunca	3%
24 La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?	Siempre o casi siempre	51%
	A menudo	11%
	A veces	25%
	En blanco	0%
25 ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?	Siempre o casi siempre	41%
	A menudo	16%
	A veces	24%
	En blanco	0%
28 El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?	Siempre o casi siempre	35%
	A menudo	27%
	A veces	25%
	Nunca o casi nunca	13%
29 ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?	Siempre o casi siempre	4%
	A menudo	49%
	A veces	20%
	Nunca o casi nunca	27%

Tabla 5: FACTOR 3 – CARGA DE TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 3: CARGA DE TRABAJO			
PREGUNTA	OPCION	%	
30 En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista	Siempre o casi siempre	7%	
	A menudo	17%	
	A veces	51%	
	Nunca o casi nunca	25%	
31 En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?	Siempre o casi siempre	17%	
	A menudo	19%	
	A veces	40%	
	Nunca o casi nunca	24%	
32 ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?	Siempre o casi siempre	47%	
	A menudo	20%	
	A veces	31%	
	Nunca o casi nunca	3%	
33 En qué medida tu trabajo requiere:	Aprender cosas o métodos nuevos	Siempre o casi siempre	35%
		A menudo	29%
		En blanco	27%
		A veces	7%
		Nunca o casi nunca	3%
	Adaptarse a nuevas situaciones	Siempre o casi siempre	27%
		A menudo	25%
		En blanco	7%
		A veces	32%
		Nunca o casi nunca	9%
	Tomar iniciativas	Siempre o casi siempre	27%
		A menudo	21%
		En blanco	7%
		A veces	41%
		Nunca o casi nunca	4%
	Tener buena memoria	Siempre o casi siempre	37%
		A menudo	20%
		En blanco	7%
		A veces	29%
		Nunca o casi nunca	7%
Ser creativo	Siempre o casi siempre	32%	
	A menudo	24%	
	En blanco	20%	
	A veces	17%	
	Nunca o casi nunca	7%	
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	Siempre o casi siempre	37%	
	A menudo	7%	
	En blanco	20%	
	A veces	29%	
	Nunca o casi nunca	7%	

Tabla 6: FACTOR 3 – CARGA DE TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 3: CARGA DE TRABAJO			
PREGUNTA		OPCIÓN	%
34 En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?	Tus superiores jerárquicos	Siempre o casi siempre	20%
		A menudo	27%
		A veces	13%
		Nunca o casi nunca	33%
		En blanco	5%
		No tengo, no trato	1%
	Tus subordinados	Siempre o casi siempre	24%
		A menudo	29%
		A veces	28%
		Nunca o casi nunca	0%
		En blanco	5%
		No tengo, no trato	13%
	Tus compañeros de trabajo	Siempre o casi siempre	31%
		A menudo	24%
		A veces	16%
		Nunca o casi nunca	13%
		En blanco	5%
		No tengo, no trato	11%
	Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	Siempre o casi siempre	20%
		A menudo	13%
		A veces	27%
Nunca o casi nunca		35%	
En blanco		5%	
No tengo, no trato		0%	

TABLA 7: FACTOR 3 – CARGA DE TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 4: Demandas Psicológicas: Básicamente este factor hace referencia a cuanto se trabaja, cantidad presión de tiempo, nivel de atención haciendo referencia además a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional. etc.

Se pudo determinar que el 55% de las personas evaluadas presenta un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 35, 36, 37,38 como se indica en la Tabla N° 8 (véase Tabla N°8).

FACTOR 4: DEMANDAS PSICOLÓGICAS		
PREGUNTA	OPCIÓN	%
35 Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?	Siempre o casi siempre	19%
	A menudo	5%
	A veces	35%
	Nunca o casi nunca	41%
36 Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):	Siempre o casi siempre	4%
	A menudo	13%
	A veces	49%
	Nunca o casi nunca	33%
37 El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:	No	19%
	A veces	44%
	Bastante	21%
	Mucho	16%
38 En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:	Siempre o casi siempre	87%
	A menudo	8%
	A veces	4%
	Nunca o casi nunca	1%

Tabla 8: FACTOR 4 – DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 5: Variedad /Contenido del Trabajo: Este factor nos indica como contribuye el trabajo en la organización, si es reconocido o apreciado por tus supervisores, compañeros de trabajo como también las oportunidades de crecimiento laboral.

Con respecto a este factor se pudo determinar que el 42% de las personas evaluadas presentan un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 39, 40, 41,42. que se presenta en la Tabla N° 9-10 (véase Tabla N° 9).

FACTOR 5: VARIEDAD/ CONTENIDO DEL TRABAJO			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
39 ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?		NO es muy importante	8%
		es importante	28%
		es muy importante	61%
		no lo se	3%
40 En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?	Tus superiores	Siempre o casi siempre	40%
		A menudo	24%
		A veces	17%
		Nunca o casi nunca	12%
		No tengo, no trato	7%
		En blanco	0%
	Tus compañeros de trabajo	Siempre o casi siempre	33%
		A menudo	23%
		A veces	19%
		Nunca o casi nunca	12%
		No tengo, no trato	13%
		En blanco	0%
	El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc, (si los hay)	Siempre o casi siempre	40%
		A menudo	19%
		A veces	12%
		Nunca o casi nunca	16%
		No tengo, no trato	13%
		En blanco	0%
	Tu familia y tus amistades	Siempre o casi siempre	32%
		A menudo	17%
A veces		24%	
Nunca o casi nunca		20%	
No tengo, no trato		7%	
En blanco		0%	

Tabla 9: FACTOR 5 – VARIEDAD DEL TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 5: VARIEDAD/ CONTENIDO DEL TRABAJO		
PREGUNTA	OPCIÓN	%
41 ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?	Adecuadamente	40%
	regular	32%
	insuficientemente	15%
	En blanco	0%
	no existe posibilidad	13%
42 ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?	Adecuadamente	44%
	Suficiente	32%
	Insuficiente en algunos casos	21%
	En blanco	0%
	Totalmente insuficiente	3%

TABLA 10: FACTOR 5 – VARIEDAD DEL TRABAJO

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 6: Participación: Este factor se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollarse dentro de la institución, potencializando sus habilidades y conocimientos. Con respecto a este factor se pudo determinar que el 44% de las personas evaluadas presentan un riesgo medio.

Este resultado es obtenido de las preguntas 11 y 12 como se presenta en la Tabla N° 11-12- 13 (véase Tabla N°11-12-13).

FACTOR 6: PARTICIPACIÓN			
PREGUNTA	OPCION		%
11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:	Introducción de cambios en los equipos y materiales	Siempre o casi siempre	21%
		A menudo	20%
		A veces	41%
		Nunca o casi nunca	17%
	Introducción de cambios en la manera de trabajar	Siempre o casi siempre	20%
		A menudo	16%
		A veces	39%
		Nunca o casi nunca	25%
	Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	Siempre o casi siempre	25%
		A menudo	16%
		A veces	40%
		Nunca o casi nunca	19%
	Reestructuración o reorganización de los Departamentos o áreas de trabajo	Siempre o casi siempre	20%
		A menudo	27%
		A veces	40%
		Nunca o casi nunca	13%
En blanco		0%	

Tabla 11: FACTOR 6 – PARTICIPACIÓN

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 6: PARTICIPACIÓN			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
11 . Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:	Cambios en la dirección o entre los superiores	Siempre o casi siempre	40%
		A menudo	27%
		A veces	23%
		Nunca o casi nunca	11%
		En blanco	0%
	Contratación o incorporación de nuevos empleados	Siempre o casi siempre	25%
		A menudo	28%
		A veces	13%
		Nunca o casi nunca	33%
	Elaboración de las normas de trabajo	Siempre o casi siempre	11%
		A menudo	9%
		A veces	33%
		Nunca o casi nunca	47%
		En blanco	0%

Tabla N 12: FACTOR 6 – PARTICIPACIÓN

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 6: PARTICIPACIÓN			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
12 ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?	El método para realizar el trabajo	No interviene	11%
		Insuficiente	17%
		Adecuada	65%
		Excesiva	7%
		En blanco	0%
	La planificación del trabajo	No interviene	15%
		Insuficiente	24%
		Adecuada	51%
		Excesiva	11%
		En blanco	0%
	El ritmo de trabajo	No interviene	13%
		Insuficiente	20%
		Adecuada	53%
		Excesiva	13%
		En blanco	0%
	La calidad del trabajo realizado	No interviene	11%
		Insuficiente	28%
		Adecuada	40%
		Excesiva	21%
		en blanco	0%

Tabla 13: FACTOR 6 – PARTICIPACIÓN

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 7: Interés por el trabajador/ Compensación: Este factor se relaciona con lo que se le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Correspondiendo además al reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo dentro de la empresa.

En relación a este factor se pudo determinar que el 50% de las personas evaluadas presentan un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 13 y 44, como se presenta en la Tabla N°14 (véase Tabla N° 14).

FACTOR 7: INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACIÓN			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
13 ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?	Las posibilidades de formación	No hay información	17%
		Insuficiente	27%
		Es adecuada	56%
		En blanco	0%
	Las posibilidades de promoción	No hay información	20%
		Insuficiente	27%
		Es adecuada	53%
		En blanco	0%
	Los requisitos para ocupar plazas de promoción	No hay información	17%
		Insuficiente	36%
		Es adecuada	47%
		En blanco	0%
	La situación de la empresa en el mercado	No hay información	28%
		Insuficiente	35%
		Es adecuada	37%
		En blanco	0%
44 Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?		Muy satisfecho	31%
		Satisfecho	57%
		Insatisfecho	11%
		Muy insatisfecho	1%

Tabla 14: FACTOR 7 – INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 8: Desempeño de Rol: En cuanto al desempeño del rol se refiere al conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto de trabajo. Se pudo determinar que el 45% de las personas evaluadas presenta un riesgo medio. Este resultado es obtenido de las preguntas 14 -15 como se presenta en la Tabla N° 15-16 (véase Tabla N°15-16).

FACTOR 8: DESEMPEÑO DE ROL			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
14 Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?	Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	Muy clara	40%
		Clara	49%
		Poco clara	9%
		En blanco	1%
		Nada clara	0%
	Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	Muy clara	33%
		Clara	49%
		Poco clara	15%
		en blanco	1%
		Nada clara	1%
	La cantidad de trabajo que se espera que hagas	Muy clara	37%
		Clara	40%
		Poco clara	13%
		en blanco	0%
	La calidad de trabajo que se espera que hagas	Nada clara	9%
		Muy clara	32%
		Clara	41%
		Poco clara	13%
	El tiempo asignado para realizar el trabajo	en blanco	0%
		Nada clara	13%
Muy clara		27%	
Clara		53%	
Poco clara		7%	
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	Nada clara	9%	
	en blanco	0%	
	Muy clara	4%	
	Clara	17%	
	Poco clara	27%	
	Nada clara	47%	
	en blanco	0%	
	Muy clara	9%	

TABLA 15: FACTOR 8 – DESEMPEÑO DE ROL

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 8: DESEMPEÑO DE ROL			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
15 Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo	Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	Siempre o casi siempre	16%
		A menudo	45%
		A veces	24%
		En blanco	1%
		Nunca o casi nunca	13%
	Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	Siempre o casi siempre	20%
		A menudo	44%
		A veces	15%
		En blanco	1%
		Nunca o casi nunca	20%
	Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	Siempre o casi siempre	17%
		A menudo	43%
		A veces	16%
		En blanco	1%
		Nunca o casi nunca	23%
	Recibes instrucciones contradictorias en sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	Siempre o casi siempre	25%
		A menudo	37%
		En blanco	1%
		A veces	19%
		Nunca o casi nunca	17%
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar acabo otros trabajadores	Siempre o casi siempre	41%	
	A menudo	17%	
	A veces	27%	
	En blanco	1%	
	Nunca o casi nunca	13%	

Tabla16: FACTOR 8 – DESEMPEÑO DE ROL

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

Factor 9: Relaciones y Apoyo Social: El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores, de tal manera que si existe un nivel de apoyo alto en el trabajo disminuye el grado de estrés mientras un nivel bajo lo aumenta. Se pudo determinar que el 49% de las personas evaluadas presentan un riesgo medio. Este resultado se obtuvo de las preguntas 17 -18 como se presenta en la Tabla N° 17 (véase Tabla N°17).

FACTOR 9: RELACIONES Y APOYO SOCIAL			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
16 Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:	Tus jefes	Siempre o casi siempre	41%
		A menudo	17%
		A veces	24%
		Nunca o casi nunca	13%
		En blanco	3%
		No tengo, no hay otras personas	1%
	Tus compañeros	Siempre o casi siempre	36%
		A menudo	17%
		A veces	27%
		Nunca o casi nunca	11%
		En blanco	3%
		No tengo, no hay otras personas	7%
	Tus subordinados	Siempre o casi siempre	33%
		A menudo	20%
		A veces	23%
		Nunca o casi nunca	17%
		En blanco	3%
		No tengo, no hay otras personas	4%
	Otras personas que trabajan en la empresa	Siempre o casi siempre	37%
		A menudo	20%
		A veces	20%
Nunca o casi nunca		13%	
En blanco		3%	
No tengo, no hay otras personas		7%	

Tabla 17: FACTOR 9 – RELACIONES Y APOYO SOCIAL

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

FACTOR 9: RELACIONES Y APOYO SOCIAL			
PREGUNTA	OPCIÓN		%
17 ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?		Buenas	76%
		Regulares	20%
		Malas	4%
		No tengo compañeros	0%
18 Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:	Los conflictos interpersonales	Raras veces	53%
		Con frecuencia	11%
		Constantemente	1%
		No existen	33%
		En blanco	1%
	Las situaciones de violencia física	Raras veces	51%
		Con frecuencia	9%
		Constantemente	29%
		No existen	9%
		En blanco	1%
	Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	Raras veces	41%
		Con frecuencia	15%
		Constantemente	28%
		No existen	15%
		En blanco	1%
Las situaciones de acoso sexual	Raras veces	47%	
	Con frecuencia	19%	
	Constantemente	20%	
	No existen	13%	
	En blanco	1%	
20 En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)		Siempre o casi siempre	5%
		A menudo	8%
		A veces	8%
		Nunca o casi nunca	79%

Tabla 18: FACTOR 9 – RELACIONES Y APOYO SOCIAL

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

3.6 RESULTADO GENERAL DE LA HERRAMIENTA APLICADA -TEST FPSICO

En cuanto a los resultados obtenidos de acuerdo a la herramienta aplicada en nuestra investigación, pudimos determinar que los 9 factores psicosociales que abarca este test presentan porcentajes que se encuentran en un Riesgo Medio de acuerdo al perfil valorativo de la herramienta. El factor psicosocial que presentó el mayor porcentaje dentro de nuestro estudio fue el factor de Demandas psicológicas 55%, el mismo que describimos anteriormente haciendo referencia a exigencias psicológicas que el trabajo implica, la cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención etc, como se presentan en la tabla N°19 -20 (Véase tabla N°19- 20).

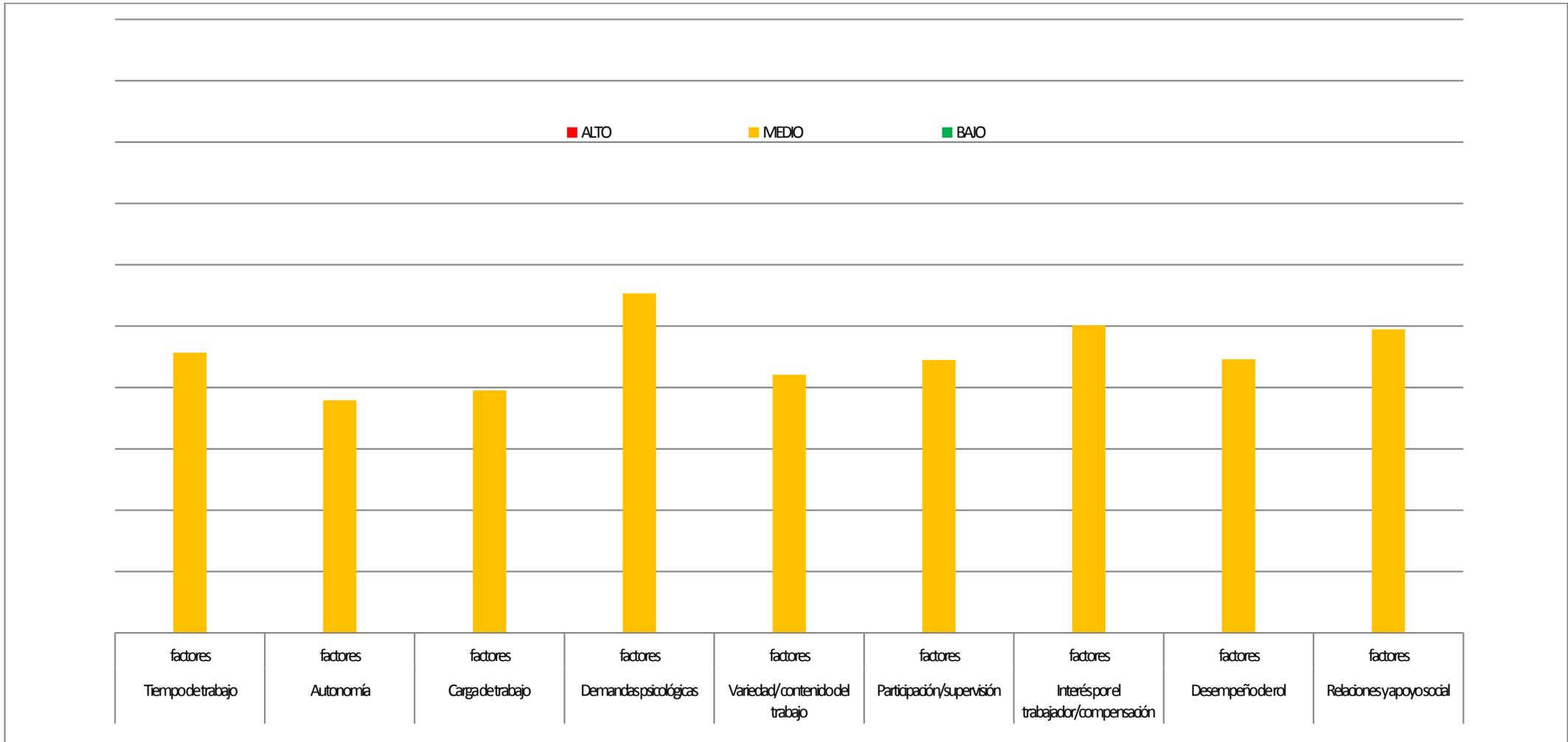
		ALTO	MEDIO	BAJO
Tiempo de trabajo	factores	0%	46%	0%
Autonomía	factores	0%	38%	0%
Carga de trabajo	factores	0%	40%	0%
Demandas psicológicas	factores	0%	55%	0%
Variedad/ contenido del trabajo	factores	0%	42%	0%
Participación/supervisión	factores	0%	44%	0%
Interés por el trabajador/compensación	factores	0%	50%	0%
Desempeño de rol	factores	0%	45%	0%
Relaciones y apoyo social	factores	0%	49%	0%

TABLA 19: RESULTADO GENERAL DE LA INFLUENCIA DE FACTORES PSICOSOCIALES

Fuente: Herramienta Test Fpsico- Factores de Riesgo Psicosocial.

Elaborado por: Belén Martínez – Soledad Terán

GRÁFICO 5 DE RESULTADOS DE FACTORES PSICOSOCIALES



3.7 MODELO DE GESTIÓN - IDENTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

Es importante destacar la ayuda proporcionada por la Ing. P.Solano Gerente de Seguridad Industrial; quien respondió a nuestra pregunta.

¿Cómo se analizan las causas de un accidente laboral?

Nos comentó que se basan en un Modelo de Gestión de Incidentes y Accidentes Laborales, estos dos son considerados como pérdidas.

Un Incidente es considerado un acontecimiento no deseado, que bajo diferentes circunstancias podría haber causado una lesión o daño .Es decir un casi accidente, el trabajador luego de la atención médica puede reincorporarse a sus funciones de trabajo.

Consideramos Accidente de Trabajo a un suceso repentino por causa del trabajo que produce en el trabajador daños en la salud como por ejemplo una lesión orgánica una perturbación funcional, invalidez o muerte. En el caso de un accidente laboral el trabajador no se puede incorporar a sus funciones con normalidad y necesita un periodo de tiempo para su recuperación. (CONCEPTOS BASICOS SALUD OCUPACIONAL, 2002)

En caso de un incidente o accidente se investigan las causas inmediatas en donde se analizan las Condiciones Personales=Comportamiento y Condiciones de Trabajo=Infraestructura.

En las Condiciones Personales = Comportamiento se analiza la verificación del Proceso de Contratación como se llevó a cabo la selección de personal, si se cumplió con el perfil del cargo, con todos los procedimientos en cuanto a la Inducción, Capacitación, Plan de entrenamiento, Profesiogramas y se analizaron los riesgos del Puesto del Trabajo.

De igual manera en la Condiciones de Trabajo= Infraestructura se analiza el cumplimiento de las normas de Seguridad; y cuentan con los equipos de seguridad. Dentro de las condiciones de trabajo se realiza la identificación, valoración, control y vigilancia de riesgos Psicosociales.

Cuando todos los procesos se han llevado de manera correcta y ocurre un accidente laboral, es necesario investigar qué tipo de factores psicosociales pudieron influir en la

ocurrencia del mismo, determinando si existe un Déficit de Gestión en la importancia de estos factores.

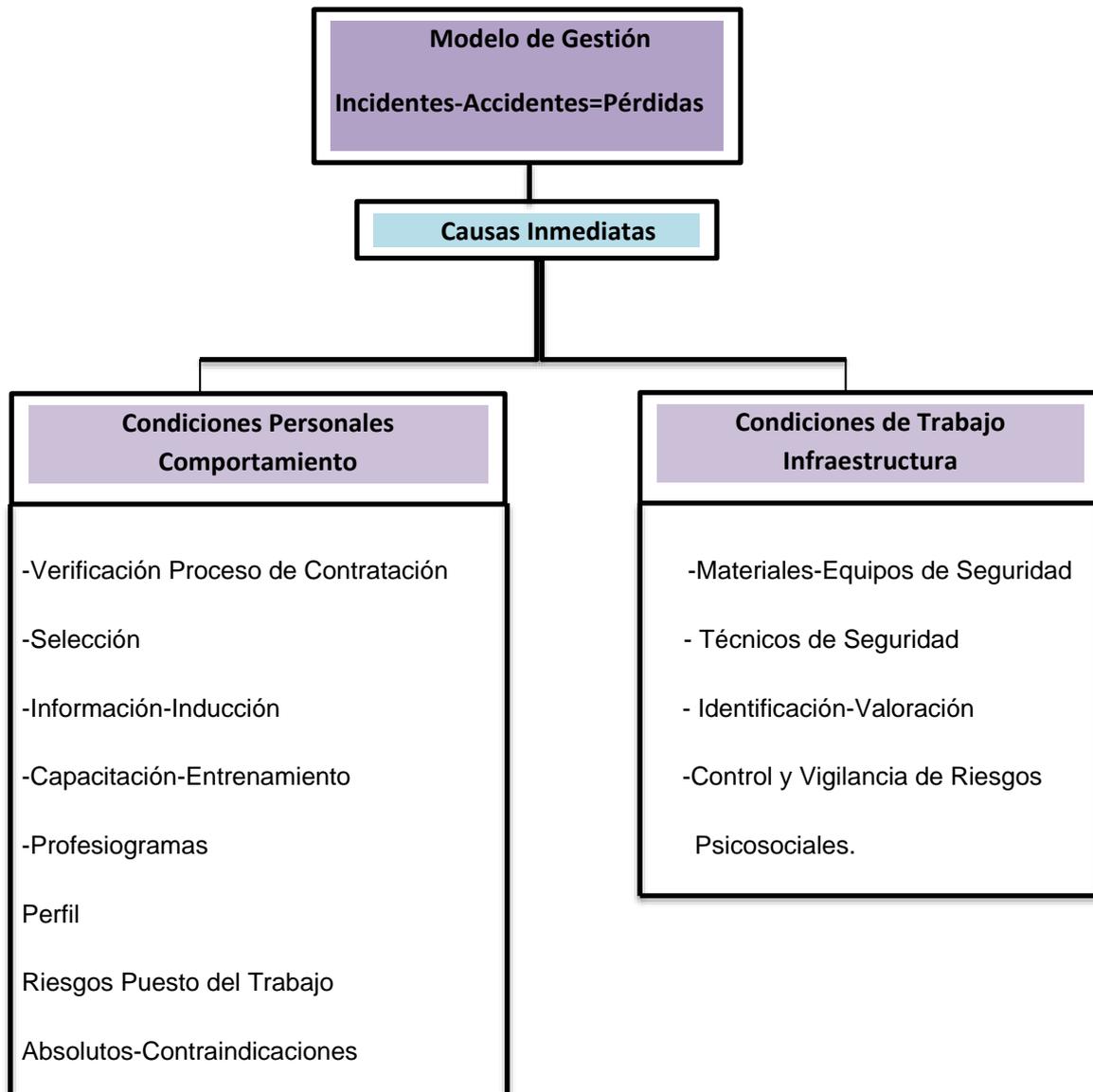


Gráfico 6: MODELO DE GESTIÓN E IDENTIFICACIÓN ACCIDENTES LABORALES.

3.8 ACCIDENTABILIDAD POR ÁREA

En el siguiente grafico explicaremos el porcentaje de accidentabilidad que incluyen incidentes y accidentes del año 2014 detallado por área en la empresa. Es importante señalar en este gráfico que el índice más alto de accidentabilidad es el área de Mantenimiento y Construcción Radial, es por ello nuestra investigación fue enfocada a esta área

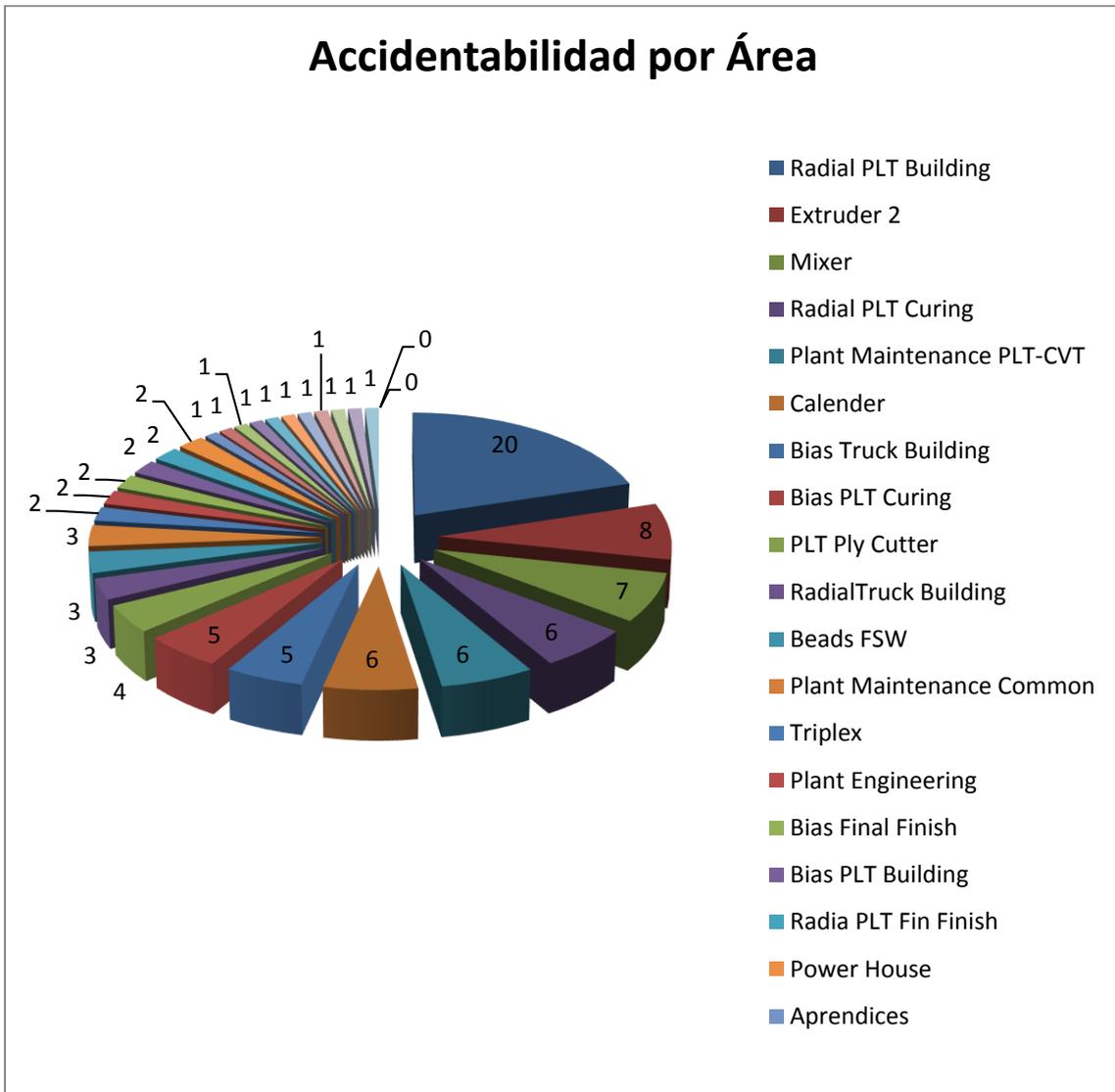


Gráfico 7: ACCIDENTABILIDAD POR ÁREA.

3.9 ANÁLISIS DE CASOS

A continuación detallaremos algunos de los últimos casos suscitados en la empresa; es importante mencionar que los casos analizados son de personas reincidentes que han sufrido incidentes y accidentes en la empresa.

CASO N° 1

FICHA 1.1

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.Q.
Nro. Ficha: 4864
Cargo: Mecánico 4
Fecha de Accidente: 27 de Mayo del 2014
Hora de Accidente: 9h50
Fecha de Atención Médica: 9h50
Región Afectada: Miembro Superior Izquierdo
Parte Afectada: Dedos mano izquierda
Naturaleza de la Lesión: Fractura
Días estimados de Incapacidad: 3
Reincidente: No
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: Herida con pérdida de sustancia en lecho ungueal, luego de RX se evidencia fractura de falange distal.
Observaciones Accidente: Se encontraba puliendo una platina, en ese instante sufre lesión.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes
Laborales/Anexos

FICHA 1.2

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.Q.
Nro. Ficha: 4864
Cargo: Mecánico 4
Fecha de Accidente: 14 de Octubre del 2014
Hora de Accidente: 16h00
Fecha de Atención Médica: 16h05
Región Afectada: Miembro Superior Izquierdo
Parte Afectada: Dedos mano izquierda
Naturaleza de la Lesión: Atrisión
Días estimados de Incapacidad: 3
Reincidente: Si
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: Se observa a Fx. Expuesta de Falange Distal y media de 4to. Dedo y medio del 3er. Dedo. Se remite a traumatólogo particular para su manejo.
Observaciones Accidente: Se encontraba enroscando al Cilindi de molde segmentado en la prensa F9 10 este le atrapa los dedos del 3er y 4to provocando así la fractura.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

Datos Personales del Trabajador

Nombre: P.Q.

Estado Civil: Casado

Edad: 27 años

Esposa: No trabaja (Ama de Casa).

Hijos: 1 hijo (3 años)

Cargo: Mecánico 4 Mantenimiento

Departamento: Vulcanización

Fecha de Ingreso: 8 de Mayo del 2012

Tiempo de Trabajo: 3 años

Horario: 8h00-17h00

Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX

Fecha Ingreso: 8 de Mayo del 2015

Años de Trabajo: 3 años

ENTREVISTA

De acuerdo a la entrevista realizada al trabajador P.Q que por motivo de confidencialidad nos reservamos su nombre, quien desempeña el cargo de mecánico desde el 8 de mayo del 2012. Nos comentó que ha sufrido dos accidentes laborales; el primer accidente ocurrió el 27 de mayo del 2014; como consecuencia sufrió una fractura de la falange distal en el miembro superior izquierdo. El segundo accidente ocurrió el 14 de Octubre del mismo año en donde tuvo una lesión (atrision) en los dos dedos de la mano izquierda, en donde se tuvo que remitir a un traumatólogo particular para su tratamiento.

P.Q. Nos comenta que la relación con sus compañeros era muy buena, de igual manera con su Jefe inmediato.

Cuando recién ingreso a trabajar si le costó acoplarse a las condiciones de trabajo como el ruido el calor; sin embargo poco a poco se fue acostumbrando a todas las condiciones que implica su trabajo. Unas de las razones que cree que pudieron influir en los accidentes fue el afán por terminar a tiempo su trabajo. Cuando se le pregunto si en ese momento estaba pasando por alguna situación o problema nos respondió. Que como toda persona tenía problemas económicos, deudas y problemas en la casa como en todo hogar.

Después del último accidente laboral P.Q se ausentó casi tres meses después de la operación. Nos comentó que fue muy duro para él y para su esposa, su esposa tuvo que acudir a una asesoría psicológica. Él pensó en renunciar, ya no quería volver a trabajar en el mismo lugar, tenía mucho miedo que vuelva a pasar lo mismo.

Una de las cosas que lo motivó a regresar al trabajo es que él es la única persona que lleva el sustento a su familia y tenía que hacerlo por ellos. Luego de varios meses se incorporó a trabajar; el trabajo lo realiza con mayor cuidado y concentración.

OBSERVACIONES: Es importante mencionar que se dio el seguimiento respectivo al caso con el departamento de Trabajo Social, en donde de acuerdo a las entrevistas realizadas y a los resultados de una ficha socioeconómica el trabajador en ese momento estaba pasando por problemas familiares y económicos en ese momento ; sin embargo se cuenta con la información pero no se tienen las herramientas necesarias para poder dar un informe determinante.

El trabajador después de su último accidente laboral ha sido llamado la atención por dos conductas de riesgo imprudentes en el área de trabajo. Al trabajador se le ha emitido la acción de advertencia correspondiente.

CASO N°2

FICHA 2.1

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.CH.
Nro. Ficha: 2596
Cargo: Operador.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 17 de Diciembre del 2008
Hora de Accidente: 08h33
Fecha de Atención Médica: 13 de Noviembre del 2010
Región Afectada: Miembro Superior Derecho
Parte Afectada: Mano
Naturaleza de la Lesión: Contusión
Días estimados de Incapacidad: 0
Reincidente: No
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: Se aplica hielo en la parte afectada
Observaciones Accidente: Se le cae la bandeja en la mano.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

FICHA 2.2

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.CH.
Nro. Ficha: 2596
Cargo: Operador.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 13 de Noviembre del 2010
Hora de Accidente: 06h00
Fecha de Atención Médica: 13 de Noviembre del 2010
Región Afectada: Miembro Superior Derecho
Parte Afectada: Mano
Naturaleza de la Lesión: Contusión
Días estimados de Incapacidad: 1
Reincidente: Si
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: Ninguna
Observaciones Accidente: Al momento que entra la pestaña se vira el material, rebotando el ribeteador y el porta pestaña; Produciéndose asi la lesión.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

FICHA 2.3

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.CH.
Nro. Ficha: 2596
Cargo: Operador.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 01 de Diciembre del 2011
Hora de Accidente: 21h55
Fecha de Atención Médica: 01 de Diciembre del 2011
Región Afectada: Miembro Inferior Izquierdo
Parte Afectada: Rodilla
Naturaleza de la Lesión: Politraumatismo
Días estimados de Incapacidad: 3
Reincidente: Si
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión:
Observaciones Accidente: Se dirige a Cambiarse de Ropa cuando sufre caída en la grada.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

FICHA 2.4

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: P.CH.
Nro. Ficha: 2596
Cargo: Operador.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 30 de Octubre del 2014
Hora de Accidente: 20h00
Fecha de Atención Médica: 30 de Octubre del 2014
Región Afectada: Miembro Inferior Derecho
Parte Afectada: Pie
Naturaleza de la Lesión: Contusión
Días estimados de Incapacidad: 0
Reincidente: Si
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: No se evidencia Lesión Osea
Observaciones Accidente: Al momento de Mover e STICHER con el pie, este queda atrapado, ocasionándole la lesión.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

Datos Personales del Trabajador

Nombre: P.CH.

Estado Civil: Casado

Edad: 47

Esposa: Profesora

Hijos: 3 (1Hija con capacidades diferentes).

Cargo: Op. Construcción.Llanta

Departamento: Construcción Llantas Pasajeros

Horario: Turnos Rotativos

Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX

Años de Trabajo: 18 años en la Empresa

ENTREVISTA

Es importante señalar que por motivos de confidencialidad nos reservamos su nombre, lo llamaremos P.CH. Quien desempeña el cargo de Operador de Construcción Radial. El Sr. Trabaja 18 años en la Empresa. Cuando tuvimos la entrevista con el Sr. Uno de los aspectos que llamo nuestra atención fue que él es Psicólogo Educativo nos comentó que por motivos de estabilidad económica no pudo desarrollarse profesionalmente en su área de estudio; pero que esos conocimientos los aplica con su hija que posee capacidades diferentes. Su esposa es profesora y tiene dos hijos uno de 14 y el otro de 7 años.

Cuando le preguntamos por su trabajo nos respondió que ya llevaba mucho tiempo en la empresa, que se sentía muy a gusto con sus compañeros de trabajo y con las funciones que desempeña. Le preguntamos sobre su último incidente laboral. Él nos comenta que sufrió una contusión en su pie derecho, su pie fue atrapado cuando realizaba las actividades de su cargo. P.CH. nos comenta que ese día no cumplió con todos los procesos de protección.

P.CH. nos comenta que una de las cosas que pudieron influir en la ocurrencia del incidente laboral fue exceso de confianza en sus funciones. Él nos comenta que su

error fue el pensar que tenía todo dominado y bajo control, ya que el diariamente tiene que cumplir con un porcentaje de llantas por cada turno. Él nos comenta que por lo general siempre produce más del objetivo estimado.

Uno de los errores que el destaca es el exceso de confianza que se tiene al trabajar varios años en la empresa.

OBSERVACIONES

En la entrevista el Sr. Siempre negó las circunstancias en las que se encontraba inmerso. Por ejemplo no nos comentó de los otros accidentes laborales que ha sufrido dentro de la empresa. Cuando tratamos de indagar un poco más sobre los demás incidentes laborales desviando su atención a otros temas.

CASO N°3

Ficha 3.1

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: J.ZH.
Nro. Ficha: 4678
Cargo: Ayte.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 01 de Julio del 2010
Hora de Accidente: 06h00
Región Afectada: Miembro Superior Derecho
Parte Afectada: Muñeca
Naturaleza de la Lesión: Contusión
Días estimados de Incapacidad: 30
Reincidente: No
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión: En radiografía de mano afectada se evidencia fractura del quinto metacarpiano.
Observaciones Accidente: Mientras sacaba la llanta verde para lubricar en ese instante le cae la bandeja sobre la mano produciendo la lesión.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

Ficha 3.2

REPORTE ACCIDENTE LABORAL ENTREGADO AL IESS
Nombre: J.ZH.
Nro. Ficha: 4678
Cargo: Ayte.Const.Llanta
Fecha de Accidente: 26 de Julio del 2011
Hora de Accidente: 01h30
Región Afectada: Miembro Inferior Derecho
Parte Afectada: Pierna
Naturaleza de la Lesión: Atrision
Días estimados de Incapacidad: Reporte estimado un día, el trabajador no asistió por 7 meses a trabajar.
Reincidente: SI
Médico-Enfermera que atendió: XXXXXXXXXXXXX
Nombre del Supervisor o Jefe Inmediato: XXXXXXXXXXXXX
Comentario medico sobre la lesión:
Observaciones Accidente: Al accionar el PCI porque este no subía, es atrapado por una llanta.

Documento Original Reporte de Primeros Auxilios en Accidentes Laborales/Anexos

ENTREVISTA

El Sr. J.ZH nos comenta que en el año 2010 sufrió un accidente laboral teniendo una contusión en la muñeca de la mano izquierda mientras sacaba la llanta verde para lubricar, se ausentó por 30 días pero no tuvo mayor repercusión en su salud, pero el último accidente laboral que sufrió le costó 7 meses de ausentismo en el trabajo; nos explicó que el sufrió una grave quemadura en su pierna derecha. Su pierna se atascó en unas varillas quedando compactada su pierna con la llanta caliente.

En el momento del accidente el Sr. J.ZH no pensó que era tan grave, ya que le brindaron asistencia médica inmediata. Nos relata que pensó que era una quemadura leve pero con los químicos que contiene la llanta la herida se infectó, tuvieron que operarle por tres ocasiones, realizándole injertos en su pierna.

J.ZH. no cuenta que fue de gran impacto para su familia, su esposa se encontraba en el último periodo de embarazo y coincidió con todo el proceso de operaciones y de recuperación del Sr.J.ZH.

Cuando le preguntamos ¿Qué cree que pudo influir en la ocurrencia del accidente? El responde que pensó que ya había parado la máquina y por eso camino dentro de las varillas. Pero que no sabe que paso por su cabeza en ese momento.

Cuando le preguntamos si en ese momento estaba pasando por una situación en particular, nos comentó que estaba ansioso como todo hombre que va hacer papa, pero que no tenía ningún problema en ese momento.

Nos relata que fue un periodo muy duro para su familia, su cuñada se encargó de las curaciones ya que su esposa tenía que atenderle a su bebe. J.ZH. nos recalca que la empresa cubrió con todos los gastos, que cuentan con seguro privado y que prácticamente el solo tuvo que pagar el transporte y pocas medicinas. Conto con el apoyo de Trabajo Social en el proceso de recuperación.

OBSERVACIONES

El Sr. J.ZH nos comentó que en el momento que tuvo que incorporarse al trabajo le costó un poco, en ciertas ocasiones le daba un poco de miedo, pero al pasar el tiempo su trabajo lo realiza con total normalidad; eso sí tomado en cuenta todas las precauciones necesarias.

OBSERVACIONES GENERALES

Las personas que fueron entrevistadas son reincidentes en accidentes laborales, son personas que han tenido más de dos accidentes laborales y varios llamados de atención por acciones imprudentes.

Podemos destacar como aspectos en común que han mencionado los trabajadores son los objetivos o metas a cumplir en el turno de trabajo, que proporciona en ciertos casos trabajo a presión o genera estrés, por otra parte podemos señalar el exceso de confianza que le tiene a las maquinas al trabajar varios años en la empresa no están conscientes de las precauciones que deben tomar, piensan que lo tiene dominado de cierta manera.

Los trabajadores nos comentaron de problemas o circunstancias que estaban pasando y que pudieron afectar a su labor diaria en el aspecto familiar.

Es importante señalar que los trabajadores recalcan el apoyo brindado por parte de la empresa tanto por la parte económica y de apoyo humano.

De igual pudimos observar que los trabajadores cuentan con promociones de cargo y movimientos de personal que fomentan el crecimiento profesional todos los trabajadores han ido ascendiendo a varios cargos y de igual manera han tenido un crecimiento en su remuneración

3.10 CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Para finalizar con este capítulo referente a las herramientas aplicadas para el estudio de los factores psicosociales destacamos la importancia e influencia que estos tienen sobre el rendimiento de los trabajadores y en el ser humano en general.

Un colaborador que está cómodo en su lugar de trabajo, que cuenta con las herramientas necesarias para la realización de sus tareas tendrá un buen rendimiento, sin embargo es inevitable que estén predispuestos a tener algún tipo de accidentes o incidentes ya que si bien es cierto existen varios agentes externos que influyen directamente en el trabajador.

Las preocupaciones en el hogar, inestabilidad emocional, mala supervisión, malas relaciones con compañeros de trabajo y problemas económicos sin duda son una gran problemática en los trabajadores.

Dentro de los resultados obtenidos de la herramienta F- Psico y el análisis de casos realizado a los trabajadores podemos observar que los colaboradores presentan un riesgo medio, sin embargo es importante mencionar que se deben mantener las mismas precauciones con los colaboradores, implementando la concientización en cada uno de los ellos, sobre las acciones preventivas que deben tener en su lugar de trabajo.

CONCLUSIONES GENERALES

Estamos conscientes de que los colaboradores presentan un riesgo medio (moderado) en relación a los factores psicosociales, de la misma manera es importante reconocer que estos influyen de manera negativa en relación al desempeño y bienestar de los trabajadores generando un estado de tensión e insatisfacción en el lugar de trabajo. Es importante tener en cuenta que los seres humanos están expuestos a tener diferentes preocupaciones y situaciones que repercuten en su desempeño; problemas económicos, sobrecarga de trabajo, estrés e inclusión y participación dentro de la empresa son factores determinantes para el desempeño y buen rendimiento dentro de la empresa.

En nuestra investigación pudimos detectar que el Factor Psicosocial predominante en los trabajadores fue el factor **Demandas Psicológicas con un porcentaje de 55%**, haciendo referencia a problemas emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Pudiendo ser laborales o personales. De la misma manera el factor psicosocial con menor riesgo es el **factor Autonomía con un porcentaje del 38%**, el mismo que nos da a conocer que los trabajadores tienen una planificación adecuada en cuanto a la realización de sus tareas.

De la misma manera en los análisis de casos pudimos llegar a la conclusión y detectar que una de las razones que pudieron causar los accidente fue el factor **carga de trabajo**; los trabajadores que nos proporcionaron la información necesaria para la realización de esta investigación nos comentaron su afán que tenía por terminar tareas, aumentar su nivel de producción ya que eso representa un aumento en sus ingresos, de la misma manera otro de los factores que se presentan es el de **demandas psicológicas**, el mismo que está presente en todos los trabajadores, problemas económicos y problemas familiares son sin duda uno de los principales factores que afectan directamente tanto en la salud como en el desempeño de los trabajadores.

Por otra parte en nuestro periodo de investigación y aplicación de la herramienta determinamos que los departamentos tanto de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Trabajo social laboran con procesos bien establecidos, sin embargo creemos necesario la integración de estos departamentos para la creación de un

Sistema de Gestión, con el fin de prevenir, controlar y dar seguimiento a la importancia de riesgos psicosociales.

De la misma forma estamos conscientes que el departamento de trabajo social debe tomar un rol mucho más participativo y preventivo en relación a este tema, ya que si bien la problemática se da por factores externos, también se da por el exceso de confianza en los colaboradores, implementando y concientizando el máximo cuidado y la toma de todas las precauciones necesarias que implican el manejo y uso tanto de herramientas como de las máquinas.

Podemos concluir en la realización de esta investigación el impacto que puede generar un colaborador que se desenvuelve en un ambiente de trabajo estable y seguro, creemos que el primer activo de las empresas son su gente, el éxito y desarrollo de la misma es el resultado de sus trabajadores ya que estos son los principales protagonistas del crecimiento de la misma.

RECOMENDACIONES GENERALES

El tema de este trabajo en cuanto a la influencia de factores psicosociales en accidentes laborales rige específicamente en el impacto que estos pueden generar en cuanto al desempeño y bienestar de los trabajadores, debido a esto es importante y necesario plantear medidas preventivas con el objetivo de que esta gran institución que sin duda alguna nos brindó el apoyo y la apertura ponga en práctica medidas, o precauciones necesarias para el bienestar tanto de sus trabajadores como de la empresa. Una de nuestras propuestas es crear un Sistema de Gestión de Riesgos Psicosociales que integre los departamentos de Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Trabajo Social y las Psicólogas Laborales con la finalidad de dar mayor importancia y seguimiento a los riesgos psicosociales.

De la misma manera consideramos importante proponer dentro de los procesos de Selección la inclusión de herramientas que determinen cualquier tipo de riesgo psicosocial; la aplicación de test y entrevistas a profundidad a los candidatos que estén interesados a pertenecer a esta empresa.

Una de las medidas que recomendamos es la constante capacitación al personal sobre la importancia que tienen los factores psicosociales, en especial a los colaboradores que se encargan de la contratación, entrenamiento y desarrollo del trabajador en la empresa, con el objetivo de concientizar al personal sobre la importancia que es el tener las debidas precauciones en cuanto al manejo de maquinarias y el uso adecuado de protecciones para la realización de las actividades; de la misma manera brindar charlas motivacionales con la finalidad de que sientan respaldo y apoyo por parte de la empresa.

Consideramos y recomendamos a esta gran empresa y a quienes la conforman prestar atención a aquellos empleados a quienes se les ha asignado mayores responsabilidades, pues este trabajo puede generar estrés laboral lo que influye en su entorno familiar y viceversa.

Bibliografía

Alvarez, J. (2007). Comunicación Interna y la estrategia del éxito. *Razon y Palabra* .

Americaeconomia. (2012). Obtenido de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/trabajar-bajo-presion-una-guia-para-lidiar-con-el-estres-del-management>

C Garcia, 2. (2007). *Sistema de Trabajo a turno y su Problemática*.

CharriaO Victor H, 2. (2011). *Factores de riesgo Psicosocial Laboral; metodos e instrumentos de evaluacion*.

CONCEPTOS BASICOS SALUD OCUPACIONAL. (2002). Obtenido de INCIDENTE: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir UN CASI ACCIDENTE. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

Continental Global Site. (2014). Recuperado el 05 de julio de 2014, de http://www.continentaltire.com.ec/www/llantas_an_es/general/historia/

Cuadra, J., & Atienza, T. (2012). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo*

Erco 50 años de historia - Continental. (2012). Cuenca: Consejo Editorial Marcelo Chico, Gustavo Malo, Darwin Zabala, Alberto Machuca, Mariana Machuca, Cesar Vargas.

Erco 50 años de Historia - Continental Tire Andina S.A. (2012). Cuenca: Consejo Editorial Marcelo Chico, Gustavo Malo, Darwin Zabala, Alberto Machuca, Mariana Machuca, Cesar Vargas.

Fernando Mansilla. (s.f.). *Psicología Online* . Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml

Fernando Mansilla. (2010). *Psicología Online*. Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo2_2.shtml

Guillermo González Mendigaña. (s.f.). *Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad*. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4101.htm>

H.MASLOW, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Diaz de Santos, S.A.

Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo. (s.f.). *Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de Trabajo*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2000). El proceso de evaluación de los factores psicosociales.

Instrumento Andino de Seguridad, y. S. (Octubre de 2005). *Seguridad y Salud en el trabajo / Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Instrumento-Andino-Decisi%C3%B3n-584-y-Reglamento-del-Instrumento-957.pdf>

JAVIER CARCELEN, G. (2000). EL SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS Y SU PROBLEMATICA. En J. C. GARCIA, *EL SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS Y SU PROBLEMATICA* (pág. 134).

Mansilla. (2012).

Martinez, L. (2011). *Gestalt sin Fronteras*. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4101.htm>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de <http://relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Ministerio de Relaciones Labores. (2012). Recuperado el 10 de Octubre de 2015, de Ministerio de Relaciones Labores: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-CONTRATOS.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA. (s.f.). *MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ESPAÑA*,. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf

OIT, 2. (2014). *Organizacion Internacional del Trabajo*,.

Otero Sierra, C., & Dalmau Pons, I. (2006). *Metodos de Evaluacion de Factores Psicosociales en el SEctor Sanitario,FSICO E ISTAS21*.

Rodrigo Pérez Pincheira, P. (s.f.). *PSICOLOGIA DEL TRABAJOS: La Concepción del Trabajo*. Obtenido de http://www.asimetcapacitacion.cl/concepcion_trabajo.htm

RRPsicologos. (2014). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lrNC8KNEuNUJ:www.saludalia.com/salud-mental/trastornos-psicosomaticos+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>

Saludalia. (2015). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lrNC8KNEuNUJ:www.saludalia.com/salud-mental/trastornos-psicosomaticos+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>

Site Continental, Global. (2014). Recuperado el 5 de Julio de 2014, de http://www.continentaltire.com.ec/www/llantas_an_es/general/historia/nuestra_vision_es.html

SOCIAL, C. D. (s.f.). Obtenido de <http://safetygroup.com.ec/sites/default/files/descargas/IESSResolucion390.pdf>

Steven L.Sauter. (2012). Factores Psicosociales de organizacion. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*.

ANEXOS

FOTOS

Aplicación de Encuestas







ÁREA DE CONSTRUCCIÓN RADIAL







ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.054

27 DE MAYO DEL 2014

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
P. R. ...	
NRO. FICHA	
4864	
CARGO	
-7347 MECANICO 4	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
653 MANTENIMIENTO PLANTA 2	1220
FECHA ACCIDENTE	
27 DE MAYO DEL 2014	
HORA ACCIDENTE	
09H45	
FECHA ATENCION MEDICA	
27 DE MAYO DEL 2014	
HORA ATENCION	
09H50	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO SUPERIOR IZQUIERDO	
PARTE AFECTADA	
DEDOS MANO IZQUIERDA	
NATURALEZA DE LA LESION	
FRACTURA	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
3	
ENVIADO A	REINCIDENTE
DOMICILIO	NO
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
HERIDA CON PERDIDA DE SUSTANCIA EN LECHO UNGUEAL, LUEGO DE RX. SE EVIDENCIA FRACTURA DE FALANGE DISTAL	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
SE ENCONTRABA PULIENDO UNA PLATINA, EN ESE INSTANTE SUFRE LA LESION	

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.

14 DE OCTUBRE DEL 2014

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
PQ ...	
NRO. FICHA	
4864	
CARGO	
-7347 MECANICO 4	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
653 MANTENIMIENTO PLANTA 2	1220
FECHA ACCIDENTE	
14 DE OCTUBRE DEL 2014	
HORA ACCIDENTE	
16H00	
FECHA ATENCION MEDICA	
14 DE OCTUBRE DEL 2014	
HORA ATENCION	
16H05	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO SUPERIOR IZQUIERDO	
PARTE AFECTADA	
DEDOS MANO IZQUIERDA	
NATURALEZA DE LA LESION	
ATRISION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
3	
ENVIADO A	REINCIDENTE
PARTICULAR	SI
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
SE OBSERVA FX.EXPUESTA DE FALANGE DISTAL Y MEDIA DEL 4TO. DEDO Y MEDIA DEL 3ER. DEDO. SE REMITE A TRAUMATOLOGO PARTICULAR PARA SU MANEJO.	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
SE ENCONTRABA ENROSCANDO EL ADAPTADOR AL CILINDRO DEL MOLDE SEGMENTADO EN LA PRENSA F910 ESTE LE ATRAPA LOS DEDOS 3ER Y 4TO PROVOCANDO ASI LA FRACTURA.	

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.055

17 DE DICIEMBRE DEL 2008

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
RICHIE...	
NRO. FICHA	
2596	
CARGO	
-7327 OPERD.CONST.LLANTA	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
121 CONST. LLANTAS PASAJEROS	1155
FECHA ACCIDENTE	
17 DE DICIEMBRE DEL 2008	
HORA ACCIDENTE	
08h30	
FECHA ATENCION MEDICA	
17 DE DICIEMBRE DEL 2008	
HORA ATENCION	
08h33	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO SUPERIOR DERECHO	
PARTE AFECTADA	
MANO	
NATURALEZA DE LA LESION	
CONTUSION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
0	
ENVIADO A	REINCIDENTE
TRABAJO	NO
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
SE APLICA HIELO EN LA PARTE AFECTADA	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
SE LE CAE LA BANDEJA EN LA MANO	

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.

13 DE NOVIEMBRE DEL 2010

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
PICHAYTA, MARIA ANTONIA	
NRO. FICHA	
2596	
CARGO	
-7327 OPERD.CONST.LLANTA	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
121 CONST. LLANTAS PASAJEROS	1155
FECHA ACCIDENTE	
13 DE NOVIEMBRE DEL 2010	
HORA ACCIDENTE	
6H00	
FECHA ATENCION MEDICA	
13 DE NOVIEMBRE DEL 2010	
HORA ATENCION	
9H15	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO SUPERIOR DERECHO	
PARTE AFECTADA	
MANO	
NATURALEZA DE LA LESION	
CONTUSION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
1	
ENVIADO A	REINCIDENTE
DOMICILIO	SI
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
DANIELA GONZALEZ, ENFERMERA	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
JULIAN VERA	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
NINGUNA	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
AL MOMENTO QUE ENTRA LA PESTAÑA SE VIRA EL MATERIAL, REBOTANDO EL RIBETEADOR Y EL PORTA PESTAÑA ;PRODUCIENDOSE ASI LA LESION.	

Tiempo de retención: 1 Año

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.

1 DE DICIEMBRE DEL 2011

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
P. CH...	
NRO. FICHA	
2596	
CARGO	
-7327 OPERD.CONST.LLANTA	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
121 CONST. LLANTAS PASAJEROS	1155
FECHA ACCIDENTE	
1 DE DICIEMBRE DEL 2011	
HORA ACCIDENTE	
21H55	
FECHA ATENCION MEDICA	
1 DE DICIEMBRE DEL 2011	
HORA ATENCION	
22H00	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO INFERIOR IZQUIERDO	
PARTE AFECTADA	
RODILLA	
NATURALEZA DE LA LESION	
POLITRAUMATISMO	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
3	
ENVIADO A	REINCIDENTE
DOMICILIO	SI
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
F. QUINONES...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
SE DIRIGIA A CAMBIARSE DE ROPA, CUANDO SUPRE UNA CAIDA EN LA GRADA	

Tiempo de rotación: 1 Año

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.

30 DE OCTUBRE DEL 2014

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
P. CHIMB...	
NRO. FICHA	
2596	
CARGO	
-7327 OPERD.CONST.LLANTA	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
121 CONST. LLANTAS PASAJEROS	1155
FECHA ACCIDENTE	
30 DE OCTUBRE DEL 2014	
HORA ACCIDENTE	
20H00	
FECHA ATENCION MEDICA	
30 DE OCTUBRE DEL 2014	
HORA ATENCION	
20H05	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO INFERIOR DERECHO	
PARTE AFECTADA	
PIE	
NATURALEZA DE LA LESION	
CONTUSION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
0	
ENVIADO A	REINCIDENTE
TRABAJO	SI
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
D. P. ...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
NO SE EVIDENCIA LESION OSEA	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
AL MOMENTO DE MOVER EL STITCHER CON EL PIE, ESTE QUEDA ATRAPADO, OCACIONANDOLE LA LESION	

Tiempo de retención: 1 Año

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.080

1 DE JULIO DEL 2010

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	S. D. ... I ...	
NRO. FICHA	4678	
CARGO	-7368 AYTE.CONST.LLANTAS	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA	
120 CONST. LLANTAS RADIALES	1170	
FECHA ACCIDENTE	1 DE JULIO DEL 2010	
HORA ACCIDENTE	04H45	
FECHA ATENCION MEDICA	1 DE JULIO DEL 2010	
HORA ATENCION	06H00	
REGION AFECTADA	MIEMBRO SUPERIOR DERECHO	
PARTE AFECTADA	MUÑECA	
NATURALEZA DE LA LESION	CONTUSION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	30	
ENVIADO A	REINCIDENTE	
SEGURO IEES		
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	EN RADIOGRAFIA DE MANO AFECTADA SE EVIDENCIA RACTURA DEL QUINTO METACARPIANO	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	MIENTRAS SACAB LA LLANTA VERDE PARA LUBRICAR EN ESE INSTANTE LE CAE LA BANDEJA SOBRE LA MANO PRODUCIENDO LA LESION.	

ERCO

Compañía Ecuatoriana del Caucho S.A.

**REPORTE DE PRIMEROS
AUXILIOS EN
ACCIDENTES DE TRABAJO**

923.

26 DE JULIO DEL 2011

Rev. Orig.

NOMBRE DEL ACCIDENTADO	
J.D. ...	
NRO. FICHA	
4678	
CARGO	
-7368 AYTE.CONST.LLANTAS	
DEPARTAMENTO	CODIGO SCALA
120 CONST. LLANTAS RADIALES	1170
FECHA ACCIDENTE	
26 DE JULIO DEL 2011	
HORA ACCIDENTE	
01H20	
FECHA ATENCION MEDICA	
26 DE JULIO DEL 2011	
HORA ATENCION	
01H30	
REGION AFECTADA	
MIEMBRO INFERIOR DERECHO	
PARTE AFECTADA	
PIERNA	
NATURALEZA DE LA LESION	
ATRISION	
DIAS ESTIMADOS DE INCAPACIDAD	
1	
ENVIADO A	REINCIDENTE
SEGURO IESS	SI
MEDICO - ENFERMERA- AUX. ENFERMERIA QUE ATENDIO	
I. ...	
NOMBRE DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO	
...	
COMENTARIO MEDICO SOBRE LA LESION	
OBSERVACIONES ACCIDENTE	
AL ACCIONAR EL PCI PORQUE ESTE NO SUBIA, ES ATRAPADO POR UNA LLANTA	

Tiempo de retención: 1 Año

