



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**“PLAN DE PREVENCIÓN DE PROBLEMAS PSICOSOCIALES QUE SE
PRESENTAN EN COLABORADORES DE TURNOS ROTATIVOS EN LA
PLANTA DE LA EMPRESA INDUGLOB”.**

Tesis Previa a la obtención del Título de

Psicóloga Organizacional.

AUTORES:

MÓNICA VANESSA ABAD TAMARIZ.

MARIA CAROLINA GUTIÉRREZ JERVES.

DIRECTOR: MST MARIO EDUARDO MOYANO MOYANO.

CUENCA – ECUADOR

2016

DEDICATORIA:

Con todo el amor y el cariño dedico este logro para mis padres por ser mi pilar fundamental en todo lo que soy, gracias por su apoyo incondicional tanto en mi educación académica como en la vida.

A personas especiales mis hermanas y Esteban que estuvieron conmigo a lo largo de todo este proceso, por no dejarme vencer nunca, para poder lograr mis sueños y cumplir mis metas, por motivarme y apoyarme siempre.

Mónica Abad Tamariz.

DEDICATORIA:

Con todo mi cariño y amor dedico este trabajo lleno de esfuerzo a mi Familia, en especial a mi padre por ser mi ejemplo y mentor de vida y profesional de éxito, a mi madre gracias por todo su cariño y paciencia.

A Francisco por ser siempre mi consejero y hacer de los días grises todo un arcoíris, a mis compañeras de trabajo por su incondicional soporte y ayuda en cada etapa de mi carrera y formación profesional, a mi querido director y amigo Mario Moyano, a mi compañera de tesis y amiga “Mona” por cada experiencia vivida y a cada persona que cree en mí.

A mis Abuelitos Virgilio y Nancy, a quienes les dedico cada sueño que logre conquistar.

Y por supuesto a Dios, especialmente a Dios por llenarme de tantas bendiciones.

Carolina Gutiérrez Jerves.

AGRADECIMIENTO

Queremos dar un agradecimiento especial a nuestro director de tesis, Mst. Mario Moyano por todo su apoyo, direccionamiento y motivación para culminar con éxito toda nuestra carrera profesional.

A la empresa Induglob, por su apertura y soporte incondicional para el desarrollo de esta investigación, especialmente al Ing. William Torres del departamento de Talento Humano.

A todos los profesores que fueron parte importante de nuestra formación académica y estuvieron con nosotros incondicionalmente para ayudarnos a crecer, salir adelante y fueron de gran soporte para la realización de esta tesis.

INDICE DE CONTENIDOS:

DEDICATORIA:	II
DEDICATORIA:	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	3
INDUGLOB	3
1. Introducción.	3
1.1 Antecedentes históricos de la organización	3
1.2 Misión, visión y valores de la organización	5
1.2.1 Misión.-	5
1.2.2 Visión.-.....	5
1.2.3 Valores Organizacionales:	5
1.3 Objetivos Estratégicos de la empresa:	5
1.4 Organigrama:	6
1.5 Gestión de Talento Humano	7
1.5.1 Procedimientos para Reclutamiento de Personal	7
1.5.2 Procedimiento para Selección de Personal	7
1.5.3 Procedimiento de Inducción	8
1.5.4 Procedimiento de Entrenamiento	9
1.5.5 Procedimiento de Evaluación de Personal	9
1.5.6 Procedimiento de Capacitación	10
1.6 Planificación de turnos de trabajo	11
1.7 Conclusiones:.....	13
CAPÍTULO II	14
PROBLEMAS PSICOSOCIALES	14
2. Introducción:	14
2.1 Problemas sociales- familiares del trabajo rotativo	15
2.1.1 Problemas Sociales:	16
2.1.2 Problemas familiares:.....	17
2.2 Problemas psicológicos del trabajo rotativo	20

2.2.1 Cansancio o agotamiento emocional:.....	23
2.2.2 Despersonalización o deshumanización:.....	23
2.2.3 Falta o disminución de realización personal en el trabajo:	23
2.3 Problemas Físicos del trabajo rotativo.....	24
2.3.1 Trastornos del sueño	25
2.3.2 Trastornos gastrointestinales y biológicos.	25
2.4 Problemas laborales del trabajo rotativo.....	27
2.4.1 Rendimiento:.....	28
2.4.2 Absentismo:	28
2.4.3 Accidentes de trabajo:.....	28
2.5 Conclusiones	30
CAPÍTULO III.....	32
PREVENCIÓN EN SALUD EN LAS ORGANIZACIONES	32
3. Introducción	32
3.1 Salud laboral y prevención de riesgos	32
3.1.1 Tipos de prevención de riesgos	33
3.1.1.1 La prevención primaria:	34
3.1.1.2 La prevención secundaria:	34
3.1.1.3 La prevención terciaria:	34
3.2 Organismos y Normativa Internacional de prevención de riesgos:.....	35
3.2.1 Organización Internacional del Trabajador (OIT)	35
3.2.2 Organización Mundial de la Salud (OMS).....	35
3.2.3 Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).....	36
3.2.4 OSHA.....	36
3.3 ¿Por qué es indispensable la prevención de riesgos en una organización?.....	37
3.4 Beneficios de una prevención de riesgos.	37
3.5 Satisfacción laboral y los turnos rotativos.	39
3.5. 1 ¿Que es la satisfacción laboral? Definiciones y beneficios.....	39
3.5.2. Estudios sobre satisfacción laboral y productividad	40
3.6 Personal que trabaja en turnos rotativos y su índice de satisfacción laboral	42
3.7 Conclusiones:.....	43
CAPITULO IV	45
DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS PSICOSOCIALES.....	45

4. Introducción:	45
4.1 Metodología:	45
4.2 Técnicas:	46
4.2.1 Encuesta	46
4.2.1.1 Diseño de la encuesta:.....	46
4.2.1.2 Aplicación de la Encuesta:	46
4.2.1.3 Formato: Encuesta de Riesgos Psicosociales en turnos rotativos:	47
4.2.2 Entrevista a profundidad:	51
4.2.2.1 Diseño de la entrevista:	51
4.2.2.2 Formato: Entrevista.....	51
4.2.2.3 Aplicación de la entrevista a profundidad:.....	52
4.3 Resultados: Perspectiva del trabajador.	53
4.4 Análisis de los resultados de Encuestas:	65
4.1.1 Dimensión Social – Familiar:	65
4.1.2 Dimensión Psicológica:.....	66
4.1.3 Dimensión Laboral:.....	66
4.1.4 Dimensión Física:	67
4.5 Análisis de los resultados de Entrevistas:	68
4.6 Conclusiones:	70
CAPÍTULO V	71
PROPUESTA DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE PROBLEMAS PSICOSOCIALES Y SOCIALIZACIÓN.	71
5. Introducción:	71
5.1 Desarrollo del plan de prevención:	71
5.1.1 Objetivo General:.....	71
5.1.2 Objetivos Específicos:.....	71
5.2 PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA	72
5.3 PLAN DE PREVENCIÓN SECUNDARIA	76
5.4 PLAN DE PREVENCIÓN TERCIARIA	79
5.5 Socialización del plan a ejecutivos de la empresa:	81
5.5.1 Oficio de Constancia de la Socialización:	82
CONCLUSIONES GENERALES:	83
RECOMENDACIONES:	85

BIBLIOGRAFÍA GENERAL	86
-----------------------------------	-----------

INDICE DE GRÁFICOS

<u>Gráfico 1: Género</u>	53
<u>Gráfico 2: Edad</u>	53
<u>Gráfico 3: Estado Civil</u>	54
<u>Gráfico 4: Área a la que pertenece</u>	54
<u>Gráfico 5: Antigüedad en la empresa</u>	55
<u>Gráfico 6: Asuntos personales</u>	55
<u>Gráfico 7: Relación con familia y amigos</u>	56
<u>Gráfico 8: Ambiente de trabajo</u>	56
<u>Gráfico 9: Actividades de ocio y recreación</u>	57
<u>Gráfico 10: Problemas conyugales</u>	57
<u>Gráfico 11: Problemas laborales</u>	58
<u>Gráfico 12: Trabajo desgastador emocionalmente</u>	58
<u>Gráfico 13: Agotamiento físico</u>	59
<u>Gráfico 14: Trabajo requiere mucha atención</u>	59
<u>Gráfico 15: Irritabilidad</u>	60
<u>Gráfico 16: Apertura al cambio</u>	60
<u>Gráfico 17: Implementos</u>	61
<u>Gráfico 18: Accidentes de trabajo</u>	61
<u>Gráfico 19: Señalización de seguridad</u>	62
<u>Gráfico 20: Movimientos repetitivos</u>	62
<u>Gráfico 21: Insomnio</u>	63
<u>Gráfico 22. Enfermedades durante el último año</u>	63
<u>Gráfico 23: Contaminación</u>	64
<u>Gráfico 24: A que está expuesto el trabajador</u>	64
<u>Gráfico 25: En su puesto de trabajo siente que</u>	65

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene por tema un “Plan de Prevención de Problemas Psicosociales que presentan los colaboradores de turnos rotativos en la empresa Induglob”

En este estudio se desarrolló una investigación cuantitativa y cualitativa, en donde se efectuó un diagnóstico para determinar la incidencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, para ello se utilizaron como técnicas: la encuesta aplicada al personal de planta y entrevistas a profundidad a los supervisores de línea.

A partir de los resultados obtenidos se realizó el plan de prevención basado en tres niveles: primario, secundario y terciario con el propósito de disminuir los riesgos presentados en las siguientes dimensiones: sociales- familiares, psicológicos, laborales y físicos.

Finalmente el plan fue socializado y validado con ejecutivos y directivos del departamento de Recursos Humanos de la organización.

ABSTRACT

This research work is a "Plan for the Prevention of psychosocial problems in employees who work in rotating shifts at *Induglob Company*". This study performs a quantitative and qualitative research, which includes a diagnosis to determine the incidence of psychosocial risk factors in workers. In order to achieve this objective, the following techniques were used: a survey applied to all the workers and in-depth interviews with the line supervisors. Based on the results, a prevention plan on three levels: primary, secondary and tertiary was performed in order to reduce the risks presented in the following dimensions: social-family, psychological, occupational and physical. Finally, the plan was presented and validated with executives and directors of the Human Resources department of the organization.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, por la creciente demanda que existe en el sector industrial hemos evidenciado que varias empresas, buscando mantener y/o ampliar su producción, requieren incrementar el número de horas de funcionamiento de su planta industrial, lo que implica también que su staff de trabajadores deban adaptarse a esta necesidad que permitirá asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con estos antecedentes decidimos desarrollar esta tesis a fin de analizar las consecuencias que implica el manejo de este sensible tema, sobre todo para el personal. Ratificamos esta necesidad dada la experiencia laboral que tuvimos en una prestigiosa empresa de la ciudad de Cuenca, la cual justificó la necesidad de ampliar su producción estableciendo turnos rotativos, es decir ampliando la capacidad de su fuerza laboral.

Evidenciamos también, inicial y empíricamente, que ya se venían presentando problemas por trabajar en turnos rotativos en aspectos como: sociales- familiares, laborales, psicológicos y físicos, lo que nos motivó a desarrollar este tema.

Confirmamos que no existen muchos estudios relacionados con esta temática en la zona industrial, por tanto tampoco medidas preventivas que atenúen las consecuencias del trabajo del personal en turnos rotativos.

Como conocemos, los riesgos psicosociales se originan por distintos aspectos de las condiciones y organización del trabajo, y se refieren a contextos relacionados con la situación laboral como es la carga horaria y operativa, el clima de la organización, procedimientos y métodos de trabajo, relaciones interpersonales, etc. que pueden afectar de forma fisiológica y psicológica a la salud del trabajador como también en su desempeño.

El adecuado manejo del tema al interior de la empresa minimiza las consecuencias negativas que tiene en cada uno de los trabajadores, por lo tanto resulta fundamental entender su origen, el impacto y las posibles soluciones.

En la presente investigación, el primer capítulo hace referencia a toda la información relacionada con la empresa, una breve reseña histórica, la gestión de Talento Humano y su organización interna.

Se desarrollan dos capítulos teóricos, de los cuales en el segundo capítulo, se establece el marco conceptual y se explican las cuatro dimensiones de los problemas psicosociales citados en esta investigación. El tercer capítulo trata sobre la prevención en salud dentro de las organizaciones, haciendo énfasis en prevención de riesgos, satisfacción laboral y turnos rotativos.

En el cuarto capítulo se elabora una investigación cuantitativa y cualitativa para obtener el diagnóstico sobre los problemas que presentan los colaboradores de turnos rotativos; para esto se diseñó y aplicó encuestas al personal de planta y entrevistas a profundidad a los supervisores.

Posteriormente, en el último capítulo según los resultados obtenidos de este análisis, a través de una matriz se desarrolla la propuesta para el plan de prevención de los problemas psicosociales diagnosticados y la validación con ejecutivos de la empresa.

Finalizando la presente investigación con las respectivas conclusiones y recomendaciones del caso.

CAPITULO 1

INDUGLOB

1. Introducción.

En el presente capítulo se describe brevemente los antecedentes de la organización, así como su historia, misión, visión y valores. También detalla los objetivos estratégicos de la misma y su gestión en Talento Humano con un detalle de los procedimientos que se realiza en: reclutamiento de personal, selección de personal, inducción, entrenamiento, evaluación y capacitación.

1.1 Antecedentes históricos de la organización.

La empresa Induglob nace en 1972 en Cuenca - Ecuador con el objetivo de producir electrodomésticos que faciliten las labores del hogar y cumplan con los más altos estándares de diseño y tecnología.

La actividad productiva y comercial de Induglob se consolida hoy en 2 plantas de fabricación que superan los 80.000 m² con una capacidad de 1.000.000 unidades entre cocinas y refrigeradoras constituyéndose en una de las empresas líderes en la región.

Entre sus fundadores, encontramos a un grupo de amigos emprendedores conformado por: Pablo Jaramillo Crespo, Iván Espinosa Pozo y Felipe Burbano; quienes contaban con el respaldo de Marcelo Jaramillo Malo, así comenzó INDUGLOB, una empresa ecuatoriana que desde su fundación en 1972, inició con 45 trabajadores en un área de 500 m², incursionando en el mercado industrial de la región.

A lo largo de los años ha tenido una variedad de cambios e innovaciones en sus productos; inició con la producción de bicicletas, luego en la línea de ollas y

calefones para posteriormente incursionar en la producción en línea blanca de la que hoy en día es pionera.

La producción de electrodomésticos inicia en la década de los ochenta con cocinetas, posteriormente dadas las exigencias de los consumidores amplían a cocinas con horno y más tarde a refrigeradoras. Todas estas innovaciones, ampliaciones y desarrollo empresarial generaron la necesidad de implementación de departamentos especializados tanto en diseño como en control de calidad de sus productos, y obviamente en el control y crecimiento de la empresa como tal.

A partir del año de 1994 la fábrica abrió sus puertas hacia la exportación a países como Perú, Bolivia, Colombia, Venezuela, Chile, Honduras, Panamá, Jamaica.

En 1999 adopta el sistema de control de calidad basado en la norma ISO 9001, consolidando y normalizando sus sistemas y agregando una cualidad más a los productos fabricados por esta.

La planta principal se encuentra ubicada en la ciudad de Cuenca, en la Av. de las Américas y Av. Don Bosco esquina. Cuenta también con una planta dedicada a la fabricación de partes y piezas para los procesos de pre-ensambles.

La sociedad en sí se llama Induglob. Aparte, como una empresa del grupo tienen a la compañía comercial Mercandina que hace la venta de sus productos a las diferentes cadenas de electrodomésticos del país. Registran también una cadena de ventas propia, a través de la compañía Marcimex, que son tiendas encargadas de la venta directa al usuario final.

1.2 Misión, visión y valores de la organización.

1.2.1 Misión.-

Producir y vender electrodomésticos con calidad y a precios competitivos, satisfaciendo las necesidades del cliente y asegurando el progreso de la empresa y de sus colaboradores, contribuyendo de esta manera al bienestar de la sociedad.

1.2.2 Visión.-

Mantener el liderazgo en calidad, diseño, servicio al cliente desarrollando el talento humano para lograr eficiencia productiva, mejora de costos y ahorro de gastos, replicando el modelo de negocios.

1.2.3 Valores Organizacionales:

- Amor.
- Sencillez.
- Verdad.
- Unión.
- Generosidad.
- Respeto.

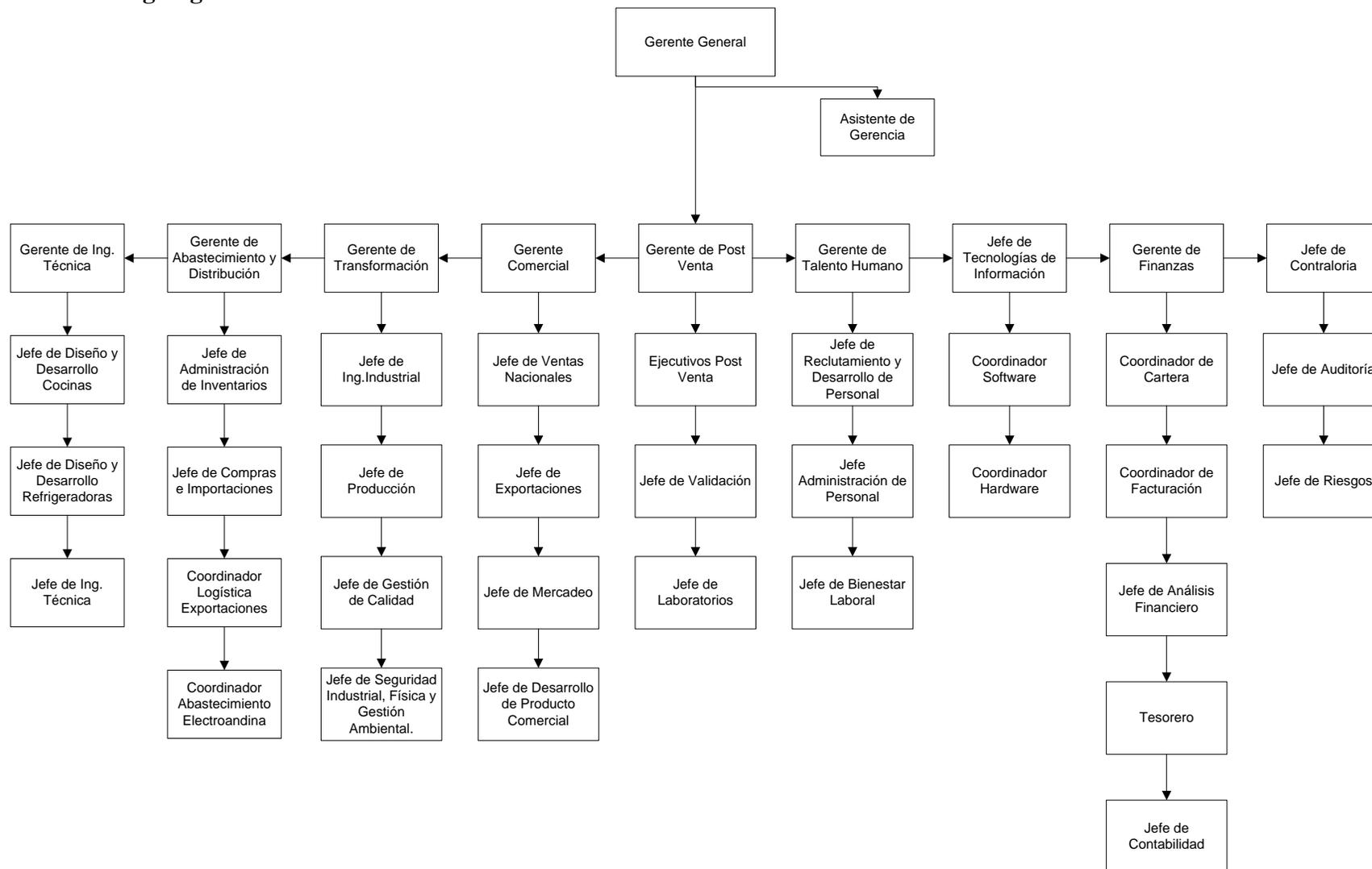
Fuente: <https://www.Indurama.com/>

1.3 Objetivos Estratégicos de la empresa:

- Fortalecer el posicionamiento de la marca en todos los países donde hay presencia.
- Mejorar la cadena de suministros para garantizar la disponibilidad de los productos.
- Fortalecer la gestión del talento humano con mejora del ambiente laboral.
- Optimizar los costos y gastos para lograr eficiencia productiva con rentabilidad.

Fuente: Departamento de Talento Humano de Induglob.

1.4 Organigrama:



Fuente: Departamento de Talento Humano de Induglob.

1.5 Gestión de Talento Humano

La Gestión de Talento Humano de la empresa Induglob se basa en varios procesos bien organizados, efectivos y que están alineados a los valores institucionales, lo que garantiza buenos resultados para reclutar, seleccionar, contratar, formar y retener a los colaboradores de la organización.

1.5.1 Procedimientos para Reclutamiento de Personal

El proceso de Talento Humano comienza con el reclutamiento, para esto O&M (Organización y Métodos) valida las necesidades del requerimiento formal de selección.

Aprobado ya el requerimiento, Talento Humano identifica las fuentes y medios de reclutamiento como bolsa de trabajo y medios de comunicación con la finalidad de captar los candidatos más idóneos. Es importante recalcar que la empresa Induglob al presentarse una vacante considera como prioritario el reclutamiento interno.

Al analizar los perfiles de los aspirantes al cargo se ingresa la información necesaria en la base de datos y se finaliza con la entrevista de los postulantes con los Gerentes o Jefaturas de área.

1.5.2 Procedimiento para Selección de Personal

Para la selección de personal la compañía tiene ya definido su procedimiento: Comienza con la sustentación y formalización de la real necesidad de contratación que debe hacerla el Gerente o Jefe de Proceso; si aplica el caso, se procede a ingresar el requerimiento en Bitácora de Selección y se realiza la convocatoria correspondiente. Si esto implica un incremento salarial para la posición es indispensable la aprobación del Gerente General en caso del personal administrativo o del Jefe de Ingeniera Industrial para personal de planta.

Una vez enviada la convocatoria se reciben todas las inscripciones en el concurso, si el postulante no cumple con el perfil simplemente se registra su carpeta en la base de datos con esta información. Si el postulante cumple, se inician los procesos de entrevista por competencias y posteriormente se procede con la visita domiciliaria.

La decisión final del postulante a contratar está a cargo del Jefe Inmediato, el cual realiza el informe de selección, la solicitud de ingreso y lo remite al Asistente de Reclutamiento y Selección de Personal quien es el encargado de la recepción de documentos y los procesos respectivos de contratación.

1.5.3 Procedimiento de Inducción

Los procesos de inducción en Induglob están orientados para todo el personal seleccionado sea, este por contrato fijo, temporal o si se trata de un re ingreso.

Este comienza una vez recibida del área de selección la notificación correspondiente de ingreso; El Asistente de Desarrollo gestiona con los instructores la planificación de la inducción para realizar las charlas que sean necesarias; Se deja constancia de la inducción recibida y por último se digitaliza y archiva los documentos correspondientes.

Es importante comunicar a todo el personal de la empresa el nuevo ingreso o cambio de puesto de los funcionarios como costumbre de su cultura organizacional. El jefe inmediato gestiona la dotación de recursos y espacio físico necesario para el normal desempeño de la función. El personal de planta recibe inducciones técnicas sobre el uso de todos los implementos de seguridad necesarios y su supervisor se asegura que reciba los mismos y los utilice de manera adecuada.

1.5.4 Procedimiento de Entrenamiento

Para los procesos de entrenamiento, Induglob ha establecido como política que estos serán dotados únicamente para el personal fijo en MOD (mano de obra Directa) y MOI (mano de obra indirecta) y en el área administrativa para temporales y fijos.

Una vez aprobados los requerimientos de personal se procede a levantar y coordinar el plan de entrenamiento por cargo; se entrega el documento correspondiente al jefe inmediato para su ejecución y evaluación, es indispensable que para esto se cuente con el apoyo de los responsables y expertos en cada tema; si el personal aprobó el proceso se digitaliza y archiva los documentos pertinentes, caso contrario ejecutan nuevamente el mismo hasta su aprobación.

Reviste mucha importancia la evaluación del colaborador que la hace el jefe inmediato, así también el Plan de Entrenamiento que fue aprobado, el mismo que debe mantener consistencia, control y seguimiento de las deficiencias detectadas para corregirlas, buscando asegurar eficiencia en el trabajo que realizará el nuevo colaborador.

1.5.5 Procedimiento de Evaluación de Personal

La empresa Induglob, observando conceptos técnicos relacionados, clasifica sus evaluaciones de la siguiente manera:

- **90°:** Jefe y autoevaluación, para MOD no calificada, MOD calificada y auxiliares.
- **180°:** Jefes, pares, clientes y autoevaluación, para Asistentes y Coordinadores
- **360°:** Jefes, pares, clientes, subordinados y autoevaluación, para Coordinadores 1, Jefaturas y Gerencias.

Con los resultados de las evaluaciones el personal es clasificado de la siguiente manera:

- **Cola:** desde 0 hasta 69
- **Promedio - :** desde 70 hasta 79
- **Promedio + :** desde 80 hasta 89
- **Punta:** desde 90 hasta 100

La autoevaluación tiene carácter comparativo y sirve para constatar la opinión del entorno que tiene cada funcionario, por lo tanto no se incluye dentro de los cálculos de calificaciones.

La evaluación a los funcionarios se realiza anualmente en los 3 primeros meses, todos los procesos deben tener el registro respectivo en el sistema.

Mantienen un control de calidad de los procesos de Evaluación que está a cargo del Coordinador de Desarrollo de Personal para retroalimentar de ser necesario al evaluador como también al evaluado, y buscando establecer un efectivo plan de acción de mejora. El colaborador tiene la obligación de consensuar el plan de acción con su jefe inmediato.

Cada jefe hace el seguimiento de la ejecución de los planes de acción de todos sus colaboradores; Talento Humano hace el seguimiento de la ejecución de los planes de acción de punta, cola, potenciales, y personal con cargos críticos. Todos los seguimientos son mensuales.

1.5.6 Procedimiento de Capacitación

La planificación de la capacitación la realizan en base a las necesidades que se generan como resultado del proceso de evaluación.

En la planificación anual se incorporan las capacitaciones obligatorias que están alineadas a la estrategia adoptada por la organización en cada tema; las necesidades puntuales o proyectos de capacitación ingresan a la base de datos correspondiente siempre y cuando se hayan aprobado con la solicitud respectiva.

El proceso inicia con la solicitud de capacitación hecha al área de Talento Humano; el Coordinador de Desarrollo registra y estructura el plan y es el encargado de analizar y revisar esta solicitud; procede a buscar y preparar propuestas y cotizaciones; seleccionada la mejor propuesta coordina la ejecución de la capacitación correspondiente.

Por último para la retroalimentación correspondiente se aplica una evaluación de reacción tanto al instructor como a los asistentes. El personal que asistió a la capacitación tiene como obligación generar la transferencia de conocimientos a su personal y garantizar que se apliquen las mejoras y aprendizajes en sus procedimientos diarios.

1.6 Planificación de turnos de trabajo

Los horarios de trabajo que maneja la empresa y que son considerados para este estudio son:

- De 6am – 2pm; De 2pm – 11pm; De 11pm- 6am.

Sin embargo estos se establecen por áreas de producción cumpliendo dos o tres turnos dependiendo de su real necesidad.

El Área de Producción de Planta en Induglob se divide en 4 áreas principales con sus subdivisiones:

- Metal mecánica
- Partes y piezas
- Cocinas
- Refrigeradoras

Sección	# Personal
Acabados plásticos 1	42
Acabados plásticos 2	26
Corte	27

Sección	# Personal
Cromado 1	3
Cromado 2	2
Enlozado 1	11
Enlozado 2	9
Ensamble cocinas 1	62
Ensamble cocinas 2	67
Ensamble refrigeradoras 1	37
Ensamble refrigeradoras 2	36
Ensamble refrigeradoras 3	35
Ensamble refrigeradoras 4	38
Evaporadores	42
Formación de puertas 1	23
Formación de puertas 2	5
Galvanizado 1	3
Galvanizado 2	1
Inyección de plásticos 1	19
Inyección de plásticos 2	23
Laminado	8
Metalmecánica 1	52
Metalmecánica 2	48
Metalmecánica 3	43
Metalmecánica 4	51
Montaje metalmecánica	15
Montaje poliuretano	10
Montaje termo formado	4
Parrillas	49
Pintura 1	18
Pintura 2	43

Sección	# Personal
Poliuretano 1	86
Poliuretano 2	45
Pre-ensamble 1	32
Pre-ensamble 2	30
Pre-ensamble 3	75
Pre-puertas 1	54
Pre-puertas 2	28
Termo formado 1	24
Termo formado 2	13
Total general	1239

El número de personas varía según la necesidad de producción, por el momento el universo es de 1239 y cada una de las áreas tiene un supervisor, en total son 40 supervisores y 4 jefes de línea.

1.7 Conclusiones:

En este capítulo se ha mencionado a grosso modo la trayectoria de crecimiento y desarrollo de la empresa Induglob desde sus inicios hasta la actualidad evidenciándose un consistente crecimiento y mejora de la calidad de sus productos, así también, se ha estudiado la gestión realizada por el área de Talento Humano en todos sus subprocesos y que como consecuencia generan una cultura organizacional con muy buena reputación dada la definición clara y efectiva de sus procedimientos y control.

Es importante recalcar que Induglob a través de los cambios e innovaciones que han realizado se ha hecho merecedora de la confianza de todos sus clientes tanto internos como externos constituyéndose en una empresa líder a nivel nacional. De la misma manera, el manejo y formación del personal es un tema que para la empresa reviste vital importancia de ahí que registran gente altamente calificada y plenamente identificada con la organización.

CAPÍTULO II

PROBLEMAS PSICOSOCIALES

2. Introducción:

En el presente capítulo se desarrolla la parte teórica de los problemas psicosociales generados por el trabajo realizado en turnos rotativos, su descripción y tipos de riesgos existentes dentro de cada subtema.

El trabajo rotativo al igual que cualquier otra actividad que implique variación en el horario cotidiano del ser humano conlleva alteraciones de tipo físico, psicológico, social- familiar y laboral y cambian el estilo de vida del ser, en este caso el de un trabajador con obligación a cumplir turnos para el desarrollo de su tarea.

Tales son los efectos de este cambio que algunos estudios a revisarse en este capítulo, afirman que el manejo de turnos fragiliza la esperanza de vida de los trabajadores pues el organismo requiere de muchos días para poder adaptarse a cada nuevo ciclo, implica que el trabajador se acople a un horario y luego a otro, para luego volver al inicio; de la misma forma, su organismo que ha logrado adaptarse a uno deberá empezar de nuevo a la siguiente semana, entonces se estaría ante una falta de sincronización crónica.

Algunos problemas que provocan estos cambios, los señala Fernández (2010):

Las alteraciones del equilibrio biológico y social pueden dar lugar en los individuos afectados a problemas fisiológicos como insomnio, fatiga, trastornos digestivos y cardiovasculares, y a problemas psicológicos y sociales en su comportamiento y en su relación profesional y familiar tales como el aislamiento progresivo, irritabilidad, crisis conyugales, trastornos sexuales, etc. (Fernández, 2010, pág. 80)

2.1 Problemas sociales- familiares del trabajo rotativo

Los problemas sociales y familiares que acarrea el trabajar en turnos rotativos son más que evidentes; resulta importante el tipo de turno en el que se encuentra el trabajador, pues por un lado, si el turno de la mañana comienza demasiado temprano disminuye el efecto reparador de un sueño normal; si es por la tarde, perdería las ventajas de desarrollarse socialmente ya que es el horario en que generalmente se realizan la mayoría de las actividades de ocio familiar pues la mayoría de las actividades de la vida diaria están organizadas acorde a las personas que trabajan en horarios habituales; y si es por la noche, el trabajador está expuesto a varios riesgos físicos y psicológicos como consecuencia de alterar su reloj biológico.

Por otro lado, tomando en cuenta que el ser humano por naturaleza es diurno y su entorno debe ser también diurno, con una programación social por bloques temporales esto es, el día para trabajar, la noche para dormir, las tardes o noches del fin de semana para la interacción familiar y/o social, Valencia (sf.) menciona:

Trabajar no significa sólo renunciar a una cantidad de tiempo, expresada en número de horas trabajadas/número de horas libres. El tiempo libre se valora en cuanto que permite realizar una serie de actividades de orden personal y doméstico, desarrollar intereses y talentos personales y facilitar la relación con los demás. (Valencia, sf., pág. 26)

Los efectos negativos de un trabajo con horarios especiales, son aún más profundos cuando se trabaja continuamente de noche o en constante rotación, pues como se ha señalado el organismo está sometido a activarse en momentos en que necesita estar descansando para poder funcionar efectivamente, y también sucede a la inversa, se exige descanso cuando debería estar activo. Esto sumado a que el trabajador se ve obligado a estar alejado de los modelos tradicionales de vida social ocasiona una triple desorganización entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Si se hace una comparación entre el trabajador por turnos con el trabajador de jornada normal, la primera diferencia es que mientras éste último frecuenta más reuniones, tiene mayor convivencia familiar, más apertura social, en el horario por turnos se reduce la oportunidad de reuniones, compromete la integración familiar y limita la interacción social con lo cual el trabajador debe ajustar sus necesidades a los horarios de trabajo, siendo esta su prioridad.

Ante esta situación, los trabajadores investigados por Lopes, Marques y Mattia (2010) sugieren entre otras cosas, la fijación del turno por lo menos semestralmente, y la participación interactiva de las partes (empleador y trabajador) en la definición del esquema de trabajo que garantice el éxito en una relación de trabajo más sana, amena, motivadora y flexible, respetando las necesidades del trabajador para desarrollarse lo más normal posible, como el ser social que es.

2.1.1 Problemas Sociales:

En cuanto a los problemas sociales que genera el trabajo rotativo se puede mencionar que el empleado apenas tiene oportunidad y tiempo para participar en actividades de la comunidad como deportes, aspectos institucionales, religión, cultura, festividades, etc., situación que lo aísla socialmente y le hace ver su mundo más insoportable. La situación se agudiza cuando se trata de empleados que deben cumplir jornadas nocturnas, pues además de adaptarse al horario, también deben adaptarse al sustancial cambio en su vida social y peor aún si el trabajo nocturno es permanente.

Esta falta de sincronía crea en el individuo la sensación de aislamiento y frustración porque han dejado de lado actividades relajantes, deportivas, relaciones personales e incluso han debido detener sus proyectos formativos para cumplir con su trabajo.

Por esta razón los trabajadores, como una forma de compensación, buscan encontrar un equilibrio entre la rutina laboral y el ocio, aunque siempre les frenará la responsabilidad del turno siguiente.

La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos con amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es en el mayor de los casos totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a la asistencia a todo tipo de actividades. Se tiene pues que todos estos elementos afectan la calidad de la vida del individuo.(Melo, 2009)

Se debe considerar también el contexto cultural en que se desarrolla el individuo, sus costumbres cívicas, religiosas, los fuertes lazos familiares y de amistad que mantiene, en este sentido, el trabajo de tipo rotativo afecta significativamente y tiene repercusiones negativas en su círculo social, alteran el estado de ánimo del empleado, quien traslada indirectamente este sentir a su lugar de trabajo. Al respecto, Fernández (2010) señala:

El ser humano se diferencia de los animales por su capacidad de comprender la realidad que le rodea. La comunicación es inherente a las personas y se da en cualquier situación social, pues en sí es el proceso social por el cual el ser humano desarrolla su razón y su inteligencia. El ser humano es en esencia un ser social y la manifestación básica de su sociabilidad es la comunicación con los demás. (Fernández, 2010, pág. 163)

El estudio de Khaleque (1999), muestra que el 87% de los trabajadores reportaba restricciones significativas en sus relaciones sociales, es así que la interferencia del trabajo en la vida social del empleado lo somete a distintos ritmos, a dormir mientras sus amistades están despiertas y a trabajar cuando todos duermen.

2.1.2 Problemas familiares:

El trabajo rotativo tampoco acompaña los ritmos de vida familiar y en momentos importantes se pierden recuerdos únicos, también puede comprometer la relación con los hijos y con su cónyuge.

Estudios demuestran que “son frecuentes las quejas de los trabajadores en relación a los perjuicios causados por el relativo aislamiento social, discriminación de actividades y dificultades de conciliar sus horas de descanso con las de sus familiares.” (Lopes, Marques, & Mattia, 2010, pág. 5)

Otro problema asociado al entorno y las relaciones familiares del trabajador por turnos es el hecho de que este debe asumir parcialmente las responsabilidades del hogar, como el cuidado de los hijos o algunas tareas domésticas, acorde al tiempo que tiene disponible, resulta entonces evidente que el trabajador ve afectada su vida familiar. El problema principal de esta situación, y que además afecta emocionalmente al individuo, es que extrañan a la familia, por lo cual a veces cuando están en casa, los trabajadores prefieren perder horas de ese sueño reparador para compartir con sus hijos y su cónyuge con el negativo impacto que esto puede tener en su efectividad y funcionamiento laboral.

Además, también se presentan problemas sexuales que resienten la armonía en la relación de pareja, sobre todo cuando los dos tienen que trabajar y hay cansancio de ambas partes pues la “mañana” de uno es “noche” del otro, el “descanso” de uno es el “cansancio” del otro.

En todos los casos se perturba la organización de la vida familiar, pues el trabajador a turnos se ve obligado a adaptar las costumbres de su familia a su horario de trabajo o seguir un ritmo independiente del de su familia. Asimismo, la desaparición de parte de los fines de semana como descanso, degrada aún más la situación. (Gallardo, 2008, pág. 45)

Los efectos negativos en la relación y cuidado de los hijos también se hacen evidentes debido a la ausencia de un horario familiar común y que se pueda establecer una programación familiar adecuada para compartir momentos especiales. Esta situación de desincronización no solo afecta al trabajador sino también a los hijos. El estudio de Barton, Aldridge y Smith (1998) refiere “las hijas, pero no los hijos varones, presentaban una sintomatología depresiva significativamente mayor en comparación con las hijas de trabajadores con un horario exclusivamente diurno. Además, la

percepción de sus habilidades escolares era también significativamente peor.”(Fernández-Montalvo & Piñol, 2000, pág. 214)

De igual forma el estudio de Khaleque (1999), tiene resultados que muestran que el 90% de los trabajadores de la muestra por él investigada, presentaban alteraciones importantes en su vida familiar, 91% disminuyeron sus actividades de ocio, y para un 85% el trabajo rotativo llevó a irregularidades en el horario de la comida familiar, siendo las mujeres trabajadoras las más afectadas psicológicamente por estas situaciones.

Resulta evidente entonces que los desfases de horarios que el trabajador tiene con respecto al resto de su familia perturba la organización doméstica familiar cotidiana, que se dificulta aún cuando el trabajador está en casa, debido a que su tiempo de descanso se ve interrumpido por la actividad de los otros miembros, además acarrea conflictos familiares y perturbación de la atmósfera familiar con un ambiente tenso. La ausencia irregular del trabajador en el hogar crea problemas por su escasa participación en importantes responsabilidades familiares, como la educación de sus hijos y el control de la disciplina, que deberá ser sostenida por el cónyuge, lo que produce una influencia negativa en la autovaloración del propio trabajador y la de los demás miembros familiares.

Frente a ello, el trabajador debe crear soluciones que atenúen estos problemas y le permitan a él y sus familiares sentirse más unidos de alguna forma, con lo cual aparecen nuevos estilos organizacionales característicos para que los miembros de la familia puedan adaptar mutuamente sus ritmos del día y llevar una vida menos complicada, para ello, según Sánchez (sf), el trabajador por turnos recurre a los siguientes escenarios:

- Transigir con las costumbres de la familia interrumpiendo incluso si hiciese falta su sueño diurno para poder almorzar con ellos y realizar alguna actividad en común.

- Intentar adecuar el ritmo de la familia a sus propios horarios y ritmos de vida, situación muy poco habitual y de escaso éxito a largo plazo, pero que es aplicada por hasta un 3% de trabajadores nocturnos.
- Seguir un ritmo parcialmente independiente al de su familia, procurando de esta manera perjudicar lo menos posible a los demás miembros. Aunque la relación familiar se reduzca y se eviten posibles situaciones conflictivas a corto plazo, se pueden desencadenar otras más serias a largo plazo. (Sanchez, sf, pág. 100)

2.2 Problemas psicológicos del trabajo rotativo

El sistema por turnos, es un elemento relativamente frecuente en la sociedad moderna y que afecta aproximadamente al 20% de la población laboral con tendencia de crecimiento. Según estudios de Fernández-Mantalvo&Piñol (2000), y debido a que se ha convertido en una forma de vida propia de los países industrializados cuyo sistema comercial, por razones económicas, se ha visto en la necesidad de brindar un servicio de 24 horas para incrementar el nivel de consumo del mercado representa para los empleados una variedad de grandes inconvenientes debido al ritmo de trabajo, ya que dormir de día no es lo mismo que dormir en la noche y el organismo no se ajusta fácilmente para adecuar sus ritmos biológicos a horarios irregulares o a un tiempo de organización artificial cada vez más exigente.” (Fernández-Mantalvo & Piñol, 2000, pág. 208)

Estas exigencias de la sociedad actual y los horarios laborales fuera de los tiempos fisiológicos normales dan lugar a la aparición de alteraciones y problemas de salud. Dentro de las alteraciones, sin duda la de mayor conflicto es la variación de los horarios de sueño propia en el trabajo rotativo y más común en trabajos nocturnos, la cual en términos de psicopatología provoca el insomnio que constituye el principal trastorno de disminución significativa de la cantidad y calidad del sueño.

En cuanto a la calidad del sueño, se presenta una interferencia marcada en la distribución de las fases del sueño, de modo que:

En el sueño diurno durante el turno de noche se produce una reducción del “sueño profundo”, cuando éste último es esencial para recuperarse de la

fatiga física. Por otra parte, durante el turno de mañana se eliminan las últimas horas de sueño debido a la necesidad de levantarse temprano. Como consecuencia de ello, se produce una disminución significativa del “sueño paradójico”, que es esencial para mantener el bienestar psicológico y que se da con una mayor prevalencia durante la segunda parte del período de sueño. (Fernández-Montalvo & Piñol, 2000, pág. 210)

Otra patología asociada al sueño en los turnos de trabajos es el deterioro social o bajo rendimiento laboral que provoca la falta de un sueño “reparador”, que a pesar de su importancia en la mayoría de los casos los afectados no solicitan ayuda terapéutica.

La patología por el trabajo rotativo está basada en la fatiga y, de acuerdo a un estudio de la Unión General de Trabajadores de Madrid (2007), se puede manifestar en varios síntomas.

Se destaca la presencia de un síndrome subjetivo común de la fatiga nerviosa, y es propia en trabajadores cuyas profesiones exigen una carga mental excesiva, tal como trabajadores de planta, telefonistas, operadores en call center, ejecutivos, investigadores, etc., y el surmenaje o fatiga crónica se da por el rompimiento del sincronismo entre el ritmo personal y el ritmo de la necesidad o exigencia del trabajo.

Los síntomas comunes de este síndrome son:

- La astenia física se manifiesta como una sensación de laxitud y abatimiento.
- La astenia psíquica produce dificultad de hacer esfuerzos intelectuales, con sensación de cabeza vacía, faltas, errores, etc.
- Los trastornos del sueño y del carácter se manifiestan por hiperestesia emocional, irritabilidad con intolerancia a las pequeñas agresiones del medio que conlleva alteración de las relaciones entre los compañeros de trabajo y la familia.
- Las dificultades del trabajo y de la vida ordinaria agravan la situación pudiendo aparecer manifestaciones de ansiedad y sintomatología de tipo

vegetativo como depresión o miedo. (Unión General de Trabajadores de Madrid, 2007, pág. 4)

Los principales efectos psicológicos tienen que ver con:

- En los turnos de noche el número de accidentes leves es menor, pero mayor el de los graves.
- Incidencia en la vida profesional. Repercusiones negativas sobre la realización del trabajo: acumulación de errores, dificultad de mantener la atención, de percibir correctamente la información o de actuar con rapidez.
- Reducción de la capacidad cognitiva de vigilancia y control sobre todo en trabajos de proceso continuo.
- Efectos negativos sobre las relaciones familiares e incluso sobre la salud de otros miembros de la familia, muy especialmente en la mujer.
- Efectos negativos sobre la vida social.
- Pérdida de estímulo por el desarrollo en el trabajo y sensación de tristeza.
- Trastorno de la memoria.
- Viven al contrario de la sociedad, la sociedad está organizada de día. (Unión General de Trabajadores de Madrid, 2007, pág. 6)

La calidad de vida que enfrentan estos trabajadores es atípico, en tanto que se encuentra en constante desfase en relación del ritmo de vida del resto de la sociedad, lo que le hace sentir que vive aislado y con un sentimiento de culpabilidad que no le permite aceptar su situación laboral, lo cual puede tener otras consecuencias más complicadas como el aumento del deseo de consumir bebidas alcohólicas, adicción al café o cigarrillos.

La adaptación del trabajador por turnos, también puede provocar el denominado síndrome de *burnout*, que literalmente significa “estar quemado” y es la consecuencia del agotamiento emocional y el cansancio físico excesivo que aparece como resultado de constantes cambios que llegan a alterar al organismo. Algunas consecuencias de este síndrome, las señala Salabert (2013) en la siguiente cita:

El individuo, entonces, se aísla socialmente y mantiene una actitud fría y distante hacia las personas de su entorno, disminuyendo también su eficacia en el trabajo. La fatiga no remite con el descanso y el afectado presenta síntomas como: reducción de su capacidad de concentración o de memoria a corto plazo, dolores musculares, cervicales o multiarticulares, dolor de cabeza, sueño de poca calidad, y malestar prolongado tras realizar algún esfuerzo. (Salabert, 2013)

El síndrome de burnout según Leiter y Maslach (1988) citados por Mansilla (2012), está caracterizado por tres dimensiones:

2.2.1 Cansancio o agotamiento emocional:

El trabajador presenta disminución y pérdida de recursos emocionales, sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. (Mansilla, 2012, pág. 60)

2.2.2 Despersonalización o deshumanización:

El trabajador desarrolla una actitud negativa e insensible hacia las personas a las que da servicio y a los compañeros de trabajo, debido al sentimiento de insatisfacción con su realización personal en el puesto, ante lo cual se autoevalúa de forma negativa, analiza solo lo malo de su trabajo y evita las relaciones interpersonales y profesionales, lo que provoca la reducción de productividad y poco valor para soportar la presión. (Mansilla, 2012, pág. 60).

2.2.3 Falta o disminución de realización personal en el trabajo:

Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima. (Mansilla, 2012, pág. 60)

Por otra parte, Edelwich y Brodsky(1980), citados por Mansilla (2012), identifican varias etapas por las que atraviesa el trabajador hasta llegar al burnout:

- Etapa de entusiasmo: el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución. y el trabajador tiene elevadas aspiraciones y una energía desbordante.
- Etapa de estancamiento: comienza cuando no se cumplen las expectativas sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.
- Etapa de frustración: es el periodo de la desilusión y de la desmotivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales.
- Etapa de apatía: se produce la resignación del trabajador ante la imposibilidad de cambiar las cosas.
- Etapa de burnout: en esta etapa se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (Mansilla, 2012, pág. 61)

Pese a los graves efectos que puede tener la constante rotación de turnos sobre la salud psicológica del trabajador, incluso la reducción de la esperanza de vida, pues se estima que por cada 15 años de trabajo nocturno la persona sufre un envejecimiento de unos 5 años adicionales, la prevención de los riesgos laborales, es un tema poco tratado en las empresas que no le dan la importancia que realmente merece la problemática de la rotación de turnos.

2.3 Problemas Físicos del trabajo rotativo

Sobre esta problemática, Salabert (2013) señala:

Si tenemos en cuenta otros factores como la pérdida de la capacidad de adaptación a los cambios de turno con la edad (a partir de los 45 años está contraindicado trabajar en turnos), y que puede resultar especialmente perjudicial para aquellas personas con antecedentes de trastornos del sueño o enfermedades cardiovasculares o digestivas, la rotación de turnos tampoco resulta ser una opción muy recomendable.

2.3.1 Trastornos del sueño

Antes de tratar los trastornos del sueño, es importante anotar que el sueño normal es un fenómeno esencialmente nocturno que debe durar entre 7 u 8 horas, dentro de las cuales, Ubeda (1987) distingue cinco estadios de profundidad. A los estadios 1, 2, 3 y 4 en orden de profundidad se les llaman sueño de *ondas lentas* (S.L.) y al estadio 5 se le llama *sueño paradójico* (S. P.).

Los trastornos del sueño son producto de la interrupción crónica del sueño paradójico y una disociación entre los ritmos biológicos y los nuevos sincronizadores ambientales, por ejemplo, el caso del trabajador del turno de la mañana que debe levantarse a las cinco de la mañana, sufre una suspensión de la parte final del sueño paradójico.

Según la Unión General de Trabajadores de Madrid (2007), estos trastornos se presentan en un 10% de los trabajadores del turno de la mañana, 7% en los del turno de tarde y 35% en los del turno de noche. Estos efectos se deben a que los trabajadores del turno de la noche tienen que dormir durante el día, cuando los ritmos circadianos los hacen sentir más despiertos, mientras que el sueño de día es usualmente más corto que el sueño de noche, a veces dos o tres horas más corto.

2.3.2 Trastornos gastrointestinales y biológicos.

En el trabajo rotativo, especialmente el nocturno, es común encontrar trastornos digestivos, trastornos intestinales, perturbaciones del apetito, etc., y son más comunes en la noche porque es en este horario que la digestión y el metabolismo se hallan en fase de desactivación, por lo que la comida nocturna provoca un trastorno del ritmo circadiano normal de la nutrición. A esto se suma, el hecho de que el turno obliga al trabajador a la ingesta de comidas frías y pesadas, grandes bocadillos, cuando lo apropiado sería optar por comidas ligeras, calientes y frutas, de modo que se ayude al organismo a sobrellevar de alguna manera el cambio de horarios.

Otro tipo de alteraciones físicas producidas por el trabajo rotativo, pueden ser:

- Síntoma de fatiga crónica (disminución del rendimiento laboral y personal).
- Posibilidades de aumento de peso, derivado de los hábitos alimentarios (cantidad y calidad).
- Reducción de la capacidad inmunológica general.
- Dolores cabeza y dolores de localización variables.
- Actuación negativa sobre la esperanza de vida. Envejecimiento prematuro. (Unión General de Trabajadores de Madrid, 2007, pág. 5)

Dentro de los riesgos físicos a los que se exponen los trabajadores de empresas industriales está el ruido. Todos sabemos cuánto ruido puede producir el trabajar dentro de una planta industrial, con graves consecuencias para los trabajadores, como estrés y pérdidas en la audición. Igualmente está presente el riesgo eléctrico ya sea por malas instalaciones o por descargas electrostáticas. Incluye además a esta categoría el trabajo en temperaturas extremas: frío o calor y otros riesgos tales como radiaciones, iluminación inadecuada y humedad.

Para este punto lo mejor es conocer el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con un concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

Como riesgos físicos ergonómicos en las empresas industriales tenemos: sobreesfuerzos físicos (jalar, empujar, cargar), posturas inadecuadas, trabajos prolongados de pie, trabajos prolongados con inclinación del tronco, diseño deficiente del sitio o puesto de trabajo. Los puestos de trabajo deben ajustarse al operario y no la situación contraria.

También se considera como riesgos físicos todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias que podrían generar un riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo, estos son: gases y vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.

Esta lista es un ejemplo de los principales riesgos profesionales de empresas industriales, el diagnóstico de cada empresa u oficio debe ser individual.

La inversión en salud ocupacional no se debe ver cómo una pérdida o gasto, si no verdaderamente como una inversión, la cual permite disminuir pérdidas de dinero por incapacidades de los trabajadores o deficiencias operacionales entre otras consecuencias.

2.4 Problemas laborales del trabajo rotativo

Como se ha visto, las condiciones en las que el trabajador desempeña su función influyen significativamente en su estado de salud tanto física como mental. Dichas condiciones incluyen las exigencias del puesto, las oportunidades de ascender, la adecuación, las capacidades de desempeño, las relaciones interpersonales, el sueldo percibido, la seguridad laboral, entre otros, estos factores son importantes a la hora de determinar el bienestar psicológico del trabajador

Ha quedado evidenciado que el factor principal y más común es el estado de agotamiento del trabajador, el conflicto radica en que este sistema irregular afecta al sueño en términos cualitativos y cuantitativos ya que el sueño no ha podido cumplir su función reparadora, el riesgo está en que se puede dormir fácilmente en momentos inapropiados impidiendo que realice su trabajo de manera segura y eficaz sobre todo si conduce u opera equipos o maquinarias. Al respecto(Gallardo, 2008, pág. 34) refiere:

El cansancio afecta nuestra capacidad de concentración o de prestar atención y manejar requiere que se preste atención constantemente. Si alguien está cansado, es más fácil que tenga un accidente. Algunos trabajos, como el operar maquinaria peligrosa, también requieren que se preste atención constantemente. El cansancio puede ser riesgoso en varios trabajos, este riesgo no es solamente cuestión de dormirse completamente. Después de una pérdida de sueño, es posible tener períodos breves de sueño que duran varios segundos. Muchas personas no se dan cuenta de

que se durmieron por poco tiempo. Si pasa algo peligroso, el trabajador u otra persona se puede lesionar.

Fernández-Montalvo y Piñol (2000) identifican tres indicadores básicos que reflejan el grado de adaptación y desempeño del trabajador en su puesto profesional, estos son: el rendimiento, el absentismo y los accidentes de trabajo.

2.4.1 Rendimiento:

Las mismas tareas realizadas en turnos diurnos y nocturnos pueden alcanzar diferencias productivas de hasta un 15%. Estas diferencias se han relacionado con las variaciones de las funciones fisiológicas en función de los ritmos circadianos, así como con los cronotipos matutino y vespertino.

2.4.2 Absentismo:

Existencia de más absentismo laboral entre los trabajadores a turnos y mayor presencia de problemas relacionados con la salud física –alteraciones cardiovasculares y gastrointestinales.

2.4.3 Accidentes de trabajo:

Los ritmos circadianos provocan una disminución de la ejecución psicofísica durante la noche que, junto con las deficiencias de sueño y los fuertes sentimiento de fatiga, disminuyen la eficiencia en el trabajo y aumentan la posibilidad de errores y de accidentes.

En relación a los problemas laborales, sobresale la reducción de la rentabilidad, el incremento del absentismo, el bajo rendimiento, la accidentabilidad y la resistencia al cambio. El bajo rendimiento significa una diferencia entre lo que el trabajador hace y lo que consigue, lo que representa para la empresa una reducción de la producción, un mayor costo unitario por trabajador debido a que aumenta el riesgo de errores y accidentes laborales.

El trabajo por turnos es calificado como perjudicial por parte de los propios trabajadores debido a los numerosos perjuicios que les ocasiona, y que van desde

alteraciones digestivas, cansancio, sueño, irritabilidad, aislamiento social y familiar hasta descuido de su trabajo e insatisfacción personal y profesional.

La edad, el estado general de salud, la capacidad de adaptarse, entre otras características individuales, influyen en las reacciones fisiológicas y en las actitudes de los trabajadores. El trabajo por turnos puede influir ocasionando problemas de salud o agravándolos. Incluso en aquellos casos en que parece no haber inconvenientes, y el trabajador se “adapta” al régimen de turnos, suele suceder que las consecuencias se detectan en el mediano o largo plazo, cuando ya es tarde. (Martinez, 2013, pág. 6)

Es así que el rendimiento laboral se ve indirectamente perjudicado por el tipo de turnos que deba cubrir el trabajador. Un estudio de Waterhouse (1992), citado por Knauth (2013), formuló algunas conclusiones interesantes con respecto al rendimiento a partir de la productividad y la accidentabilidad, y que hasta la actualidad han sido consideradas como válidas, ante lo cual se plantea:

- Es posible minimizar la reducción del rendimiento en horas nocturnas si se hacen pausas en el trabajo, si éste es interesante y si se mantiene la motivación.
- El rendimiento baja (más durante el turno de noche, por regla general) si se realizan tareas aburridas o repetitivas, si hay falta de sueño o si el tiempo de trabajo efectivo se incrementa. (Knauth, 2013, pág. 6)

Por otra parte, al comparar el nivel de la productividad y los accidentes entre los turnos de la mañana, tarde y la noche, se ha podido establecer que las condiciones ambientales, laborales y organizativas durante el turno del día y el de la noche no son exactamente homologables, lo que hace que sea difícil controlar las variables que se quieren analizar pues el escenario no es el mismo, por lo que el número de accidentes tienen una frecuencia similar entre uno y otro horario. Los afectados consideran que la insatisfacción es mayor cuando el trabajo requiere que se cumplan horarios los fines de semana, durante las noches o cuando la irregularidad es persistente.

Por otro lado, el turno de la tarde es considerado como el que ofrece un buen clima laboral, pero crea la sensación de desaprovechar el día y una restricción de la vida social; el turno de la mañana resulta ser el más conveniente pues comienza temprano, sucede mientras los demás también están trabajando o estudiando, da más tiempo libre y permite compartir el resto del día con la familia.

Por el contrario, en el trabajo rotativo lo ideal sería que el empleado pueda compensar su falta de vida social con una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo, satisfaciendo su necesidad de comunicación y apoyo social que le ayude a atenuar los efectos negativos del estrés que le produce el cambio de turnos, como los ya mencionados.

Fernández-Montalvo y Piñol (2000), señalan que también se puede dar el caso de que una persona se concentre en el trabajo como forma de compensar sus fracasos afectivos y/o familiares, presentando a corto plazo una especial resistencia a la fatiga y una inusual capacidad de rendimiento. Sin embargo, no se descarta que esta situación pueda aumentar la probabilidad de que esta persona desarrolle un cuadro de fatiga crónica a medio o largo plazo.

2.5 Conclusiones

La influencia de los problemas psicosociales que se presentan en el personal que realiza turnos rotativos tiene gran incidencia en la consecución de los fines y objetivos institucionales, por lo que es de suma importancia tener claro los riesgos en cada dimensión, sea esta social –familiar, psicológica, física y laboral a fin de buscar atenuar estos riesgos que son inherentes al funcionamiento de este sistema de trabajo, y que si bien incrementa la capacidad de producción de la empresa puede registrar un gran impacto negativo en la persona, en su rendimiento y en su salud física y mental.

La generación de planes para minimizarlos y mejorar la satisfacción de los trabajadores así como su motivación laboral resulta fundamental. La alternancia del calendario de trabajo perturba los ritmos de vida, las costumbres domesticas, problemas físicos como enfermedades e incluso los valores familiares, pues se

interrumpen los momentos importantes de interacción familiar con serias consecuencias para todos sus integrantes.

Es muy factible y necesario minimizar el impacto de estos riesgos, tema que debe ser evaluado y analizado en cada caso dependiendo de las circunstancias intrínsecas organizacionales.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN EN SALUD EN LAS ORGANIZACIONES

3. Introducción

La inexistencia de un manual de salud y seguridad ocupacional ha sido una de las principales causantes para el control en las actividades laborales diarias de las empresas ecuatorianas.

Dentro de esta actividad, las leyes se han diseñado para proteger a los empleados y al ambiente laboral en el que se desenvuelven. El cumplimiento de las leyes es una parte integrante de la manera como la empresa dirige sus actividades. Una buena cultura de prevención en seguridad ayuda a evitar lesiones personales, mantiene fijos los costos, protege a terceros y evitar posibles litigios legales.

La Constitución de la República del Ecuador, mediante convenios internacionales, resoluciones, Código de Trabajo, reglamentos, normativas, acuerdos y otras disposiciones específicas como es el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del IESS, amparan la presente investigación.

Debido a la inexistencia de estos aspectos, se ha generado inseguridad en los trabajadores y por ende en sus actividades habituales provocando desinterés en patronos y empleados respecto a la seguridad y salud ocupacional de la empresa, provocando ausentismo laboral y un bajo volumen en la producción y en ciertos casos podrían ocasionar discapacidad parcial o total al punto de generar desempleo y al extremo lesiones graves por las condiciones inadecuadas en el campo de acción.

3.1 Salud laboral y prevención de riesgos

Es el conjunto de actividades asociado a disciplinas variadas, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo (LEY SART ECUADOR, 2014)

La salud laboral es de vital importancia en las empresas ya que brindará un gran aporte al desarrollo de la organización proporcionando a su personal condiciones de trabajo adecuadas a las exigencias de los cargos, impulsando de esta manera la eficiencia de los procesos y la rentabilidad de la empresa.

En los actuales momentos en el país el tema de Seguridad y Salud Ocupacional es un punto clave en las organizaciones, es parte de su responsabilidad social cuidar a sus empleados ofreciendo condiciones que no perjudiquen física ni mentalmente a sus trabajadores, además, el incumplimiento de parte de los empleadores con sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud Ocupacional dará lugar a sanciones penales, laborales y civiles.

3.1.1 Tipos de prevención de riesgos

Riesgo laboral es todo aquello que puede causar daño en su ámbito (Sanchez González, S.f.), en el concepto de riesgo intervienen de forma decisiva la probabilidad de que se materialice y la expectativa de los daños que se puedan producir se entenderá como riesgo laboral o como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valorará la probabilidad de que se produzca y la severidad del mismo.

El riesgo depende de la atribución de los daños, se habla de riesgo solo en el caso en que el daño se hace posible como consecuencia de una decisión tomada en el sistema y que no puede acontecer sin que hubiera mediado tal decisión. El riesgo es una de las formas de vincular el tiempo, esto es, una de las formas con las que la sociedad controla su propia renovación al vincular estados futuros con decisiones presentes. La palabra riesgo se utiliza con diversas acepciones, contingencia desfavorable a la que está expuesta alguien o alguna cosa, incertidumbre derivada del ejercicio de una actividad empresarial, peligro incierto, etc. (UGT, 2006).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define 3 niveles de prevención como objetivo de la Medicina del Trabajo: prevención primaria, secundaria y terciaria, que

suponen técnicas y objetivos diferentes al considerar como criterio el conjunto salud-enfermedad, según sea el estado de salud del individuo, grupo o comunidad a las que están dirigidas (IMF Business School, 2015)

3.1.1.1 La prevención primaria:

Evita la adquisición de la enfermedad o el riesgo (vacunación antitetánica, eliminación y control de riesgos ambientales, educación sanitaria, etc.). Previene la enfermedad o daño en personas sanas.

3.1.1.2 La prevención secundaria:

Va encaminada a detectar la enfermedad o el problema en estadios precoces en los que el establecimiento de medidas adecuadas puede impedir su progresión. También en la prevención secundaria se elaboran estrategias de intervención que proporcionen los recursos necesarios para la identificación temprana del problema y un apoyo social efectivo.

3.1.1.3 La prevención terciaria:

Comprende aquellas medidas dirigidas al tratamiento y a la rehabilitación de una enfermedad para ralentizar su progresión y, con ello la aparición o el agravamiento de complicaciones, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los pacientes.

En ocasiones se habla de una de prevención cuaternaria que tiene que ver con las recaídas.

El informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, en la novena reunión en Ginebra en 1984 determinó: "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por un lado, y por el otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados

en el trabajo tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, psicosomáticas y emocionales. Se pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

3.2 Organismos y Normativa Internacional de prevención de riesgos:

3.2.1 Organización Internacional del Trabajador (OIT)

Con sede en Ginebra, la OIT fue creada en 1919, por el tratado de Versalles, siendo un organismo en el que participan gobiernos, empresarios y trabajadores de los países miembros (Salcedo, 2010).

La OIT tiene como misión establecer directrices generales relativas a temas laborales, lo que realiza a través de convenios, recomendaciones y resoluciones.

En el año 1975 se crea el Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones y el Medio del Trabajo, que tiene como objetivo desarrollar el bienestar de los trabajadores, mediante la puesta en práctica de las siguientes acciones (OIT, 2004):

- Protección del trabajador contra las condiciones y peligros físicos en su puesto de trabajo y el medio ambiente circundante: ruido, radiaciones, vibraciones, condiciones de humedad, máquinas peligrosas, etc.
- Adaptación ergonómica de instalaciones y procesos de trabajo a las aptitudes físicas y psíquicas del trabajador.
- Prevención de la fatiga e insatisfacción laboral mediante la mejora de las condiciones de trabajo y de las medidas organizativas.

3.2.2 Organización Mundial de la Salud (OMS)

Se constituyó el 22 de junio de 1946 con el objeto de “*alcanzar para todos los pueblos de la tierra el grado más elevado posible de salud*” (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2014).

Como resultado de la cooperación técnica con los Estados miembros, se pueden resaltar cinco series de directrices pensadas para ayudar a la formación de los trabajadores en el campo de la salud, referidas ha:

- Principios organizativos para el cuidado de la salud laboral.
- Control ambiental y de salud en el trabajo.
- Métodos de higiene en el trabajo.
- Límites de exposición a agentes contaminantes.
- Detección precoz de problemas de salud en la exposición profesional a riesgos laborales.

3.2.3 Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

Este organismo fue creado en 1927 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, la AISS agrupa en la actualidad alrededor de 330 organizaciones de más de 160 países con el objetivo de cooperar a nivel mundial en la protección, promoción y desarrollo de la Seguridad Social, mediante mejoras de tipo técnico y de gestión. (AISS, s.f.):

3.2.4 OSHA

OSHA (Occupational Safety and Health Administration) brinda un liderazgo en el campo de la seguridad y de la salud ocupacional con el fin de ayudar a los empleadores y a los empleados a disminuir las lesiones, las enfermedades y las muertes laborales.

La agencia desea encontrar y compartir las formas más eficaces de obtener resultados: para salvar vidas y prevenir lesiones y enfermedades. El mensaje es sencillo: la seguridad y la salud agregan valor a su negocio, a su lugar de trabajo, a su vida.

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es el objetivo correcto para los negocios. Ahorra dinero y agrega valor a la organización. Cuando los trabajadores están sanos, los negocios incurren en menos gastos. (Iasisat, s.f)

3.3 ¿Por qué es indispensable la prevención de riesgos en una organización?

Todo lugar de trabajo es una comunidad. Al prevenir riesgos se agrega valor al lugar de trabajo con una mejor moral, productividad y con menos cambios de personal. Las mejores empresas crean una reputación no solamente sinónima con un producto excelente sino que también con un ambiente laboral excepcional donde la seguridad y la salud representan el valor principal.

Las principales consecuencias de las eventualidades o riesgos a las cuales está sujeto el trabajador es el riesgo profesional, siendo este el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo.(Mansilla, 2012)

Estos sucesos se pueden clasificar en dos tipos: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. El manejo técnico de la salud ocupacional es parte de la clasificación de los riesgos a los que está expuesto un trabajador, independientemente de su oficio.

3.4 Beneficios de una prevención de riesgos.

La prevención es uno de los elementos esenciales de los cuales está compuesta la seguridad, las expresiones Seguridad y Prevención son variantes que se han venido utilizando en numerosas empresas como un componente importante de la Prevención de Riesgos Laborales.

El art.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define prevención como conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de las empresas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Se

identifica así al grupo de técnicas de prevención que tratan de evitar los daños a la salud eliminando los factores de riesgo o controlando su evolución (IESS, S.f.).

Dentro de las Técnicas de Prevención de Riesgos existen diversas áreas o disciplinas que son:

- Seguridad en el Trabajo.
- Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía.
- Psicología Aplicada.
- Medicina en el Trabajo.

Es precisamente por eso que se aborda el tema legal en la formulación de manuales, planes, programas o sistemas que se vayan a aplicar en las empresas, ya que si estos no se ajustan a las leyes, simplemente no van a tener ningún beneficio sino que más bien van a ser causa de problemas. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a través de la Unidad Técnica de Seguridad Y Salud en el Trabajo y la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, ha organizado y puesto en marcha el SGRT (Seguro de Riesgo del Trabajo) para las empresas como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es así, que para este efecto se ha propuesto un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para que sea aplicado en la empresa (IESS, 2012).

Todo esto con el objetivo de encaminar a empleadores y trabajadores acerca de las obligaciones legales de carácter administrativo y acaten las normas que dictamina la ley, con la finalidad de obtener el progreso del ámbito laboral, la disminución y control de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de tipo profesional.

El beneficio de prevenir los riesgos laborales, es la definición de deberes y responsabilidades de los actores en las labores diarias, estableciendo normas de seguridad, regulaciones y procedimientos básicos, que están vigentes para crear un

ambiente seguro de trabajo, difundiendo las normas entre los directivos, empleados, visitantes y todo aquel que ingrese a la empresa, difundiendo y creando hábito en la aplicación del mismo.

3.5 Satisfacción laboral y los turnos rotativos.

3.5.1 ¿Que es la satisfacción laboral? Definiciones y beneficios

La satisfacción laboral en el contexto organizacional se torna una temática de gran importancia ya que presenta un beneficio para la organización al incrementar la productividad, y para el talento humano al considerar su bienestar físico y mental; existen varias definiciones y estudios sobre el bienestar relacionados al entorno laboral con aspectos positivos como la felicidad y calidad de vida que contribuyen en el bienestar de todos los trabajadores (MOYANO & RAMOS, 2007, pág. 1).

El desempeño organizacional y la satisfacción mantienen una estrecha vinculación, pues mientras las personas se sientan bien en el lugar de trabajo, mayor será su rendimiento tanto a nivel personal como grupal, lo que les permitirá agregar valor a la organización. En la actualidad no se presta atención detenidamente al nexo existente entre el retorno de la inversión y el mantener una cultura de trabajo positivo, minimizando los impactos o riesgos al personal y teniendo en cuenta aspectos como la salud, así lo considera Mowbray quien manifiesta que el estrés es uno de los factores que no permite alcanzar mayor rendimiento, por ello la importancia de que los nuevos líderes de las organizaciones promuevan e implementen lugares de trabajo agradables y organizaciones saludables. (MOWBRAY, 2009).

La calificación de “satisfacción organizacional” está ligada directamente al desempeño y puede hallarse en la productividad, la complacencia de los empleados, la rentabilidad, eficacia, etc., por lo que el concepto tiene una definición multidimensional, es decir, el mayor beneficio es lograr la satisfacción en el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la interacción de los compañeros de trabajo e incluso la relación

con proveedores y clientes van conformando una satisfacción individual el mismo que puede resultar en un potenciador o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. Puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, en suma, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, lo que incide directamente en su desempeño.

3.5.2. Estudios sobre satisfacción laboral y productividad

En líneas generales y considerando que en el macro proceso de la gestión administrativa se contemplan aspectos relacionados con temas de: diseño organizacional, estructura y estrategia; roles organizacionales, niveles jerárquicos, relaciones de poder y autoridad; información, entorno y efectividad estratégica; y adicionalmente aspectos eminentemente técnicos como es la alineación entre los procesos, la estrategia y los resultados esperados, la única forma en que la organización tenga un desempeño crítico eficiente y de alta productividad radica en adoptar y administrar todo el proceso de gestión bajo una lógica funcional, de prevención, sistémica y de procesos que permitan controlar y retroalimentar las decisiones y la marcha de la organización.(DUCK, 2011,pp. 73-104).

La evaluación más efectiva del desempeño es la basada en la utilización de indicadores de resultados financieros como ratios de rentabilidad, ganancia por acción y otros. Por lo que, un enfoque amplio sobre el desempeño conlleva interpretar junto a estos indicadores financieros el empuje operativo que permita medir integralmente los resultados de una unidad de negocio.

El desempeño operativo se puede calcular a través de indicadores no financieros como la cuota de mercado, el ingreso de productos nuevos, calidad y eficacia del marketing etc., por lo que la definición más amplia de este desempeño constituye la eficacia organizacional. Es obvio que ésta está basada en el concepto de que la organización se forma por un grupo de individuos con diversos propósitos que pueden entrar en disputa, y mide por consiguiente aspectos que tienen relación con la satisfacción de sus integrantes. (HARDIE, 2008, pp. 65-83).

En este aspecto, se puede afirmar que el desenvolvimiento es el nivel en el cual los fines de la organización se han alcanzado, por lo que el concepto del desempeño es congruente con la eficiencia organizacional que encierra al desempeño financiero, operativo y los propósitos de diferentes grupos de interés (VENKATRAMAN & RAMANUJAM, 2008).

El clima laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, por lo tanto, su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan estos comportamiento organizacionales y permite introducir cambios planificados tanto en las conductas de los miembros, su satisfacción como en su estructura funcional. Son considerados condicionantes externos, estos son los reglamentos formales establecidos, las reglas, los procedimientos, políticas y otros tipos de normas que sirven para regular comportamientos (Chiavenato, 2009).

Entre los elementos influyentes del clima organizacional podemos mencionar la distribución física del espacio laboral y la del equipo, la cantidad de iluminación, entre otras, puesto que una categoría de análisis de las organizaciones es el tamaño, el mismo se mide a través del número de empleados que en forma permanente trabajan en la empresa.

Es importante considerar que toda organización tiene una cultura implícita que define a los empleados las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Después de pocos meses de trabajo, los empleados saben cómo vestir, qué reglas se aplican con rigidez, qué tipo de conductas cuestionables les causarán problemas y cuáles pasarán inadvertidas.

Con relación a los comentarios de este autor, se puede concluir que para lograr que un individuo haga lo que se le ha propuesto como tarea es necesario que haya satisfecho sus necesidades básicas individuales, que posea conocimientos e información sobre la tarea encomendada, y sus actitudes y valores no discrepen de las actitudes requeridas para la tarea o proyecto asignado.

De esta manera, es indudable que el desempeño estará en los términos adecuados de eficiencia y lo más importante, las situaciones estresantes o de alto nivel de presión y exigencia serán confrontados en forma más equilibrada, buscando en todo momento la opción de cumplir con la responsabilidad asignada en un clima organizacional óptimo.

3.6 Personal que trabaja en turnos rotativos y su índice de satisfacción laboral

De los estudios sobre satisfacción laboral en el trabajo nocturno se deducen datos dispares, se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la satisfacción laboral entre trabajadores rotativos y diurnos, así como de una importante relación entre el síndrome de estar quemado (o burnout) y la satisfacción laboral en personas del turno de noche, y entre burnout y satisfacción con la vida, encontrándose también muestras de fatiga física y psíquica crónicas y problemas en la vida familiar y social.

Sin embargo, otros autores encuentran altos niveles de satisfacción laboral y deseos de permanencia en dicho turno de trabajo. Estos resultados no son concluyentes, pero indican las dificultades que se pueden encontrar en la evaluación de satisfacción laboral al existir numerosas variables moduladoras (ejemplo: tipo de turno, tipo y duración de la rotación, género, edad, entre otras) así como otras variables no controladas como el ambiente laboral, preferencia personal por un turno determinado, planificación de la rotación, salarios y relaciones entre mandos, entre otras.

Por otra parte, también se han encontrado elevados índices de insatisfacción con el trabajo nocturno entre trabajadores casados, asimismo con los trabajadores que puntúan alto en neuroticismo, existe una relación entre el neuroticismo y las actitudes negativas de los trabajadores en los trabajos rotativos, siendo éste además un predictor de estrés en individuos matutinos(SÁNCHEZ GONZÁLEZ, S.f.).

Los trabajadores de turnos rotativos con rotación rápida aducen como principales motivos de insatisfacción trabajar los fines de semana, trabajar durante las noches, la irregularidad horaria y el comenzar muy temprano por las mañanas, pero en general

los datos indican que la rotación rápida podría considerarse la más adecuada para las necesidades fisiológicas y sociales de una amplia mayoría de trabajadores.

Por su parte, el turno de tarde se revela como el que tiene el mejor clima laboral, pero es el que produce una mayor sensación de desperdiciar el día y el que más restringe la vida social (sin apenas diferencia respecto al nocturno, en segundo puesto). Como era de esperar, el turno de la mañana comienza muy temprano y da más tiempo libre al trabajador, siendo considerado el más adecuado para una vida en familia.

En general el sueldo, los beneficios sociales, las comunicaciones entre mandos y el desarrollo personal, son los aspectos menos valorados por los ecuatorianos, no obstante, conviene tener en cuenta las condiciones en las que se desarrollan las jornadas laborales de los trabajadores, y los beneficios reales que se obtienen. De esta manera, el salario de un trabajador nocturno podría considerarse aceptable si su trabajo fuese realizado en el turno diurno, pero si tenemos en cuenta las desventajas y los efectos causados sobre el bienestar global del individuo, el planteamiento cambia de manera sustancial. En este sentido, la satisfacción personal suele correlacionarse con la satisfacción en el trabajo y el salario percibido, existiendo también una relación positiva con el tipo de trabajo realizado.

3.7 Conclusiones:

Se ha establecido ya concretamente y consensuado a nivel internacional que la salud laboral resulta fundamental para las empresas, estas han asumido su responsabilidad respecto de que la prevención en seguridad y salud de los trabajadores es el objetivo correcto, pues brinda un gran aporte al desarrollo de la organización proporcionando e impulsando la eficiencia de los procesos y a la postre la rentabilidad del negocio.

El no proporcionar al personal condiciones de trabajo adecuadas e impulsar el mantenimiento y promoción del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social no solo que sería un incumplimiento a las leyes de Seguridad Social vigentes, sino que resulta radicalmente desventajoso para la empresa dado que la protección

ahorra dinero y agrega valor a la organización cuando sus trabajadores están ilesos, sanos y bien motivados.

En el Ecuador al momento el tema también es considerado un punto clave para las organizaciones, es parte de su responsabilidad social, e incluso su incumplimiento puede dar lugar a sanciones de tipo penal.

De la misma manera, la prevención de los riesgos resulta clave para el desarrollo y consistente crecimiento de las empresas, el prevenir los riesgos de forma oportuna, técnica y en todas las fase de la organización evita daños, agrega valor al lugar de trabajo, incrementa la moral del personal, asegura una mayor productividad y por tanto con un impacto directo y positivo en los resultados.

Esencial ha sido la intervención, coordinación y creación de las directrices, que con el carácter de Ley, han generado diversas organizaciones mundiales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) que han venido buscando permanentemente el bienestar en general de los trabajadores, la mejora en las condiciones ambientales de trabajo y su protección.

CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS PSICOSOCIALES.

4. Introducción:

El presente capítulo se refiere al diagnóstico de los problemas psicosociales en los trabajadores de planta de la empresa Induglob, para lo cual se ha diseñado una encuesta basada en cuatro dimensiones macro: social – familiar, psicológica, física y laboral, así también se realizó entrevistas a profundidad a cuatro supervisores de distintas líneas de producción para tener una visión tanto cuantitativa como cualitativa de los resultados y así poder generar el plan de prevención de los riesgos evidenciados en el presente estudio.

4.1 Metodología:

Para el desarrollo de este capítulo se realizó una investigación cuantitativa y cualitativa, en donde se efectuó un diagnóstico para determinar la incidencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, para ello se utilizaron como técnicas: la encuesta aplicada al personal de planta y entrevistas a profundidad a los supervisores de línea.

El cuestionario será el instrumento a aplicar para obtener información estadística acerca de los problemas psicosociales que presentan los colaboradores de turnos rotativos y en las entrevistas se utilizará el esquema de preguntas abiertas como instrumento.

Dentro de la unidad de análisis contamos con un universo de 1239 colaboradores y una muestra representativa de 294, que para facilitar el estudio se redondeo a 305 trabajadores de planta, muestra que ha sido determinada con un intervalo de confianza: 95% con un margen de error del 5% y nivel de heterogeneidad de 50.

Fuente: <http://www.med.unne.edu.ar/biblioteca/calculos/calculadora.htm>

4.2 Técnicas:

4.2.1 Encuesta

Técnica con la que se busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado. (Mansilla, 2012.) Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa en estudio, con el fin de conocer una opinión, ideas, características o hechos específicos.

4.2.1.1 Diseño de la encuesta:

El diseño de la encuesta está basado en investigaciones citadas en el marco teórico de este estudio, en donde se priorizan las áreas de estudio más importantes que abarcan el tema de riesgos psicosociales las cuales hemos considerado como las dimensiones macro de esta investigación; estas son: dimensión social – familiar, psicológicas, físicas y laborales.

De cada dimensión se realizarán cinco preguntas intercaladas previamente analizadas al enfoque cultural y administrativo de la organización. La redacción de la encuesta se encuentra en un lenguaje de fácil lectura y comprensión, para lo cual tendrán que marcar con una X la opción que consideren expresa su sentir.

Las ponderaciones utilizadas fueron: siempre, muchas veces, algunas veces y nunca. Dentro de la dimensión física se utilizaron preguntas de opción múltiple para abarcar todos los temas importantes y facilitar la respuesta del encuestado.

4.2.1.2 Aplicación de la Encuesta:

La aplicación de la encuesta se la realizará a una muestra de 305 colaboradores de planta que trabajen en turnos rotativos. El departamento de Talento Humano y los supervisores de línea de las diferentes áreas de producción convocarán aleatoriamente al personal de los distintos turnos.

Previamente a entregar la encuesta a los trabajadores se realizará una breve introducción del tema para presentar los objetivos de la investigación e indicaciones pertinentes.

El cuestionario tiene un tiempo de aplicación de aproximadamente 15 minutos para completar los veinte ítems que contiene la encuesta.

4.2.1.3 Formato: Encuesta de Riesgos Psicosociales en turnos rotativos:

ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TURNOS ROTATIVOS
<p>OBJETIVO: Le solicitamos su colaboración para llenar la encuesta de factores psicosociales. Esta se está aplicando, con el propósito de obtener un diagnóstico que nos permita identificar factores de riesgo para mejorar las condiciones de trabajo dentro de la empresa.</p>
<p>INDICACIONES: A continuación encontrará 10 preguntas relacionadas con las condiciones y aspectos personales dentro del trabajo. Le pedimos que lea detenidamente y marque con una X la opción que mejor se identifique con su situación, si se equivoca rellene completamente el casillero erróneo. Por favor conteste sinceramente y responda todo el cuestionario.</p>
<p>LA ENCUESTA QUE ESTA POR REALIZAR ES ABSOLUTAMENTE ANÓNIMA, POR LO TANTO SUS RESPUESTAS SON CONFIDENCIALES Y NO DEBE REGISTRAR SU NOMBRE.</p>
DATOS DE IDENTIFICACIÓN

GENERO		EDAD		ESTADO CIVIL		
Femenino		Menor a 27 años		Soltero		
Masculino		Entre 27 y 34 años		Casado		
		Entre 35 y 45 años		Divorciado		
		de 46 y más años		Viudo		
				Unión Libre		
AREA A LA QUE PERTENECE:			ANTIGÜEDAD EN LA EMPREA			
Cocina			Menor a 2 años			
Refrigeradoras			Entre 2 y 5 años			
Metal Mecánica			Entre 6 y 15 años			
Partes y piezas			Entre 16 y 25 años			
Otros			De 26 y más años			
PREGUNTAS			SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
¿Tengo tiempo para atender mis asuntos personales?						
¿Cree usted que los horarios de trabajo han interferido en la relación o actividades con su familia y amigos?						
¿El ambiente de trabajo posibilita tener relaciones amistosas en la empresa?						
¿Puede realizar con frecuencia actividades de ocio y recreación? (ejem deporte)						
¿Tiene problemas conyugales por motivos laborales?						

PREGUNTAS	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
¿Le cuesta dejar de lado los problemas de su trabajo?				
¿Cree usted que su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				
¿Siente mucho agotamiento físico y mental al desarrollar sus actividades?				
¿Su trabajo requiere de mucha atención durante un tiempo prolongado?				
¿Considera usted que al terminar su jornada laboral se siente irritable?				
¿Existe apertura para cambios de turnos en caso de presentarse una emergencia?				
¿Tiene todos los implementos necesarios para desarrollar de manera segura sus tareas diarias?				
¿Ha sufrido algún accidente de trabajo dentro de la empresa?				
¿En su lugar de trabajo cuentan con la debida señalización de seguridad?				
¿Su puesto de trabajo lo obliga a realizar movimientos repetitivos que requieren fuerza con alguna parte de cuerpo? (espalda, brazo, hombros)				

¿Presenta problemas para dormir ? (insomnio)				
---	--	--	--	--

Señale qué enfermedades ha padecido durante el último año:

Problemas Digestivos	
Problemas Cardíacos	
Problemas Respiratorios	
Dolores fuertes de cabeza	
Otros	Indique:

Indique que tipo de contaminación está constantemente expuesto en su lugar de trabajo:

Polvos	
Humos	
Gases o vapores	
Otros	Indique:

¿En su puesto de trabajo está expuesto de manera constante a:
--

Calor	
Frio	
Falta de ventilación	
Humedad	
Poca iluminación	
Mucha iluminación	
Ruido	
Vibraciones	
Otros	Indique:

En su puesto de trabajo usted siente que:	
Está fijo en su lugar de trabajo	
Realiza un trabajo aburrido	
Ejecuta trabajos peligrosos	
Recibe órdenes poco claras de su jefe	
Otros	Indique:

4.2.2 Entrevista a profundidad:

La entrevista en profundidad se efectuará a supervisores de línea como un diálogo preparado, diseñado y organizado en el que se darán los roles de entrevistado y entrevistador.

La entrevista a profundidad es un discurso con información controlada, cuyo orden puede resultar más o menos determinado según sea la reactividad del entrevistado y el flujo de un tema a otro, tiene puntos de referencia de paso obligatorio para el entrevistador y entrevistado. (Giraldo, 2007)

4.2.2.1 Diseño de la entrevista:

Para realizar el esquema de preguntas de la entrevista que se aplicará nos basaremos en temas generales sobre la percepción de los supervisores acerca del tema de turnos rotativos y los resultados obtenidos de las encuestas. Así también se tratará de profundizar en los problemas más relevantes y en los riesgos que más se presentan en los colaboradores.

4.2.2.2 Formato: Entrevista

- ¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de sus colaboradores?
- ¿Cuál considera usted que es el riesgo psicosocial que más se presenta al trabajar en turnos rotativos? (social-familiar, psicológico, laboral o físico)

- ¿Considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta un mayor nivel de absentismo?
- ¿Existe alta rotación del personal de planta que trabaja en turnos rotativos?
- ¿Considera usted que el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvo, ruido, frío o calor?

4.2.2.3 Aplicación de la entrevista a profundidad:

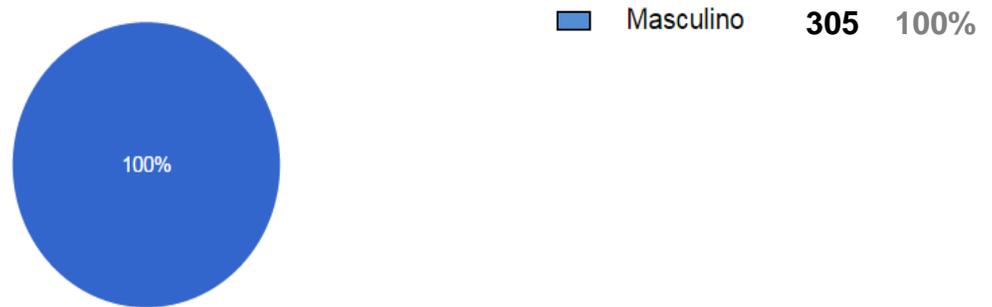
Para la aplicación de las entrevistas a profundidad el Departamento de Talento Humano de la empresa designó a 4 supervisores, uno de cada área, para entrevistarlos.

Se realizó una breve introducción a los supervisores indicándoles el objetivo de las entrevistas y definiciones de los factores psicosociales y las dimensiones a medir, luego se realizarán las preguntas previamente diseñadas para obtener más información desde otra perspectiva acerca de los problemas psicosociales que presentan los colaboradores de turnos rotativos en planta.

4.3 Resultados: Perspectiva del trabajador.

Gráfico 1: Género

Género



Autores: Abad, M, & Gutiérrez, C (2015).

El 100% de la muestra es de sexo masculino.

Gráfico 2: Edad

Edad

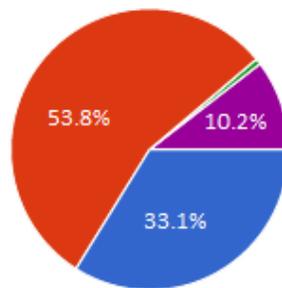


Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

La edad de los colaboradores encuestados es: 43.9% son menores a 27 años, el 31.5% entre 27 y 34 años, 20% entre 35 y 45 años y el 4.6 % de la muestra es mayor de 46 años.

Gráfico 3: Estado Civil

Estado Civil



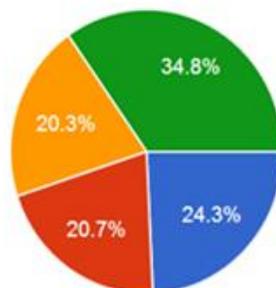
	Soltero	101	33.1%
	Casado	164	53.8%
	Divorciado	6	2%
	Viudo	3	0.9%
	Unión Libre	31	10.2%
		305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

El 53.8% de los encuestados son casados, el 33.1% solteros, el 10.2% unión libre, el 2% divorciados y el 0.9% viudos.

Gráfico 4: Área a la que pertenece

Área a la que pertenece:



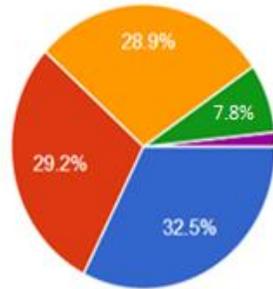
	Cocinas	74	24.3%
	Refrigeradoras	63	20.7%
	Metal Mecánica	62	20.3%
	Partes y Piezas	106	34.8%
		305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

El 100% de la muestra se realizó en el área de planta con personal de las áreas de: Partes y Piezas 34.8%, Cocina 24.3%, Refrigeradoras 20.7% y Metal Mecánica 20.7%.

Gráfico 5: Antigüedad en la empresa

Antigüedad en la Empresa:



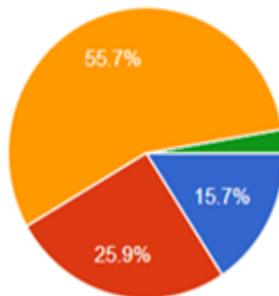
Menor a 2 años	99	32.5%
Entre 2 y 5 años	89	29.2%
Entre 6 y 15 años	88	28.9%
Entre 16 y 25 años	24	7.8%
De 26 y mas años	5	1.6%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

El 32.5% de la muestra trabaja en la empresa menos de 2 años, 29.2% entre 2 y 5 años, el 28.9% entre 6 y 15 año, 7.8% entre 16 y 25 años y el 1.6% de 26 y más años.

Gráfico 6: Asuntos personales

¿Tengo tiempo para atender mis asuntos personales?



Siempre	48	15.7%
Muchas veces	79	25.9%
Algunas veces	170	55.7%
Nunca	8	2.6%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 6: Si los colaboradores tienen tiempo para atender sus asuntos personales, el 55.7% de los encuestados mencionan algunas veces, el 25.9% muchas veces, el 15.7% muchas veces y un porcentaje del 2.6% nunca .

Gráfico 7: Relación con familia y amigos

¿Cree usted que los horarios de trabajo han interferido en la relación o actividades con su familia y amigos?



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 7: Cree usted que los horarios de trabajo han interferido en la relación o actividades con su familia y amigos, se evidencia que el 52.5% de la muestra algunas veces el 23.3% muchas veces y el 5.8% siempre.

Gráfico 8: Ambiente de trabajo

¿El ambiente de trabajo posibilita tener relaciones amistosas en la empresa?



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 8: Si el ambiente de trabajo posibilita tener relaciones amistosas, se demuestra que el 37.7% de la población menciona muchas veces, el 28.9% siempre y el 28.5% algunas veces.

Gráfico 9: Actividades de ocio y recreación

¿Puede realizar con frecuencia actividades de ocio y recreación? (ejem deporte)



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 9: Puede realizar con frecuencia sus actividades de ocio y recreación, se evidencia que el 55.4% algunas veces el 21.3% muchas veces, 13.4% siempre y el 9.8% nunca.

Gráfico 10: Problemas conyugales

¿Tiene problemas conyugales por motivos laborales?



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 10: Tiene problemas conyugales por motivos laborales, positivamente el 65.9% menciona que nunca, el 29.2% algunas veces, 4.2% muchas veces y un 0.7% siempre.

Gráfico 11: Problemas laborales

¿Le cuesta dejar de lado los problemas de su trabajo?



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 11: Le cuesta dejar de lado los problemas de su trabajo, el 47.9% de los encuestados afirma que algunas veces, 28.2% nunca, 16.7% muchas veces y 7.2% siempre.

Gráfico 12: Trabajo desgastador emocionalmente

¿Cree usted que su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

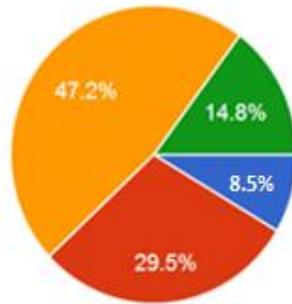


Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 12: Cree que su trabajo es desgastador emocionalmente, el 52.5% menciona algunas veces 21.3% muchas veces y nunca y un 4.9% siempre.

Gráfico 13: Agotamiento físico

¿Siente mucho agotamiento físico y mental al desarrollar sus actividades?



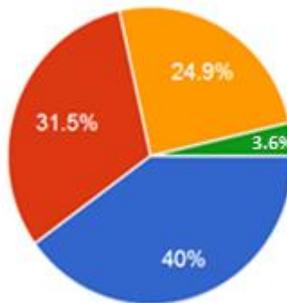
■ Siempre	26	8.5%
■ Muchas veces	90	29.5%
■ Algunas veces	144	47.2%
■ Nunca	45	14.8%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 13: Siente mucho agotamiento físico y mental al desarrollar sus actividades, se evidencia que el 47.2% algunas veces, el 29.5% muchas veces, el 14.8% nunca, y el 8.5% siempre.

Gráfico 14: Trabajo requiere mucha atención

¿Su trabajo requiere de mucha atención durante un tiempo prolongado?



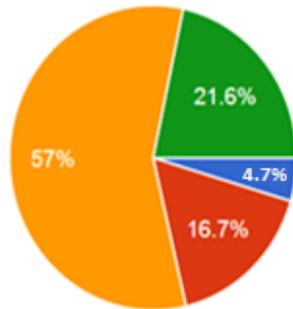
■ Siempre	122	40%
■ Muchas veces	96	31.5%
■ Algunas veces	76	24.9%
■ Nunca	11	3.6%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 14: Su trabajo requiere de mucha atención durante un tiempo prolongado, demuestra que el 40% siempre, el 31.5% muchas veces y el 24.9% algunas veces.

Gráfico 15: Irritabilidad

¿Considera usted que al terminar su jornada laboral se siente irritable?



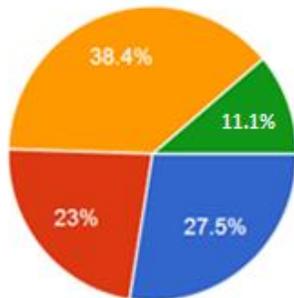
Siempre	14	4.7%
Muchas veces	51	16.7%
Algunas veces	174	57%
Nunca	66	21.6%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 15: El 57% de la muestra menciona que algunas veces al terminar su jornada laboral se siente irritable, el 21.6% que nunca y el 16.7% muchas veces

Gráfico 16: Apertura al cambio

¿Existe apertura para cambios de turnos en caso de presentarse una emergencia?



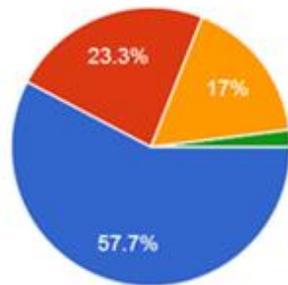
Siempre	84	27.5%
Muchas veces	70	23%
Algunas veces	117	38.4%
Nunca	34	11.1%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 16: Si existe apertura al cambio de turnos en caso de emergencia, el 38.4% menciona que algunas veces el 27.5 % y el 23% muchas veces.

Gráfico 17: Implementos

¿Tiene todos los implementos necesarios para desarrollar de manera segura sus tareas diarias?



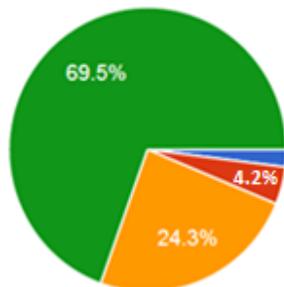
Siempre	176	57.7%
Muchas veces	71	23.3%
Algunas veces	52	17%
Nunca	6	2%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 17: Si tienen todos los implementos necesarios para realizar sus tareas diarias, positivamente el 57.7% responde siempre, el 23.3% muchas veces, el 17% algunas veces y el 2% nunca.

Gráfico 18: Accidentes de trabajo

¿Ha sufrido algún accidente de trabajo dentro de la empresa?



Siempre	6	2%
Muchas veces	13	4.2%
Algunas veces	74	24.3%
Nunca	212	69.5%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 18: Si ha sufrido algún accidente de trabajo el 69.5% afirman que nunca, el 24.3% algunas veces, el 4.2% muchas veces y el 2% nunca.

Gráfico 19: Señalización de seguridad

¿En su lugar de trabajo cuentan con la debida señalización de seguridad?



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 19: Con respecto a si cuentan con la debida señalización de seguridad el 63% responde que siempre, el 20.7% muchas veces, el 14.1% algunas veces y 2.3% nunca.

Gráfico 20: Movimientos repetitivos

¿Su puesto de trabajo lo obliga a realizar movimientos repetitivos que requieren fuerza con alguna parte de su cuerpo? (espalda, brazo, hombros)

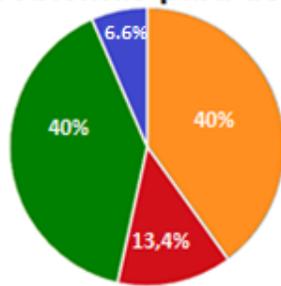


Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 20: El 40.7% menciona que siempre su puesto de trabajo lo obliga a realizar movimientos repetitivos que requieren fuerza con alguna parte de su cuerpo, el 29.1% algunas veces, el 24.3% muchas veces y el 5.9% nunca.

Gráfico 21: Insomnio

¿Presenta problemas para dormir? (Insomnio)



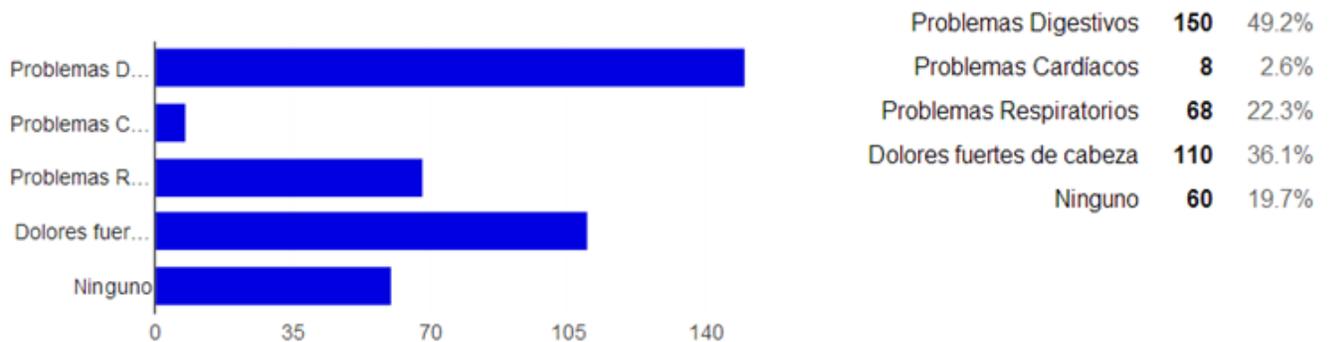
Siempre	20	6,6%
Muchas veces	41	13,4%
Algunas veces	122	40%
Nunca	122	40%
	305	100%

Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 21: El 40% contesta que algunas veces presenta problemas para dormir, otro 40% nunca ha presentado este problema, el 13.4% muchas veces y el 6.6% siempre.

Gráfico 22. Enfermedades durante el último año

¿Señale qué enfermedades ha padecido durante el último año?

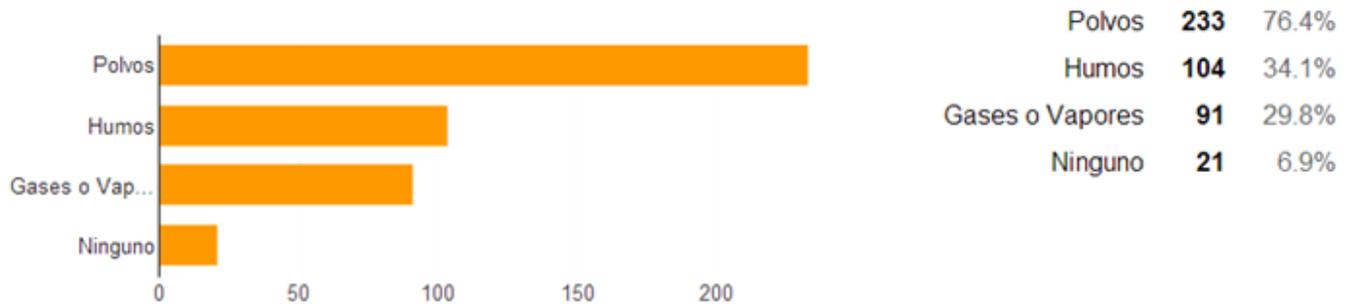


Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la Pregunta 22: Durante el último año los colaboradores han presentado en un 49.2% problemas digestivos, el 36.1% fuertes dolores de cabeza y el 22.3% problemas respiratorios.

Gráfico 23: Contaminación

Indique que tipo de contaminación está constantemente expuesto en su lugar de trabajo:



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 23: El 76.4% de los encuestados revelan que el mayor contaminante en su lugar de trabajo es el polvo, el 34.1% que responde humo y 29.8% de gases y vapores.

Gráfico 24: A que está expuesto el trabajador

En su puesto de trabajo está expuesto de manera constante a:

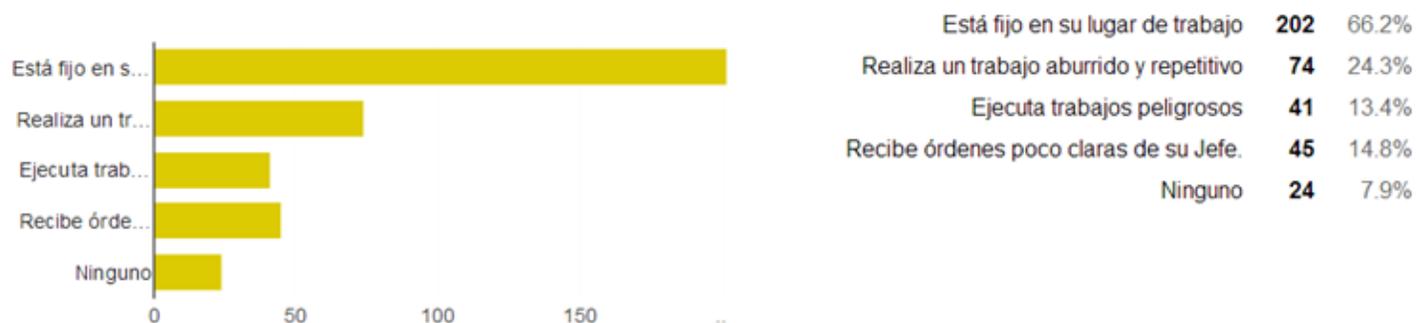


Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 24: Los trabajadores están expuestos en un 70.5%, al ruido, 56.4% al calor, 54.1% al frío, el 38.4% menciona falta de ventilación, 24.9% presencia de vibraciones y 18% poca iluminación.

Gráfico 25: En su puesto de trabajo siente

En su puesto de trabajo usted siente que:



Autores: (Abad & Gutiérrez, 2015)

En la pregunta 25: El 66.2% de los trabajadores mencionan sentir que están fijos en su lugar de trabajo, un 24.3% que realizan un trabajo aburrido y repetitivo, 14.8% recibe órdenes poco claras de su jefe y un 13.4% ejecuta trabajos peligrosos.

4.4 Análisis de los resultados de Encuestas:

4.1.1 Dimensión Social – Familiar:

Analizando la dimensión social y familiar se han encontrado los siguientes problemas que afectan al personal por trabajar en turnos rotativos:

- Pueden realizar con frecuencia actividades de ocio y recreación: el 55.4% afirma que algunas veces y el 9.8% nunca.
- Tienen tiempo para atender asuntos personales: el 55.7% de los encuestados responden que algunas veces y el 2.6% considera que nunca tiene tiempo.
- Presentan problemas en la relación con la familia y amigos por los horarios de trabajo: un porcentaje del 52.5% menciona que algunas veces, el 23.3% muchas veces y el 5.9% menciona que siempre.
- Tienen problemas conyugales por motivos laborales: un 29.2% menciona que algunas veces y un 4.3% muchas veces.

Todos estos riesgos de acuerdo a porcentajes e impacto en los trabajadores se los ha considerado como riesgos bajos.

4.1.2 Dimensión Psicológica:

Con respecto a la dimensión psicológica se encuentran como riesgos los siguientes factores:

- Les cuesta dejar de lado los problemas del trabajo: el 47.9% de los encuestados presenta este problema algunas veces, un 16.7% muchas veces y el 7.2% siempre. Este problema se lo ha considerado como riesgo bajo.

A continuación se encuentran los problemas considerados como riesgo medio por sus indicadores e importancia:

- El personal termina irritable luego de su jornada laboral: 16.7% de los trabajadores responde que muchas veces y 4.6% siempre presenta este problema.
- Consideran que su trabajo es desgastador emocionalmente: 21.3% afirma que muchas veces y el 4.6% siempre.
- Sienten mucho agotamiento físico y mental después del trabajo: el 29.5% lo presenta muchas veces y el 8.5% siempre.
- El 40% de los encuestados afirman que siempre requieren de mucha atención durante un tiempo prolongado en su trabajo, un 31.5% muchas veces y el 24.9% algunas veces.

4.1.3 Dimensión Laboral:

En la dimensión laboral se han encontrado algunos riesgos, los cuales según su magnitud e impacto se los han considerado bajos para tratarlos con temas de prevención primaria:

- El 38,4% de los trabajadores afirma que algunas veces no existe apertura para cambio de turnos en caso de presentarse una emergencia, y un 11.1% afirma que nunca cuentan con este apoyo.

- Han sufrido algún accidente de trabajo dentro de la empresa: 2% indica que siempre, el 4.3% muchas veces y un 24.3% algunas veces.
- En un porcentaje del 13.4% los trabajadores afirman tener un trabajo peligroso.
- El 14.8% del personal recibe órdenes poco claras de su jefe.

4.1.4 Dimensión Física:

Dentro de la dimensión física existen riesgos en las distintas escalas: bajos, medianos y altos.

Como riesgos bajos se han considerado:

- Presentan problemas para dormir: el 6.6% afirma que siempre, 13.4% muchas veces y un 40% algunas veces.

Los siguientes riesgos son considerados medianos por el impacto que generan en el personal y por la cantidad de trabajadores que afirman presentar el mismo:

- El 40.7% de los trabajadores de planta afirman que siempre su puesto de trabajo los obliga a realizar movimientos repetitivos que requieren fuerza con alguna parte de su cuerpo, un 24.3% presenta este problema muchas veces.
- No tienen todos los implementos necesarios para desarrollar de manera segura sus tareas diarias, algunas veces: 17% y nunca un 2%

Analizando el tipo de contaminación al que constantemente se exponen los trabajadores se evidencia que están expuestos a:

- El 34.1% de los trabajadores están constantemente expuestos a humo y un 29.8% a gases y vapores.
- 36,1% han padecido durante el último año dolores de cabeza y un 22.3% problemas respiratorios.
- En su puesto de trabajo están expuesto de manera constante a: calor el 56.4%, frío 54.1%, falta de ventilación el 38.4%, vibraciones 24.9% y poca iluminación el 18%.

De acuerdo a los porcentajes evidenciados se han considerado como riesgos de alto impacto a los siguientes factores:

- El personal sufre de problemas digestivos en un porcentaje del 49.2%
- El 70.5% de los encuestados afirma estar constantemente expuesto a ruido y un 76.4% a polvo.

4.5 Análisis de los resultados de Entrevistas:

De acuerdo a las cuatro entrevistas realizadas a los supervisores de planta se obtuvo las siguientes respuestas a cada una de las preguntas; en la pregunta número uno: ¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de sus colaboradores? Se evidencia que los supervisores concuerdan que el trabajar en turnos rotativos tiene una ventaja de poder hacer trámites personales en la mañana dependiendo del turno o también pasar tiempo con la familia en la tarde. Otro aspecto importante fue que los turnos rotativos influyen mucho en el tema familiar con respecto a estar con su pareja, realizar tareas con sus hijos, reuniones escolares, etc, pues no siempre pueden estar presentes, y eso genera a su vez el pedir permisos.

En la pregunta número dos: ¿Cuál considera usted que es el riesgo psicosocial que más se presenta al trabajar en turnos rotativos? Están el Social-familiar, El Psicológico, Laboral y el Físico, dos de los supervisores concluyen que el riesgo psicosocial que más se presenta es el Físico en cuanto a turnos de la madrugada en donde el personal no tiene el mismo rendimiento pues no cuentan con las horas de descanso necesarias y constantemente se tienen que adaptar a los cambios de turno. Los supervisores mencionan que es muy importante la edad de los colaboradores a la hora de realizar turnos rotativos, ya que no están suficientemente activos y no tienen la misma fuerza para realizar sus tareas.

Por otro lado los demás coinciden que el riesgo psicosocial que más se presenta en los trabajadores es el social – familiar, pues no todas las personas se acostumbran a rotar y a tener que eventualmente perderse eventos sociales por su horario de trabajo

y cuando es el turno de la noche y su esposa trabaja por lo general no se ven toda la semana. También se destaca un punto positivo que es el de no tener una vida rutinaria con horarios fijos todos los días.

Continuando con el análisis de nuestra tercera pregunta: ¿Considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta un mayor nivel de absentismo?, todos los supervisores concuerdan que existe muy poco absentismo por el hecho de trabajar en turnos rotativos y no han tenido mayor problema con permisos o faltas, pues el personal al ingresar a la institución está consciente que va a trabajar de esta manera y en la entrevistas se les explica sus horarios de trabajo y si aceptan de esa manera También concuerdan que tienen una cultura organizacional en donde lo más importante es su personal, para esto los permisos se acogen de manera positiva para apoyar a los colaboradores, claro que con la debida justificación por motivos importantes o urgencias familiares, de salud, estudio, etc.

Además de considerar el absentismo como un factor muy bajo que se presenta en los trabajadores, también se analizó el nivel de rotación del personal de planta, de igual manera todos los supervisores entrevistados coinciden que la rotación en estos cargos es poca, existe un entrenamiento específico para el personal, así como entrevistas que garantizan que el personal que ingrese como mínimo esté en la organización 6 meses, claro que hay casos especiales pero son muy pocos, en si la rotación como conclusión general es bastante baja.

Como último tema con los supervisores de cada división se planteó si todo el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvo, ruido, frio o calor, positivamente todos concluyeron que la empresa entrega el equipo necesario y completo de seguridad industrial para cada trabajador, además se cuenta con un supervisor específico en cada área que controla el uso de todos los implementos. También es importante recalcar que la empresa cuenta con una Unidad de Salud y Seguridad Industrial completamente adecuada y que trabaja diariamente para el bienestar de todos los trabajadores.

4.6 Conclusiones:

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un tema de preocupación a nivel mundial tanto de pequeñas como grandes empresas. La influencia de los mismos es determinante para la prestación de un servicio y la consecución de fines y objetivos de una institución.

Con el desarrollo de este capítulo se ha podido evidenciar mediante las herramientas aplicadas que existen riesgos en cada una de las dimensiones propuestas, por lo que es indispensable generar planes de prevención que disminuyan el porcentaje de problemas que existen en los trabajadores de planta.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE PROBLEMAS PSICOSOCIALES Y SOCIALIZACIÓN.

5. Introducción:

En este último capítulo se desarrollará la propuesta del plan de prevención basado en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas como de las entrevistas a supervisores. Adicionalmente, se socializará el plan propuesto a directivos y funcionarios de la institución, así como, el análisis de las fortalezas y elementos de mejora.

5.1 Desarrollo del plan de prevención:

El presente plan se desarrollará en tres matrices correspondientes a cada tipo de prevención, en cada matriz se describe el tipo de prevención en la que se establecen las acciones propuestas, clasificadas por: dimensión, problema, porcentaje de riesgo, objetivo esperado, responsable y plazo.

5.1.1 Objetivo General:

Disminuir mediante los tres niveles de prevención correspondientes los riesgos físicos, psicológicos, sociales - familiares y laborales existentes en los trabajadores de turnos rotativos en planta de la empresa Induglob.

5.1.2 Objetivos Específicos:

- Clasificar cada riesgo en prevención: Primaria, Secundaria o Terciaria.
- Establecer medidas de prevención para cada riesgo a corto, mediano y largo plazo establecidos de la siguiente manera: **corto plazo**: 1-6 meses, **mediano plazo**: 6 meses a 1 año y **largo plazo**: más de 1 año.
- Socializar el plan con ejecutivos y jefes de la organización

5.2 PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA

PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA						
Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsable	Plazo
Social - Familiar	Trabajadores que registran problemas conyugales.	Algunas veces: 29,2% Muchas veces: 4,3%	Reducir el número de casos que generan conflictos conyugales.	Levantamiento concreto de cada caso presentado.	Departamento de Bienestar Laboral	Mediano 8 meses
				Establecer con el área de Trabajo Social planes de visitas para ampliar la dimensión del problema.		
				Definir planes motivacionales de mejora con la familia.		
Social - Familiar	Se presentan problemas en la relación con la familia y amigos por los horarios de trabajo.	Siempre: 5,9% Muchas veces: 23,3% Algunas veces: 52,5%	Buscar alternativas que le permitan al trabajador participar de actos de importancia y recreación con su familia y amigos.	Definir políticas para el control y apoyo a los trabajadores en temas de permisos debidamente justificados sin que interfiera en su productividad.	Departamento de Bienestar Laboral y Talento Humano	Corto 6 meses
				Implementar el tope de permisos en el año, importancia del evento, planes de motivación con incentivos.		
				Establecer backups que cubran la posición.		
				Ampliar el plan de acción al grupo de trabajadores que mencionan que algunas veces presentan estos problemas.		
Social - Familiar	Tiene tiempo para atender asuntos personales.	Algunas veces: 55,7% Nunca: 2,6%				
Social - Familiar	Puede realizar con frecuencia actividades de ocio y recreación.	Algunas veces: 55,4% Nunca: 9,8%				

PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsable	Plazo
Psicológica	Le cuesta dejar de lado los problemas del trabajo.	Siempre: 7,2% Muchas veces: 16,7% Algunas veces: 47,9%	Disminuir el nivel de influencia en el hogar de los problemas originados en el trabajo.	Campañas de inducción y capacitación al personal con temas relacionados al estrés laboral, necesidad de descanso y de integración positiva con su familia.	Capacitación y Desarrollo y Seguridad Ocupacional	Mediano 1 año
				Establecer planes de trabajo con el área de seguridad industrial para el efectivo manejo del tema.		
				Análisis y seguimiento de las causas que generan los problemas en su trabajo, para buscar opciones de regularización.		
Laboral	No existe apertura para cambios de turnos en caso de presentarse una emergencia.	Algunas veces: 38,4% Nunca: 11,1%	Evitar riesgos laborales como consecuencia del inadecuado manejo de estas emergencias del personal.	Establecer políticas que eviten situaciones de este tipo que podrían generar riesgos laborales y desmotivación en áreas sensibles de la organización como: Definir backups para estas posiciones y un adecuado manejo de la emergencia planteada y su seguimiento por parte de los supervisores.	Departamento de Talento Humano	Corto 6 meses

PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsable	Plazo
Laboral	Ha sufrido algún accidente de trabajo dentro de la empresa.	Siempre: 2% 6 personas Muchas veces: 4.3% 13 personas Algunas veces: 24,3% 74 personas	Eliminar los accidentes de trabajo en la empresa.	Analizar cada uno de los accidentes de trabajo que se han presentado y el tipo de riesgo que implican.	Departamento de Seguridad y Salud ocupacional y Capacitación y desarrollo	Largo 1 año
				Establecer el origen de estos accidentes para generar planes de mitigación.		
				Crear planes de capacitación respecto de los potenciales riesgos de accidente existentes en cada posición sobre todo en los cargos que implican actividades de riesgo que representan el 13,4% de las posiciones.		
Laboral	Existen 41 posiciones que afirman tener un trabajo peligroso.	13,4% del personal	Minimizar los riesgos de accidentes en estas posiciones.	Re- evaluar cada posición a fin de establecer el origen y nivel de riesgo existente y las políticas de control aplicadas.	Departamento de Seguridad y Salud ocupacional	Mediano 9-12 meses
				Establecer un plan de acción para cada caso de excepción detectada y el seguimiento adecuado de regularización de seguridad industrial.		

PLAN DE PREVENCIÓN PRIMARIA

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsable	Plazo
Laboral	El personal recibe órdenes poco claras de su Jefe.	14.8% del personal	Reducir los riesgos operativos o de seguridad industrial como consecuencia de instrucciones no claras.	Establecer planes de capacitación relacionados con la efectiva comunicación y liderazgo de los supervisores y jefes.	Departamento de Seguridad y Salud ocupacional y Capacitación y desarrollo	Mediano 6-12 meses
Físico	Presentan problemas para dormir (Insomnio)	Siempre: 6,6% Muchas veces: 13,4% Algunas veces: 40%	Trabajar en la salud y bienestar físico de los trabajadores.	Campañas y psicoeducación en temas de relajación, manejo del estrés, y técnicas para conciliar el sueño.		Mediano 1 año

5.3 PLAN DE PREVENCIÓN SECUNDARIA

PLAN DE PREVENCIÓN SECUNDARIA						
Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsables	Plazo
Psicológica	El personal termina irritable luego de su jornada laboral.	Siempre: 4,6% Muchas veces: 16,7%	Minimizar situaciones de este tipo.	Determinar las razones que hacen que el personal termine irritable y desgastado emocionalmente su jornada.	Departamento de Bienestar Laboral	Corto 6 meses
Psicológica	Trabajo desgastador emocionalmente	Siempre: 4,9% Muchas veces: 21,3% Algunas veces: 52,5%		Crear planes de motivación y asesoramiento psicológico para que el personal supere y controle estos estados de ánimo.		Mediano 1 año
Psicológica	Agotamiento físico y mental después del trabajo	Siempre: 8,5% Muchas veces: 29,5%		Evaluar la carga operativa y de responsabilidades de los cargos que podrían generar agotamiento físico y mental en los trabajadores, tomar acciones de regularización.		Corto 6 meses

PLAN DE PREVENCIÓN SECUNDARIA

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsables	Plazo
Psicológica	Su trabajo requiere de mucha atención durante un tiempo prolongado.	Siempre: 40% Muchas veces: 31,5% Algunas veces: 24,9%	Minimizar los riesgos que podrían presentarse en cada una de las funciones de los trabajadores.	Definir las áreas de mayor riesgo en planta como consecuencia de las actividades intrínsecas del cargo.	Departamento de Bienestar Laboral y Seguridad ocupacional	Mediano 10 meses
				Establecer el plan de acción que permita minimizar estos riesgos, como campañas de pausas activas, controles de seguridad industrial en temas de ergonomía o accidentes.		
				Mantener seguimiento de los resultados.		

PLAN DE PREVENCIÓN SECUNDARIA

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsables	Plazo
Físico	Su puesto de trabajo lo obliga a realizar movimientos repetitivos que requieren fuerza con alguna parte de su cuerpo.	Siempre: 40,7% Muchas veces: 24,3%	Minimizar los riesgos de seguridad industrial y enfermedades del personal como consecuencia de un inefectivo manejo y uso de los implementos de protección establecidos.	Revisar los procedimientos existentes relacionados al tema y su seguimiento.	Departamento de Seguridad y Salud ocupacional	Corto 6 meses
Laboral	No tienen todos los implementos necesarios para desarrollar de manera segura sus tareas diarias.	Algunas veces: 17% Nunca: 2%		Establecer acciones sancionatorias por su inadecuado cumplimiento.		Corto 6 meses
Físico	Exposición mediana a humo, gases y vapores.	Humos: 34,1% Gases y Vapores: 29,8%		Reforzar los controles de uso de los implementos de seguridad industrial por parte de jefes y supervisores a su personal.		Corto 6 meses
Físico	Enfermedades físicas: Dolor de cabeza y Problemas respiratorios.	Dolores de cabeza: 36,1% Problemas respiratorioa: 22,3%		Requerir al área encargada del control médico y salud del personal un plan de acción para atender las enfermedades reportadas.		Corto 6 meses
Físico	Algunas áreas presentan falta de ventilación, vibraciones y poca iluminación.	Falta de Ventilación: 38,4% Vibraciones: 24,9% Poca iluminación: 18%		Establecer planes de acción para regularizar la falta de ventilación, iluminación y vibraciones detectadas, así como inspecciones periódicas en los distintos turnos para identificar causantes de frio y calor.		Corto 6 meses
Físico	Exposición contaste a Calor y Frio en planta industrial.	Calor: 56,4% Frio: 54,1%				

5.4 PLAN DE PREVENCIÓN TERCIARIA

PLAN DE PREVENCIÓN TERCIARIA						
Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsables	Plazo
Físico	El personal sufre de problemas digestivos en un porcentaje alto en el último año. (150 casos)	Problemas digestivos: 49,2%	Minimizar el porcentaje de enfermedades digestivas del personal.	Contratación de empresas externas para el análisis periódico bacteriológico en el uso de los alimentos, agua e instalaciones (baños, vestidores, etc.)	Departamento de Talento Humano y Capacitación y Desarrollo	Medio
				Exigir a los proveedores optimizar el uso de condimentos y normas básicas de higiene en la preparación diaria de los alimentos. Establecer controles.		
				Campañas de higiene y nutrición para el personal de planta que garantice una alimentación saludable en sus tres comidas diarias a cargo de empresas especializadas.		
Físico	Presencia de ruido en sus puestos trabajos.	Ruido: 70,5%	Enmarcarse a los niveles de ruido establecidos por las normas de salud y seguridad ocupacional.	Mitigar el umbral de ruido al que está expuesto el personal a través del adecuado uso de los implementos de seguridad entregados.	Departamento de Seguridad y Salud ocupacional	Corto
				Evaluación con proveedores externos de las fuentes generadoras de ruido a fin de asegurar su optimización.		
				Controles e informes periódicos relacionados al tema.		

PLAN DE PREVENCIÓN Terciaria

Dimensión	Problema	Porcentaje de Riesgo	Objetivo Esperado	Acciones Propuestas	Responsables	Plazo
Físico	Exposición constante a Polvo	Polvo: 76.4%	Reducir el riesgo de exposición al polvo dentro de planta.	<p>Contratación de una empresa externa para que realice una medición técnica de los niveles de exposición (TLV'S) Valores Límite Umbral.</p> <p>En caso de obtener resultados de riesgo se establecerá eliminar las fuentes de polvo encontradas. Si los resultados son negativos se propondrá realizar campañas de concientización: "Yo trabajo en un lugar limpio y seguro"</p>	Departamento de Talento Humano	Corto

5.5 Socialización del plan a ejecutivos de la empresa:

En primer lugar, el plan de prevención propuesto fue socializado a un grupo de cinco ejecutivos de la empresa Induglob integrado por: el Gerente de Recursos Humanos, Jefe del departamento de Comunicación, Jefe de Bienestar, Jefe de Seguridad y Salud ocupacional y el Asistente de Capacitación y Formación; en donde a través de una presentación integral se les dio a conocer los objetivos de la investigación, los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores planta, entrevistas a los supervisores y el plan de prevención propuesto según los problemas psicosociales evidenciados en los trabajadores, con el fin de reducir los riesgos detectados dentro de la organización.

Al finalizar la presentación, se realizó un conversatorio en donde se realizó la retroalimentación del proyecto, en el que se discutieron algunos puntos:

Análisis de las Fortalezas del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, según los expertos:

- El proyecto de investigación está muy bien estructurado y tiene muchos temas de interés.
- Las dimensiones en las que está dividida la investigación están estructuradas y segmentadas con criterios válidos y generales que facilitan la investigación.
- El plan se considera efectivo y aporta mucho a la organización.
- Las acciones que se proponen en el plan de prevención, pueden ser una pauta para iniciar procesos de cambios dentro de la organización.
- Se realizará la de implementación del plan con acciones específicas y concretas.

Análisis de los elementos de mejora del Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales propuesto:

- Al socializar el plan con los ejecutivos, no se encontraron elementos negativos, la única recomendación propuesta fue el especificar las acciones del plan de acuerdo a los procesos internos de la organización y así poder implementar este proyecto en un futuro cercano.

5.5.1 Oficio de Constancia de la Socialización:

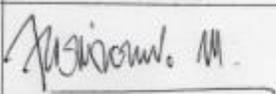
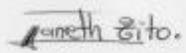
Cuenca, 20 de noviembre del 2015

Oficio de constancia de la socialización

El proceso de socialización se desarrolló con altos ejecutivos y miembros de distintos departamentos de la organización, en el cual se presentaron los resultados obtenidos de la investigación y el plan de prevención para los problemas diagnosticados.

Al final de la exposición se llevó a cabo la retroalimentación del trabajo realizado en donde dialogamos sobre las fortalezas y elementos de mejora del plan.

Ejecutivos:

Nombre	Cargo	Firma
JAVIER ALVARADO BOJINER	JEFE DE SEGURIDAD INTERNA Y SALUD OCUPACIONAL	
Janeth Tito Zh.	Jefe de Bienestar	
Roberto Daniel Prando	Jefe de Comunicación y Bienestar	
DANIEL CERO	Gerente RRHH	
William Torres	Asist. Capacitación y Formación	

CONCLUSIONES GENERALES:

- Los factores de riesgo psicosociales afectan a todas las instituciones, la empresa Induglob no es la excepción. La necesidad de las empresas de mejorar su presencia en el mercado implica ampliar su capacidad de producción, esto hace que el manejo del sistema de turnos rotativos sea una muy buena opción y una realidad muy utilizada. Sin embargo, para asegurar su efectivo funcionamiento y minimizar su impacto en el personal y riesgos inherentes al tema, este debe ser manejado técnica y oportunamente.
- Logrado el objetivo de crecimiento de la productividad de la empresa, se debe necesariamente trabajar en la optimización de los turnos rotativos y en el impacto que este sistema tiene en el bienestar y satisfacción de cada uno de los colaboradores involucrados, su inadecuado manejo afectará negativamente el rendimiento y por tanto al mismo objetivo de productividad. Resulta entonces fundamental que la empresa tenga claramente definidas estas consecuencias y un buen plan para minimizarlas.
- Una vez aplicadas todas las técnicas necesarias para el levantamiento de la realidad de la empresa Induglob, dada la implementación de turnos rotativos, es necesario tomar acciones sobre los riesgos evidenciados en este estudio. La dimensión física se evidenció como la de mayor riesgo para los trabajadores: el personal sufre de problemas digestivos en un porcentaje del 49.2%, El 70.5% de los encuestados afirma estar constantemente expuesto a ruido y un 76.4% a polvo.
- Es importante recalcar que Induglob busca controlar adecuadamente los factores de orden físico que impactan negativamente en el personal, sin embargo de esto y dadas las características del funcionamiento mecánico de la empresa, existen factores de orden físico muy difíciles de eliminar como son el polvo y ruido, por tanto resulta de vital importancia que con una razonable

periodicidad se realicen análisis de estos factores que permitan ajustar las desviaciones que con el tiempo se pueden presentar.

- De la misma manera existen otros factores que por la naturaleza intrínseca de la función no son de fácil o inmediata solución como el factor psicológico, de relaciones interpersonales y el de las relaciones familiares, estos requieren acciones de más largo plazo y de un estrecho y adecuado seguimiento y apoyo de la empresa para minimizarlos.
- También se ha evidenciado que manejan adecuadamente los conceptos relacionados al tema, realizan la entrega oportuna de los implementos de seguridad industrial y se observa también una muy buena gestión en el manejo del recurso humano, esto, indudablemente minimiza los efectos psicosociales en las cuatro dimensiones conocidas: Social - familiar, física, psicológica y laboral.

RECOMENDACIONES:

- Se recomienda a la empresa Induglob realizar un seguimiento a los problemas psicosociales evidenciados en el presente estudio como medida de prevención para evitar que estos perjudiquen el bienestar en sus trabajadores y la productividad. El plan de prevención realizado propone objetivos y acciones claras que servirán para mejorar los procesos en cada área.
- Como un objetivo del estudio se propuso el plan de prevención de riesgos que busca minimizar los problemas evidenciados y así mejorar la satisfacción y motivación del personal. El plan fue validado y socializado con importantes ejecutivos de la empresa concluyéndose que las acciones propuestas son una pauta inicial para la restructuración de procesos internos por lo que se recomienda la realización oportuna e implementación de estas medidas.
- Como una recomendación general, no necesariamente para esta empresa en particular, consideramos que los organismos de control deberían exigir que los estudios de factores psicosociales deban obligatoriamente realizarse en todas las empresas que tengan turnos rotativos como una medida de protección hacia el trabajador, recalcando también que el mantener una cultura de prevención de riesgos es de mutuo beneficio para las empresas y sus colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Avía, M. D., & Vázquez, c. (2008). Optimismo inteligente: psicología de las emociones positivas. España: alianza editorial.

Castaño, A. M. (2013). Relación entre trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería. Oviedo: universidad de Oviedo.

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. México: Editorial Mac Graw Hill.

Duck, L. (2011, pp. 73-104). Gestionar el cambio: el arte del equilibrio. Gestión del cambio. Bilbao: Harvard Business review.

Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante: Editorial Club Universitario.

Fernández-Montalvo, J., & Piñol, e. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Navarra: Universidad pública de Navarra.

Gallardo, A. V. (2008). Efecto de los turnos rotativos en el personal de enfermería del hospital Ezequiel Abadía de Soná. Panamá: centro regional universitario de Coclé.

Gupta, A., & Govindarajan, v. (2008). Business unit strategy, managerials characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation.vol. 29. Academy of management journal.

Giraldo Erika L. (2007). La Entrevista Semiestructurada como instrumento clave de investigación. Colombia: Fundación Colombiana de publicaciones y Orientaciones jurídicas y forenses P. &O.J

Hardie, N. (2008, pp. 65-83). The effects of quality on business performance.vol.5, n. 3.quality management journal.

Homburg, C., Krohmer, H., & Workman, J. (2009, pp. 339-357). Strategic consensus and performance: the role of strategy type and market-related dynamism, vol. 20. Strategic management journal.

IESS registro oficial 840. (2012). Registro oficial 840. Quito: el consejo directivo del instituto ecuatoriano de seguridad social.

Lee, J., & Miller, D. (2011, pp. 729-750). Strategy, environment and performance in two technological contexts: contingency theory in Korea. vol. 729-75, n. 17. Organization studies.

Lopes, M., Marques, F., & Mattia, A. (2010). El trabajo en turnos alternados y sus efectos en lo cotidiano del trabajador que beneficia granos. Belo horizonte: Universidad Federal de minas gerais.

Mansilla, F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Barcelona: editorial académica española.

Moyano, E., & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud. Chile: revista universum.

Organización Mundial de la Salud. (2014). Informe mundial sobre el conocimiento orientado a mejorar la salud. Resumen. Ginebra: OMS

Prieto, C. (2007). Trabajo, género y tiempo social. Madrid: editorial complutense.

Unión general de trabajadores de Madrid. (2007). El trabajo nocturno y a turnos: efectos sobre la salud de los trabajadores. Madrid: ugt.

Unión general de trabajadores. (2010). Los tiempos de la organización del trabajo. Madrid: ugt.

Valencia, J. (sf.). Organización internacional del trabajo. Obtenido de efectos del trabajo por turnos: efectos del trabajo por turnos

Venkatraman, N., & Ramanujam, L. (2008). journal of management.

Venkatraman, N., &Ramanujam, L (2008).organizational growth.

Venkatraman, N., &Ramanujam, L . (2009,pp. 801-814). Measurement of business performance in strategy research: a comparison of approaches. Vol. 11, n. 4.academy of managementreview.

G4s securesolutions.(2014). Cultura de seguridad y autoprotección personal.Obtenido de <http://www.cefoseg.edu.ec/joomla/cursos-basicos/category/6-coaching-empresarial>

Higiene industrial y ambiente. (s.f.). Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional. Obtenido de <http://www.higieneindustrialyambiente.com/reglamentos-seguridad-salud-planes-de-emergencia-quito-guayaquil-cuenca-ecuador.php?tablajb=reglamentos&p=13&t=reglamento-interno-de-seguridad-y-salud-ocupacional&>

Iasisat. (s.f.). Disminuya el ausentismo. Recuperado el enero de 2014, de <http://www.iasisat.com/legislacion-seguridad-y-salud-ocupacional-actualizada.html>

IESS. (2012). Seguro general de riesgos del trabajo. Obtenido de http://www.iesse.gob.ec/auditores_externos2011/pdf/requisitos_sart.pdf

IESS. (s.f.). Decreto ejecutivo 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Obtenido de <http://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/decreto-ejecutivo2393.pdf>

IMF Business school. (2015). Prevención primaria, secundaria y terciaria. Obtenido de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/prevencion-primaria-secundaria-y-terciaria/>

Knauth, P. (2013). Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Obtenido de horas de trabajo: <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/textosonline/enciclopediaoit/tomo2/43.pdf>

La voz de Houston. (s.f.). Importancia de la salud laboral y seguridad. Recuperado el enero de 2014, de <http://pyme.lavotx.com/importancia-de-la-salud-laboral-y-seguridad-4651.html>

Ley SART Ecuador. (2014). Gestión técnica i: vigilancia ambiental de la salud. Auditoría sart. Obtenido de <http://www.ley-sart.isotools.ec/>

Martinez, O. (noviembre de 2013). Trabajo por turnos y trabajo nocturno. Obtenido de taller de estudios laborales: <http://www.tel.org.ar/spip/download/trabjturnos.pdf>

Meliá, J., & Peiró, J. (10 de marzo de 2010). Cuestionario de satisfacción laboral. Recuperado el 6 de enero de 2014, de [www.uv.es/seguridad laboral](http://www.uv.es/seguridad%20laboral)

Melo, J. L. (29 de marzo de 2009). Calidad y supervisión gerencial. Obtenido de trabajo por turnos rotativos: <http://calidadysupervision.blogspot.com/2009/03/sistema-de-trabajo-por-turnos.html>

MRL. (2012). Ministerio de Relaciones Laborales. Obtenido de convenios de la organización internacional del trabajo (oit) relacionados a la seguridad y salud en el trabajo ratificados por la república del Ecuador: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/convenios-oit-seguridad-y-salud.pdf>

OIT. (2004). Organización internacional del trabajo. Recuperado el enero de 2014, de la salud y la seguridad en el trabajo: <http://www.elsalvador.com/riesgos/articulos/seguridad.htm>

Salabert, E. (2013). Consultas web. Obtenido de cómo afecta la rotación de turnos de trabajo a la salud: <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/como-afecta-la-rotacion-de-turnos-de-trabajo-la-salud-2364>

Salcedo, G. (2010). Ingeniería del trabajo 042010. Obtenido de organismos y normativa internacional: <http://ingenieriadeltrabajo042010.wikispaces.com/capitulo+9.normas+nacional+e+internainte+rn>

Sánchez González, J. M. (s.f.). Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9443/tmsg1de1.pdf;jsessionid=2ceb8f1988a2b0364cf79ad2405bea57.tdx1?sequence=1>

Ugt. (2006). Guía sobre el estrés ocupacional. Observatorio permanente de riesgos psicosociales. Madrid. Obtenido de comisión ejecutiva confederal ugt: <http://212.170.242.18/slaboral/observ/documentos/guiastres.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Entrevistas aplicadas a los supervisores de línea. (Respuestas Textuales)

ENTREVISTA #1

Supervisor (J.C): Juan Carlos

Área: Partes y piezas (Prepartes)

Entrevistadora (E): Mónica Abad

Duración: 05:34s

E: Buenos días, por favor vamos a continuación a hacerle unas pocas preguntas para una entrevista a profundidad sobre los colaboradores de los turnos rotativos.

¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de los colaboradores?

J.C: principalmente la vida de los colaboradores en turnos rotativos influye mucho en el tema de los hijos, he tenido yo casos en que los señores quieren ayudar en el tema de las tareas a los hijos, pero no están con ellos en la tarde, entonces hay una semana que ellos ayudan y la próxima no; y a veces es un poquito complicado porque están pidiendo permisos por que tienen reuniones. En cierto modo ayudan en una parte porque se liberan una semana, como aquí los turnos son semana – semana. Entonces si necesitan permisos, pues están preocupados quien fue por el hijo o la hija que está en la escuela.

E: ¿Usted considera que la dimensión más afectada seria la dimensión familiar?

J.C: en la dimensión familiar, porque viéndolo desde el punto de vista en el que le propongo si se pierde un poco de tiempo, ahora tomándolo desde un punto de vista positivo también la gente tiende a pasar más tiempo, digamos con sus esposas en el turno cuando estamos en el día o en la noche van cambiando.

Y algo más generalizando también lo que comenta la gente que son las gestiones comúnmente, las gestiones en oficinas, son de un turno normal de 8:00 – 12:00 am y de 2:00 a 6:00 pm no, entonces trabajando acá en el día no les queda tiempo para una gestión, cuando trabajamos de turnos de 2:30 pm a 11:00 pm aquí tienen la oportunidad de hacer una gestión o cualquier cosa

E: ¿de qué área está usted encargado?

J.C: Pre partes

E: y tiene dos o tres turnos

J.C: 2 turnos

E: perfecto

¿Cuál considera usted que es el riesgo psicosocial que más presentan los trabajadores de turnos rotativos en cuanto a las dimensiones que le había mencionado?

J.C: Perdón. Verá, le comento teníamos alrededor de unos seis meses tres turnos realmente el riesgo era físico porque los muchachos en la madrugada no están activos al 100%, llega la noche por lo general el día en el que se debe descansar no es lo correcto, no se descansa por más que se descansen unas ocho horas usted no tiene el mismo descanso que es en la noche; entonces llegan a la noche personalmente yo estuve en la noche hace seis meses atrás y se veía el bajo rendimiento de los muchachos, entonces están sin ánimos, cabizbajos. También depende un poquito la edad del compañero, una edad entre veinte y treinta están activos y así va bajando una persona que tenga cincuenta no tiene el mismo entusiasmo

E: claro ni la energía

J.C: claro ni la energía, entonces eso influye ,yo le veo al físico en turnos rotativos.

E: ¿considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta mayor nivel de absentismo?

J.C: yo personalmente no le he visto esos casos en mi área de la que soy responsable, no he tenido absentismo por trabajar en la noche en la tarde o en el día. No hemos tenido esos problemas.

E: ¿Si, y es muy bajo o en verdad no se presenta?

J.C: casi nada de pronto un domingo en la noche, pero llaman a comunicar que justamente hoy domingo tenemos esta reunión, si nos puede ayudar, entonces ya cuando es algo grave se los ha ayudado, en caso excepcional

E: Perfecto, muchas gracias continuamos

¿Cree usted que existe alta rotación del personal de planta que trabaja en turnos rotativos? Es decir mucha gente que sale de la empresa?

J.C: yo en este caso son tres casos que yo he tenido porque renunciaron por los turnos pero fue por personas jóvenes que querían estudiar, entonces querían estudiar y tenían estos turnos que cambian cada semana no podían, entonces la opción para ellos fue retirarse.

E: Pero ya fue por motivos de estudio, no fue porque no se acoplaban.

J.C: no, aquí la gente si se acopla, claro que a veces no les coinciden sus gestiones, sus necesidades, pero la gente tiene que acoplarse porque justamente si venimos acá a Induglob es para acoplarnos que es lo mismo que ellos nos exigen

E: ¿Considera usted que el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvos, enfermedades, ruidos?

J.C: Sí, la empresa si nos provee de todos los materiales, e tal vez diría un poco de calor en algunas zonas, pero se ha visto las mejoras que cada día van implantando, entonces de parte nuestra la gestión que se hace es coordinar con Seguridad Industrial para que las mejoras influyan rápidamente.

E: Perfecto y en caso por ejemplo de que los colaboradores no tengan su equipo, no estén con todos sus implementos ¿ustedes les llaman la atención o tienen sanciones?

J.C: Claro, generalmente aquí es una oportunidad de mejora para que estén cumpliendo ante el reglamento interno, entonces conversamos, les explicamos el porqué, más que nada el bienestar es de ellos, nosotros estamos cuidando nosotros de ellos, la parte encargada de sacar todos los materiales somos nosotros, entonces de ahí es que tenemos que exigir para hacer cumplir el reglamento interno.

E: Muchísimas gracias por su tiempo J.C

ENTREVISTA #2

Supervisor (M): Mauricio

Área: Refrigeradoras (Acabados plásticos)

Entrevistadora (E): Mónica Abad.

Duración: 03:52s

E: Buenos días Mauricio, estamos para le entrevista a profundidad por favor para que me ayude respondiendo las siguientes preguntas.

¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de los colaboradores?

M: Buenos días compañera, bueno desde un punto de vista de la vida de mis compañeros, si influye porque a veces dejan a sus familias, a sus amigos, el trabajo que ellos deberían hacer ejemplo: en la familia las esposas trabajan en el día y en la noche están solas, los hijos reclaman a los padres, entonces a veces ellos piden permiso para que vayan a una reunión en la tarde entonces sí afecta, más sobre todo a los que son casados más que a los solteros mismo.

E: Ya perfecto.

2. ¿Cuál considera usted que es el riesgo psicosocial que más presentan los trabajadores de turnos rotativos? En cuanto a las dimensiones que le había mencionado.

M: Lo que más afectaría es... se ha visto en una forma estadística, es en lo físico, hay compañeros que por la edad no alcanzan a trabajar hasta las 11 de la noche, hay veces que trabajamos por horas extras hasta la 1 de la mañana entonces los señores no tienen el físico necesario por la edad, uno y otros tienen discapacidades, otros enfermedades prácticamente graves, entonces eso también depende del ambiente o a la sección a la cual está trabajando.

E: ¿En su caso que área es?

M: Refrigeradoras, acabados plásticos.

E: Ya perfecto y ¿Considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta mayor nivel de absentismo?

M: no la verdad no ha habido esos reclamos de que yo me quiero retirar porque estoy rotando, más he visto que... regresando a la pregunta anterior que por lo físico; oiga yo no puedo trabajar en la noche, que no puedo trabajar hasta la una de la mañana, que ya por mi edad o mi enfermedad, se están retirando por eso

E: ¿Y tienen dos o tres horarios en su área?

M: dos: el segundo y el tercer turno

E: Pasamos a la siguiente pregunta 4. ¿Existe alta rotación del personal de planta que trabaja en turnos rotativos? Es decir mucha gente que sale de la empresa?

M: No, poca pero como le estaba diciendo hay un poco de reclamo, entonces uno hay que presionarle o también hay que buscar la manera de que esos puestos sean reemplazados por otros compañeros que si puedan rotar, siempre se busca la manera.

E: Cambiando y ajustándose a los horarios. Muy bien continuemos con la siguiente pregunta.

5. ¿Considera usted que el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvos, enfermedades, ruidos?

M: Con respecto a lo que es seguridad estamos equipados al 100% nosotros les entregamos los insumos semanalmente o cuando vean que es necesario, ejemplo guantes, tapones, mascarillas ese tipo de cosas, entonces cada vez que ellos demuestran que se les ha acabado los guantes, los tapones como son diarios y desechables, se les pasa directamente día a día entonces por seguridad industrial nosotros no podemos en cierta manera quejarnos.

E: Y ustedes hacen ciertos seguimientos es decir, que estén con los equipos que tengan, todo lo necesario?

M: Exactamente aquí hay un personal en cada sección que es encargado de revisar que todos los compañeros estén con todos los insumos de seguridad.

E: ¿Y en caso de que no los tengan tienen algún tipo de sanción o simplemente se les llama la atención?

M: Se les llama la atención una o dos veces y a la tercera vez que ya no mismo entienda se les pone en la hoja de novedades.

E: Perfecto eso sería todo muchas gracias por su tiempo.

ENTREVISTA #3

Supervisor (J): Javier

Tiempo trabajando en la institución: 3 años.

Área: Cocinas

Entrevistadora (E): Carolina Gutiérrez.

Duración: 0:06:14

E: Bueno, buenos días primero que nada vamos a comenzar nuestra primera entrevista con nuestro primer supervisor de planta en donde vamos a hacer 5 preguntas y comenzamos ahora.

La primera pregunta es:

¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de sus colaboradores?

J: Bueno, buenos días, primeramente muchas gracias por la entrevista, pienso que los turnos rotativos influye de varias maneras en el personal, si. Al trabajar en los turnos rotativos hay la ventaja que usted tiene el turno de la mañana que puede aprovechar con su familia, a veces apoya a los hijos a llevarles a las escuelas, aprovecha para hacer las compras o ir a los bancos. Son comentarios que el personal ha venido comentando día a día. Y al estar en el turno de la mañana en cambio aprovecha toda la tarde para viceversa hacer los trámites, asistir a reuniones de padres de familia y tener también un poco de vida social en las noches cuando tiene algún compromiso.

E: Usted cual considera que es el turno un poco más complicado?

J: Bueno en la fábrica existen tres turnos sí, con horarios de 6 de la mañana a 2 y 30 de la tarde, de 2 y 30 de la tarde a 11 de la noche y de 11 de la noche a las 6 de la mañana. Eh según lo que se ha escuchado aquí dentro de la planta pienso que el turno más pesado se lo podría decir en cuanto esfuerzo físico es el primer turno, es el de la madrugada de 11 de la noche a 6 de la mañana.

E: Otra pregunta esencial es: Cree que influye negativamente el trabajar en turnos rotativos en la vida del personal? O se puede llevar una vida sin mayor problema ni riesgos?

J: Pienso que para el personal es mucho mejor los turnos rotativos...si, algunos ya vienen acostumbrándose, como anteriormente le comuniqué tienen espacio para

realizar sus cosas y no es como un horario de oficina de 8 a 4 y 30, entonces ellos aprovechan la mañana o bien la tarde para realizar sus cosas.

E: Perfecto... vamos a ir a la pregunta número dos: Cual considera usted que es el riesgo psicosocial que más se presenta al trabajar en turnos rotativos? Está el social-familiar, psicológico, laboral y el físico.

J: Bueno, aquí el riesgo pienso que sería el social familiar si... No todas las personas acostumbran a rotar o a tener los turnos rotativos, ya que muchos son solteros o muchos también tienen una familia que acostumbran a tener eventos seguidos, que se yo un día viernes salir a comer con la familia o tienen un compromiso, una primera comunión, un matrimonio o muchas personas también como aquí la mayoría son hombres acostumbran hacer deporte, entonces pienso que lo de ahí si perjudica bastante a lo que es el turno de la noche, entonces en este entorno ese riesgo que le digo que sería el socio familiar, si influye bastante en el personal.

E: ¿Considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta un mayor nivel de absentismo o ausencia. Es decir que la gente no viene a trabajar?

J: Pienso que no. Porque acá las políticas de la empresa son bien claras, entonces el personal no tiene que ver el trabajo como una obligación sino como una responsabilidad. Entonces cada vez que se les hace las entrevistas, se les pone bien claro en que horario van a trabajar, entonces bajo esas circunstancias ellos aceptan el puesto o cogen el puesto de trabajo con los turnos rotativos.

E: ¿Existe alta rotación del personal de planta que trabaja en turnos rotativos? Por ejemplo en el mes salieron 30 trabajadores de planta y hay que conseguir 30 más y el próximo mes salieron 20 así... es decir ¿existe bastante selección porque la gente se va o son más permanentes?

J: Bueno depende del entrenamiento que se les haga al personal, las entrevistas, las prácticas, el personal se acostumbra, si se acostumbra y realizan una buena práctica, una buena entrevista entonces en mi caso no ha habido ningún inconveniente que el personal renuncia a la semana y tengo que hacer requerimiento de personal cada mes,

cada dos meses. En mi caso pienso que me durarían de 6 meses en adelante... es bastante.

E: ¿El índice de rotación es bajo?

J: Es bajísimo el índice de rotación.

E: Y la última pregunta es: ¿Considera usted que el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvo, ruido, frío o calor?

J: La fábrica cuenta con el área de seguridad industrial si... y con los equipos de protección individual, dependiendo del puesto de trabajo se les facilita lo que son las gafas, mascarillas, tapones auditivos y guantes para cualquier tipo de trabajo. Hee trabajos que son muy aparte de las 8 horas diarias o un reproceso algo de eso siempre igual se les da los implementos adecuados para que no tenga inconvenientes en su salud.

E: Perfecto...como una pequeña conclusión de todas las preguntas... ¿Considera usted que existen riesgos psicosociales al trabajar en planta: altos, medios o bajos?

J: En general según las estadísticas que se lleva acá hee...los riesgos son bajos sii... son bajos porque si tenemos y contamos con el departamento de seguridad, bastante confiable y bastante seguro en lo que apoya acá a los colaboradores.

E: Listo, eso fue todo, muchísimas gracias por su tiempo.

J: Gracias.

ENTREVISTA #4

Supervisor (J.P): Juan Pablo

Tiempo trabajando en la institución: 12 años.

Área: Metalmecánica.

Entrevistadora (E): Carolina Gutiérrez.

Duración: 0:05:10

E: Bueno vamos a comenzar con nuestro segundo supervisor Juan Pablo, mucho gusto y gracias por estar aquí... este es un formato de entrevista a profundidad para lo cual tenemos 5 preguntas.

La primera pregunta refiere a: ¿De qué manera considera usted que influye trabajar en turnos rotativos en la vida de sus colaboradores?

J.P: Ya más que nada nos permite sobre todo realizar actividades como por ejemplo si necesitan irse a los bancos o necesitan hacer cualquier tipo de trámite, sobre todo el horario de los que trabajamos en turnos en la mañana , la mayoría tienen que hacer tramites. Entonces qué mejor que aprovechar los que trabajan en turnos tarde o noche aprovechan la mañana y ya con eso no tienen que estar pidiendo permisos ni estar faltando tampoco. Eso seria.

E: Osea ¿es algo positivo?

J.P: Exactamente, influye de una manera positiva sobre todo aquí en los colaboradores de acá de Induglob.

E: Perfecto.... La segunda pregunta es: ¿Cuál considera usted que es el riesgo psicosocial que más se presenta al trabajar en turnos rotativos? esta el Social-Familiar, el Psicológico, Laboral y el Físico.

J.P: he bueno, riesgo psicosocial me dice... de pronto se podría decir que se ausenta un poco de la familia porque casi la mayoría de tiempo sin contar el tiempo que uno se duerme pasa en la fábrica ya...son ocho horas que pasa más o menos uno en la fábrica, entonces de pronto a veces se aleja un poco de pronto de la esposa si es casado, de los hijos o a veces hasta de los amigos, pero también tiene sus ventajas porque de pronto a veces se hace cansado, se hace rutinario trabajar en un solo turno o de pronto madrugar y ese tipo de cosas entonces para que se pierda la rutina más que todo.

E: Si muy bien.

J.P: De pronto laboral o físico, psicológico como le decía no porque le ayuda a salir de la rutina. Eso sería.

E: Buenísimo. La tercera pregunta es: ¿ Considera usted que por trabajar en turnos rotativos se presenta un mayor nivel de absentismo?

J.P: Se podría decir que hasta que el personal se acostumbre, de pronto hasta que le coja el ritmo a trabajar en turnos, cuando a veces no son enseñados, entonces como que de pronto no se organizan bien, y de pronto piden permiso, faltan, pero siempre es con el debido tiempo así que se podría decir que casi ausentismos no hay todo es hasta un principio se acoplan el personal y no hay inconvenientes si... todo es acoplable.

E: Perfecto la cuarta pregunta es: ¿Existe alta rotación del personal de planta que trabaja en turnos rotativos?

J.P: Se refiere a que si rotan?

E: Exacto. O sea no si rotan de turno es si se van de la empresa, es decir de todos sus colaboradores renunciaron un promedio de?

J.P: Ah ya, es que si de pronto no les gusta el turno. No, no, sabe que como le decía, la gente simplemente se acostumbra a veces por necesidad, la mayoría de gente que trabaja es por necesidad, entonces uno tiende a acoplarse, hablo personalmente, se

acopla uno a los turnos y simplemente trata de verlo de la mejor manera para trabajar, si tratar de tomarle de lado positivo al trabajo.

E: Es decir ¿no hay mucha gente que renuncia al mes?

J.P: No, exactamente eso desconozco en datos se podría decir de unos 10 me van a renunciar unos 2 o 3 solo porque no les gusta rotar no, cada vez que un personal nuevo ingresa a la planta sabe muy bien que va a rotar, sabe a lo que está expuesto, entonces ya conocen, de entrada ya dice no no hay problema por ese tema no.

E: No hay alta rotación. Y nuestra última pregunta es: ¿Considera usted que el personal de planta cuenta con el equipo e insumos necesarios para evitar problemas físicos como polvo, ruido, frio o calor?

J.P: Eh si, todo el personal que trabaja en la planta está a cargo de un supervisor y el supervisor está a cargo de dotarle todos los equipos de seguridad que él necesita, por lo general se podría decir que se les da orejeras o sean tapones , mascarillas en el caso de polvo y equipos en el caso que el personal trabaje en una área que es un poco más expuesta de pronto a tratamiento de superficies que trabajan con ácidos, ese tipos de cosas, les dan overoles y todo el equipo de protección necesarios para que no sufran ningún accidente.

E: ¿Es decir se cuenta con todos los insumos?

J.P: Exactamente.

E: Y como de manera general para ya terminar usted considera que los riesgos psicosociales que se presentan en los trabajadores de turnos rotativos son altos, medianos o bajos todos en general...

J.P: No, para mí que son todos bajos, no hay un nivel que se podría decir como que se ha presentado desde el tiempo que yo trabajo acá para decirle que es demasiado alto este tipo de riesgo, entonces no. Es bastante bajo.

E: Perfecto muchísimas gracias JP xxx por su tiempo y por su ayuda, que tenga una buena tarde.

Anexo 2: Cronograma de Actividades.

Cronograma de Actividades:

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RESPONSABLE EMPRESA
16/06/2015	Aplicación de Encuestas a trabajadores del área de Cocinas.	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.
17/06/2015	Aplicación de Encuestas a trabajadores del área de Refrigeradoras.	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.
18/06/2015	Aplicación de Encuestas a trabajadores del área de Metal Mecánica	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.
23/06/2015	Aplicación de Encuestas a trabajadores del área de Partes y Piezas	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.
10/09/2015	Entrevistas a profundidad: Supervisores de Planta	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.
20/11/2015	Socialización del Plan de Prevención.	Mónica Abad y Carolina Gutiérrez.	William Torrez Z.

Firma Responsable:



William Torres Z.