

**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

**SEDE QUITO**

**DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**“Identificación y presentación de propuesta para prevención de Riesgos Psicosociales en el Área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A.”**

**Lucía Dalgo Ruiz  
Daniela Mullo Leiva**

**Mayo 2008**

## INDICE

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
Resumen del proyecto	3
Introducción – Area de Implementación	4
Misión – Ideales de la Compañía	5
Valores de la Compañía	6
Líneas de Producto	7
Estructura Organizacional – Organigrama	9
Tema – Antecedentes – Justificación	10
Objetivos – Hipótesis	11
Descripción del proyecto	12
Marco Teórico	13
Método de Caso de Estudio	19
Cronograma de implementación	21
Análisis de la situación actual	21
Entrevistas	22
Sistema de evaluación y corrección	30
Resultado de encuestas	32
Análisis de resultados	33
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Bibliografía	39
Anexos	40

### **3. RESUMEN DEL PROYECTO**

Considerando la necesidad de las empresas de enfrentarse a vertiginosos cambios y valorar todos los recursos existentes dentro de la compañía, es necesario recalcar la importancia que tiene el Recurso Humano en el éxito de las empresas y por ende la necesidad de enfocarse en sus necesidades y su bienestar.

El presente proyecto, pensando en la valiosa presencia del Recurso Humano en las empresas, se enfoca en la revisión de situaciones laborales o presencia de un ambiente organizacional que pueda afectar el bienestar de los empleados de una compañía.

Este enfoque nos lleva a analizar la posible presencia de los denominados Factores de Riesgos Psicosociales, cuya presencia en las jornadas laborables de las personas puede causar el conocido Estrés Laboral, mismo que genera distintos tipos de afectaciones en el individuo a nivel fisiológico (problemas de salud), emocional (problemas de ansiedad o depresión), cognitivo (dificultades en concentración y memoria) y comportamental (sensación de infelicidad o falta de sueño). Estas afectaciones causan efectos en la vida de las personas, llegando a afectar en muchos casos su vida personal y familiar.

Considerando la valiosa presencia de las personas en una empresa y la importancia de velar por su bienestar laboral y por ende familiar, el presente proyecto presenta la evaluación del área de Bodega de la empresa Medicamenta Ecuatoriana S.A., con el fin de revisar la posible presencia de factores psicosociales que pudiesen afectar la vida del recurso humano que labora en esta sección.

En base a esta evaluación se podrá detectar, en el caso de existir, la presencia de riesgos originados en la organización del trabajo, mismos que estén exponiendo a los empleados a factores psicosociales que generen daños en su salud. Con esto, en el caso de existir riesgos de factores psicosociales se podrá presentar propuestas de mejoras con el fin de que se pueda mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y búsqueda de una mejor calidad de vida.

#### **4. INTRODUCCIÓN**

El proyecto que presentamos a continuación, se basa en la evaluación de la posible presencia de factores psicosociales que incidan en el área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A.

La posible presencia de estos factores podría estar dada por dimensiones psicosociales que serán especificadas en función del método de evaluación a utilizar, con el fin de presentar propuestas para mejorar el bienestar de los empleados del área de Bodega de Medicamenta Ecuatoriana a través de un análisis grupal de las condiciones de trabajo presentes en la unidad.

Es necesario mencionar que los riesgos psicosociales pertenecen a la clasificación de los riesgos laborales que identifica el IESS a través del departamento de Riesgos del Trabajo, por lo cual es un tema que se debe considerar en las empresas del Ecuador con el fin de velar constantemente por la calidad de vida de su recurso humano.

#### **A) AREA DE IMPLEMENTACIÓN**

##### **PERFIL DE LA COMPAÑÍA**

Medicamenta Ecuatoriana S.A. es una filial de la Compañía Tecnofarma Internacional, cuya sede se encuentra en Buenos Aires, Argentina. En el año 2007, Medicamenta Ecuatoriana S.A. cumplió 20 años, demostrando solidez y confianza en el mercado farmacéutico ecuatoriano. Actualmente se ubica dentro de los diez primeros laboratorios del país.

Tecnofarma es una empresa farmacéutica con presencia en 19 países de Latinoamérica, que ha logrado una sólida imagen corporativa liderando con sus productos diversos segmentos terapéuticos.

Más de 14 compañías farmacéuticas internacionales han elegido a Tecnofarma para licenciar sus productos en forma exclusiva, por su posición de liderazgo regional, por su destacada imagen en la comunidad médica, su dirección experimentada y su capacidad de venta y distribución.

## **MISIÓN**

Somos una Empresa Farmacéutica dedicada a generar relaciones satisfactorias y duraderas con médicos y pacientes en el mercado ecuatoriano, que cuenta con un equipo humano altamente capacitado, motivado e identificado con una filosofía de excelencia en el servicio; y que desarrolla, produce y comercializa innovadores tratamientos de consumo humano, con tecnología de avanzada.

Somos una compañía con una imagen de prestigio ante el Cuerpo Médico, Farmacias, Distribuidores y Pacientes; ya que brindamos un buen servicio, pero queremos brindar un servicio de excelencia y para eso trabajamos incansablemente.

## **NUESTROS IDEALES**

Consolidar en 3 años la imagen de Medicamenta Ecuatoriana S.A. como un laboratorio de confianza para nuestros clientes tanto internos como externos, medidos por:

- Mayor participación en el mercado
- Mayor participación de las prescripciones
- Ubicarnos entre los 10 primeros laboratorios del País.

## **NUESTROS VALORES**

### **“Ser Hacedores”**

Somos prácticos, y con iniciativa para llevar a la práctica ideas y proyectos antes que la competencia

### **“Creatividad”**

Creemos en la innovación como una de las claves para el crecimiento y la diferenciación

### **“Pasión por los productos”**

A nuestros productos no sólo los promovemos, sino que tenemos el convencimiento absoluto que son los mejores, y nuestros argumentos llevarán siempre la fuerza, la emoción y la pasión de una compañía “ganadora”.

### **“Respeto por las personas”**

Tratamos con dignidad y respeto a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y a la comunidad en general.

### **“Trabajo en equipo”**

Colaboramos entre las personas; las áreas y los países. Respetamos las diferencias de opinión y estilo.

### **“Compromiso con la empresa”**

Estamos orgullosos de trabajar en esta empresa y el éxito de la misma es el éxito de todos los que formamos parte de ella.

### **“Buen clima laboral”**

Generamos relaciones a nivel de grupo humano en base al respeto y a la confianza, independientemente de la jerarquía.

### **“Transparencia”**

Somos honestos y abiertos. Somos responsables por nuestros por nuestros éxitos y errores. Cumplimos las normativas de los países donde operamos.

### **“Sentido de urgencia”**

Nuestra actitud de servicio al cliente (interno y externo) debe ser continua y de respuestas inmediatas. Nos apremia satisfacer sus necesidades, no descansamos hasta lograrlo y por eso nos destacamos.

## **LINEAS DE PRODUCTOS**

Medicamenta Ecuatoriana S.A. cuenta con una amplia variedad de productos, entre ellos podemos citar:

### Línea Gineco – Urológica

- ✘ Bladuril (flavoxato)
- ✘ Divanon (clindamicina)
- ✘ Geslutín (progesterona natural micronizada)
- ✘ Glanique (levonogestrel)
- ✘ Tavor (fluconazol)
- ✘ Tructum (ketoconazol)
- ✘ Truxa (levofloxacin)

### Línea Neurociencias

- ✘ Ansietil (ketazolam)
- ✘ Comenter (selegilina)
- ✘ Conexine (sertralina)
- ✘ Dominionium (fluoxetina)
- ✘ Eutebrol (memantina)
- ✘ Flazinil (zolpidem)
- ✘ Gabictal (gabapentin)
- ✘ Mirtapax (mirtazapina)
- ✘ Vasoactin (nimodipina)
- ✘ Vasoactin Plus (nimodipina + citicolina)

### Línea Trauma – Dolor

- ✘ Analgan (paracetamol)
- ✘ Curaflex (sulfato de glucosamina)
- ✘ Curaflex Duo (sulfato de glucosamina)
- ✘ Dolgenal (ketorolaco)

- ✘ Lertus (diclofenaco)
- ✘ Lertus Forte (diclofenaco sódico + codeína)
- ✘ Prolertus (diclofenaco colestiramina)
- ✘ Oxa (meloxicam)
- ✘ OxiContin (oxicodona)
- ✘ Suprahyal (hialuronato sódico)

#### Línea Cardio – Gastro – Vitaminas

- ✘ Atenix (sibutramina)
- ✘ Dossier (mosapride)
- ✘ Etec 1000 (vitamina E)
- ✘ Noloten (amlodipina)
- ✘ Otoflox (ofloxacina)
- ✘ Ravalgen (clopidogrel)
- ✘ Ultrac (polivitamínico)
- ✘ Ultrac Natal (polivitamínico natal)
- ✘ Ultrac E (polivitamínico + vitamina E)
- ✘ Vitotal (vitaminas antioxidantes)
- ✘ Zoltum (pantoprazol)

#### División O.L.E. (Oncológica, Licencias y Especialidades)

- ✘ Bleomicina (bleomicina)
- ✘ Calutol (bicalutamida)
- ✘ Cardioxane (dexrazoxane)
- ✘ Carboplatino (carboplatino)
- ✘ Cisplatino (cisplatino)
- ✘ Decapeptyl (triptorelina)
- ✘ Doxorubicina (doxorubicina)
- ✘ Etoposido (etoposido)
- ✘ Fluxus (flutamida)
- ✘ Metotrexato (metotrexato)

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La Compañía cuenta con 198 colaboradores a nivel país, el 80% de su población general constituye el Área de Ventas, el 20% lo conforman las áreas Administrativas y Bodega.

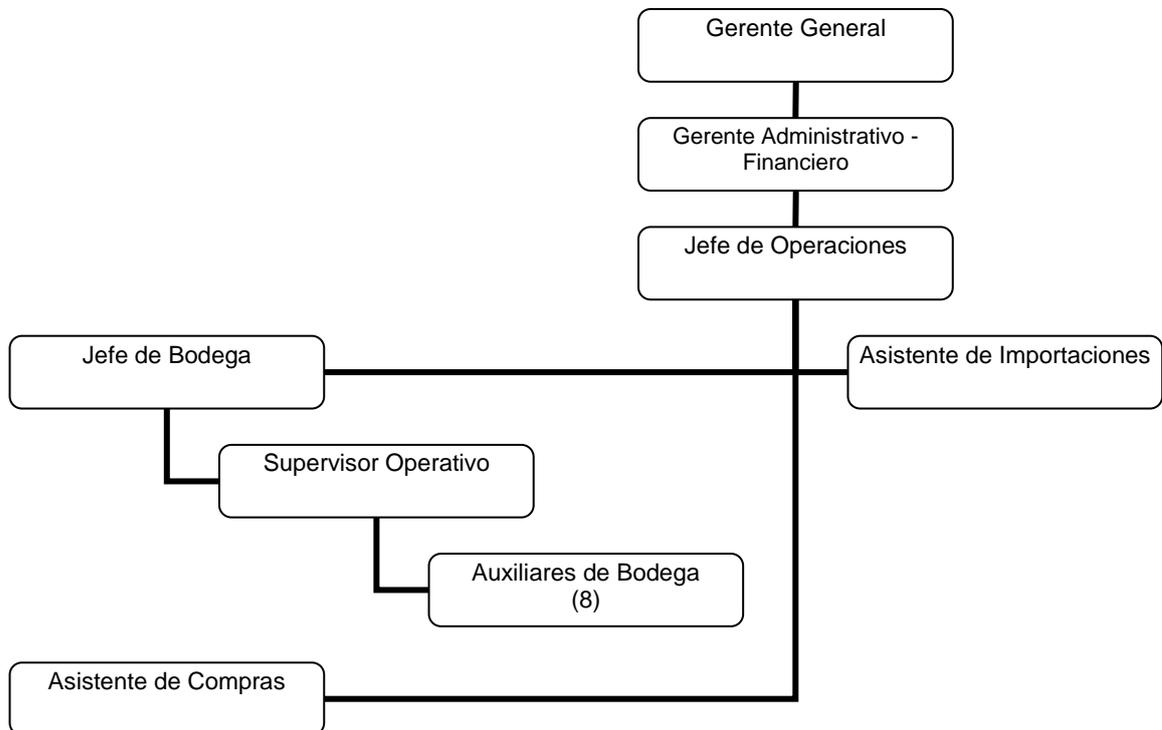
Cuenta con 4 oficinas distribuidas en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

Las operaciones se centran en la matriz que está ubicada en la ciudad de Quito.

## ÁREA DE BODEGA

El Departamento de Bodega pertenece al Área de Operaciones y ésta a su vez pertenece al Area Administrativa – Financiera, está constituido por ocho auxiliares de bodega, un supervisor operativo y el Jefe de Bodega.

## ORGANIGRAMA DEL ÁREA



## **TEMA:**

“Identificación y propuesta para prevención de Riesgos Psicosociales en el Área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A.”

## **ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

Las demandas actuales del mundo globalizado y competitivo en el que vivimos el día de hoy nos obliga a desarrollar ciertos comportamientos para responder a este exigente entorno. Las empresas y las personas que las conforman, también se ven avocados a mantenerse competentes frente a estos cambios, sin embargo, su participación en este dinámico proceso involucra algunos factores a tomar en cuenta tanto en su vida personal como laboral.

Con este antecedente, y conociendo que el recurso humano en la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A. es un pilar fundamental para la consecución de objetivos, el tema que proponemos investigar está vinculado al estudio de factores de riesgo psicosociales, específicamente a realizar una evaluación de la posible exposición a estos factores de los empleados del área de Bodega en la Compañía y establecer propuestas de prevención. (Se entiende por factor de riesgo a la condición de trabajo y exposición a la cual aumenta la probabilidad de incidencia de enfermedad) además cabe señalar que la principal consecuencia de la común exposición a los factores de riesgo psicosocial en las empresas en el ambiente laboral es el estrés que conlleva al deterioro de la salud física y mental de los trabajadores.

El tema que proponemos analizar se enmarca dentro del programa que el I.E.S.S. mediante el Departamento de Riesgos del Trabajo compromete a implementar en las empresas, específicamente en lo que a prevención de riesgos de tipo psicosocial se refiere.

Adicionalmente consideramos que la implementación de este proyecto cimentará una base para que en el futuro se aplique a otras áreas de la Compañía.

Por estas razones el tema que proponemos, consideramos que apoyará a la gestión que la Compañía realiza en función del bienestar de su gente.

## **OBJETIVO PRINCIPAL:**

Identificar los factores de riesgo psicosocial en el Área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A. y establecer propuestas de prevención y/o mejora.

## **OBJETIVOS SECUNDARIOS:**

- ✘ Analizar desde un enfoque psicosocial las condiciones de trabajo en el área de Bodega
- ✘ Evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores de esa área
- ✘ Proponer alternativas de mejora y prevención ante la exposición a estos riesgos (si es que los hubiere)

## **HIPOTESIS**

En el presente proyecto, se plantea como hipótesis lo siguiente:

- Puesto que la labor del recurso humano es valioso dentro de toda empresa, se debe velar por el bienestar del mismo. Es así que se plantea la posible existencia de elementos que no sean favorables para los empleados dentro de su ambiente de trabajo.
- Dentro de los elementos que pueden afectar al personal se plantea la posible presencia de factores psicosociales cuya existencia es nociva para el empleado.
- La existencia de factores nocivos en la empresa, puede estar afectando la vida familiar y/o personal de los empleados.

## **DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **ALCANCE:**

El proyecto se enfocará al área Administrativa, específicamente en el área de Bodega de la Compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A. haciendo un análisis de ciertos factores psicosociales que podrían incidir en el desempeño y motivación de los colaboradores de la Compañía.

### **CONTENIDOS**

- Presentación de la empresa Medicamenta Ecuatoriana S.A. y del área en la cual se va a investigar
- Análisis de la situación actual del área – Bodega
- Identificación de los principales factores psicosociales que afecten a esta unidad
- Evaluación del grado de afectación de los factores identificados y su impacto en la motivación de los empleados
- Propuesta de prevención sobre la exposición a los Riesgos Psicosociales

### **METODOLOGIA:**

1. Entrevistas con los jefes de área y colaboradores del departamento (recopilación de información)
2. Evaluación de factores psicosociales a través de la aplicación de la herramienta de evaluación del riesgo psicosocial (herramienta desarrollada por el Instituto de Salud Laboral de Dinamarca y adaptada al estado Español) versión corta

El instrumento a aplicar es confidencial y anónimo, está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo:

- Exigencias psicológicas

- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo – influencia – desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos
  - Apoyo social y calidad de liderazgo
  - Doble presencia
  - Estima
3. Observación directa

### **Marco Teórico**

Hay que señalar que la globalización, el avance tecnológico, las economías de escala y la gran exigencia que tienen actualmente las compañías para poder ofrecer a sus clientes productos y servicios de alta calidad y con valores diferenciados; ha generado que alrededor del mundo las empresas se vean obligadas a dar grandes cambios en sus organizaciones para satisfacer el exigente mercado actual.

Con este escenario, el recurso humano de todas las empresas ha jugado un rol muy importante para que las compañías logren alcanzar con éxito su proceso de regeneración. Sin embargo, esta participación de los empleados en el apoyo para alcanzar reestructuraciones exitosas en sus empresas ha dado lugar a la presencia de factores nocivos que desequilibran la relación del recurso humano con el trabajo o su entorno.

Es por ello que la revisión y el análisis de los Factores Psicosociales y sus riesgos en las afectaciones del recurso humano de una empresa es muy importante para establecer alertas y mejoras que cuiden el bienestar de los empleados.

### **Factores Psicosociales**

Los factores o riesgos psicosociales son una de las ramas de la prevención de riesgos laborales, entre las cuales también se presenta la ergonomía, higiene y salud.

Estos riesgos psicosociales son considerados como características o condiciones del trabajo y principalmente de la organización que afectan mediante mecanismos psicológicos o

fisiológicos al individuo, comúnmente derivando en el denominado estrés y generando problemas en la salud o bienestar de los empleados.

Estableciendo un enfoque de prevención; se podría decir que los factores psicosociales son la exposición al riesgo de los empleados, mientras que la organización es la originaria de estos factores y el estrés es el antecedente de los efectos en la salud; mismos que los debe prevenir.

Existe una variedad de opciones por las cuales se da origen a factores de riesgos, es así que a continuación se presenta un resumen de los distintos tipos de factores psicosociales que se ha encontrado:

### **Ambiente Físico**

Comprende el ruido, vibraciones, temperatura, higiene, radiaciones, condiciones climáticas y espacio físico en el cual se desenvuelve el trabajo de los empleados.

### **Contenido de la Tarea**

Se refiere a la valoración social o calificación de la tarea por parte del individuo y sus colegas. Dentro de esta clasificación se puede encontrar los siguientes factores psicosociales:

- Trabajo repetitivo.- Relacionado a las actividades cortas y secuenciales provenientes de una cadena de producción y que genera fatiga, monotonía y propensión a accidentes.
- Ambigüedad del Rol.- Corresponde a la falta de claridad en las funciones desempeñadas.
- Conflicto de rol.- Se refiere a la inconformidad del individuo frente a una tarea puesto que va contra sus valores o por considerarlos fuera de su rol.
- Identificación del producto.- Corresponde a la claridad e importancia que tenga el empleado sobre sus funciones dentro de una línea de producción.
- Responsabilidad elevada.- Se refiere al grado de responsabilidad al que es sometido el empleado debido a la actividad de su trabajo, en comparación con otros empleados de iguales condiciones.

- Innovación tecnológica.- Se trata de nuevas tecnologías adquiridas por la empresa que generan que el empleado las perciba amenazantes.
- Sobrecarga o falta de trabajo.- Se refiere a un desequilibrio entre las exigencias y capacidad de los miembros del equipo.

### **Relaciones Interpersonales**

Corresponde a las interrelaciones formales e informales entre todos los grupos de interés que rodea la empresa. Entre estos factores se tiene:

- Comunicación formal e informal.- Se refiere a la factibilidad de que el empleado genere relaciones que favorezcan sus contactos eliminando la posibilidad de aislamiento en su puesto. Entre los tipos de relaciones están las jerárquicas, cooperativas, funcionales, participación y aquellas relaciones basadas en conductas negativas como hostigamiento psicológico, lo cual produce sensación de debilidad en el individuo.
- Sentimiento de pertenencia.- Mismo que corresponde a los niveles de rotación, puesto que un cambio constante de tarea genera falta de pertenencia de su trabajo.
- Cohesión y conflicto grupal.- Se refiere a la posible falta de apoyo de un grupo o a los conflictos entre distintos grupos de trabajo.
- Estados directivos.

### **Organización del tiempo de trabajo**

- Comprende la forma de distribución del tiempo para el desarrollo de tareas según el cargo. Entre estas tenemos:
- Trabajos nocturnos o por turnos.- Se refieren a las implicaciones de las jornadas de trabajo en la parte fisiológica, psicológica y emocional.
- Ritmo de trabajo elevado.- Hace referencia a la velocidad que una máquina deba producir, pudiendo ser en ocasiones veloz y en otras no; dando con ello autonomía al empleado para el ritmo de producción.
- Horas extras.- Corresponde a la necesidad de trabajar tiempo adicional al establecido.

## **Gestión de personal**

Corresponde a la estrategia seguida por el departamento de Recursos Humanos:

- Evaluación del desempeño.- Comprende el proceso para evaluar los alcances de los objetivos propuestos.
- Planes de socialización.- Proceso para facilitar el ajuste del empleado a la empresa y a sus funciones.
- Formación.- Comprende las capacitaciones para crecimiento personal y profesional.
- Políticas de ascensos y de desarrollo de la carrera profesional
- Estabilidad laboral.- Se refiere a las garantías de permanencia en la organización.
- Remuneración.- Consta del reconocimiento económico de la labor realizada.

## **Estructura y clima organizacional**

Se refiere al liderazgo existente con los empleados, participación en la toma de decisiones o el sentirse ajeno a la propia organización o con falta de autonomía.

## **Relaciones trabajo – familia**

Corresponde a la necesidad de conseguir un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Es así que entre los factores externos que pueden influir en la vida familiar como:

- Procesos relacionados con el rol que permitan incrementar las oportunidades de desarrollo social, personal o autoestima.
- Procesos de desbordamiento que se dan si una experiencia o cambio en uno de los ambientes del empleado hace que el otro ambiente también se vea afectado.
- Procesos de socialización, que se dan si los valores, actitudes o habilidades adquiridos en un ambiente, se ven reflejados también en el otro.

## **CONSECUENCIAS**

Entre los efectos más comunes que se puede observar sobre la exposición a los riesgos psicosociales está el estrés laboral, mismo que se ve reflejado en distintas consecuencias como:

- Problemas y enfermedades cardiovasculares.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental,
- Dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos,
- Trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc).
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc).
- Absentismo laboral.

Es por ello que a continuación se hará una breve descripción de lo que comprende y las implicaciones del Estrés Laboral.

### **Estrés Laboral**

El estrés laboral se lo puede definir como un resultado no específico sea en el plano emocional, cognitivo, fisiológico o del comportamiento de un individuo donde se presentan altos niveles de angustia en la persona por no verse posibilitado de hacerle frente a la situación.

Siendo el estrés una de las enfermedades ocupacionales más comunes en la actualidad existen varios análisis y revisiones para determinar una prevención en el ambiente laboral que no existe el desajuste percibido por parte de sus empleados en sus actividades.

El estrés se produce debido a la percepción que tiene el empleado frente a todo su entorno por lo que las consecuencias y las posibilidades de prevenir esta situación varía en la misma cantidad de percepciones diferentes que cada empleado tiene sobre su trabajo, sin embargo se presentan reacciones constantes ante la presencia del estrés dentro de una empresa, tales como:

- “Efectos subjetivos: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor , baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
- Efectos conductuales: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo

excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.

- Efectos cognoscitivos: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- Efectos fisiológicos: aumento de las catecolaminas y corticoide en sangre y orina, aumento de la glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardíaca y de la tensión arterial, reseca de las mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades.
- Efectos organizacionales: ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.”<sup>1</sup>

Todos estos puntos son consecuencia de la reacción adaptativa que tiene el individuo frente a las circunstancias y demandas desequilibradas de su medio ambiente generando consecuencias negativas.

Los estresores suelen ser situaciones físicas y/o psicosociales que producen tensión u otros efectos negativos en el empleado; sin embargo estos estresores llegan a ser nocivos dependiendo de la percepción que el individuo hace a la situación, la vulnerabilidad de la persona ante estos factores y la estrategia individual, grupal y organizacional sobre el estresor identificado.

---

<sup>1</sup> Tomado de página web: monografías.com / estrés laboral

## **Método de Caso de Estudio**

Para nuestro estudio; con el fin de revisar la posible existencia de factores psicosociales en el departamento de Bodega de Medicamenta, se va a utilizar el método “**CoPsoQistas21**”, mismo que es un instrumento de distribución público, gratuito y en español que evalúa los riesgos psicosociales para proponer acciones preventivas.

Este método busca lo siguiente:

- Evaluar las características de la organización que se puedan identificar como riesgos psicosociales.
- Estandarizar la encuesta de tal manera que pueda ser realizada para cualquier tipo de industria.
- Localizar con puntualidad los puntos donde se debe tomar acciones preventivas.
- Buscar participación de empresarios, supervisores y trabajadores para obtener los resultados más adecuados.

Por otro lado, este método se enfoca en las siguientes variables a evaluar:

1. Participación, Implicación y Responsabilidad.- El cual se refiere al grado de libertad, autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control, rotación, enriquecimiento de tareas y supervisión. Con esto se pretende que las personas tengan un cierto grado de toma de decisiones.
2. Formación, Información y Comunicación.- Comprende el grado de interés que la organización da a sus empleados considerando flujos de comunicación, acogida, adecuación entre persona y trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción del puesto de trabajo y aislamiento.
3. Gestión del Tiempo.- Mismo que hace referencia a la capacidad que tiene el individuo de distribuir su tiempo y determinar las pausas y el ritmo de trabajo; para lo cual se consideran los siguientes puntos: ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal y fatiga.
4. Cohesión de Grupo.- El cual se refiere a la relación del grupo de trabajo, donde se puede mencionar el clima social, manejo de conflictos, cooperación y ambiente de trabajo.

Dentro de estos puntos también se resalta el Hostigamiento Psicológico, que es evaluado con el fin de detectar si el individuo recibe violencia psicológica externa intimidándolo, opacándolo o reduciéndolo con el fin de alejarlo de la organización.

En función de estos factores y con las características específicas del cuestionario **CoPsoQistas21** mencionado lo que se busca es evaluar y proponer prevenciones de riesgos psicosociales detectados a través de las encuestas.

## **CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN**

### **ACTIVIDADES**

<b>Actividades</b>	<b>Abril</b>				<b>Mayo</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Elaboración y presentación de la propuesta	■					
Presentación del proyecto al área		■				
Análisis de la situación actual		■				
Aplicación de la encuesta COPSIQ			■			
Análisis y tabulación de datos			■			
Presentación de la propuesta				■		
Devolución al área					■	

### **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL ÁREA**

Para levantar información del área, recurrimos a algunas fuentes:

- Observación directa
- Análisis de datos en cuanto a solicitudes de permiso y atrasos del personal
- Entrevistas

### **OBSERVACIÓN DIRECTA.-**

El área de Bodega está localizada en un complejo de bodegas en el Sector Norte de la ciudad de Quito, la accesibilidad es buena considerando que algunas líneas de buses pasan por la entrada principal.

El horario de trabajo va entre las 08h00 a 13h00 y de 14h00 a 17h00 destinando una hora de 13h00 a 14h00 para el almuerzo.

Las instalaciones están distribuidas de acuerdo a los productos que se manejan: material promocional, literatura, muestras médicas, productos oncológicos (de uso delicado) y dos oficinas para la gestión administrativa.

Los trabajadores reciben uniformes para la realización de sus tareas, adicionalmente deben seguir normas de seguridad industrial cuando ingresan a una sub estación que requiere el uso de cascos de seguridad.

Adicionalmente cuando algún trabajo requiere, deben usar cinturones especiales para levantar cargas.

Los cursos que han recibido en el área estos dos últimos años han sido:

- Manejo de bodegas y toma de inventarios (curso técnico)
- Otros cursos enfocados en la prevención, así como prevención de incendios y manejo y levantamiento de cargas.

## **ANALISIS DE DATOS EN CUANTO A SOLICITUDES DE PERMISOS Y ATRASOS**

En cuanto a ausencias del personal de esta área pudimos constatar que la mayoría de ellas se dan de manera programada, es decir los empleados piden permiso cuando requieren realizar tareas específicas de acuerdo a sus necesidades, entre los motivos más comunes para solicitar permisos y ausentarse del trabajo están:

- Atender asuntos relacionados a educación de sus hijos
- Trámites bancarios personales
- Enfermedades y chequeos médicos

En cuanto a atrasos, los datos evidencian que la mayoría de colaboradores no se atrasan, existen casos puntuales de personas que son reiterativas en este tema pero que se ha conversado para un cambio de hábito.

## **ENTREVISTAS**

Con el fin de obtener datos importantes para nuestro tema de investigación, el jefe de bodega colaboró respondiendo las siguientes preguntas:

## **1. Principales motivos para solicitar permisos**

Para responder esta pregunta distinguió por géneros, tal es así que enfatizó que los motivos mas recurrentes por el que las mujeres piden permiso se relacionan con sus hijos, reunión en los centros educativos, acudir por problemas específicos a la mismo, enfermedades, entre otras.

En cuanto a los hombres, los motivos mas frecuentes tienen que ver con gestiones bancarias. Para recuperar este tiempo que la Compañía les está concediendo, han optado por descontar las horas de su reporte mensual para el pago de horas extras.

## **2. Ausencias – detallar motivos**

Los trabajadores suelen programar sus ausencias por motivos específicos (señalados en el punto 1) más si se trata de una enfermedad o evento no programado llaman por teléfono al jefe de área para reportar su falta al trabajo.

Algunos colaboradores no suelen detallar los motivos por los cuales requieren ausentarse, muchas veces señalan que es un “asunto personal” sin proporcionar mayor información.

En este punto el jefe de área manifestó que los colaboradores del sexo masculino son los que mayor explicaciones dan que las mujeres en las mismas condiciones.

## **3. Enfermedades más comunes**

Nos manifestó que los colaboradores se quejan de:

- Dolores musculares
- Posición para realizar el trabajo “estar todo el día de pie”
- Dolores estomacales
- Dolores de cabeza

Para aliviar los síntomas de estos malestares, hacen uso de los productos que tienen en el botiquín del área, productos que en su mayoría son de la misma empresa como: analgésicos y desinflamantes. En algunas ocasiones se automedican.

#### **4. Trastornos de sueño / alcoholismo / drogadicción**

El jefe del área nos manifestó que desconoce si sus colaboradores tengan problemas de sueño, no ha evidenciado a personas que se estén durmiendo o presenten signos de agotamiento en la jornada de trabajo.

En cuando a problemas de alcoholismo y drogadicción no se presentan casos en el área.

#### **5. Manifestaciones agresivas, hostiles, susceptibilidad – entusiasmo, iniciativa**

En este punto supo manifestar que tiene algunos casos puntuales de colaboradores que frecuentemente manifiestan comportamientos explosivos e irritable, nos manifestó que se han dado ocasiones en las que se han faltado el respeto entre ellos gritándose o agrediendo verbalmente.

También manifestó el caso de colaboradores que son muy incisivos con los compañeros y que generan malestar debido a sus reiteradas críticas.

Otro punto importante es que algunos de sus colaboradores no saben o no tienen una manera adecuada de decir las cosas, provocando rechazo y rebeldía de los demás para aceptar criterios o acatar disposiciones.

Hay ciertas actitudes de superioridad de personas del área que incomodan al resto.

Se abordó uno de los puntos neurálgicos del área, que es el grado de aceptación que tiene el supervisor operativo que es el segundo abordo del área; manifestó que los colaboradores dicen que no ven en él a alguien que de soluciones ni que aporte al trabajo del área, en ocasiones ha sido el mismo quien genera resistencia a realizar alguna actividad. Nos explicó que han tenido algunas conversaciones con este colaborador para que responda a las exigencias de su cargo en el área de bodega.

Considera que es de suma importancia ser consecuente con lo que se dice y se hace para obtener el compromiso de la gente.

Por otra parte, en cuanto a iniciativa y colaboración que pueden aportar los miembros del área, explicó que tienen una buena actitud y que cuando el solicita mayor compromiso en ciertas tareas obtiene respuestas adecuadas. Contó también de algunos colaboradores que aportan con ideas nuevas para hacer su trabajo.

## **6. Actividades diarias, rotación de tareas, rutina**

El jefe del área nos manifestó que todos los colaboradores saben de todas las actividades, es decir son polifuncionales, pese a este criterio que se aplica, hay personas que son encargadas de tareas específicas y críticas como es el caso del manejo de los productos oncológicos. Manifestaba que el prefiere no rotar a todas las personas en estas tareas específicas porque el riesgo que puede correr si hay un error es muy grande. Por esta razón aun falta por desarrollar back'ups para ciertas tareas.

Hay colaboradores que pueden realizar algunas tareas y pueden responder a demandas específicas si hay casos de trabajos urgentes.

## **7. Desarrollo de nuevas habilidades**

Sobre este punto manifestó que los colaboradores podrían desarrollar nuevas habilidades si rotaran o fueran responsables de otras actividades como las críticas (punto 6) pero que le falta confianza para delegarlas.

También nos comentó que percibe en sus colaboradores niveles de inseguridad, falta de autoconfianza porque en muchas ocasiones tienen temor a equivocarse y estar seguros de lo que hacen; algunas veces han cometido errores y se han quedado callados por el miedo de asumirlos y no manifestarlos a tiempo.

En cuanto al desarrollo de habilidades y conocimientos por parte de los mismos colaboradores, el jefe de área nos manifestó que ningún colaborador está auto capacitándose, que en ocasiones hubieron algunos que iniciaron con estudios pero no llegaron a culminar.

## **8. Nivel de responsabilidad**

El jefe de bodega nos indicó que los colaboradores del área conocen sus responsabilidades, desde el inicio hasta el final. Dijo que cuando el ingresó aparentemente la gente no conocía

sus niveles de responsabilidad, entonces había hecho una tarea de recuento, recalcando las tareas y repitiéndolas en varias ocasiones. “Hay personas que les gusta que les repitan lo que tienen que hacer”

### **9. Apoyo de los compañeros de área**

“Se apoyan poco entre ellos” manifestó. Tienden a ser más individualistas, falta mas solidaridad entre ellos.

Considera que los colaboradores son un grupo, no un equipo que pueda orquestar. Muchas veces los colaboradores ven por su beneficio individual antes que el beneficio y objetivos comunes.

### **10. Niveles de comunicación**

La información que deben conocer los colaboradores de área es transmitida de manera verbal y muchas veces es puesta en cartelera; Pocas personas leen la cartelera, nos manifestó.

Existen “rumores” entre los colaboradores que se dan por la información que intercambian entre las áreas administrativa y bodega.

### **11. Manifestación y apertura en cuanto asuntos personales**

La jefatura del área se considera abierta a las inquietudes de los colaboradores.

Hay empleados que han confiado sus asuntos personales en busca de consejos, a lo que el jefe de área manifiesta que ha tratado de resolver con ejemplos de otros casos similares antes que aconsejar que es lo que deberían o no hacer.

Los problemas más repetitivos se dan por el desarrollo evolutivo de los hijos (adolescentes) y de relaciones en parejas.

### **12. Carga de obligaciones extra laborales**

Sobre este punto el jefe de área nos manifestó que desconoce si alguno de sus colaboradores tiene alguna responsabilidad adicional fuera de las propias de familia.

El área cuenta con colaboradoras que tienen que hacer la función de padre y madre a la vez.

### **13. Actividades extra laborales, deportes, hobbies, pasatiempos**

“Pocas personas hacen deporte, incluyéndome” dijo el jefe de bodega.

Algunos juegan fútbol el fin de semana, otros trotan, otros dedican su tiempo libre a sus hijos.

No hay más detalle de actividades extra laborales que realicen los colaboradores del área.

### **14. Hábitos alimentarios**

Este es un punto muy importante a tomar en cuenta, puesto que según lo que nos manifestó el jefe de área hay colaboradores que en muchas ocasiones no almuerzan, o llevan comida poco nutritiva como snacks.

Algunos de ellos salen a comer fuera de las instalaciones, en restaurantes, hay otros que van a sus domicilios, puesto que viven cerca.

En muchas ocasiones, las personas que no almuerzan se quedan en las instalaciones realizando actividades personales.

Quienes más descuidan este tema de alimentación son los hombres si comparamos con las mujeres del área.

También nos manifestó que conoce casos de personas que llegan a trabajar sin desayunar y que a media mañana se toman un café con pan o algún tipo de alimento.

### **15. Seguridad y prevención accidentes**

En cuanto a implementos de protección en el tema de seguridad industrial tenemos:

- Uso de cascos – para el ingreso a una sub estación.
- Mandiles
- Cinturones de seguridad para levantar cargas pesadas
- Trajes especiales y guantes (para el manejo de productos especiales como son los oncológicos que están hechos de sustancias riesgosas)

A través de la Dirección Técnica y Garantía de Calidad han recibido charlas y cursos enfocados en la prevención, como es el caso de protección contra incendios y manejo de cargas.

El área no ha tenido reportes de accidentes de trabajo que lamentar durante estos últimos cuatro años. Dentro de las instalaciones existe señalización adecuada, rótulos y salidas claramente especificadas, además cuentan con un plan de emergencia contra incendios dentro y fuera de las instalaciones del complejo.

Con relación a los demás factores de riesgo en las instalaciones, nos manifestó que se han realizado algunas intervenciones, tal es el caso de polvo y sustancias químicas provenientes de un taller de carpintería que trabaja al frente de las instalaciones. (sobre este punto ya han modificado el lugar donde lacaban los productos, reduciendo la exposición a la misma y en relación al polvo se han hecho estudios por parte de la Dirección Técnica). En cuanto a los niveles de temperatura y humedad también se ha hecho estudios y actualmente son los adecuados.

También se pudo identificar que los colaboradores del área (como todos los trabajadores del complejo) estarían expuestos al ruido debido al paso permanente de aviones hacia el aeropuerto.

Para concluir, el jefe de área manifestó que las normas y procedimientos del área existen, pero que recomienda hacer un recuento de las mismas para afianzar esa información en el día a día de trabajo.

#### **Otros comentarios del jefe de área:**

Creemos importante reflejar los siguientes comentarios del jefe de área:

“La gente se queja de muchas cosas” – dicen que no les alcanza el sueldo, que gana poco.

Se quejan que no les capacitan como a otras áreas, tienden a compararse en todo, especialmente con el área administrativa.

Adicionalmente nos comenta que los colaboradores dicen que no hay “ascensos” a lo que el jefe de bodega les ha manifestado que para que exigan tienen que dar, es decir

autocapacitarse, formarse, por el contrario se quedan en la comodidad de sus puestos de trabajo.

También señaló que los colaboradores son “mimados” refiriéndose a considerados en comparación con trabajadores de otras compañías que no tienen los mismos beneficios.

Considera que exigen mucho pero que dan poco, les falta ser más comprometidos.

Finalmente manifestó que está abierto a cualquier programa o sugerencia para el mejoramiento de su área.

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CORRECCIÓN**

### **RESULTADO DE LAS EVALUACIONES**

Las tabulaciones de las encuestas realizadas se basan en una valoración especificada por el Método para la Prevención de Riesgos Psicosociales Ista21 (CoPsoQ). Mismo que se basa en la agrupación de las preguntas en las seis Dimensiones Psicosociales a analizar en el presente proyecto, que son las siguientes:

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)
- Inseguridad
- Apoyo social y calidad de liderazgo
- Doble presencia
- Estima

Estas dimensiones han sido agrupadas según el Método para la Prevención de Riesgos Psicosociales Ista21 (CoPsoQ) en 3 niveles de valoración que permiten visualizar el estado general del área revisada, así como los factores de riesgo que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo área en revisión; los niveles de valoración son:

- Situación Favorable
- Situación Intermedia
- Situación Menos Favorable

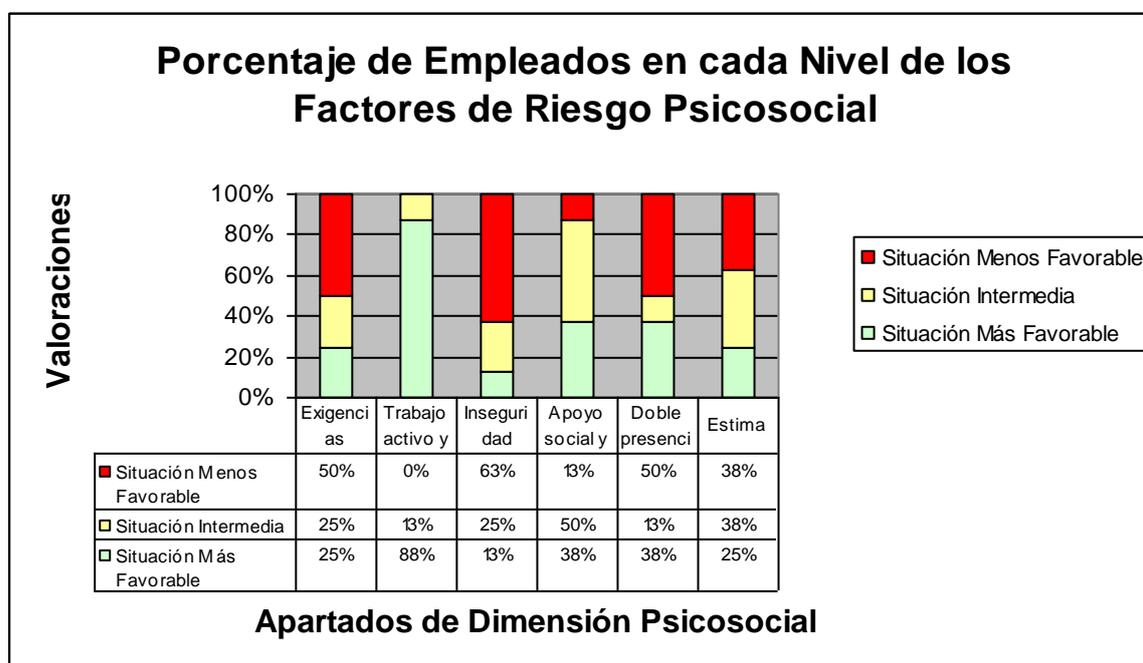
De las encuestas realizadas a los empleados del área de Bodega de Medicamenta Ecuatoriana S.A. se ha logrado extraer información variada de cada uno de los empleados de la empresa tal como se muestra en el Anexo 4. Los resultados generales de las ubicaciones de los empleados en los distintos niveles de valoración de cada apartado o dimensión psicosocial varían entre los resultados de situación más favorable hasta los menos favorables como se visualiza en el siguiente cuadro:

**RESULTADO DE ENCUESTAS (en cantidad de personas)**

Apartado	Dimensión Psicosocial	Situación Más Favorable		Situación Intermedia		Situación Menos Favorable	
		Cantidad de Personas	Valoración	Cantidad de Personas	Valoración	Cantidad de Personas	Valoración
1	Exigencias psicológicas	2	De 0 a 7	2	De 8 a 10	4	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	7	De 40 a 26	1	De 25 a 21		De 20 a 0
3	Inseguridad	1	De 0 a 1	2	De 2 a 5	5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	3	De 40 a 29	4	De 28 a 24	1	De 23 a 0
5	Doble presencia	3	De 0 a 3	1	De 4 a 6	4	De 7 a 16
6	Estima	2	De 16 a 13	3	De 12 a 11	3	De 10 a 0

En base a estos resultados, se puede detectar que 4 de las 6 dimensiones psicosociales muestran una mayor cantidad de empleados que perciben el ambiente relacionado con su trabajo de manera desfavorable para la salud como se muestra a continuación a nivel porcentual en el siguiente cuadro:

Apartado	Dimensión Psicosocial	Situación Más Favorable	Situación Intermedia	Situación Menos Favorable
1	Exigencias psicológicas	25%	25%	50%
2	Trabajo activo y desarrollo	88%	13%	0%
3	Inseguridad	13%	25%	63%
4	Apoyo social y liderazgo	38%	50%	13%
5	Doble presencia	38%	13%	50%
6	Estima	25%	38%	38%



En base a los porcentajes presentados, se deriva la presencia de situaciones poco favorables a la salud en dimensiones como las exigencias psicológicas, así como en la percepción de inseguridad, en la presión por la doble presencia que mantienen en el

trabajo y su vida personal y finalmente en la situación desfavorable de estima en los empleados.

A continuación se detallan los hallazgos en cada dimensión analizada en el área de Bodega de Medicamenta Ecuatoriana S.A.

**Exigencias Psicológicas en el Trabajo.-** El 50% de la población analizada percibe un exceso de exigencias psicológicas en el trabajo puesto que los empleados en algunas ocasiones deben realizar su trabajo demasiado rápido o de forma irregular, además de necesitar esconder en la mayor parte de ocasiones sus sentimientos durante las jornadas laborales y algunas veces les cuesta olvidar problemas del trabajo.

Por otro lado el 25% de empleados percibe esta situación de forma intermedia y 25% favorable, lo cual conlleva a mantenerse en que la mayor cantidad de empleados perciben una fuerte exigencia psicológica en el trabajo.

**Control sobre contenidos y condiciones de trabajo; y posibilidades de desarrollo.-**

En esta dimensión psicosocial se muestra que existe una amplia percepción favorable por parte de los empleados, generando un resultado de 88% de empleados que encuentran en su trabajo influencia y autonomía para realizar sus actividades tanto en habilidades, como conocimientos, así como en la organización de sus horarios.

Con esto se muestra por ende que las condiciones de trabajo son percibidas de forma positiva por parte de los trabajadores.

**Seguridad en la estabilidad del trabajo realizado.-** Esta dimensión muestra que un 63% de empleados perciben con preocupación su estabilidad laboral y su permanencia y definición en las tareas realizadas, lo cual genera una situación desfavorable para la salud de los empleados; además de estas también se ve que el salario tiene peso en la preocupación de los empleados aunque no se muestra en la mayoría de ellos.

Por otro lado hay que señalar que de los puntos revisados existe seguridad en los horarios establecidos para las jornadas de trabajo, razón por la que no es un factor que se deba analizar como una posible mejora para los empleados.

**Apoyo social, calidad de liderazgo, previsibilidad o claridad en el rol desempeñado.-** En esta dimensión se detecta que la mayoría de empleados percibe de

manera intermedia el apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, así como la entrega de información adecuada; es decir que no se perciben estas variables con total satisfacción, sin embargo no se muestran actualmente como factores de riesgo psicosocial que estén afectando al estado de salud de los empleados.

Es necesario recalcar que de los factores revisados existe sin embargo una percepción por parte de los empleados que muestra que algunas veces su jefe inmediato superior no se comunica de forma adecuada o con respecto a la organización en las tareas, además de recibir únicamente algunas veces apoyo de los compañeros en las tareas a realizar.

**Necesidad de presencia en el trabajo y en el hogar.**- El 50% de los empleados percibe sus actividades con una doble carga de trabajo debido a la necesidad de estar presente no únicamente en las tareas del trabajo, sino también en los quehaceres domésticos o familiares que se deben realizar de forma simultánea, sin embargo otra parte de los empleados correspondiente al 38% de ellos perciben de manera favorable esta presencia puesto que no necesitan preocuparse de forma simultánea o inmediata de las tareas familiares.

**Compensaciones en el Trabajo que generan Estima.**- En esta dimensión psicosocial se detecta que el 38% de empleados perciben las compensaciones relacionadas con la estima de sus superiores sobre su trabajo de manera desfavorable puesto que únicamente algunas veces reciben el reconocimiento que consideran justo, así como algunas veces reciben el apoyo necesario en situaciones difíciles. No obstante también existe otro 38% de empleados que perciben de forma intermedia este reconocimiento considerando que se los trata con justicia.

## CONCLUSIONES

- Para la compañía Medicamenta Ecuatoriana S.A., es de suma importancia el bienestar de sus colaboradores, tal es así que en este proyecto de investigación hemos comparado que algunos de los resultados en cuanto a las dimensiones psicosociales se reflejan en la cartilla de valores que la Compañía promulga, como son: respeto por las personas y buen clima laboral
- En cuanto a la Dimensión Psicosocial que hace referencia a Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo podemos decir que el 88% de los colaboradores del área reconoce que su trabajo es activo, que tiene posibilidades de desarrollo y que se manejan los tiempos de manera adecuada, además este resultado demuestra que la gente percibe apertura en cuanto a organizarse con permisos, ausencias y vacaciones.
- Los datos que arrojan las encuestas en cuanto a la dimensión psicosocial que hace referencia al Liderazgo corrobora la información proporcionada por el jefe de área en la entrevista, el mismo que manifestaba la falta de apoyo que existe entre los miembros del área y la problemática que existe con el supervisor operativo.
- La revisión de los factores psicosociales presentada en nuestra hipótesis, confirma la importancia de establecer programas de prevención y manejo del estrés con el objetivo de identificar los factores estresores y establecer propuestas de acción en el área frente a reacciones causadas por la exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial identificados con el objeto de garantizar con ello la disminución de sintomatología, propender a una mejor calidad de vida y además incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que proponemos están agrupadas en cuatro grupos:

1. Relacionadas a Factores Psicosociales
2. Relacionadas a Hábitos alimenticios
3. Relacionadas a Ergonomía
4. Relacionadas a Normas y Procedimientos

### Factores psicosociales

- En cuanto a la dimensión sobre exigencias psicológicas proponemos que se realice una revisión de las tareas que se asignan a los colaboradores y se controle los tiempos y la cantidad de trabajo que se debe realizar, para ello podemos sugerir un estudio “in situ” que surja de los mismos colaboradores del área con el objetivo de facilitar que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo. Adicionalmente se puede redistribuir el trabajo con el fin de que no se perciban “ajustados” por la premura que requiera el mismo.  
Se recomienda la rotación de funciones, considerar la formación de back’ups en responsabilidades críticas para evitar las cargas o exigencias emocionales solo en ciertas personas.
- Se debe reconocer que la gestión que se está realizando en cuanto a las condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo son percibidas como positivas, se debería mantener estos niveles de apertura, escucha y compromiso que la gente tiene con el área y la Organización en general.
- Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda). El apoyo social de compañeros y superiores representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para trabajar), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por esta razón se recomienda realizar actividades que fomenten la cohesión del grupo y que permitan superar diferencias personales con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo.

- Se sugiere trabajar con el líder de la bodega y el supervisor operativo, puntualmente se recomienda realizar un proceso de coaching el mismo que aborde temas como desarrollo de las personas, comunicación, motivación, etc.

### **Hábitos alimenticios**

- Se recomienda dar una charla sobre nutrición y hábitos alimenticios para evitar enfermedades relacionadas con gastritis, úlceras y en general problemas estomacales.
- Solucionar el problema de los almuerzos, para lo cual se puede optar por las siguientes alternativas:
  - Adquirir un microondas para el área de bodega, así algunos colaboradores podrían traer la comida de su casa y calentar en las instalaciones de trabajo (ahorro de dinero y mejora de calidad en cuanto a ingesta de comida)
  - Contratar mensualmente los servicios de un restaurante cercano al área, el mismo que sea evaluado en cuanto a limpieza, preparación y estado de los alimentos y garantice diariamente la provisión de los mismos.

### **Ergonomía**

- Con el fin de evitar los síntomas de dolores musculares, de espalda, de cabeza y fatiga, haremos alusión al aspecto ergonómico que hace referencia a la posición y esfuerzo, sugerimos se realice un estudio técnico en el área, sin embargo podemos aportar con lo siguiente:

**Posturas.-** se debe evitar posturas extremas o asimétricas que sobrecargan las estructuras osteomusculares, o donde se mantiene una postura de forma prolongada produciendo una carga estática en la musculatura corporal. Evitar posturas forzadas

**Movimientos repetitivos.-** evitar posturas de muñecas, brazos hombros y cuello en un ciclo mayor a 30 segundos o en los que los movimientos elementales se repitan durante

más del 50% del tiempo total de ciclo (más de dos horas al día o mas de 1 hora en forma continua)

Tomar en cuenta que debe haber periodos de pausa, descanso o cambio de actividad después de una considerable exposición a periodos de movimientos repetitivos o rutina.

**Manejo manual de cargas.-** pese a que ya han recibido instrucciones puntuales sobre este tema, debemos enfatizar que cualquier operación de transporte, sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorso – lumbares para los trabajadores tomar en cuenta lo siguiente:

- Cargas inferior a 3 Kg
- Carga máxima hombre - 25 Kg
- Carga máxima mujer - 15 Kg
- Carga máxima esporádica, hombre joven entrenado 40 Kg

Si el peso real de la carga es mayor se deberán llevar a cabo acciones correctoras para reducir el riesgo, tales como:

- Uso de ayudas mecánicas
- Reducción del peso de la carga
- Levantamiento en equipo
- Rediseño de las tareas, de forma que sea posible manejar la carga pegada al cuerpo entre la altura de los codos y la altura de los nudillos
- Utilización de mesas adecuadas que permitan manejar la carga a la altura recomendada

Cuando se deba levantar cargas manualmente se deberá considerar lo siguiente:

1. Colocarse frente al objeto y lo más cerca posible
2. Establecer el balance adecuado y separe los pies levemente
3. Acercar la carga al cuerpo

4. Utilizar las piernas para levantarse. Mantenga la espalda lo mas derecha posible
5. Al levantar cargas u objetos pesados debe realizar movimientos suaves y controlados y tomar descansos breves.
6. No levantar objetos por encima del nivel de los hombros ni por debajo de las rodillas
7. En vez de torcer o girar la espalda, girar todo el cuerpo. Utilizar los pies para llevar a cabo el movimiento.

### **Normas y procedimientos**

Se sugiere repasar continuamente los procedimientos y normas del área así como la importancia del uso de herramientas de protección física, como cascos y cinturones  
También se recomienda que algunos procedimientos estén impresos y en lugares visibles donde se vaya a iniciar la actividad o al ingreso de cada sub estación.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Curso Taller Seguridad y Salud en el Trabajo – Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social I.E.S.S.- Material de presentación expositores – Julio 2007
- ISTAS CopsoQ Herramienta de Evaluación psicológica gratuita
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)– Página Web oficial de la Organización Internacional del Trabajo
- [www.rhhmagazine.com](http://www.rhhmagazine.com) – artículos referentes a salud laboral

# **ANEXOS**