INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

TESINA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TEMA
GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL

AUTORES
MANUEL ALFONSO BAQUE SUAREZ
EDILMA JANETH TORO ZAMBRANO

TUTOR:
ING. OSCAR GUTIERREZ FRANCO M.Sc

DAULE – ECUADOR
2024

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESINA

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL

AUTOR/ES:	TUTOR:
Manuel Alfonso Baque Suarez Edilma Janeth Toro Zambrano	Ing. Oscar Gutiérrez Franco M.Sc REVISORES: Eco. Roberto Caicedo Meza Ing. David Caicedo Chiriboga

INSTITUCIÓN:
Instituto Superior Tecnológico Rey David

CARRERA:
SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

FECHA DE PUBLICACIÓN:	No. DE PÁGS:

TÍTULO OBTENIDO:
Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

ÁREAS TEMÁTICAS:

PALABRAS CLAVE:
Estrés laboral, salud, bienestar, empresa y ambiente

RESUMEN:

Si bien el estrés laboral se ha convertido en un desafío importante en el entorno laboral moderno, impactando la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas industrias. En el caso particular de la empresa bananera "La Continental", la gestión del estrés laboral se presenta como una preocupación crítica que requiere atención inmediata y un enfoque estratégico. Este estudio tiene como objetivo analizar y mejorar la gestión del estrés laboral en "La Continental" para promover la salud y el bienestar de sus trabajadores, así como optimizar el desempeño organizacional en el sector bananero.

Los principales estudios abordados examinaron los efectos del estrés laboral en la salud física y mental de los empleados, además de su impacto en el desempeño laboral y el clima organizacional. A través de un análisis exhaustivo, se identificaron los factores específicos de estrés en el entorno laboral de la empresa y se propusieron estrategias para su gestión efectiva. Las recomendaciones incluyen la implementación de programas de sensibilización y formación, políticas de apoyo y flexibilidad laboral, mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo, acceso a servicios de salud mental y la promoción de una cultura organizacional de apoyo y bienestar.

Se concluye que abordar el estrés laboral de manera integral es esencial para asegurar un ambiente de trabajo saludable y promover el bienestar integral de los trabajadores en la empresa bananera La Continental.

No. DE REGISTRO:	No. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	☐ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono:	E-mail:
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Ing. Elsy Alvarado Arevalo	
	Teléfono:	
	E-mail:	

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO O FIN DE CARRERA

Guayaquil, 22 de junio del 2024

Ab. Bayardo Caicedo González

Rector

En su despacho. -

En virtud de la designación emitida por el Instituto Tecnológico Superior Rey David, de fecha 22 de junio del 2024, en la cual me designa como Tutor del trabajo de grado para estudiantes de la carrera de: **Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales**, tengo a bien informar a usted que:

El/ Los estudiante/ es: MANUEL ALFONSO BAQUE SUAREZ Y EDILMA JANETH TORO ZAMBRANO ejecutó/aron el proyecto de grado titulado:
GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL. La misma ha cumplido de manera satisfactoria las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito y atendiendo a que ha desarrollado las diferentes etapas constitutivas de la tesina; se procede a APROBAR este documento como trabajo de titulación y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los fines legales correspondientes

Atentamente,

_____

Tutor: Ing. Oscar Gutiérrez Franco M.Sc

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Guayaquil, 22 de junio del 2024

Abg. Bayardo Caicedo González

Rector

En su despacho. -

Para los fines legales pertinentes comunico a usted que los derechos intelectuales de la Tesina de Investigación con el tema:

GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL.

Son de mi única y absoluta autoría y los derechos pertenecen al Instituto Superior Técnológico Rey David

Sin otro particular me suscribo de usted.

Muy atentamente;

_____

MANUEL ALFONSO BAQUE SUAREZ

_____

EDILMA JANETH TORO ZAMBRANO

Detector de plagio v. 2215 - Informe de originalidad 20/6/2024 10:35:44

Documento analizado: TESINA DE JANETH TORO Y MANUEL BAQUE ISTRED CORREGIDA.docx Licenciado para: DAVID CAICEDO

Preajuste de comparación: Palabra a palabra Idioma detectado: Es

Tipo de verificación: Control de internet

TEE y codificación: DocX n/a

Análisis detallado del cuerpo del documento:

Tabla de relaciones:

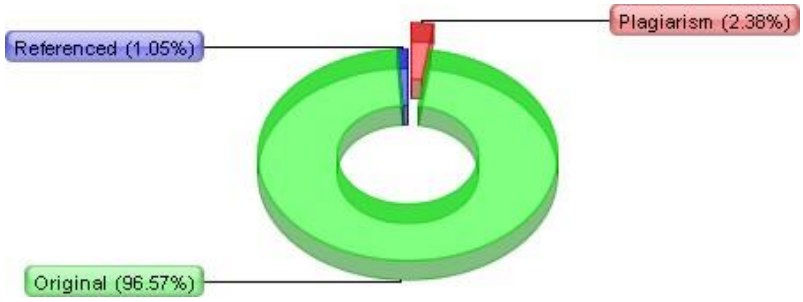

Gráfico de distribución:

Principales fuentes de plagio: 49

7%	693	1. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
3%	265	2. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf
3%	291	3. https://medium.com/@wellfair/estrés-laboral-cómo-gestionarlo-y-promover-el-bienestar-en-el-trabajo-39c2c6b77748

Detalles de recursos procesados: 159 - Okay / 13 - Ha fallado

Notas importantes:

Wikipedia:	Libros de Google:	Servicios de escritura fantasma:	Anti-trampa:
[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]	[no detectado]

1. Estado: Analizador **Encendido** Normalizador **Encendido** similitud de caracteres establecida en **100%**
2. Porcentaje de contaminación UniCode detectado: **0%** con límite de: 2%
3. Documento no normalizado: porcentaje no alcanzado 2%
4. Todos los símbolos sospechosos se marcarán en color violeta: Abcd...
5. Símbolos invisibles encontrados: 0

Recomendación de evaluación:

No se requiere ninguna acción especial. El documento está bien.

Referencias activas (URL extraídas del documento):

1. http://www.insst.es
2. https://www.cdc.gov/niosh/topics/chemical-safety/default.html
3. https://www.cdc.gov/niosh/topics/PPE/default.html
4. https://www.cdc.gov/niosh/topics/ventilation/default.html
5. https://www.epa.gov/chemical-safety
6. https://www.hse.gov.uk/chemicals/index.htm
7. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm
8. https://www.osha.gov/chemical-safety

URL excluidas:

No se detectaron URL

URL incluidas:

No se detectaron URL

Análisis detallado del documento:

INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR REY DAVID TESINA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICOSUPERIOR EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TEMA GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA
CONTINENTAL AUTORES Manuel Alfonso Baque Suarez Edilma Janeth Toro Zambrano TUTOR: Ing. OscarGutierrez DAULE – ECUADOR 2024 Índice General Contenido Dedicatoria3 Resumen4 Abstract5 Capítulo I:
Presentación6 1.2. Objetivos7 1.2.1. Objetivo General7 1.2.2. Objetivos Específicos7 1.3 Justificación8 Capítulo II: Alternativas de Solución10 2.1. Análisis de las Alternativas posibles10 2.1.1 Evaluación de las condiciones laborales:11 2.1.1.2 Implementación de programas de bienestar laboral12 2.1.1.3 Formación y capacitación en gestión del estrés13 2.1.1.4 Promoción de un liderazgo saludable14 2.1.1.5 Análisis de políticas y procedimientos organizacionales14 2.1.1.7 Seguimiento y evaluación de resultados15 2.2. Plan de acción para mitigar carga de trabajo16 2.7 Estrategia para mitigar el estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa bananera La Continental21 2.3. Presupuesto de la ejecución22 2.4. Cronograma de ejecución23 2.5 Desglose de da descripción de cada actividad:23 Capítulo III: Conclusiones25 3.1. Conclusiones25 3.2 Recomendaciones27 Referencias Bibliográficas29 Dedicatoria Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que nos han apoyado y guiado a lo largo de esta etapa educativa en el Instituto Rey David. En primer lugar, agradecemos profundamente a nuestros docentes y tutores, quienes con su dedicación y conocimientos han sido una fuente inagotable de inspiración y aprendizaje,sus enseñanzas no solo nos han preparado académicamente, sino que también han formado la base de nuestraética profesional en el campo de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. A nuestros compañeros de clase, gracias por su camaradería y apoyo constante, las discusiones, los trabajos en grupo y los momentos compartidos han sido invaluables para nuestro crecimiento personal y profesional. A nuestras familias, que han estado a lado en cada paso del camino, brindándonos su amor incondicional, paciencia y motivación, sin su apoyo constante, no habría sido posible llegar hasta aquí. Finalmente, agradecemos a todas las personas que, directa o indirectamente, han contribuido a nuestra formación en el Instituto Rey David, su esfuerzo y dedicaciónhan hecho posible que hoy culminemos esta importante etapa de nuestras vidas. A todos ustedes, nuestro más profundo agradecimiento. Certificado del Tutor El suscrito certifica que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Prevención y Riesgos Laborales cuyo tema es:

Cotizaciones detectadas: **0,24%** id: **1**

"Gestión del Estrés Laboral en la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de la Empresa Bananera LaContinental",

de autoría de los estudiantes Edilma Janeth Toro Zambrano y Manuel Alfonso Baque Suárez, ha sido revisado en todos sus componentes. Daule, 22 junio del 2024 ..... Ing. Oscar Gutierrez MSc. Certificación de revisores Los suscritos certificamos que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y cuyo tema es:

Cotizaciones detectadas: **0,24%** id: **2**

"Gestión del Estrés Laboral en la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de la Empresa Bananera LaContinental",

de autoría de los estudiantes Edilma Janeth Toro Zambrano y Manuel Alfonso Baque Suárez, ha sido revisado en todos sus componentes, bajos los parámetros establecidos por los formatos del INSTITUTO TÉCNOLÓGICOSUPERIOR REY DAVID, cuya calificación es la siguiente: Daule, junio del 2024. ----------
---------- Econ. Roberto Caicedo Meza Ing. David CaicedoChiriboga Resumen El estrés laboral se ha convertido en un desafío significativo en el entorno laboral contemporáneo, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas industrias. En el caso específico

de la empresa bananera

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **3**

"La Continental",

la gestión del estrés laboral emerge como una preocupación crítica que requiere atención inmediata y enfoque estratégico. El objetivo del presente estudio es analizar y mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **4**

"La Continental",

con el fin de promover la salud y el bienestar de sus trabajadores y optimizar el desempeño organizacional en el sector bananero. Como principales estudios se examinaron los efectos del estrés laboral en la salud física y mental de los empleados, así como su impacto en el desempeño laboral y el clima organizacional. A través de un análisis exhaustivo, se identificaron los factores estresantes específicos en el entorno laboral de la empresa y se propusieron estrategias para su gestión efectiva. Las recomendaciones incluyen la implementación de programas de sensibilización y formación, políticas de apoyo y flexibilidad laboral, mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo, acceso a servicios de salud mental y la promoción de una cultura organizacional de apoyo y bienestar. Se concluye que abordar el estrés laboral de manera integral

Plagio detectado: **0,22%** https://yoamolapoesia.com/manejo-del-estres-... + 3 recursos! id: **5**

es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo saludable y promover el bienestar integral de los trabajadores en la empresa bananera La Continental. Palabras claves: Estrés laboral, salud, bienestar, empresa y ambiente

Abstract Workplace stress has become a significant challenge in the contemporary work environment, affecting the health and well-being of workers in various industries. In the specific case of the banana company "La Continental",

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **6**

the management of work stress emerges as a critical concern that requires immediate attention and strategic focus. The objective of this study is to analyze and improve the management of work stress in the banana company "La Continental",

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **7**

in order to promote the health and well-being of its workers and optimize organizational performance in thebanana sector. The main studies examined the effects of work stress on the physical and mental health of employees, as well as its impact on work performance and the organizational climate. Through a comprehensive analysis, specific stressors in the company's work environment were identified and strategies for their effective management were proposed. Recommendations include the implementation of awareness and training programs, work support and flexibility policies, ergonomic improvements in workplaces, access to mental health services, and the promotion of an organizational culture of support and well-being. It is concluded that addressing work stress in a comprehensive manner is essential to guarantee a healthy work environment and promote the comprehensive well-being of workers in the banana company La Continental. Keywords: Work stress, health, well-being, company and environment Capítulo I: Presentación Planteamiento del Problema El estrés laboral se ha convertido en un desafío significativo en el entorno laboral contemporáneo, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas industrias. En el caso específico de la empresa bananera "La Continental",

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **8**

la gestión del estrés laboral emerge como una preocupación crítica que requiere atención inmediata y enfoque estratégico. El entorno de trabajo en la producción bananera está caracterizado por una serie de factores estresantes potenciales, que van desde las demandas físicas asociadas con la manipulación y el transporte de cargas pesadas hasta los aspectos psicosociales relacionados con las presiones de producción y los plazos ajustados. Estas condiciones pueden dar lugar a una variedad de efectos adversos en la salud y el bienestar de los trabajadores, que van desde el agotamiento físico y emocional hasta problemas de salud mental más graves, como la ansiedad y la depresión. Si bien es evidente la importancia de abordar el estrés laboral en el contexto

de

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **9**

"La Continental",

hasta la fecha, existe una falta de investigación específica y directa sobre este tema dentro de la empresa. La ausencia de datos y análisis detallados sobre los factores estresantes específicos, su impacto en la salud de los trabajadores y la efectividad de las medidas de gestión existentes dificulta la formulación de estrategias adecuadas para abordar este problema de manera efectiva. Por lo tanto, el presente estudio busca llenar este vacío en la literatura académica y proporcionar una comprensión más profunda y completa de la gestión del estrés laboral en

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **10**

"La Continental".

Al hacerlo, se pretende identificar los principales desafíos y obstáculos que enfrenta la empresa en este sentido, así como evaluar la eficacia de las intervenciones y políticas actuales destinadas a mitigar el estrés laboral y promover la salud y el bienestar de sus trabajadores. El problema central que motiva esta investigación es la necesidad de comprender y mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **11**

"La Continental",

con el objetivo de proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores y promover un ambiente laboral más

saludable y productivo en el sector bananero. 1.2. Objetivos 1.2.1. Objetivo General Analizar y mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **12**

"La Continental",

con el fin de promover la salud y el bienestar de sus trabajadores y optimizar el desempeño organizacional en elsector bananero 1.2.2. Objetivos Específicos - Identificar los factores estresantes específicos presentes en el entorno laboral de

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **13**

"La Continental",

tanto a nivel físico como psicosocial. - Evaluar

Plagio detectado: **0,17%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g… + 4 id: **14**

recursos!el impacto del estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores

de la empresa, mediante la recopilación y análisis de datos epidemiológicos y de salud ocupacional. - Analizar las políticas, programas y prácticas existentes de gestión del estrés laboral en

Cotizaciones detectadas: **0,02%** id: **15**

"La Continental",

identificando sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora. 1.3 Justificación La industria bananera es una parte integral de la economía global, proporcionando empleo a millones de personas en todo el mundo, sin embargo, este sector también presenta desafíos significativos en términos de condiciones laborales, entre ellos, el estrés laboral, que puede afectar profundamente la salud y el bienestar de los trabajadores. La gestión efectiva del estrés en este contexto no solo es crucial para el bienestar individual de los empleados, sino también para la productividad y el éxito general de la empresa, por lo que esta investigación busca explorar y abordar esta problemática particular en el entorno laboral de la empresa bananera La Continental. El estrés laboral no es un fenómeno aislado, sino que está profundamente arraigado en las condiciones y dinámicas específicas de la industria bananera, los trabajadores de esta industria enfrentan una serie de factores estresantes únicos, que van desde las demandas físicas del trabajo en el campo hasta las presiones asociadas con la producción y distribución a gran escala. Esta combinación de factores puede generar altos niveles de estrés crónico, que, sino se manejan adecuadamente, pueden

Plagio detectado: **0,15%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g… + 4 id: **16**

recursos!tener consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral en la industria bananera

Plagio detectado: **0,14%** https://medium.com/@wellfair/estrés-laboral- id: **17**

có…no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que también tiene

implicaciones más amplias para la empresa en su conjunto, los altos niveles de estrés pueden llevar a un

aumento de la rotación de personal, una disminución de la moral y la satisfacción laboral, y un aumento de los costos relacionados con el ausentismo y la atención médica. Por lo tanto, abordar este problema no solo es una cuestión de responsabilidad social corporativa, sino también de viabilidad económica y competitividad a largo plazo. La presente investigación propone investigar en profundidad las causas y consecuencias del estrés laboral en la empresa bananera La Continental, así como evaluar la efectividad de las estrategias actuales de gestión del estrés. Mediante un enfoque multidisciplinario que integre la psicología laboral, la salud ocupacional y la gestión empresarial, se buscará identificar áreas de mejora y desarrollar recomendaciones específicas para promover un entorno laboral más saludable y equilibrado. La gestión del estrés laboral en la industria bananera es un tema de gran importancia tanto para los trabajadores individuales como para las empresas en su conjunto. Capítulo II: Alternativas de Solución 2.1. Análisis de las Alternativas posibles Es crucial analizar posibles alternativas para desarrollar la presente investigación sobre la gestión del estrés laboral en la empresa bananera La Continental porque este enfoque permite identificar y evaluar diversas estrategias y medidas que podrían implementarse para abordar eficazmente este problema complejo. Al considerar diferentes opciones, desde programas de bienestar hasta cambios en las políticas organizacionales y la cultura laboral, se puede diseñar un enfoque integral y adaptado a las necesidades específicas de los trabajadores y la empresa. Este análisis exhaustivo no solo ayuda a comprender mejor las causas y consecuencias del estrés laboral en este contexto particular, sino que también proporciona una base sólida para la implementación de intervenciones efectivas que mejoren la salud y el bienestar de los empleados, así como la productividad y la calidad del trabajoen la empresa. 2.1.1 Evaluación de las condiciones laborales: Analizar detalladamente las condiciones de trabajo en la empresa bananera, incluyendo aspectos como la carga de trabajo, el ritmo de producción, la ergonomía de los puestos, el clima laboral y la disponibilidad de recursos y apoyo, para identificar áreas de riesgo y oportunidades de mejora en la gestión del estrés. 2.1.1.1 Análisis de la carga de trabajo La carga de trabajo en la empresa bananera La Continental es un factor clave que influye en la salud y el bienestar de los trabajadores, esta carga de trabajo para algunos trabajadores puede ser física, debido a las tareas relacionadas con la recolección, transporte y manipulación de los racimos de plátanos, así como también puede ser mental, derivada de la presión para cumplir con los objetivos de producción y los estándares de calidad establecidos porla empresa. En cuanto a la carga física de trabajo, los trabajadores de la empresa bananera están expuestos a actividades que requieren esfuerzo físico constante, como levantar y transportar cargas pesadas, trabajar en

condiciones climáticas adversas y mantener posturas incómodas durante largos períodos de tiempo. Estas actividades pueden aumentar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, fatiga física y agotamiento, especialmente si no se proporcionan los equipos de protección adecuados o si no se implementan medidas para promover la ergonomía en el lugar de trabajo. La carga mental de trabajo también es significativa en la empresa bananera La Continental, ya que los trabajadores pueden enfrentarse a plazos ajustados, presión para aumentar la productividad y la constante necesidad de mantenerse alerta y concentrados para evitar accidentes en un entorno de trabajo potencialmente peligroso. Esta presión puede contribuir al estrés laboral, la ansiedad y la fatiga mental, afectando negativamente el rendimiento laboral y la salud psicológica de los trabajadores a largo plazo. Es importante destacar que una carga de trabajo excesiva, tanto física como mental, puede tener consecuencias negativas no solo para la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también para la productividad y la calidad del trabajo en la empresa. 2.1.1.2

Plagio detectado: **0,2%** https://yoeduco.com/empresas/programa-de-b… + 6 recursos! id: **18**

Implementación de programas de bienestar laboral Es fundamental implementar programas de bienestarlaboral en la empresa

bananera La Continental para promover la salud física y mental de sus trabajadores, así como también para mejorar la productividad y la satisfacción laboral. Dada la naturaleza físicamente exigente y potencialmente estresante del trabajo en la industria bananera, estos programas pueden proporcionar herramientas y recursospara ayudar a los empleados a manejar el estrés, prevenir lesiones y promover estilos de vida saludables. Al invertir en el bienestar de los trabajadores, la empresa puede reducir los costos asociados con el ausentismo laboral, la rotación de personal y la atención médica, al tiempo que mejora su imagen como empleador comprometido con el cuidado y el desarrollo integral de su fuerza laboral. 2.1.1.3 Formación y capacitación engestión del estrés La formación y capacitación en gestión del estrés son aspectos vitales para la empresa

bananera La Continental, ya que ofrecen a los trabajadores las habilidades y herramientas necesarias para identificar, comprender y gestionar eficazmente el estrés en su entorno laboral. Dado el carácter físicamente demandante y potencialmente estresante del trabajo en la industria bananera, proporcionar a los empleados capacitación en técnicas de manejo del estrés no solo puede ayudar a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, sino que también contribuye a mejorar su bienestar emocional y su satisfacción laboral. Además, al capacitar a los trabajadores en la gestión del estrés, la empresa puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y promover un ambiente laboral más saludable y positivo en general.

2.1.1.4 Promoción de un liderazgo saludable La promoción de un liderazgo saludable en la empresa bananera La Continental es esencial para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y productivo, los líderes y supervisores desempeñan un papel crucial en la creación de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados y fomente la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el desarrollo personal y profesional. Un liderazgo saludable implica no solo proporcionar dirección y orientación efectivas, sino también demostrar empatía, respeto y transparencia en todas las interacciones con los trabajadores. Al cultivar un liderazgo saludable, la empresa puede fortalecer la confianza y la motivación

Plagio detectado: **0,17%** https://yoeduco.com/empresas/programa-de-b… id: **19**

de sus empleados, mejorar la cohesión del equipo y aumentar la retención del talento,

lo que en última instancia conduce a un mayor éxito organizacional. 2.1.1.5 Análisis de políticas y procedimientos organizacionales El análisis de políticas y procedimientos organizacionales en la empresa

bananera La Continental es crucial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores, ya que evaluar las políticas existentes relacionadas con la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados permite identificar áreas de mejora y adaptarlas a las necesidades específicas del sector bananero. Revisar los procedimientos operativos en relación con la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud mental ayuda a asegurar que se implementen medidas efectivas para reducir el estrés y prevenir lesiones en el lugar de trabajo. Al analizar y actualizar regularmente las políticas y procedimientos organizacionales, la empresa puede mejorar su capacidad para proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores, al tiempo que promueve una cultura de seguridad y cuidado dentro de la organización. 2.1.1.6 Evaluación de la cultura organizacional La evaluación de la cultura organizacional en la empresa bananera La Continental es esencial para comprender cómo las normas, valores y prácticas compartidas influyen en el bienestar y la seguridad de los trabajadores. Al analizar la cultura organizacional, se pueden identificar aspectos que contribuyen positivamente al manejo del estrés y la prevención de riesgos laborales, así como también áreas que pueden necesitar mejoras. Una cultura que

Plagio detectado: **0,26%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g… + 13 recursos! id: **20**

promueva la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el respeto mutuo y el equilibrio entre el trabajo y lavida personal

puede ayudar a reducir el estrés laboral y mejorar la salud y el bienestar de los empleados. Además, al evaluar la cultura organizacional, la empresa puede implementar intervenciones específicas para fortalecer los aspectos positivos y abordar los desafíos identificados, lo que en última instancia conduce a un ambiente laboral más seguro, saludable y satisfactorio para todos. 2.1.1.7 Seguimiento y evaluación de resultados El seguimiento y laevaluación de resultados en la empresa bananera La Continental son fundamentales para medir la efectividad de las medidas implementadas en la gestión del estrés y la seguridad laboral. Al monitorear de cerca los

indicadores clave de desempeño, como el índice de accidentes, el ausentismo laboral y la satisfacción de los empleados, la empresa puede identificar áreas que requieren atención adicional y realizar ajustes en las políticas y prácticas existentes. Además, el seguimiento continuo permite a la empresa adaptarse a los cambiosen el entorno laboral y responder de manera proactiva a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores.Al evaluar regularmente los resultados obtenidos, la empresa puede garantizar un enfoque basado en la evidencia en la gestión de riesgos laborales, promoviendo así un ambiente de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos. 2.2. Plan de acción para mitigar carga de trabajo Acción Descripción Evaluación de la carga de trabajo Realizar una evaluación detallada de las tareas realizadas por los trabajadores para identificar áreas de carga excesiva o desequilibrada. Optimización de procesos Revisar los procesos de trabajo actuales para identificar oportunidades de optimización y eficiencia que puedan reducir la carga de trabajo de los empleados. Redistribución de tareas Distribuir equitativamente las tareas entre los trabajadores y equipos para evitar la sobrecarga de trabajo en algunos individuos o grupos. Implementación de tecnología Introducir tecnología o equipos que puedan automatizar o simplificar tareas repetitivas y laboriosas, reduciendo así la carga física y mental de los trabajadores. Capacitación y desarrollo Proporcionar capacitación y desarrollo a losempleados para mejorar sus habilidades y eficiencia en el trabajo, lo que puede ayudar a reducir el tiempo necesario para completar tareas y, por lo tanto, la carga de trabajo percibida. Apoyo de liderazgo Promover un liderazgo que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomente la comunicación abierta y el apoyo entre los equipos, y esté comprometido con la salud y el bienestar de los trabajadores. Monitoreo y revisión Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las medidas implementadas en la carga de trabajo de los trabajadores y realizar ajustes según sea necesario para garantizar una distribución equitativa y manejable de las responsabilidades laborales. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede reducir la carga de trabajo de sus trabajadores, mejorar su salud y bienestar, y promover un ambiente laboral más equilibrado y productivo. 2.3 Plan de acción para implementar el bienestar laboral Acción Descripción Evaluación de necesidades Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades y preocupaciones de los empleados en relación con su bienestar laboral, incluyendo encuestas de satisfacción, grupos focales y entrevistas individuales Desarrollo de políticas y programas Basándose en los resultados de la evaluación de necesidades, desarrollar políticas y programas que aborden áreas clave de bienestar laboral, como la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el fomento de la salud mental y emocional, y el apoyo a la salud física. Comunicación y sensibilización Informar a los empleados sobre los nuevos programas y recursos disponibles para apoyar su bienestar laboral, y promover una cultura de cuidado yapoyo mutuo dentro de la organización. Capacitación en habilidades para la vida laboral Ofrecer capacitación enhabilidades para la vida laboral, como el manejo del estrés, la gestión del tiempo y la resolución de conflictos, para ayudar a los empleados a desarrollar habilidades y estrategias para afrontar los desafíos laborales.
Promoción de un liderazgo saludable Capacitar a los líderes y supervisores en prácticas de liderazgo que promuevan

Plagio detectado: **0,17%** https://www.cinconoticias.com/gestion-del-estr… id: **21**

un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, que fomente la comunicación abierta, el

reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional de los empleados. Evaluación y revisión Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de bienestar laboral y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su efectividad a largo plazo. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede mejorar el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad, retención de talento y éxito organizacional en general. 2.4 Plan de

acción para fomentar la formación y capacitación en gestión del estrés Acción Descripción Evaluación de necesidades Realizar una evaluación de necesidades para identificar las áreas específicas donde los empleados requieren formación y capacitación en gestión del estrés. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, análisis de riesgos psicosociales y entrevistas individuales. Desarrollo del programa
Basándose en los resultados de la evaluación de necesidades, diseñar un programa de formación y capacitación en gestión del estrés que aborde las áreas identificadas. El programa puede incluir sesiones de entrenamiento en técnicas de manejo del estrés, talleres sobre autoconciencia y autocuidado, y seminarios sobre habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Implementación del programa Llevar a cabo sesiones de formación y capacitación en gestión del estrés para todos los niveles de empleados, desde trabajadores de línea hasta supervisores y gerentes. Es importante ofrecer oportunidades de aprendizaje tanto en formato presencial como en línea para garantizar la accesibilidad para todos los empleados. Apoyo continuo Proporcionar recursos y herramientas adicionales para apoyar a los empleados en la implementación de las habilidades y técnicas aprendidas en el programa de formación. Esto puede incluir sesiones de seguimiento, grupos de apoyo entre compañeros de trabajo y acceso a materiales de referencia. Evaluación y retroalimentación Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa de formación en la gestión del estrés de los empleados y recopilar retroalimentación sobre su efectividad. Utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras en el programa según sea necesario. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede equipar a sus empleados con las habilidades y herramientas necesarias para manejar el estrés de manera efectiva, promoviendo así un ambiente de trabajo más saludable yproductivo para todos. 2.4 Plan de acción para promover la promoción de un liderazgo saludable Acción
Descripción Evaluación de liderazgo Realizar una evaluación de liderazgo para identificar las áreas de mejora y las fortalezas de los líderes actuales en relación con la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

Desarrollo de programas de liderazgo saludable Diseñar programas de desarrollo de liderazgo que incluyan capacitación en habilidades de comunicación efectiva, gestión del tiempo, resolución de conflictos, manejo del estrés y promoción del bienestar de los empleados. Implementación del programa Implementar los programas de liderazgo saludable a través de talleres, seminarios y sesiones de coaching para líderes y supervisores en todos los niveles de la organización. Apoyo y recursos Proporcionar apoyo continuo y recursos a los líderes para ayudarles a implementar prácticas de liderazgo saludable en sus equipos. Esto puede incluir herramientas de evaluación de liderazgo, materiales de capacitación y acceso a programas de desarrollo profesional. Modelado de comportamiento Fomentar el modelado de comportamientos de liderazgo saludable por parte de los líderes de la organización, incluyendo la comunicación abierta, la empatía, el reconocimiento del desempeño y el fomento del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Evaluación y retroalimentación Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de los programas de liderazgo saludable en el clima laboral y la satisfacción delos empleados, y recopilar retroalimentación para realizar ajustes y mejoras en los programas según sea necesario. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede promover un liderazgo saludable que fomente un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y de apoyo, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados y contribuir al éxito organizacional en general. 2.5 Plan de acción para implementar políticas y procedimientos organizacionales Acción Descripción Evaluación depolíticas existentes Realizar una revisión exhaustiva de las políticas y procedimientos actuales de la empresa relacionados con la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados. Identificación de áreas de mejora Identificar las áreas donde las políticas y procedimientos existentes pueden ser insuficientes o inadecuados para abordar las necesidades de los trabajadores en términos de salud y bienestar laboral
Desarrollo de nuevas políticas y procedimientos Desarrollar nuevas políticas y procedimientos organizacionales que aborden las áreas identificadas de mejora, incluyendo medidas específicas para

Plagio detectado: **0,15%** https://www.prosci.com/es/blog/gestionar-estre…

prevenir el estrés laboral, promover la seguridad en el lugar de trabajo

y apoyar el bienestar de los empleados Comunicación y capacitación Comunicar claramente las nuevas políticas y procedimientos a todos los empleados y proporcionar capacitación sobre su implementación y cumplimiento. Es importante garantizar que todos los miembros del personal comprendan sus roles y responsabilidades en la aplicación de las políticas y procedimientos. Implementación y seguimiento Implementar las nuevas políticas y procedimientos en toda la organización y establecer un sistema de seguimiento para monitorear su cumplimiento y efectividad. Esto puede incluir la designación de responsables de cumplimiento, la realización deauditorías periódicas y la recopilación de datos sobre incidentes y quejas relacionadas con el estrés laboral y la seguridad en el trabajo Evaluación y revisión Realizar evaluaciones periódicas para evaluar la efectividad de las políticas y procedimientos implementados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su relevancia yeficacia a largo plazo. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede fortalecersu enfoque en la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados, promoviendo así un ambiente de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos. 2.6 Plan de acción para implementar una cultura organizacional Acción Descripción Evaluación de la cultura organizacional actual Realizar una evaluaciónexhaustiva de la cultura organizacional existente en la empresa, incluyendo la identificación de valores, normas y prácticas culturales prevalentes. Definición de valores y objetivos Establecer valores y objetivos claros que reflejen el compromiso de la empresa con el bienestar de los empleados, la seguridad laboral y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo Comunicación y capacitación Comunicar los valores y objetivos de la nueva cultura organizacional a todos los niveles de la empresa y proporcionar capacitación sobre su
importancia y aplicación en el trabajo diario. Promoción de comportamientos deseables Promover activamente comportamientos que reflejen los valores y objetivos de la nueva cultura organizacional, tanto a través del reconocimiento del desempeño como de la aplicación consistente de consecuencias para comportamientos no deseados. Involucramiento de los empleados Fomentar la participación activa de los empleados en la definición y promoción de la cultura organizacional, permitiéndoles contribuir con ideas y sugerencias para mejorar el ambiente de trabajo. Liderazgo ejemplar Promover un liderazgo ejemplar que refleje y promueva los valores y objetivos de la nueva cultura organizacional, asegurando que los líderes sean modelos a seguir para el resto del personal. Evaluación y ajuste Realizar evaluaciones periódicas de la cultura organizacional para medir su efectividad y hacer ajustes según sea necesario para garantizar que continúe apoyando los objetivos de la empresa y el bienestar de los empleados. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede cultivar una cultura organizacional que promueva un ambiente de trabajo positivo, seguro y saludable para todos sus empleados, lo que a su vez puede contribuir al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización. 2.7 Estrategia para mitigar el estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa bananera La Continental Este plan resulta esencial ya que proporciona una estructura organizada y sistemática para abordar esta problemática de manera efectiva, dado el carácter físicamente exigente y potencialmente estresante del trabajo en la industria bananera, es crucial implementar medidas específicas dirigidas a la prevención, identificación y gestión del estrés laboral. El plan puede incluir acciones como la evaluación de riesgos psicosociales, la implementación de programas de capacitación en manejo del estrés, la promoción de un liderazgo saludable, la mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de políticas yprocedimientos organizacionales que apoyen el bienestar de los empleados. Al desarrollar un Plan de Acción integral y adaptado a las necesidades específicas de la empresa, se puede crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo para todos los trabajadores, lo que a su vez beneficia a la organización en su
conjunto al mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, reducir el ausentismo laboral y aumentar la productividad. Principio del formulario Estrategia Descripción Evaluación de riesgos Realizar una evaluación exhaustiva de los factores de estrés laboral presentes en la empresa, incluyendo la carga de trabajo, el ritmo de producción, las condiciones físicas del trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales. Capacitación en gestión del estrés Implementar programas de capacitación para todos los empleados y supervisores sobre técnicas de manejo del estrés, incluyendo habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo y resolución de conflictos. Mejora de las condiciones de trabajo Identificar y abordar áreas donde las condiciones de trabajo puedan contribuir al estrés, como la ergonomía, la iluminación y la ventilación en los espacios de trabajo, y la disponibilidad de recursos adecuados para realizar las tareas. Promoción de un liderazgo saludable Capacitar a los supervisores y gerentes en habilidades de liderazgo que promuevan un ambiente de trabajo positivo,
inclusivo y de apoyo, que fomente la comunicación abierta, la colaboración y el reconocimiento del desempeño.

Implementación de políticas de bienestar laboral Desarrollar e implementar políticas y procedimientos organizacionales que apoyen el bienestar de los empleados, como programas de flexibilidad laboral, acceso a servicios de apoyo emocional y promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Seguimiento y evaluación Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para monitorear la efectividad de las medidas implementadas, recopilar retroalimentación de los empleados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar la continua mejora del ambiente laboral. Al implementar este plan de acción, la empresa bananera LaContinental puede reducir el estrés laboral, promover la salud y el bienestar de sus trabajadores y crear un ambiente laboral más seguro, saludable y productivo para todos. 2.3. Presupuesto de la ejecución
PRESUPUESTO ANUAL PARA GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL Conceptos de gastos Valor ($) Programas de Salud y Bienestar: Contratación de profesionales de salud mental y bienestar 15.000 Implementación de programas de ejercicio y actividades de relajación 10.000 Sesiones de terapia grupal 8.000 Material educativo yrecursos para promover la salud mental 5.000 Sub total de Programas de Salud y Bienestar 38.000 Programa Formación y Capacitación: Desarrollo de programas de formación sobre manejo del estrés 12.000 Talleres y seminarios sobre técnicas de afrontamiento 8.000 Capacitación para supervisores sobre gestión del estrés
laboral 10.000 Sub total de Programa Formación y Capacitación 30.000 Programa para la Mejora del Entorno Laboral: Adaptación de espacios de trabajo ergonómicos 20.000 Implementación de políticas de flexibilidad laboral 5.000 Actividades de team building y eventos para promover la camaradería 7.000 Sub total de Programa para la mejora del entorno laboral 32.000 Programa para la Evaluación de Riesgos Psicosociales: Contratación de consultores externos para evaluaciones periódicas 15.000 Herramientas y software para recopilación y análisis de datos 6,000 Sub total de Programa para la Evaluación de Riesgos Psicosociales 21.000 Total anual presupuestado 121.000 2.4. Cronograma de ejecución Nro. Actividad Duración (en meses) 1Revisión bibliográfica 1 2 Diseño del plan de investigación 1 3 Capacitación en seguridad 1 4 Recolección de datos 2 5 Análisis de datos 1 6 Elaboración del informe final 1 7 Presentación de resultados 1 2.5 Desglose de da descripción de cada actividad: Revisión Bibliográfica: Revisar literatura relevante sobre la gestión del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores Diseño del Plan de Investigación: Desarrollar un plan detallado para la investigación, incluyendo metodología, objetivos y cronograma. Capacitación en Seguridad: Capacitar al personal en la gestión del estrés laboral en la salud y el bienestar Recolección de Datos: Realizar muestreos en la empresa bananera La Continental, recopilando datos sobre el estrés y la salud. Análisis de Datos: Procesar y analizar los datos recolectados para identificar patrones, tendencias y riesgos específicos. Elaboración de Informe: Escribir un informe detallado que incluya los hallazgos de la investigación, conclusiones y recomendaciones. Presentación de Resultados: Preparar y realizar una presentación para compartir los resultados con el equipo de la empresa bananera La Continental y otras partes interesadas. ACTIVIDADES MESES 1 2 3 4 5 6 Revisión Bibliográfica Diseño del Plan de Investigación Capacitación en Seguridad
Recolección de Datos Análisis de Datos Elaboración de Informe Este diagrama de Gantt proporciona una visión general del cronograma de ejecución de la investigación, permitiendo una planificación y seguimiento efectivos del progreso del proyecto. Capítulo III: Conclusiones 3.1. Conclusiones La

Plagio detectado: **0,21%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g… + 5 recursos! id: **23**

gestión del estrés laboral es fundamental para promover la salud y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral de la empresa bananera La Continental, a través de la implementación de programas y medidas específicas, es posible mitigar

Plagio detectado: **0,17%** https://psicologiamentesalud.com/el-impacto-d… + 2 recursos! id: **24**

los efectos negativos del estrés en la salud física y mental de los empleados.
Se ha evidenciado que el estrés laboral es un problema significativo en la empresa, afectando tanto a la productividad como al bienestar general de los trabajadores, este hallazgo subraya la importancia de abordar de manera efectiva este problema para mejorar el clima laboral y la satisfacción de los empleados. La implementación de programas de salud y bienestar, capacitación para el manejo del estrés y mejoras en elentorno

laboral son estrategias efectivas para gestionar el estrés laboral en la empresa bananera La Continental, estas medidas no solo benefician

Plagio detectado: **0,25%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g... + 7 recursos!

la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también pueden tener un impacto positivo en la productividad y

la retención del talento humano. Es crucial que la empresa continúe monitoreando y evaluando regularmente los programas y medidas implementadas para gestionar el estrés laboral, con el fin de identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad a largo plazo. Se debe aspirar a una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para contribuir a la gestión efectiva del estrés laboral. La gestión del estrés laboral en la empresa bananera La Continental es un aspecto crucial para garantizar un entorno de trabajo saludable y promover el bienestar integral de los trabajadores, mediante la implementación de programas y medidas específicas, es posible mejorar la calidad de vida laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. 3.2 Recomendaciones Basándome en los hallazgos de la investigación denominada GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL, se formulan las siguientes recomendaciones: Implementar programas de sensibilización y formación: Se recomienda desarrollar programas de sensibilización y formación dirigidos a todos los niveles de la organización, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre el estrés laboral, sus efectos y las estrategias para gestionarlo de manera efectiva. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios y materiales educativos que aborden temas como técnicas de manejo del estrés, promoción de estilos de vida saludables y reconocimiento de los factores estresantes en el entorno laboral. Establecer políticas de apoyo y flexibilidad laboral: Se sugiere que la empresa implemente políticas que fomenten un ambiente de trabajo favorable para la gestión del estrés, como la flexibilidad en los horarios laborales, la posibilidad de trabajo remoto en ciertas circunstancias y la disponibilidad de días de descanso adicionales. Estas políticas pueden ayudar a reducir la carga laboral y facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Mejorar el diseño ergonómico de los puestos de trabajo: Es importante evaluar y mejorar el diseño ergonómico de los puestos de trabajo en la empresa, con el fin de reducir la exposición de los trabajadores a factores de riesgo físico que puedan contribuir al estrés laboral, puede incluir la optimización de los espacios de trabajo, la incorporación de mobiliario ergonómico y la implementación de pausas activas durante la jornada laboral. Facilitar el acceso a servicios de salud mental: Se recomienda que la empresa brinde acceso fácil y confidencial a servicios de salud mental, como asesoramiento psicológico y terapia, para aquellos empleados que lo necesiten. Esto puede incluir la contratación de profesionales de salud mental en la empresa o la colaboración con proveedores externos de servicios de salud mental. Promover una cultura organizacional de apoyo y bienestar: Se sugiere fomentar una cultura organizacional que promueva el apoyo mutuo, la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo bien hecho, puede incluir la organización de actividades de team building, la celebración de logros y el establecimiento de canales de comunicación efectivos entre los empleados y la dirección. Al implementar estas recomendaciones, la empresa bananera La Continental puede mejorar significativamente la gestión del estrés laboral y promover la salud y el bienestar integral de sus trabajadores, lo que a su vez puede contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. Referencias Bibliográficas Asociación Americana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2017). Fundamentos de la gestión de riesgos químicos. Washington, D.C., EE. UU.: Wiley Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2020). Personal Protective Equipment. Retrieved from. Consultado el 28 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/PPE/default.html García, J., & Pérez, M. (2020). Manual de gestión de riesgos químicos en la industria. Madrid, España: Editorial Tecnos. Health and Safety Executive. (2018). Chemicals: Managing Chemicals Safely. Consultado el 28 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.hse.gov.uk/chemicals/index.htm International Labour Organization. (2019). Safety and Health at Work. Consultado el 15 de marzo de 2024. Disponible en:

Referenciado: **0,05%** en:https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-hea… id: **26**

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm

Referenciado: **0,11%** en:https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2… id: **27**

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes

químicos. Recuperado de http://www.insst.es National Institute for Occupational Safety and Health. (2019). Chemical Safety. Consultado el 16 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/chemical-safety/default.html National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2019). Ventilation. Chemical Safety. Consultado el 16 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/ventilation/default.html Núñez, A., & Gómez, R. (2018). Riesgos químicos en elentorno laboral: Evaluación y control. Barcelona, España: Ediciones Omega. Occupational Safety and Health Administration. (2020). Hazard Communication. Consultado el 25 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.osha.gov/chemical-safety Organización Internacional del Trabajo. (2021). Seguridad en el trabajocon sustancias químicas: Guía para trabajadores y empleadores. Ginebra, Suiza: OIT Publicaciones.

Referenciado: **0,06%** en:https://www.epa.gov/chemical- id: **28**

safetyUnited States Environmental Protection Agency.

(2020). Chemical Safety. Consultado el 13 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.epa.gov/chemical-safety ANEXO I MODELO DE PROCEDIMIENTOS PARA GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y

EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL Introducción El
estrés laboral es un factor crítico que puede afectar negativamente

Plagio detectado: **0,17%** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/g… + 4 id: **29**

recursos!la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y el

ambiente laboral. Este modelo de procedimientos está diseñado para gestionar el estrés laboral en la empresa bananera La Continental, promoviendo un entorno de trabajo saludable y sostenible. Objetivos Identificar yevaluar las fuentes de estrés laboral. Implementar estrategias y medidas para reducir y gestionar el estrés. Fomentar un ambiente de trabajo saludable y de apoyo. Monitorear y revisar continuamente las medidas implementadas. Alcance Este modelo se aplica a todos los empleados de la empresa bananera La Continental, independientemente de su puesto o nivel jerárquico. Procedimientos 1. Evaluación del Estrés Laboral 1.1. Encuestas y Cuestionarios: Realizar encuestas anuales para identificar las fuentes de estrés. Utilizar cuestionarios estandarizados como el Inventario de Estrés Laboral (ISL) o el Cuestionario de Salud General (GHQ). 1.2. Entrevistas y Grupos Focales: Conducir entrevistas individuales y grupos focales para obtener una comprensión más profunda de los problemas identificados en las encuestas. 1.3. Evaluaciones del Puesto de Trabajo: Analizar las condiciones de trabajo, cargas de trabajo, y relaciones interpersonales. Identificar áreas específicas que requieren intervención. 2. Implementación de Estrategias para Reducir el Estrés 2.1. Diseño y Organización del Trabajo: Asegurar que las tareas y responsabilidades estén claramente definidas. Promover larotación de tareas para evitar la monotonía. Implementar horarios de trabajo flexibles cuando sea posible. 2.2. Mejora del Ambiente Físico: Garantizar condiciones laborales seguras y cómodas. Proveer áreas de descanso adecuadas. 2.3. Desarrollo de Habilidades: Ofrecer capacitaciones y talleres sobre gestión del tiempo, técnicas de relajación, y manejo del estrés. Facilitar programas de desarrollo profesional y de habilidades blandas. 3.
Fomento de un Ambiente de Trabajo de Apoyo 3.1. Comunicación Abierta: Promover una cultura de comunicación abierta y honesta. Establecer canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones. 3.2. Apoyo Psicológico: Proveer acceso a servicios de consejería y apoyo psicológico. Implementar programas de asistencia para empleados (EAP). 3.3. Fomento del Bienestar: Organizar actividades de bienestar como ejercicios físicos, yoga, y meditación. Fomentar la participación en eventos sociales y de team building. 4. Monitoreo y Revisión Continua 4.1. Indicadores de Bienestar: Establecer indicadores clave de desempeño relacionados con el bienestar y la salud mental. Monitorear regularmente los niveles de ausentismo, rotación de personal, y satisfacción laboral. 4.2. Revisión de Políticas: Revisar y actualizar las políticas de gestión del estrés al menos una vez al año. Involucrar a los empleados en el proceso de revisión para asegurar que las medidas sean efectivas y relevantes. 4.3. Informes y Retroalimentación: Generar informes trimestrales sobre el estado del estrés laboral en la empresa. Solicitar retroalimentación continua de los empleados sobre las medidas implementadas. Conclusión La gestión efectiva del estrés laboral es fundamental para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para asegurar la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa bananera La Continental. La implementación de este modelo de procedimientos contribuirá a crear un ambiente de trabajo más saludable y armonioso. ANEXO II INSTRUCTIVO PARA IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL Introducción Este
instructivo proporciona directrices claras y detalladas para implementar mejoras en la gestión del estrés laboral, con el objetivo de promover la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa bananera La Continental.
Objetivo Establecer un proceso sistemático para identificar, evaluar y mitigar los factores de estrés laboral, mejorando así el ambiente de trabajo y la salud de los empleados. Pasos para Implementar Mejoras 1.
Evaluación Inicial del Estrés Laboral 1.1. Realización de Encuestas y Cuestionarios: Objetivo: Identificar las principales fuentes de estrés entre los trabajadores. Acción: Distribuir encuestas y cuestionarios estandarizados como el Inventario de Estrés Laboral (ISL) y el Cuestionario de Salud General (GHQ). Responsable:
Departamento de Recursos Humanos. Frecuencia: Anualmente. 1.2. Conducción de Entrevistas y Grupos Focales: Objetivo: Obtener una comprensión detallada de los problemas identificados en las encuestas. Acción: Realizar entrevistas individuales y organizar grupos focales. Responsable: Equipo de Psicología Organizacional. Frecuencia: Anualmente o cuando sea necesario. 1.3. Evaluaciones del Puesto de Trabajo: Objetivo: Identificar

las condiciones laborales que contribuyen al estrés. Acción: Realizar análisis detallados de las condiciones de trabajo, cargas de trabajo, y relaciones interpersonales. Responsable: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional. Frecuencia: Anualmente. 2. Implementación de Estrategias para Mitigar el Estrés 2.1. Rediseño y Organización del Trabajo: Objetivo: Asegurar una distribución equitativa y clara de las tareas. Acción: Revisar y
ajustar las descripciones de trabajo, promover la rotación de tareas y establecer horarios flexibles. Responsable: Jefes de Departamento en colaboración con Recursos Humanos. Frecuencia: Continuamente. 2.2. Mejora del Ambiente Físico: Objetivo: Crear un entorno de trabajo cómodo y seguro. Acción: Asegurar la ergonomía del lugar de trabajo, proporcionar áreas de descanso adecuadas y mantener un entorno limpio y seguro.
Responsable: Departamento de Mantenimiento y Seguridad. Frecuencia: Continuamente. 2.3. Capacitación y Desarrollo de Habilidades: Objetivo: Dotar a los empleados de herramientas para manejar el estrés. Acción: Organizar talleres y capacitaciones sobre gestión del tiempo, técnicas de relajación y manejo del estrés.
Responsable: Departamento de Capacitación y Desarrollo. Frecuencia: Semestralmente. 3. Promoción de un Ambiente de Trabajo de Apoyo 3.1. Fomento de la Comunicación Abierta: Objetivo: Crear una cultura de comunicación transparente y apoyo mutuo. Acción: Establecer reuniones regulares para discutir problemas y sugerencias, y promover una política de puertas abiertas. Responsable: Todos los niveles de gestión.

Frecuencia: Mensualmente. 3.2. Provisión de Apoyo Psicológico: Objetivo: Ofrecer apoyo emocional y psicológico a los empleados. Acción: Implementar un programa de asistencia para empleados (EAP) y ofreceracceso a servicios de consejería. Responsable: Departamento de Recursos Humanos. Frecuencia:

Continuamente. 3.3. Fomento del Bienestar y Actividades Recreativas: Objetivo: Mejorar el bienestar general de los empleados. Acción: Organizar actividades físicas, como yoga y ejercicios, y eventos sociales de team building. Responsable: Comité de Bienestar. Frecuencia: Trimestralmente. 4. Monitoreo y Revisión Continua 4.1.Establecimiento de Indicadores de Bienestar: Objetivo: Medir el impacto de las intervenciones en el bienestar delos empleados. Acción: Establecer y monitorear indicadores clave como niveles de ausentismo, rotación de personal y satisfacción laboral. Responsable: Departamento de Recursos Humanos. Frecuencia: Trimestralmente. 4.2. Revisión de Políticas y Procedimientos: Objetivo: Asegurar que las políticas sean efectivasy actualizadas. Acción: Revisar y actualizar las políticas de gestión del estrés

Plagio detectado: **0,15%** https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2… id: **30**

con la participación de los empleados. Responsable: Departamento de Seguridad y Salud

Ocupacional en colaboración con Recursos Humanos. Frecuencia: Anualmente. 4.3. Generación de Informes ySolicitud de Retroalimentación: Objetivo: Evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

Acción: Generar informes regulares y solicitar retroalimentación de los empleados sobre las medidas

implementadas. Responsable: Departamento de Recursos Humanos. Frecuencia: Trimestralmente. Conclusión Este instructivo establece un enfoque integral y estructurado para gestionar el estrés laboral en la empresa bananera La Continental, con el fin de promover la salud y el bienestar de los trabajadores. La implementación yseguimiento de estos procedimientos contribuirán a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Descargo de responsabilidad:

¡Este informe debe ser interpretado y analizado correctamente por una persona calificada que asuma la responsabilidad de la evaluación!

Cualquier información proporcionada en este informe no es final y está sujeta a revisión y análisis manual. Siga las pautas: Recomendaciones de evaluación

Detector de plagio - ¡Tu derecho a conocer la autenticidad! © SkyLine LLC

Índice General

Contenido

Dedicatoria……I

Dedicatoria i

Resumen ii

Abstract iii

Capítulo I: Presentación 1

1.2. Objetivos 2

1.2.1. Objetivo General 2

1.2.2. Objetivos Específicos 2

1.3 Justificación 2

Capítulo II: Alternativas de Solución 4

2.1. Análisis de las Alternativas posibles 4

2.1.1 Evaluación de las condiciones laborales: 4

2.1.1.2 Implementación de programas de bienestar laboral 5

2.1.1.3 Formación y capacitación en gestión del estrés 6

2.1.1.4 Promoción de un liderazgo saludable 6

2.1.1.5 Análisis de políticas y procedimientos organizacionales 7

2.1.1.7 Seguimiento y evaluación de resultados 8

2.2. Plan de acción para mitigar carga de trabajo 8

2.4 Plan de acción para fomentar la formación y capacitación en gestión del estrés 10

2.4 Plan de acción para promover la promoción de un liderazgo saludable 10

2.5 Plan de acción para implementar políticas y procedimientos organizacionales 11

2.6 Plan de acción para implementar una cultura organizacional 12

2.7 Estrategia para mitigar el estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa bananera La Continental 13

2.3. Presupuesto de la ejecución 14

2.4. Cronograma de ejecución 15

2.5 Desglose de da descripción de cada actividad: 15

Capítulo III: Conclusiones 17

3.1. Conclusiones 17

3.2 Recomendaciones 18

Referencias Bibliográficas 20

Dedicatoria

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que nos han apoyado y guiado a lo largo de esta etapa educativa en el Instituto Rey David.

En primer lugar, agradecemos profundamente a nuestros docentes y tutores, quienes con su dedicación y conocimientos han sido una fuente inagotable de inspiración y aprendizaje, sus enseñanzas no solo nos han preparado académicamente, sino que también han formado la base de nuestra ética profesional en el campo de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

A nuestros compañeros de clase, gracias por su camaradería y apoyo constante, las discusiones, los trabajos en grupo y los momentos compartidos han sido invaluables para nuestro crecimiento personal y profesional.

A nuestras familias, que han estado a lado en cada paso del camino, brindándonos su amor incondicional, paciencia y motivación, sin su apoyo constante, no habría sido posible llegar hasta aquí.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, directa o indirectamente, han contribuido a nuestra formación en el Instituto Rey David, su esfuerzo y dedicación han hecho posible que hoy culminemos esta importante etapa de nuestras vidas.

A todos ustedes, nuestro más profundo agradecimiento.

Resumen

Si bien el estrés laboral se ha convertido en un desafío importante en el entorno laboral moderno, impactando la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas industrias. En el caso particular de la empresa bananera "La Continental", la gestión del estrés laboral se presenta como una preocupación crítica que requiere atención inmediata y un enfoque estratégico. Este estudio tiene como objetivo analizar y mejorar la gestión del estrés laboral en "La Continental" para promover la salud y el bienestar de sus trabajadores, así como optimizar el desempeño organizacional en el sector bananero.

Los principales estudios abordados examinaron los efectos del estrés laboral en la salud física y mental de los empleados, además de su impacto en el desempeño laboral y el clima organizacional. A través de un análisis exhaustivo, se identificaron los factores específicos de estrés en el entorno laboral de la empresa y se propusieron estrategias para su gestión efectiva. Las recomendaciones incluyen la implementación de programas de sensibilización y formación, políticas de apoyo y flexibilidad laboral, mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo, acceso a servicios de salud mental y la promoción de una cultura organizacional de apoyo y bienestar.

Se concluye que abordar el estrés laboral de manera integral es esencial para asegurar un ambiente de trabajo saludable y promover el bienestar integral de los trabajadores en la empresa bananera La Continental.

Palabras claves: Estrés laboral, salud, bienestar, empresa y ambiente

Abstract

Workplace stress has become a significant challenge in the contemporary work environment, affecting the health and well-being of workers in various industries. In the specific case of the banana company "La Continental", the management of work stress emerges as a critical concern that requires immediate attention and strategic focus. The objective of this study is to analyze and improve the management of work stress in the banana company "La Continental", in order to promote the health and well-being of its workers and optimize organizational performance in the banana sector. The main studies examined the effects of work stress on the physical and mental health of employees, as well as its impact on work performance and the organizational climate. Through a comprehensive analysis, specific stressors in the company's work environment were identified and strategies for their effective management were proposed. Recommendations include the implementation of awareness and training programs, work support and flexibility policies, ergonomic improvements in workplaces, access to mental health services, and the promotion of an organizational culture of support and well-being. It is concluded that addressing work stress in a comprehensive manner is essential to guarantee a healthy work environment and promote the comprehensive well-being of workers in the banana company La Continental.

Keywords: Work stress, health, well-being, company and environment

Capítulo I: Presentación

1.1 Planteamiento del Problema

El estrés laboral se ha convertido en un desafío significativo en el entorno laboral contemporáneo, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores en diversas industrias. En el caso específico de la empresa bananera "La Continental", la gestión del estrés laboral emerge como una preocupación crítica que requiere atención inmediata y enfoque estratégico.

El entorno de trabajo en la producción bananera se caracteriza por una serie de factores estresantes potenciales, que incluyen las demandas físicas de manipular y transportar cargas pesadas, así como los aspectos psicosociales relacionados con las presiones de producción y los plazos ajustados. Estas condiciones pueden provocar diversos efectos adversos en la salud y el bienestar de los trabajadores, desde el agotamiento físico y emocional hasta problemas de salud mental más serios, como la ansiedad y la depresión.

Aunque es evidente la necesidad de abordar el estrés laboral en "La Continental", hasta ahora ha habido una falta de investigación específica sobre este tema dentro de la empresa. La ausencia de datos y análisis detallados sobre los factores estresantes específicos, su impacto en la salud de los trabajadores y la efectividad de las medidas de gestión existentes, dificulta la formulación de estrategias adecuadas para enfrentar este problema de manera efectiva.

Por lo tanto, este estudio busca abordar esta carencia en la literatura académica y ofrecer una comprensión más profunda y completa de la gestión del estrés laboral en "La Continental". El objetivo es identificar los principales desafíos y obstáculos que enfrenta la empresa en este ámbito, así como evaluar la eficacia de las intervenciones y políticas

actuales destinadas a reducir el estrés laboral y promover la salud y el bienestar de sus trabajadores.

El problema central que motiva esta investigación es la necesidad de entender y mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera "La Continental". El objetivo es proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores y fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo en el sector bananero.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar y mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera "La Continental" con el propósito de fomentar la salud y el bienestar de sus trabajadores, así como optimizar el desempeño organizacional en el sector bananero.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores estresantes específicos presentes en el entorno laboral de "La Continental", tanto a nivel físico como psicosocial.
- Evaluar el impacto del estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores de la empresa, mediante la recopilación y análisis de datos epidemiológicos y de salud ocupacional.
- Analizar las políticas, programas y prácticas existentes de gestión del estrés laboral en "La Continental", identificando sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

1.3 Justificación

La industria bananera es una parte fundamental de la economía global, proporcionando empleo a millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, este sector también enfrenta desafíos significativos en términos de condiciones laborales, entre los cuales el estrés laboral destaca por su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La gestión efectiva del estrés en este contexto es crucial no solo para el bienestar individual de los empleados, sino también para la productividad y el éxito general de la empresa. Por ello, esta investigación se propone explorar y abordar esta problemática específica en el entorno laboral de la empresa bananera La Continental.

El estrés laboral no es un fenómeno aislado, sino que está profundamente vinculado a las condiciones y dinámicas específicas de la industria bananera. Los trabajadores de este sector enfrentan una serie de factores estresantes únicos, que van desde las exigencias físicas del trabajo en el campo hasta las presiones asociadas con la producción y distribución a gran escala.

Esta combinación de factores puede generar altos niveles de estrés crónico que, si no se gestionan adecuadamente, pueden tener consecuencias graves para la salud física y mental de los trabajadores.

El estrés laboral en la industria bananera no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que también tiene repercusiones más amplias para la empresa en su conjunto. Los altos niveles de estrés pueden llevar a una mayor rotación de personal, una disminución de la moral y la satisfacción laboral, y un aumento de los costos relacionados con el ausentismo y la atención médica. Por lo tanto, abordar este problema es tanto una cuestión de responsabilidad social corporativa como de viabilidad económica y competitividad a largo plazo.

La presente investigación propone profundizar en las causas y consecuencias del estrés laboral en la empresa bananera La Continental, así como evaluar la efectividad de las estrategias actuales de gestión del estrés. Mediante un enfoque multidisciplinario que integre la psicología laboral, la salud ocupacional y la gestión empresarial, se buscará identificar áreas de mejora y desarrollar recomendaciones específicas para promover un entorno laboral más saludable y equilibrado.

La gestión del estrés laboral en la industria bananera es un tema de gran importancia tanto para los trabajadores individuales como para las empresas en su conjunto.

Capítulo II: Alternativas de Solución

2.1. Análisis de las Alternativas posibles

Es crucial analizar posibles alternativas para desarrollar la presente investigación sobre la gestión del estrés laboral en la empresa bananera La Continental porque este enfoque permite identificar y evaluar diversas estrategias y medidas que podrían implementarse para abordar eficazmente este problema complejo.

Al considerar diferentes opciones, desde programas de bienestar hasta cambios en las políticas organizacionales y la cultura laboral, se puede diseñar un enfoque integral y adaptado a las necesidades específicas de los trabajadores y la empresa.

Este análisis exhaustivo no solo ayuda a comprender mejor las causas y consecuencias del estrés laboral en este contexto particular, sino que también proporciona una base sólida para la implementación de intervenciones efectivas que mejoren la salud y el bienestar de los empleados, así como la productividad y la calidad del trabajo en la empresa.

2.1.1 Evaluación de las condiciones laborales:

Examinar en profundidad las condiciones de trabajo en la empresa bananera, considerando elementos como la carga laboral, el ritmo de producción, la ergonomía de los puestos, el clima laboral y la disponibilidad de recursos y apoyo, con el fin de identificar áreas de riesgo y oportunidades para mejorar la gestión del estrés.

2.1.1.1 Análisis de la carga de trabajo

La carga laboral en la empresa bananera La Continental es un factor crucial que afecta tanto la salud como el bienestar de los empleados. Esta carga puede ser física, relacionada con tareas de recolección, transporte y manipulación de racimos de plátanos,

y también mental, debido a la presión para cumplir con los objetivos de producción y estándares de calidad de la empresa.

En términos de carga física, los empleados están expuestos a actividades que requieren un esfuerzo constante, como levantar y transportar objetos pesados, trabajar bajo condiciones climáticas adversas y mantener posturas incómodas por periodos prolongados. Estas actividades aumentan el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, fatiga y agotamiento, especialmente si no se dispone de equipos de protección adecuados o no se implementan medidas ergonómicas en el entorno laboral.

La carga mental en La Continental es significativa, ya que los trabajadores deben cumplir con plazos estrictos, enfrentan presión para aumentar la productividad y deben mantenerse constantemente alertas para evitar accidentes en un entorno potencialmente peligroso.

Esta presión puede generar estrés laboral, ansiedad y fatiga mental, lo que afecta negativamente el desempeño y la salud psicológica de los empleados a largo plazo.

Es crucial reconocer que una carga de trabajo excesiva, tanto física como mental, no solo perjudica la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también afecta la productividad y la calidad del trabajo en la empresa.

2.1.1.2 Implementación de programas de bienestar laboral

Es esencial que la empresa bananera La Continental ponga en marcha programas de bienestar laboral para fomentar la salud física y mental de sus trabajadores, además de mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Dado que el trabajo en la industria bananera es físicamente demandante y puede ser estresante, estos programas deben ofrecer herramientas y recursos que ayuden a los empleados a manejar el estrés, prevenir lesiones y adoptar estilos de vida saludables. Invertir en el bienestar de los empleados permite a la empresa reducir costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y la atención médica, mejorando al mismo

tiempo su reputación como empleador comprometido con el bienestar integral de su personal.

2.1.1.3 Formación y capacitación en gestión del estrés

La formación y capacitación en gestión del estrés son fundamentales para La Continental, ya que proporcionan a los trabajadores las habilidades y herramientas necesarias para identificar, comprender y manejar el estrés en su entorno laboral.

Dado el carácter físicamente exigente y potencialmente estresante del trabajo en la industria bananera, la capacitación en técnicas de manejo del estrés no solo puede ayudar a prevenir lesiones y enfermedades laborales, sino que también contribuye a mejorar el bienestar emocional y la satisfacción en el trabajo.

Además, al capacitar a los empleados en gestión del estrés, la empresa puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y positivo.

2.1.1.4 Promoción de un liderazgo saludable

La promoción de un liderazgo saludable en la empresa bananera La Continental es fundamental para asegurar un entorno laboral seguro, saludable y productivo. Los líderes y supervisores desempeñan un papel crucial en la creación de una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados, fomentando la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el desarrollo personal y profesional.

Un liderazgo saludable no solo implica proporcionar dirección y orientación efectivas, sino también mostrar empatía, respeto y transparencia en todas las interacciones con los trabajadores.

Al promover un liderazgo saludable, la empresa puede reforzar la confianza y la motivación de sus empleados, potenciar la cohesión del equipo y aumentar la retención del talento, contribuyendo así al éxito general de la organización.

2.1.1.5 Análisis de políticas y procedimientos organizacionales

Evaluar las políticas y procedimientos organizacionales en la empresa bananera La Continental es vital para asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Revisar las políticas existentes relacionadas con la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados permite identificar áreas de mejora y adaptarlas a las necesidades específicas del sector bananero.

Examinar los procedimientos operativos en cuanto a la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud mental ayuda a garantizar la implementación de medidas efectivas para reducir el estrés y prevenir lesiones en el lugar de trabajo.

Al analizar y actualizar regularmente estas políticas y procedimientos, la empresa puede mejorar su capacidad para proteger la salud y el bienestar de sus trabajadores, fomentando una cultura de seguridad y cuidado en la organización.

2.1.1.6 Evaluación de la cultura organizacional

La evaluación de la cultura organizacional en la empresa bananera La Continental es crucial para entender cómo las normas, valores y prácticas compartidas impactan el bienestar y la seguridad de los trabajadores. Analizar la cultura organizacional permite identificar aspectos que contribuyen positivamente al manejo del estrés y la prevención de riesgos laborales, así como áreas que necesitan mejoras. Una cultura que promueva la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el respeto mutuo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ayudar a reducir el estrés laboral y mejorar la salud y el bienestar de los empleados. Además, evaluando la cultura organizacional, la empresa puede implementar intervenciones específicas para fortalecer los aspectos positivos y abordar los desafíos, logrando un ambiente laboral más seguro, saludable y satisfactorio para todos.

2.1.1.7 Seguimiento y evaluación de resultados

El seguimiento y la evaluación de resultados en la empresa bananera La Continental son esenciales para medir la efectividad de las medidas implementadas en la gestión del estrés y la seguridad laboral.

Monitorear de cerca los indicadores clave de desempeño, como el índice de accidentes, el ausentismo laboral y la satisfacción de los empleados, permite identificar áreas que necesitan atención adicional y ajustar las políticas y prácticas existentes.

Además, el seguimiento continuo permite a la empresa adaptarse a los cambios en el entorno laboral y responder proactivamente a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores.

Evaluando regularmente los resultados, la empresa puede asegurar un enfoque basado en la evidencia en la gestión de riesgos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos.

2.2. Plan de acción para mitigar carga de trabajo

Acción	Descripción
Evaluación de la carga de trabajo	Realizar una evaluación detallada de las tareas realizadas por los trabajadores para identificar áreas de carga excesiva o desequilibrada.
Optimización de procesos	Revisar los procesos de trabajo actuales para identificar oportunidades de optimización y eficiencia que puedan reducir la carga de trabajo de los empleados.
Redistribución de tareas	Distribuir equitativamente las tareas entre los trabajadores y equipos para evitar la sobrecarga de trabajo en algunos individuos o grupos.
Implementación de tecnología	Introducir tecnología o equipos que puedan automatizar o simplificar tareas repetitivas y laboriosas, reduciendo así la carga física y mental de los trabajadores.
Capacitación y desarrollo	Proporcionar capacitación y desarrollo a los empleados para mejorar sus habilidades y eficiencia en el trabajo, lo que puede ayudar a reducir el tiempo necesario para completar tareas y, por lo tanto, la carga de trabajo percibida.
Apoyo de liderazgo	Promover un liderazgo que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomente la comunicación abierta y el apoyo entre los equipos, y esté comprometido con la salud y el bienestar de los trabajadores.

Monitoreo y revisión	Establecer un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las medidas implementadas en la carga de trabajo de los trabajadores y realizar ajustes según sea necesario para garantizar una distribución equitativa y manejable de las responsabilidades laborales.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede reducir la carga de trabajo de sus trabajadores, mejorar su salud y bienestar, y promover un ambiente laboral más equilibrado y productivo.

2.3 Plan de acción para implementar el bienestar laboral

Acción	Descripción
Evaluación de necesidades	Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades y preocupaciones de los empleados en relación con su bienestar laboral, incluyendo encuestas de satisfacción, grupos focales y entrevistas individuales
Desarrollo de políticas y programas	Basándose en los resultados de la evaluación de necesidades, desarrollar políticas y programas que aborden áreas clave de bienestar laboral, como la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el fomento de la salud mental y emocional, y el apoyo a la salud física.
Comunicación y sensibilización	Informar a los empleados sobre los nuevos programas y recursos disponibles para apoyar su bienestar laboral, y promover una cultura de cuidado y apoyo mutuo dentro de la organización.
Capacitación en habilidades para la vida laboral	Ofrecer capacitación en habilidades para la vida laboral, como el manejo del estrés, la gestión del tiempo y la resolución de conflictos, para ayudar a los empleados a desarrollar habilidades y estrategias para afrontar los desafíos laborales.
Promoción de un liderazgo saludable	Capacitar a los líderes y supervisores en prácticas de liderazgo que promuevan un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, que fomente la comunicación abierta, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional de los empleados.
Evaluación y revisión	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las iniciativas de bienestar laboral y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su efectividad a largo plazo.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede mejorar el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad, retención de talento y éxito organizacional en general.

2.4 Plan de acción para fomentar la formación y capacitación en gestión del estrés

Acción	Descripción
Evaluación de necesidades	Realizar una evaluación de necesidades para identificar las áreas específicas donde los empleados requieren formación y capacitación en gestión del estrés. Esto puede incluir encuestas de satisfacción laboral, análisis de riesgos psicosociales y entrevistas individuales.
Desarrollo del programa	Basándose en los resultados de la evaluación de necesidades, diseñar un programa de formación y capacitación en gestión del estrés que aborde las áreas identificadas. El programa puede incluir sesiones de entrenamiento en técnicas de manejo del estrés, talleres sobre autoconciencia y autocuidado, y seminarios sobre habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
Implementación del programa	Llevar a cabo sesiones de formación y capacitación en gestión del estrés para todos los niveles de empleados, desde trabajadores de línea hasta supervisores y gerentes. Es importante ofrecer oportunidades de aprendizaje tanto en formato presencial como en línea para garantizar la accesibilidad para todos los empleados.
Apoyo continuo	Proporcionar recursos y herramientas adicionales para apoyar a los empleados en la implementación de las habilidades y técnicas aprendidas en el programa de formación. Esto puede incluir sesiones de seguimiento, grupos de apoyo entre compañeros de trabajo y acceso a materiales de referencia.
Evaluación y retroalimentación	Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa de formación en la gestión del estrés de los empleados y recopilar retroalimentación sobre su efectividad. Utilizar esta información para realizar ajustes y mejoras en el programa según sea necesario.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede equipar a sus empleados con las habilidades y herramientas necesarias para manejar el estrés de manera efectiva, promoviendo así un ambiente de trabajo más saludable y productivo para todos.

2.4 Plan de acción para promover la promoción de un liderazgo saludable

Acción	Descripción
Evaluación de liderazgo	Realizar una evaluación de liderazgo para identificar las áreas de mejora y las fortalezas de los líderes actuales en relación con la promoción de un ambiente de trabajo saludable.
Desarrollo de programas de liderazgo saludable	Diseñar programas de desarrollo de liderazgo que incluyan capacitación en habilidades de comunicación efectiva, gestión del tiempo, resolución de conflictos,

	manejo del estrés y promoción del bienestar de los empleados.
Implementación del programa	Implementar los programas de liderazgo saludable a través de talleres, seminarios y sesiones de coaching para líderes y supervisores en todos los niveles de la organización.
Apoyo y recursos	Proporcionar apoyo continuo y recursos a los líderes para ayudarles a implementar prácticas de liderazgo saludable en sus equipos. Esto puede incluir herramientas de evaluación de liderazgo, materiales de capacitación y acceso a programas de desarrollo profesional.
Modelado de comportamiento	Fomentar el modelado de comportamientos de liderazgo saludable por parte de los líderes de la organización, incluyendo la comunicación abierta, la empatía, el reconocimiento del desempeño y el fomento del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
Evaluación y retroalimentación	Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de los programas de liderazgo saludable en el clima laboral y la satisfacción de los empleados, y recopilar retroalimentación para realizar ajustes y mejoras en los programas según sea necesario.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede promover un liderazgo saludable que fomente un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y de apoyo, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados y contribuir al éxito organizacional en general.

2.5 Plan de acción para implementar políticas y procedimientos organizacionales

Acción	Descripción
Evaluación de políticas existentes	Realizar una revisión exhaustiva de las políticas y procedimientos actuales de la empresa relacionados con la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados.
Identificación de áreas de mejora	Identificar las áreas donde las políticas y procedimientos existentes pueden ser insuficientes o inadecuados para abordar las necesidades de los trabajadores en términos de salud y bienestar laboral
Desarrollo de nuevas políticas y procedimientos	Desarrollar nuevas políticas y procedimientos organizacionales que aborden las áreas identificadas de mejora, incluyendo medidas específicas para prevenir el estrés laboral, promover la seguridad en el lugar de trabajo y apoyar el bienestar de los empleados
Comunicación y capacitación	Comunicar claramente las nuevas políticas y procedimientos a todos los empleados y proporcionar capacitación sobre su implementación y cumplimiento. Es importante garantizar que todos los miembros del

	personal comprendan sus roles y responsabilidades en la aplicación de las políticas y procedimientos.
Implementación y seguimiento	Implementar las nuevas políticas y procedimientos en toda la organización y establecer un sistema de seguimiento para monitorear su cumplimiento y efectividad. Esto puede incluir la designación de responsables de cumplimiento, la realización de auditorías periódicas y la recopilación de datos sobre incidentes y quejas relacionadas con el estrés laboral y la seguridad en el trabajo
Evaluación y revisión	Realizar evaluaciones periódicas para evaluar la efectividad de las políticas y procedimientos implementados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su relevancia y eficacia a largo plazo.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede fortalecer su enfoque en la gestión del estrés, la seguridad laboral y el bienestar de los empleados, promoviendo así un ambiente de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos.

2.6 Plan de acción para implementar una cultura organizacional

Acción	Descripción
Evaluación de la cultura organizacional actual	Realizar una evaluación exhaustiva de la cultura organizacional existente en la empresa, incluyendo la identificación de valores, normas y prácticas culturales prevalentes.
Definición de valores y objetivos	Establecer valores y objetivos claros que reflejen el compromiso de la empresa con el bienestar de los empleados, la seguridad laboral y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo
Comunicación y capacitación	Comunicar los valores y objetivos de la nueva cultura organizacional a todos los niveles de la empresa y proporcionar capacitación sobre su importancia y aplicación en el trabajo diario.
Promoción de comportamientos deseables	Promover activamente comportamientos que reflejen los valores y objetivos de la nueva cultura organizacional, tanto a través del reconocimiento del desempeño como de la aplicación consistente de consecuencias para comportamientos no deseados.
Involucramiento de los empleados	Incentivar la participación activa de los empleados en la definición y promoción de la cultura organizacional, permitiéndoles aportar ideas y sugerencias para mejorar el ambiente laboral.
Liderazgo ejemplar	Promover un liderazgo ejemplar que refleje y promueva los valores y metas de la nueva cultura organizacional,

	asegurando que los líderes sean modelos a seguir para todo el personal.
Evaluación y ajuste	Realizar evaluaciones regulares de la cultura organizacional para evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario, garantizando que siga respaldando los objetivos de la empresa y el bienestar de los empleados.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede cultivar una cultura organizacional que promueva un ambiente de trabajo positivo, seguro y saludable para todos sus empleados, lo que a su vez puede contribuir al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

2.7 Estrategia para mitigar el estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores de la empresa bananera La Continental

Este plan es fundamental porque proporciona una estructura organizada y sistemática para abordar de manera efectiva los desafíos del entorno laboral en la industria bananera, caracterizada por su exigencia física y potencial para generar estrés.

Es crucial implementar medidas específicas para prevenir, identificar y gestionar el estrés laboral. El plan puede incluir acciones como la evaluación de riesgos psicosociales, la implementación de programas de capacitación en manejo del estrés, la promoción de un liderazgo saludable, la mejora de las condiciones de trabajo y el establecimiento de políticas y procedimientos organizacionales que apoyen el bienestar de los empleados.

Al desarrollar un plan de acción integral y adaptado a las necesidades específicas de la empresa, se puede crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo para todos los trabajadores.

Esto, a su vez, beneficia a la organización en su conjunto, mejorando la satisfacción y el compromiso de los empleados, reduciendo el ausentismo laboral y aumentando la productividad.

Estrategia	Descripción
Evaluación de riesgos	Para gestionar
Capacitación en gestión del estrés	Implementar programas de capacitación para todos los empleados y supervisores sobre técnicas de manejo del estrés, incluyendo habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo y resolución de conflictos.
Mejora de las condiciones de trabajo	Identificar y abordar áreas donde las condiciones de trabajo puedan contribuir al estrés, como la ergonomía, la iluminación y la ventilación en los espacios de trabajo, y la disponibilidad de recursos adecuados para realizar las tareas.
Promoción de un liderazgo saludable	Capacitar a los supervisores y gerentes en habilidades de liderazgo que promuevan un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y de apoyo, que fomente la comunicación abierta, la colaboración y el reconocimiento del desempeño.
Implementación de políticas de bienestar laboral	Desarrollar e implementar políticas y procedimientos organizacionales que apoyen el bienestar de los empleados, como programas de flexibilidad laboral, acceso a servicios de apoyo emocional y promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
Seguimiento y evaluación	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para monitorear la efectividad de las medidas implementadas, recopilar retroalimentación de los empleados y realizar ajustes según sea necesario para garantizar la continua mejora del ambiente laboral.

Al implementar este plan de acción, la empresa bananera La Continental puede reducir el estrés laboral, promover la salud y el bienestar de sus trabajadores y crear un ambiente laboral más seguro, saludable y productivo para todos.

2.3. Presupuesto de la ejecución

PRESUPUESTO ANUAL PARA GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL	
Conceptos de gastos	**Valor ($)**
Programas de Salud y Bienestar:	
Contratación de profesionales de salud mental y bienestar	15.000
Implementación de programas de ejercicio y actividades de relajación	10.000
Sesiones de terapia grupal	8.000
Material educativo y recursos para promover la salud mental	5.000
Sub total de Programas de Salud y Bienestar	**38.000**
Programa Formación y Capacitación:	
Desarrollo de programas de formación sobre manejo del estrés	12.000
Talleres y seminarios sobre técnicas de afrontamiento	8.000

Capacitación para supervisores sobre gestión del estrés laboral	10.000
Sub total de Programa Formación y Capacitación	**30.000**
Programa para la Mejora del Entorno Laboral:	
Adaptación de espacios de trabajo ergonómicos	20.000
Implementación de políticas de flexibilidad laboral	5.000
Actividades de team building y eventos para promover la camaradería	7.000
Sub total de Programa para la mejora del entorno laboral	**32.000**
Programa para la Evaluación de Riesgos Psicosociales:	
Contratación de consultores externos para evaluaciones periódicas	15.000
Herramientas y software para recopilación y análisis de datos	6,000
Sub total de Programa para la Evaluación de Riesgos Psicosociales	**21.000**
Total anual presupuestado	**121.000**

2.4. Cronograma de ejecución

Nro.	Actividad	Duración (en meses)
1	Revisión bibliográfica	1
2	Diseño del plan de investigación	1
3	Capacitación en seguridad	1
4	Recolección de datos	2
5	Análisis de datos	1
6	Elaboración del informe final	1
7	Presentación de resultados	1

2.5 Desglose de da descripción de cada actividad:

Revisión Bibliográfica: Revisar literatura relevante sobre la gestión del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores

Diseño del Plan de Investigación: Desarrollar un plan detallado para la investigación, incluyendo metodología, objetivos y cronograma.

Capacitación en Seguridad: Capacitar al personal en la gestión del estrés laboral en la salud y el bienestar

Recolección de Datos: Realizar muestreos en la empresa bananera La Continental, recopilando datos sobre el estrés y la salud.

Análisis de Datos: Procesar y analizar los datos recolectados para identificar patrones, tendencias y riesgos específicos.

Elaboración de Informe: Escribir un informe detallado que incluya los hallazgos de la investigación, conclusiones y recomendaciones.

Presentación de Resultados: Preparar y realizar una presentación para compartir los resultados con el equipo de la empresa bananera La Continental y otras partes interesadas.

ACTIVIDADES	MESES					
	1	2	3	4	5	6
Revisión Bibliográfica						
Diseño del Plan de Investigación						
Capacitación en Seguridad						
Recolección de Datos						
Análisis de Datos						
Elaboración de Informe						

Este diagrama de Gantt proporciona una visión general del cronograma de ejecución de la investigación, permitiendo una planificación y seguimiento efectivos del progreso del proyecto.

Capítulo III: Conclusiones

3.1. Conclusiones

El manejo del estrés laboral es crucial para promover la salud y el bienestar de los empleados en la empresa bananera La Continental. Mediante la implementación de programas y medidas específicas, se pueden mitigar los efectos negativos del estrés en la salud física y mental de los trabajadores.

Está comprobado que el estrés laboral es un problema significativo en la empresa, impactando tanto en la productividad como en el bienestar general de los empleados. Este hallazgo resalta la importancia de abordar este problema de manera efectiva para mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores.

La implementación de programas de salud y bienestar, capacitación para el manejo del estrés y mejoras en el entorno laboral son estrategias eficaces para gestionar el estrés en La Continental. Estas acciones no solo benefician la salud y el bienestar de los empleados, sino que también pueden tener un impacto positivo en la productividad y en la retención del talento humano.

Es fundamental que la empresa continúe monitoreando y evaluando regularmente los programas y medidas implementadas para gestionar el estrés laboral, con el fin de identificar áreas de mejora y asegurar su efectividad a largo plazo. Se debe aspirar a una cultura organizacional que fomente la comunicación abierta, el apoyo mutuo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, contribuyendo así a una gestión efectiva del estrés.

La gestión del estrés laboral en La Continental es esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable y promover el bienestar integral de los empleados. A través de programas y medidas específicas, se puede mejorar la calidad de vida laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

3.2 Recomendaciones

Basándome en los hallazgos de la investigación titulada "Gestión del Estrés Laboral en la Salud y el Bienestar de los Trabajadores de la Empresa Bananera La Continental", se proponen las siguientes recomendaciones:

- **Implementar programas de sensibilización y formación:** Se aconseja desarrollar programas dirigidos a todos los niveles de la organización para aumentar la conciencia sobre el estrés laboral, sus efectos y las estrategias para gestionarlo eficazmente. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios y materiales educativos sobre técnicas de manejo del estrés, promoción de estilos de vida saludables y reconocimiento de factores estresantes en el entorno laboral.
- **Establecer políticas de apoyo y flexibilidad laboral:** Se sugiere implementar políticas que promuevan un entorno laboral favorable para la gestión del estrés, tales como flexibilidad en los horarios de trabajo, posibilidad de trabajo remoto en determinadas circunstancias y disponibilidad de días de descanso adicionales. Estas políticas pueden ayudar a reducir la carga laboral y facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.
- **Mejorar el diseño ergonómico de los puestos de trabajo:** Es esencial evaluar y mejorar el diseño ergonómico de los puestos de trabajo en la empresa para disminuir la exposición de los trabajadores a factores de riesgo físico que puedan contribuir al estrés laboral. Esto puede incluir la optimización de los espacios de trabajo, la incorporación de mobiliario ergonómico y la implementación de pausas activas durante la jornada laboral.
- **Facilitar el acceso a servicios de salud mental:** Se recomienda proporcionar acceso fácil y confidencial a servicios de salud mental, como asesoramiento psicológico y terapia, para los empleados que lo necesiten. Esto puede implicar la

contratación de profesionales de salud mental en la empresa o la colaboración con proveedores externos de servicios de salud mental.

- **Promover una cultura organizacional de apoyo y bienestar:** Se sugiere fomentar una cultura organizacional que promueva el apoyo mutuo, la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo bien hecho. Esto puede incluir la organización de actividades del equipo, la celebración de logros y el establecimiento de canales de comunicación efectivos entre los empleados y la dirección.

Al implementar estas recomendaciones, la empresa bananera La Continental puede mejorar significativamente la gestión del estrés laboral y promover la salud y el bienestar integral de sus trabajadores, lo que contribuirá a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

Referencias Bibliográficas

Asociación Americana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2017). Fundamentos de la gestión de riesgos químicos. Washington, D.C., EE. UU.: Wiley

Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2020). Personal Protective Equipment. Retrieved from. Consultado el 28 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/PPE/default.html

García, J., & Pérez, M. (2020). Manual de gestión de riesgos químicos en la industria. Madrid, España: Editorial Tecnos.

Health and Safety Executive. (2018). Chemicals: Managing Chemicals Safely. Consultado el 28 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.hse.gov.uk/chemicals/index.htm

International Labour Organization. (2019). Safety and Health at Work. Consultado el 15 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos. Recuperado de http://www.insst.es

National Institute for Occupational Safety and Health. (2019). Chemical Safety. Consultado el 16 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/chemical-safety/default.html

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2019). Ventilation. Chemical Safety. Consultado el 16 de febrero de 2024. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/topics/ventilation/default.html

Núñez, A., & Gómez, R. (2018). Riesgos químicos en el entorno laboral: Evaluación y control. Barcelona, España: Ediciones Omega.

Occupational Safety and Health Administration. (2020). Hazard Communication. Consultado el 25 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.osha.gov/chemical-safety

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Seguridad en el trabajo con sustancias químicas: Guía para trabajadores y empleadores. Ginebra, Suiza: OIT Publicaciones.

United States Environmental Protection Agency. (2020). Chemical Safety. Consultado el 13 de marzo de 2024. Disponible en: https://www.epa.gov/chemical-safety

ANEXO I

MODELO DE PROCEDIMIENTOS PARA GESTIONAR EL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL

Introducción

El estrés laboral es un factor crítico que puede afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad y el ambiente laboral. Este modelo de procedimientos está diseñado para gestionar el estrés laboral en la empresa bananera La Continental, promoviendo un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Objetivos

- Identificar y evaluar las fuentes de estrés laboral.
- Implementar estrategias y medidas para reducir y gestionar el estrés.
- Fomentar un ambiente de trabajo saludable y de apoyo.
- Monitorear y revisar continuamente las medidas implementadas.

Alcance

Este modelo se aplica a todos los empleados de la empresa bananera La Continental, independientemente de su puesto o nivel jerárquico.

Procedimientos

1. Evaluación del Estrés Laboral

1.1. Encuestas y Cuestionarios:

Realizar encuestas anuales para identificar las fuentes de estrés.

Utilizar cuestionarios estandarizados como el Inventario de Estrés Laboral (ISL) o el Cuestionario de Salud General (GHQ).

1.2. Entrevistas y Grupos Focales:

Conducir entrevistas individuales y grupos focales para obtener una comprensión más profunda de los problemas identificados en las encuestas.

1.3. Evaluaciones del Puesto de Trabajo:

Analizar las condiciones de trabajo, cargas de trabajo, y relaciones interpersonales.

Identificar áreas específicas que requieren intervención.

2. Implementación de Estrategias para Reducir el Estrés

2.1. Diseño y Organización del Trabajo:

Asegurar que las tareas y responsabilidades estén claramente definidas.

Promover la rotación de tareas para evitar la monotonía.

Implementar horarios de trabajo flexibles cuando sea posible.

2.2. Mejora del Ambiente Físico:

Garantizar condiciones laborales seguras y cómodas.

Proveer áreas de descanso adecuadas.

2.3. Desarrollo de Habilidades:

Ofrecer capacitaciones y talleres sobre gestión del tiempo, técnicas de relajación, y manejo del estrés.

Facilitar programas de desarrollo profesional y de habilidades blandas.

3. Fomento de un Ambiente de Trabajo de Apoyo

3.1. Comunicación Abierta:

Promover una cultura de comunicación abierta y honesta.

Establecer canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones.

3.2. Apoyo Psicológico:

Proveer acceso a servicios de consejería y apoyo psicológico.

Implementar programas de asistencia para empleados (EAP).

3.3. Fomento del Bienestar:

Organizar actividades de bienestar como ejercicios físicos, yoga, y meditación.

Fomentar la participación en eventos sociales y de team building.

4. Monitoreo y Revisión Continua

4.1. Indicadores de Bienestar:

Establecer indicadores clave de desempeño relacionados con el bienestar y la salud mental.

Monitorear regularmente los niveles de ausentismo, rotación de personal, y satisfacción laboral.

4.2. Revisión de Políticas:

Revisar y actualizar las políticas de gestión del estrés al menos una vez al año.

Involucrar a los empleados en el proceso de revisión para asegurar que las medidas sean efectivas y relevantes.

4.3. Informes y Retroalimentación:

Generar informes trimestrales sobre el estado del estrés laboral en la empresa.

Solicitar retroalimentación continua de los empleados sobre las medidas implementadas.

Conclusión

La gestión efectiva del estrés laboral es fundamental para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para asegurar la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa bananera La Continental. La implementación de este modelo de procedimientos contribuirá a crear un ambiente de trabajo más saludable y armonioso.

ANEXO II

INSTRUCTIVO PARA IMPLEMENTAR MEJORAS EN LA GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BANANERA LA CONTINENTAL

Este manual proporciona directrices claras y detalladas para mejorar la gestión del estrés laboral en la empresa bananera La Continental, con el objetivo de promover la salud y el bienestar de sus trabajadores.

Objetivo: Establecer un proceso sistemático para identificar, evaluar y mitigar los factores de estrés laboral, mejorando así el ambiente de trabajo y la salud de los empleados.

Pasos para Implementar Mejoras:

1. Evaluación Inicial del Estrés Laboral 1.1. Realización de Encuestas y Cuestionarios:
    - Objetivo: Identificar las principales fuentes de estrés entre los trabajadores.
    - Acción: Distribuir encuestas como el Inventario de Estrés Laboral (ISL) y el Cuestionario de Salud General (GHQ).
    - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
    - Frecuencia: Anualmente.

    1.2. Conducción de Entrevistas y Grupos Focales:
    - Objetivo: Obtener una comprensión detallada de los problemas identificados en las encuestas.
    - Acción: Realizar entrevistas individuales y organizar grupos focales.
    - Responsable: Equipo de Psicología Organizacional.
    - Frecuencia: Anualmente o según sea necesario.

    1.3. Evaluaciones del Puesto de Trabajo:
    - Objetivo: Identificar las condiciones laborales que contribuyen al estrés.
    - Acción: Realizar análisis detallados de las condiciones de trabajo, cargas de trabajo y relaciones interpersonales.
    - Responsable: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.
    - Frecuencia: Anualmente.
2. Implementación de Estrategias para Mitigar el Estrés 2.1. Rediseño y Organización del Trabajo:
    - Objetivo: Asegurar una distribución equitativa y clara de las tareas.
    - Acción: Revisar y ajustar las descripciones de trabajo, promover la rotación de tareas y establecer horarios flexibles.
    - Responsable: Jefes de Departamento en colaboración con Recursos Humanos.
    - Frecuencia: Continuamente.

2.2. Mejora del Ambiente Físico:

- Objetivo: Crear un entorno de trabajo cómodo y seguro.
- Acción: Asegurar la ergonomía del lugar de trabajo, proporcionar áreas de descanso adecuadas y mantener un entorno limpio y seguro.
- Responsable: Departamento de Mantenimiento y Seguridad.
- Frecuencia: Continuamente.

2.3. Capacitación y Desarrollo de Habilidades:

- Objetivo: Dotar a los empleados de herramientas para manejar el estrés.
- Acción: Organizar talleres y capacitaciones sobre gestión del tiempo, técnicas de relajación y manejo del estrés.
- Responsable: Departamento de Capacitación y Desarrollo.
- Frecuencia: Semestralmente.

3. Promoción de un Ambiente de Trabajo de Apoyo 3.1. Fomento de la Comunicación Abierta:
   - Objetivo: Crear una cultura de comunicación transparente y apoyo mutuo.
   - Acción: Establecer reuniones regulares para discutir problemas y sugerencias, y promover una política de puertas abiertas.
   - Responsable: Todos los niveles de gestión.
   - Frecuencia: Mensualmente.

   3.2. Provisión de Apoyo Psicológico:
   - Objetivo: Ofrecer apoyo emocional y psicológico a los empleados.
   - Acción: Implementar un programa de asistencia para empleados (EAP) y ofrecer acceso a servicios de consejería.
   - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
   - Frecuencia: Continuamente.

   3.3. Fomento del Bienestar y Actividades Recreativas:
   - Objetivo: Mejorar el bienestar general de los empleados.
   - Acción: Organizar actividades físicas como yoga y ejercicios, y eventos sociales de team building.
   - Responsable: Comité de Bienestar.
   - Frecuencia: Trimestralmente.

4. Monitoreo y Revisión Continua 4.1. Establecimiento de Indicadores de Bienestar:
   - Objetivo: Medir el impacto de las intervenciones en el bienestar de los empleados.

- Acción: Establecer y monitorear indicadores clave como niveles de ausentismo, rotación de personal y satisfacción laboral.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
- Frecuencia: Trimestralmente.

4.2. Revisión de Políticas y Procedimientos:

- Objetivo: Asegurar que las políticas sean efectivas y actualizadas.
- Acción: Revisar y actualizar las políticas de gestión del estrés con la participación de los empleados.
- Responsable: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional en colaboración con Recursos Humanos.
- Frecuencia: Anualmente.

4.3. Generación de Informes y Solicitud de Retroalimentación:

- Objetivo: Evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Acción: Generar informes regulares y solicitar retroalimentación de los empleados sobre las medidas implementadas.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
- Frecuencia: Trimestralmente.

Conclusión: Este manual establece un enfoque estructurado y completo para manejar el estrés laboral en la empresa bananera La Continental, con el propósito de promover la salud y el bienestar de los trabajadores. La implementación y seguimiento de estas medidas contribuirán significativamente a crear un ambiente laboral más saludable y productivo.