



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y COMPORTAMIENTO HUMANO CARRERA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

" Evaluación de riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast en la ciudad de Quito "

Realizado por:
NATALIE CAROLINA PADILLA R.

Quito, enero de 2018

Objetivo General

- Evaluar los riesgos psicosociales laborales y extra laborales en el área productiva de la empresa Flexiplast S.A., en la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del área de producción de la empresa, específicamente en el área de extrusión y el puesto de ayudante de extrusión.
- Evaluar los riesgos psicosociales presentes en los colaboradores, mediante el cuestionario establecido por el método CoPsoQ-istas21 (versión 2).
- Proponer un plan de mejora del ambiente laboral basado en los resultados obtenidos de la evaluación.

Hipótesis

Existen factores de riesgo psicosocial laboral y extra laboral presentes en el grupo de estudio.



Variables

Dimensiones CoPsoQ – istas21

- Exigencias cuantitativas
- Ritmo de trabajo
- Justicia
- Confianza vertical
- Reconocimiento
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Inseguridad sobre el empleo
- Previsibilidad
- Calidad de liderazgo
- Apoyo social de compañeros
- Conflicto de rol
- Claridad de rol
- Sentido del trabajo
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Doble presencia
- Posibilidades de desarrollo
- Influencia

Método

Nivel de estudio

Descriptivo de corte transversal

Modalidad de investigación

De campo

Documental

Población y muestra

Estudio de caso

Metodología Aplicada

Hipotético - Deductivo

Cuestionario CoPsoQ –
istas21 (versión 2)

Aplicación informática del
método

Resultados



Características socio - demográficas

Sexo:

	N	%
1. Mujer	0	0
2. Hombre	16	100
TOTAL	16	100

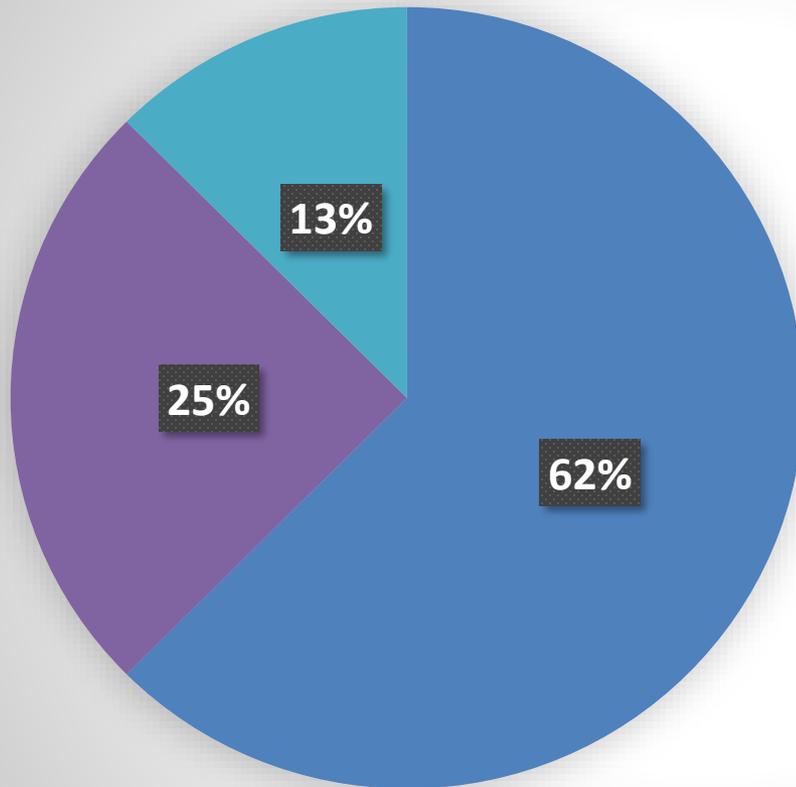
Edad:

	N	%
1. Menos de 31 años	12	75
2. Entre 31 y 45 años	4	25
3. Más de 45 años	0	0
TOTAL	16	100

Características relativas al diseño de la tarea

Pregunta 5. Movilidad Funcional.

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

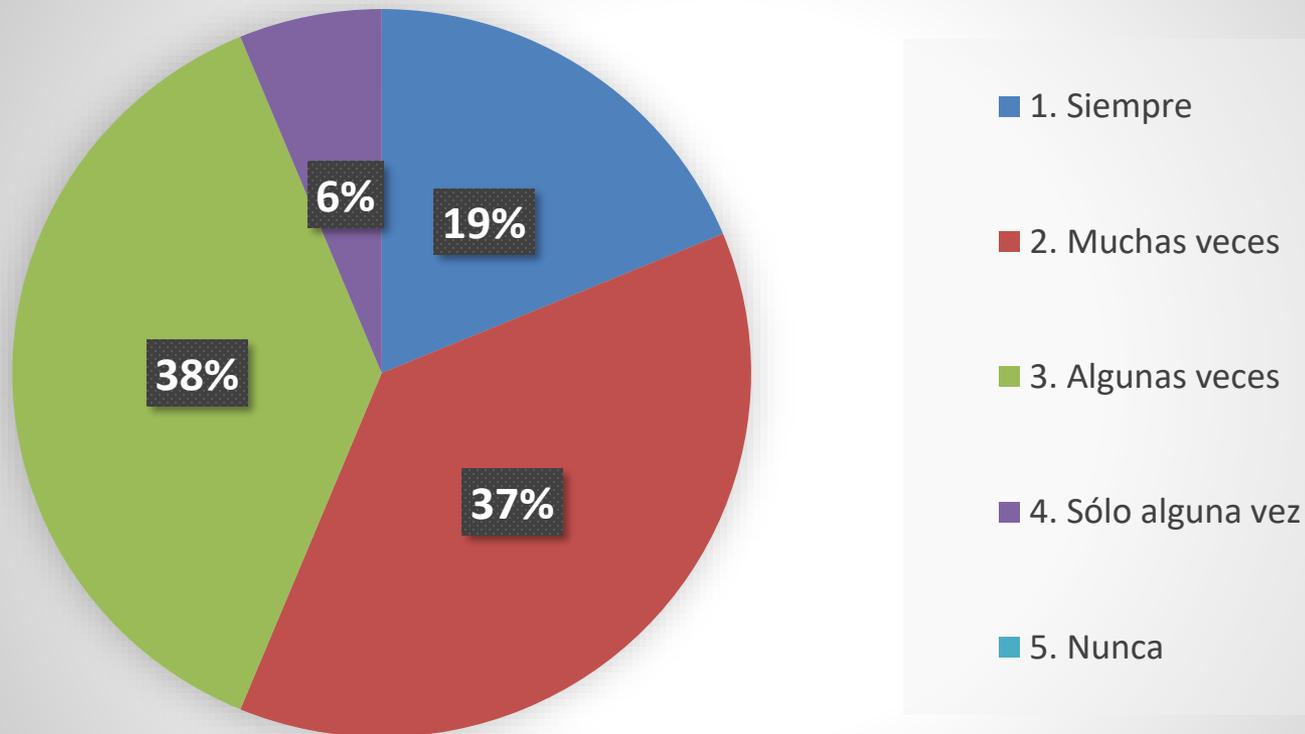


- 1. Generalmente no
- 2. Sí, generalmente de nivel superior
- 3. Sí, generalmente de nivel inferior
- 4. Sí, generalmente de mismo nivel
- 5. Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6. No lo sé

Características relativas al diseño de la tarea

Pregunta 6. Participación directiva consultiva

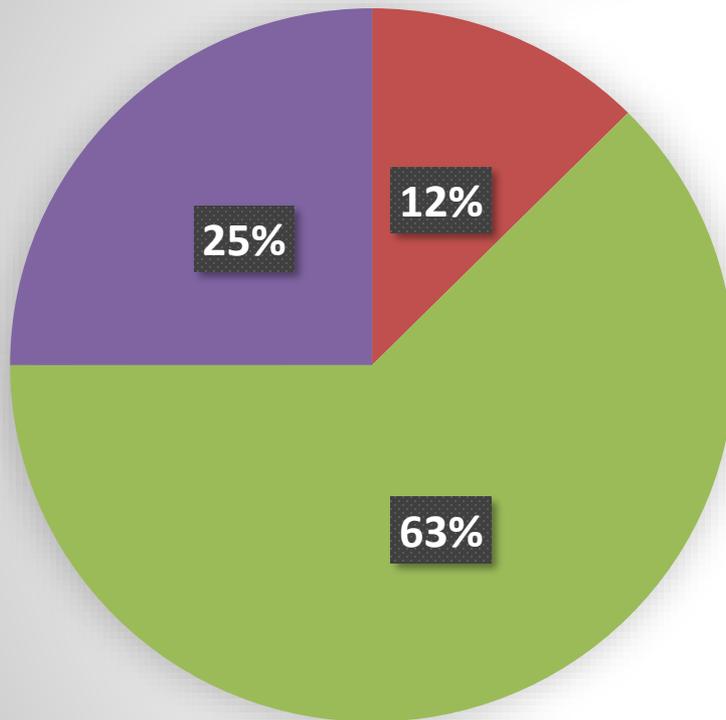
En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?



Características relativas a la contratación

Pregunta 8. Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en FLEXIPLAST S.A?

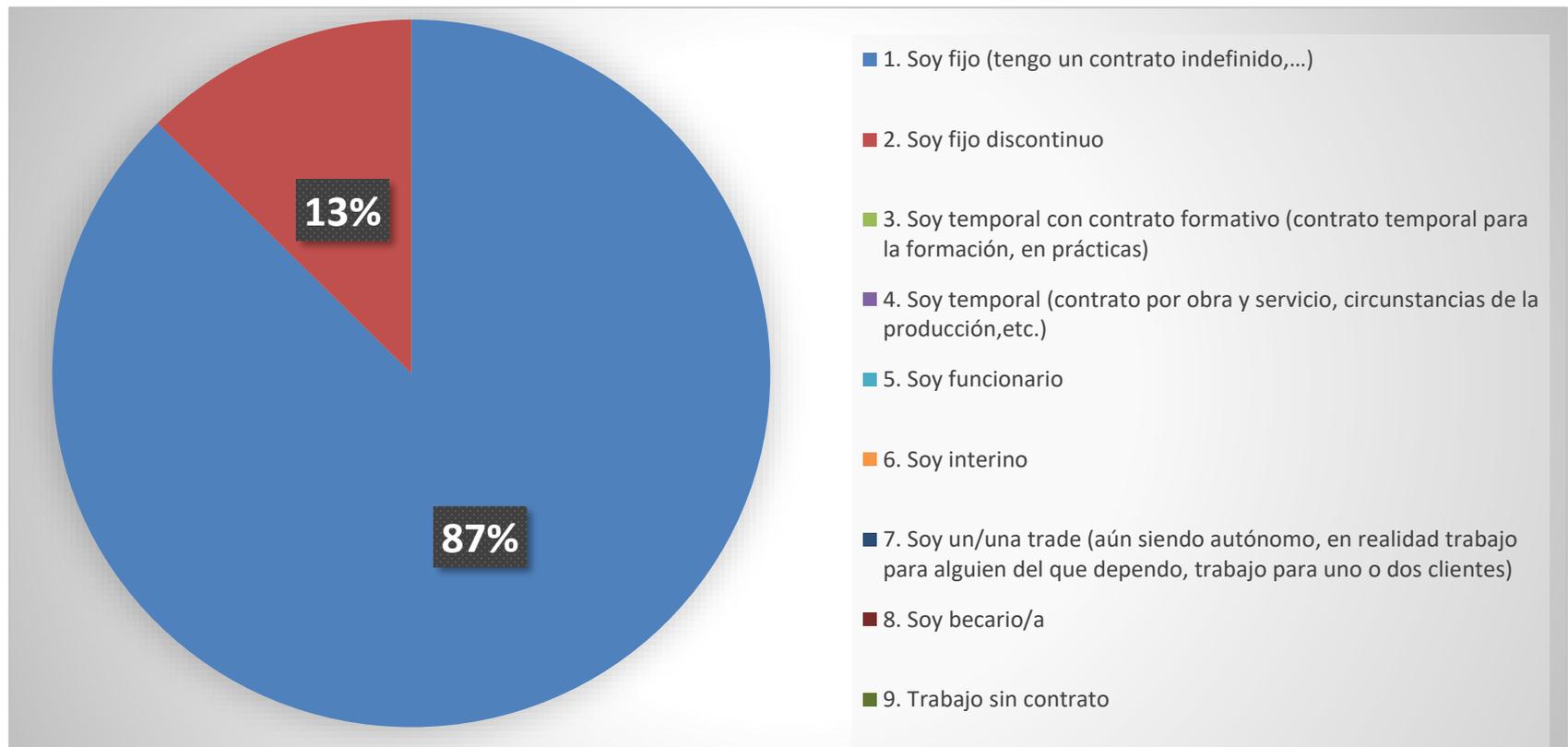


- 1. Menos de 30 días
- 2. Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3. Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4. Más de 2 años y hasta 5 años
- 5. Más de 5 años y hasta de 10 años
- 6. Más de 10 años

Características relativas a la contratación

Pregunta 9. Relación Laboral

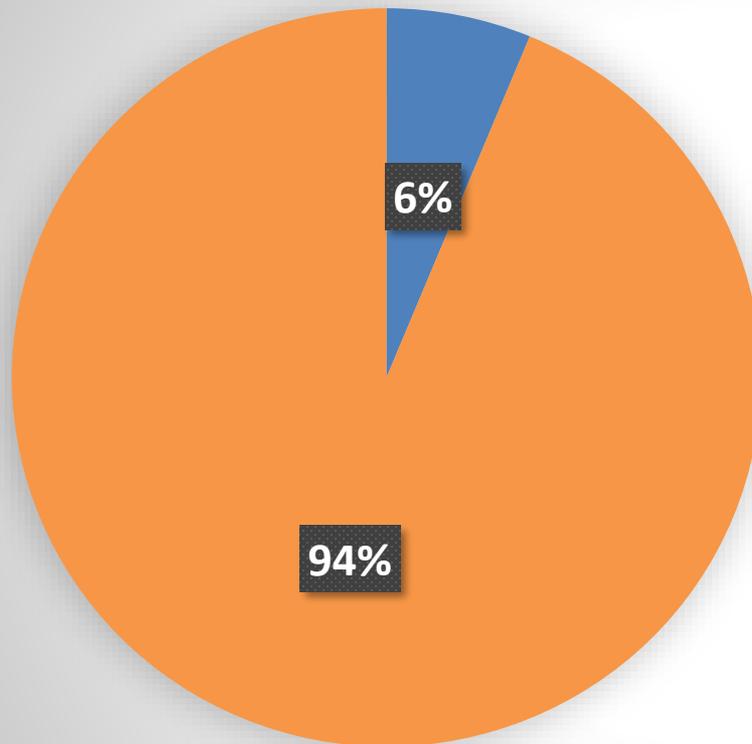
¿Qué tipo de relación laboral tienes con FLEXIPLAST S.A?



Características relativas a la jornada

Pregunta 13. Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?

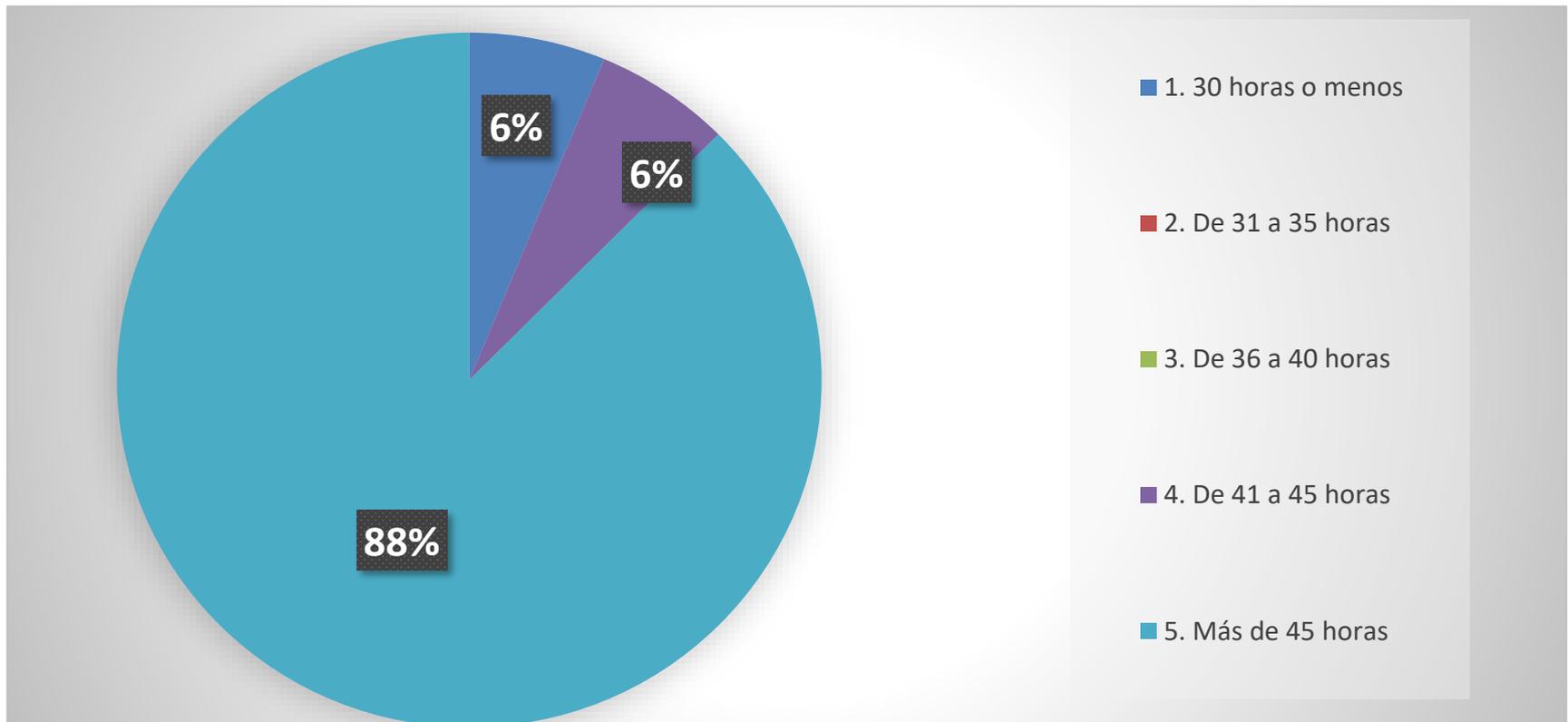


- 1. Jornada partida (mañana y tarde)
- 2. Turno fijo de mañana
- 3. Turno fijo de tarde
- 4. Turno fijo de noche
- 5. Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6. Turnos rotatorios con el de noche

Características relativas a la jornada

Pregunta 18. Horas semanales

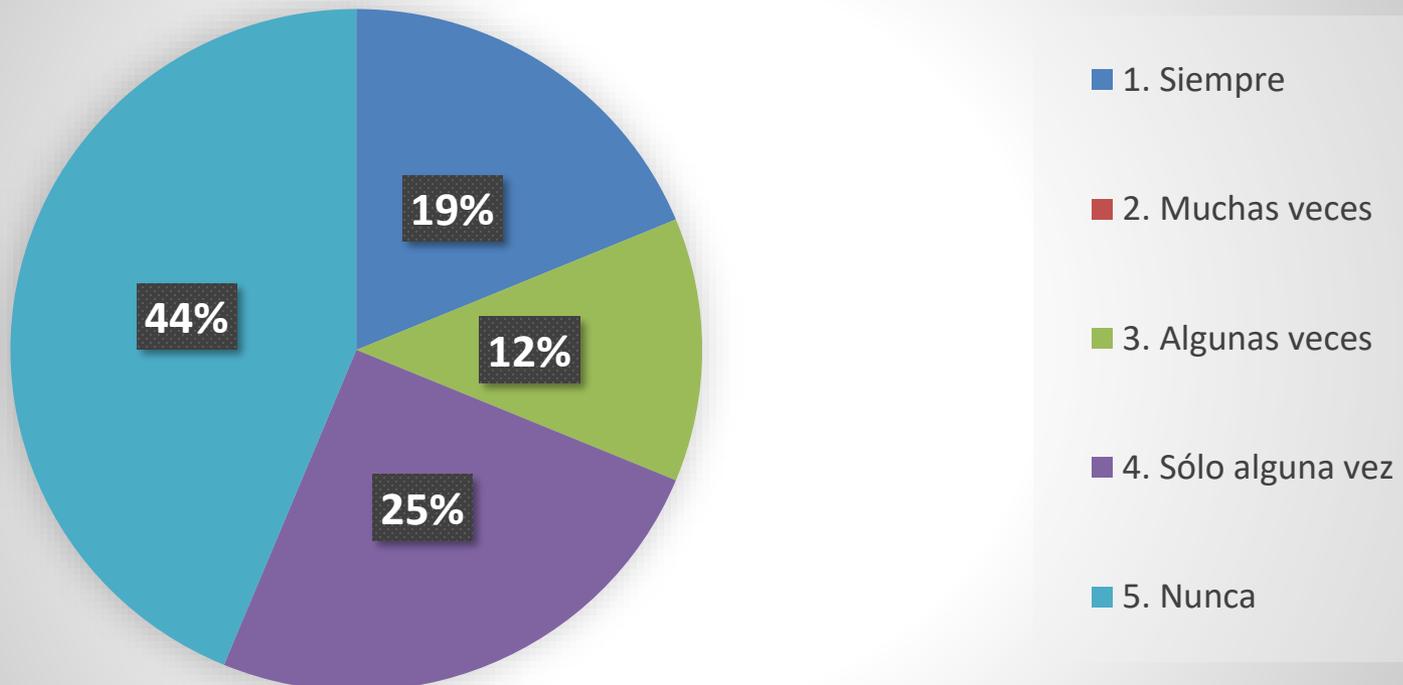
Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para FLEXIPLAST S.A?



Características relativas a la jornada

Pregunta 15. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 2)

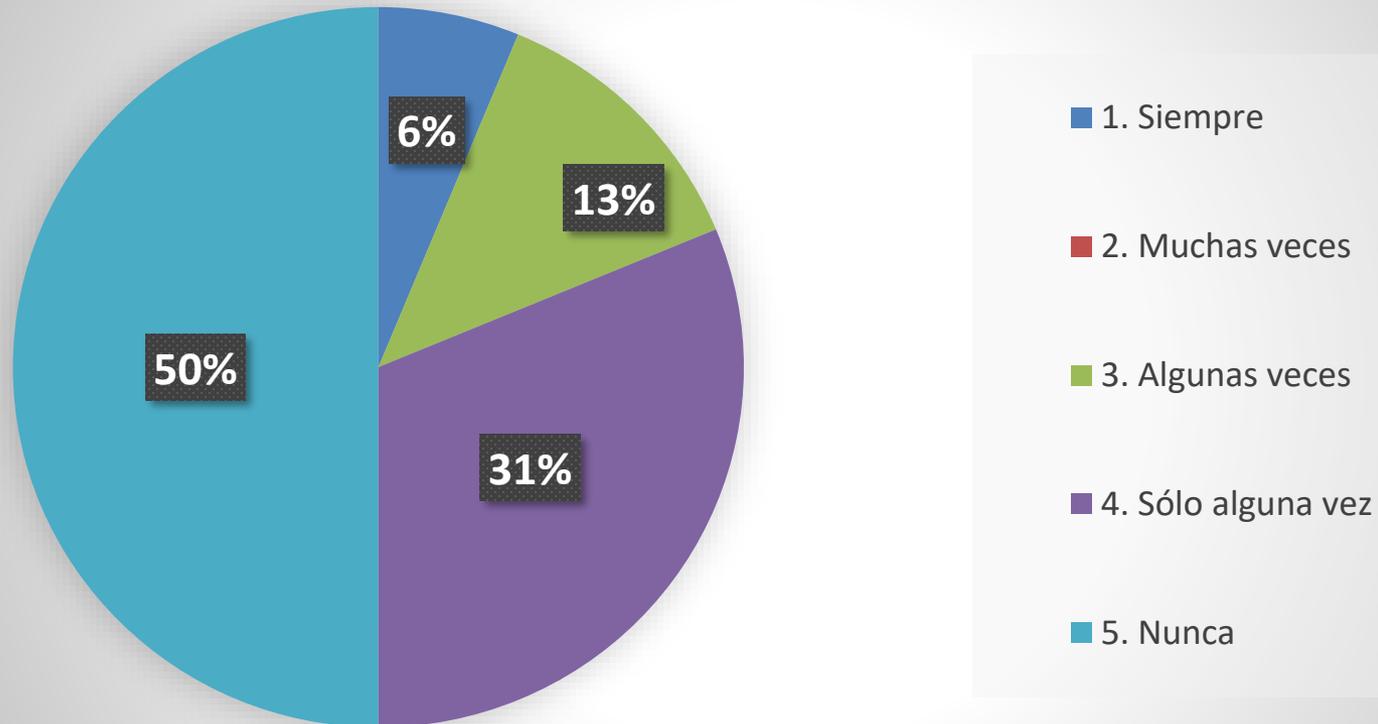
Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?



Características relativas a la jornada

Pregunta 21. Adaptabilidad del tiempo de trabajo (Parte 3)

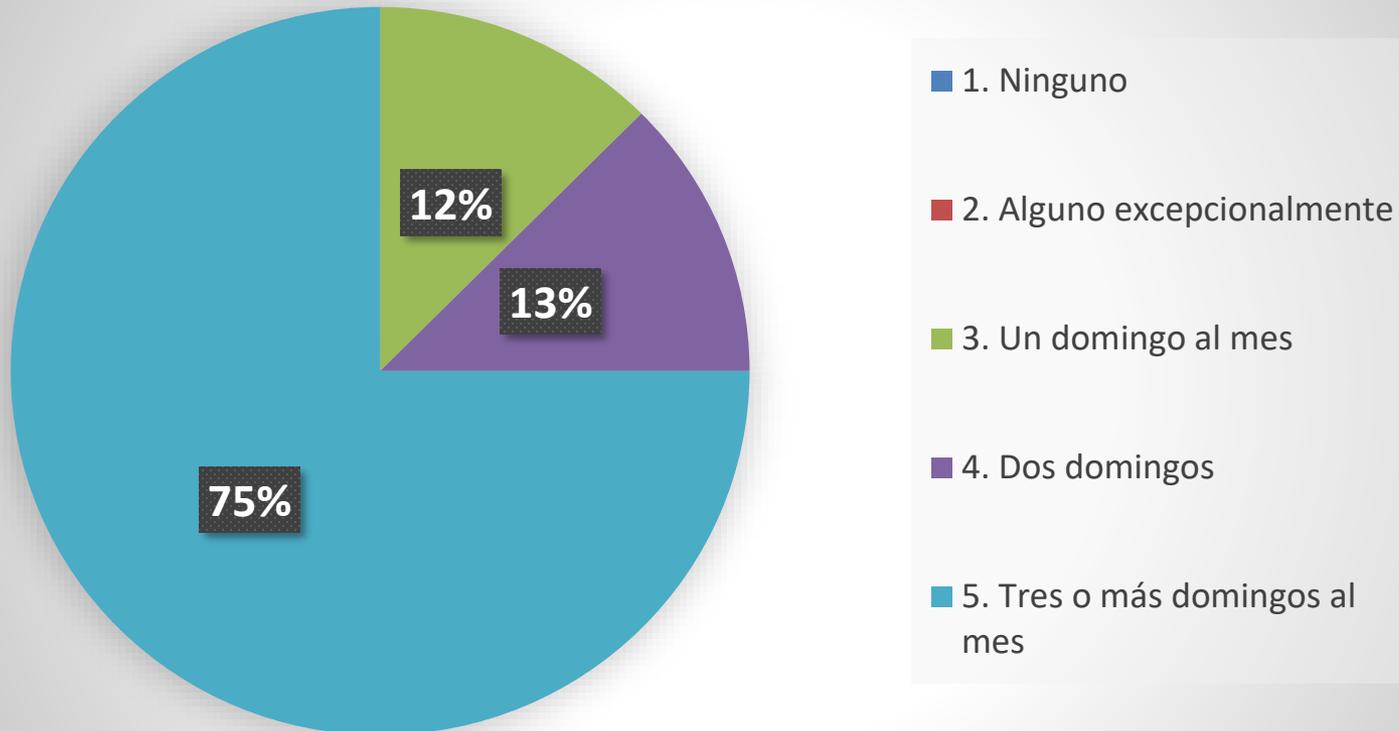
¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?



Características relativas a la jornada

Pregunta 12. Días laborables (Parte 2)

Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

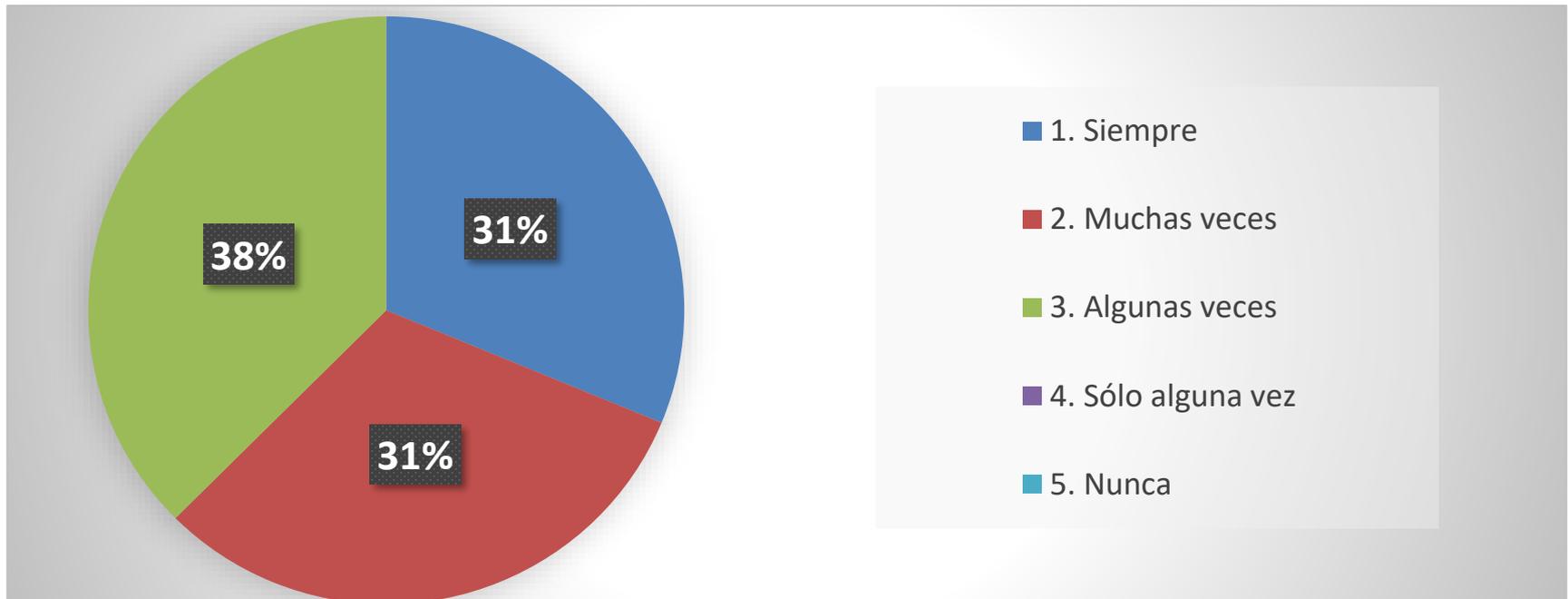


Características relativas a los recursos

Pregunta 20. RECURSOS

Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

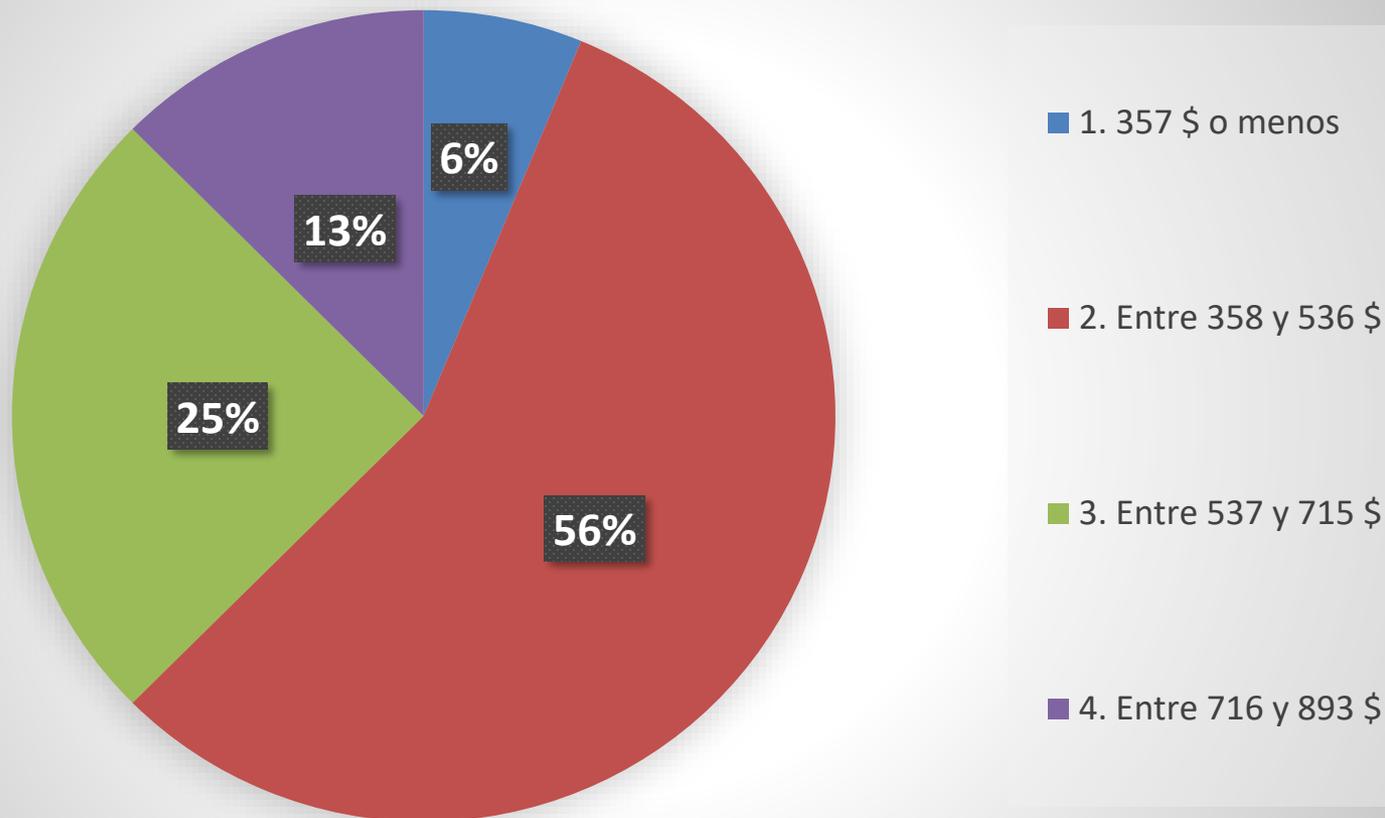
a) En tu departamento o sección falta personal



Características relativas al salario

Pregunta 22. Salario

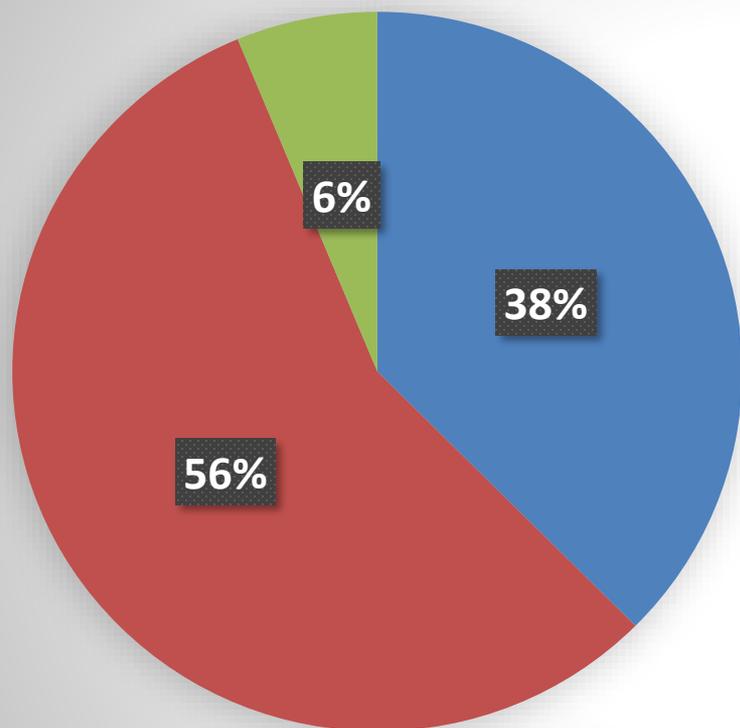
Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?



Características relativas al salario

Pregunta 23. Composición del salario

Tu salario es:



■ 1. Fijo

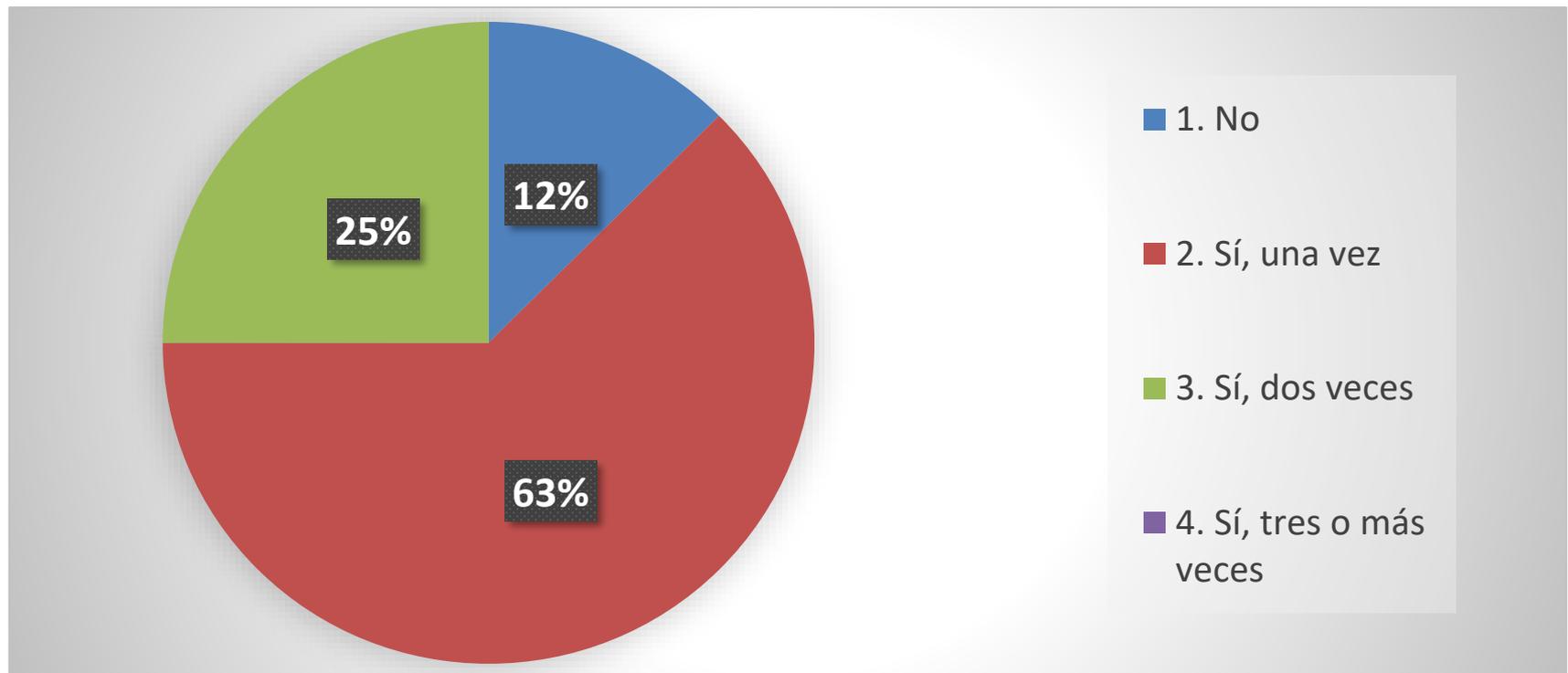
■ 2. Una parte fija y otra variable.

■ 3. Todo variable (a destajo, a comisión,...)

Características de promoción

Pregunta 10. Promoción

Desde que entraste en FLEXIPLAST S.A ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

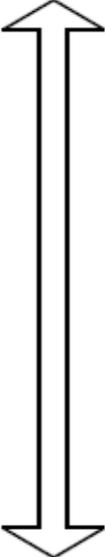


Prevalencia de la exposición

- La prevalencia de la exposición es la proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición:
- Más desfavorable para la salud (rojo),
- Intermedia (amarillo)
- Más favorable para la salud (verde).

COLOR	SIGNIFICADO
Rojo	Tercil más desfavorable para la salud.
Amarillo	Tercil intermedio.
Verde	Tercil más favorable para la salud.

Exposiciones en FLEXIPLAST S.A ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
<p>MÁS PROBLEMÁTICAS</p>  <p>MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES</p>	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Exigencias emocionales	68,8	12,5	18,8
	Conflicto de rol	68,8	25	6,3
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	68,8	25	6,3
	Doble presencia	50	31,3	18,8
	Exigencias cuantitativas	43,8	43,8	12,5
	Exigencias de esconder emociones	43,8	37,5	18,8
	Inseguridad sobre el empleo	43,8	31,3	25
	Influencia	25	31,3	43,8
	Apoyo social de compañeros	25	43,8	31,3
	Calidad de liderazgo	25	31,3	43,8
	Claridad de rol	12,5	18,8	68,8
	Sentimiento de grupo	12,5	31,3	56,3
	Apoyo social de superiores	12,5	31,3	56,3
	Previsibilidad	6,3	37,5	56,3
	Justicia	6,3	18,8	75
	Posibilidades de desarrollo	0	0	100
	Sentido del trabajo	0	12,5	87,5
	Reconocimiento	0	6,3	93,8
Confianza vertical	0	0	100	

Plan de mejora

Ritmo de trabajo:

100% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

1. Facilitar a los colaboradores una formación e información ideal para que puedan decidir su ritmo de trabajo, duración y número de pausas.
2. Evitar en lo posible las tareas rutinarias y repetitivas durante largos períodos de tiempo.
3. Diseñar un programa de pausas activas que permitan a los trabajadores disminuir la fatiga física y mental que involucra mantener un alto ritmo de trabajo, sin que se perjudiquen los tiempos de producción.

Plan de mejora

Exigencias emocionales:

68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Supervisión de los trabajadores con el fin de darles una retroalimentación sobre su comportamiento con las demás personas.
2. Preparar talleres lúdicos donde se logre que la gente interactúe y transmitan sus emociones ante el grupo para garantizar su bienestar psico – emocional.

Plan de mejora

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:

68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Planificar con suficiente antelación los cambios de: turno, especialmente el turno de la noche, métodos de trabajo, tipo de actividad y responsables de las mismas, todo eso deberá ser realizado con la colaboración de los trabajadores que podrían verse afectados y tomando en cuenta su opinión.
2. Mantener con los trabajadores un contrato de trabajo en cual se estipulen las condiciones, el horario y especialmente el salario a recibir para evitar que se produzca una inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Plan de mejora

Conflicto de rol:

68,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Establecer un sistema de comunicación que de manera clara y objetiva informe sobre las funciones, derechos, deberes, procedimientos y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
2. Comunicar a los trabajadores lo que la empresa espera de ellos, de esta manera se delimitan de manera concisa las expectativas sobre lo que va a realizar en su trabajo.

Plan de mejora

Doble presencia:
50% de trabajadores expuestos a la
situación más desfavorable para la salud

1. Se recomienda contar con la participación de los trabajadores para el diseño de los horarios de trabajo, de manera que puedan tener un protagonismo tanto en su vida laboral como familiar.
2. Evitar en lo posible las jornadas de trabajo excesivamente largas.

Plan de mejora

Exigencias cuantitativas:

43,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Organizar las tareas de cada trabajador de manera que se encuentren bien distribuidas a lo largo de la jornada para evitar la acumulación del trabajo.
2. Si una determinada tarea no es finalizada por un trabajador durante su jornada laboral, se recomienda (solamente si la naturaleza de la tarea lo permite) que el trabajador que ingresa en el siguiente turno lo finalice.

Plan de mejora

Exigencias de esconder emociones:

43,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Fomentar una cultura de respeto, colaboración y compañerismo entre trabajadores y trabajadoras.
2. Brindar la asesoría psicológica pertinente en caso de presentarse un enfrentamiento personal entre dos o más colaboradores.
3. Supervisión de los trabajadores con el fin de darles una retroalimentación sobre su comportamiento con las demás personas.
4. Formar a los trabajadores sobre las distintas expresiones emocionales y sobre el manejo en la interacción con clientes y compañeros de trabajo, tanto del mismo nivel como de niveles superiores e inferiores.

Plan de mejora

Inseguridad sobre el empleo:

43,8% de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud

1. Fomentar el autoanálisis y la capacitación por cuenta propia de los trabajadores para fortalecer su seguridad y confianza en sí mismos.
2. Evitar y sancionar todo tipo de especulación y la propagación de rumores sin fundamento sobre la estabilidad laboral o económica de la empresa, que puedan perjudicar el equilibrio emocional del cuerpo de trabajo.

Conclusiones

- El total de los trabajadores que participaron en el estudio se encuentran expuestos a la situación más desfavorable para la salud con respecto al ritmo de trabajo, la cual se encuentra dentro del grupo de “Exigencias psicológicas”, esto significa que este grupo de colaboradores consideran que desde el punto de vista cuantitativo, el volumen de trabajo supera el tiempo que tienen disponible para realizarlo y entregarlo a tiempo, lo cual verifica la hipótesis al señalar la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

Conclusiones

- En cuanto a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales extra laborales se puede recalcar la “Doble presencia”, que se encuentra exactamente en la mitad del grupo de estudio expuesto a la situación más desfavorable para la salud, perciben que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo de sus vidas que está perjudicando sus tareas domésticas y familiares.

Recomendaciones

- Al ser el ritmo de trabajo la variable más crítica para este grupo de trabajo, se recomienda realizar una nueva planificación de tareas, horarios y tiempos de entrega, junto con la colaboración y criterio de los trabajadores quienes son los más perjudicados por este punto.

Recomendaciones

De manera global se recomienda mantener un control periódico de los riesgos psicosociales identificados mediante este y otros estudios, para contribuir por una mejor salud laboral cada día, disminuir el nivel de riesgo y si es posible eliminarlo en su totalidad.

GRACIAS