



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Plan de Investigación de Fin de Carrera Titulado:

**“EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA
SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO - ECUADOR”**

Autor: María Verónica Morales Flores

Aspectos Generales

- ❖ **Empresa: Spartan del Ecuador**
Sucursal Quito
- ❖ Es una empresa que se dedica a la fabricación y comercialización de productos industriales e institucionales para limpieza y mantenimiento, en el área petrolera, industrial, institucional y afines, se fundó en agosto de 1979, en Guayaquil
- ❖ Trabajan en Quito= 18 Administrativos y Operativo 7 colaboradores.
- ❖ Trabajadores: 25 personas



Objetivo General

- * Evaluar los principales factores de riesgo psicosociales, mediante el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo al personal de la empresa SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO – ECUADOR, y propuesta de un plan de acción de acuerdo a los hallazgos evidenciados.



Objetivos Específicos

1. Identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales en los trabajadores administrativos y operativos de la empresa SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO – ECUADOR.
1. Analizar los resultados los factores de riesgo Psicosociales Intralaborales, en los trabajadores de la empresa SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO – ECUADOR.
1. Proponer un plan de acción para mitigar los riesgos psicosociales intralaborales, identificados, de tal manera que garantice la salud y el bienestar del personal y de la institución.



Planteamiento y Justificación del proyecto

- El 35 % de los empleados manifestaron sentir síntomas de estrés, presentando problemas de cansancio, tensión muscular, migrañas, problemas cardiovasculares, intestinales, etc.,
- A.M. No. MDT-2017-0082, Publicado en Registro Oficial No. 16, 16 junio del 2017 “Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial”.



Sistemas de Variables

CAUSA

EFEECTO

Variables Dependientes

- Carga y ritmo de trabajo
- Desarrollo de competencias
- Liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Recuperación
- Soporte y apoyo
- Acoso discriminatorio
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Adicción al trabajo
- Condiciones del Trabajo
- Doble presencia (laboral – familiar)
- Estabilidad laboral y emocional
- Salud auto percibida

Variables Independientes

- Estrés
- Enfermedades cardiovasculares, endocrinológicas, enfermedades gastrointestinales, ansiedad, depresión, etc.

Método

El cuestionario de evaluación de factores riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.- permite evaluar factores de riesgo psicosociales, es decir situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador, proporcionando un diagnóstico inicial y constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias

**RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL
OIT/OMS/1984
Interacción entre el trabajo
y la persona.**

Sensibilización



Dar a conocer el programa de riesgos psicosociales y el beneficio del

proyecto para los trabajadores / resultados salgan los mas apegado a la realidad.

Socialización



Método

El cuestionario de evaluación de factores riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.- es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación.



Método

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera urgente.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado, puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua,.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

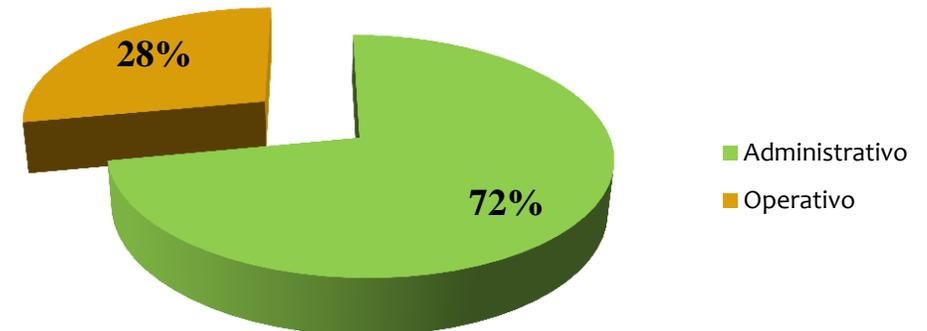
Método



Muestra

PERSONAS POR ÁREA DE TRABAJO	No. DE PERSONAS	PORCENTAJE
Administrativo	18	72%
Operativo	7	28%
TOTAL	25	100%

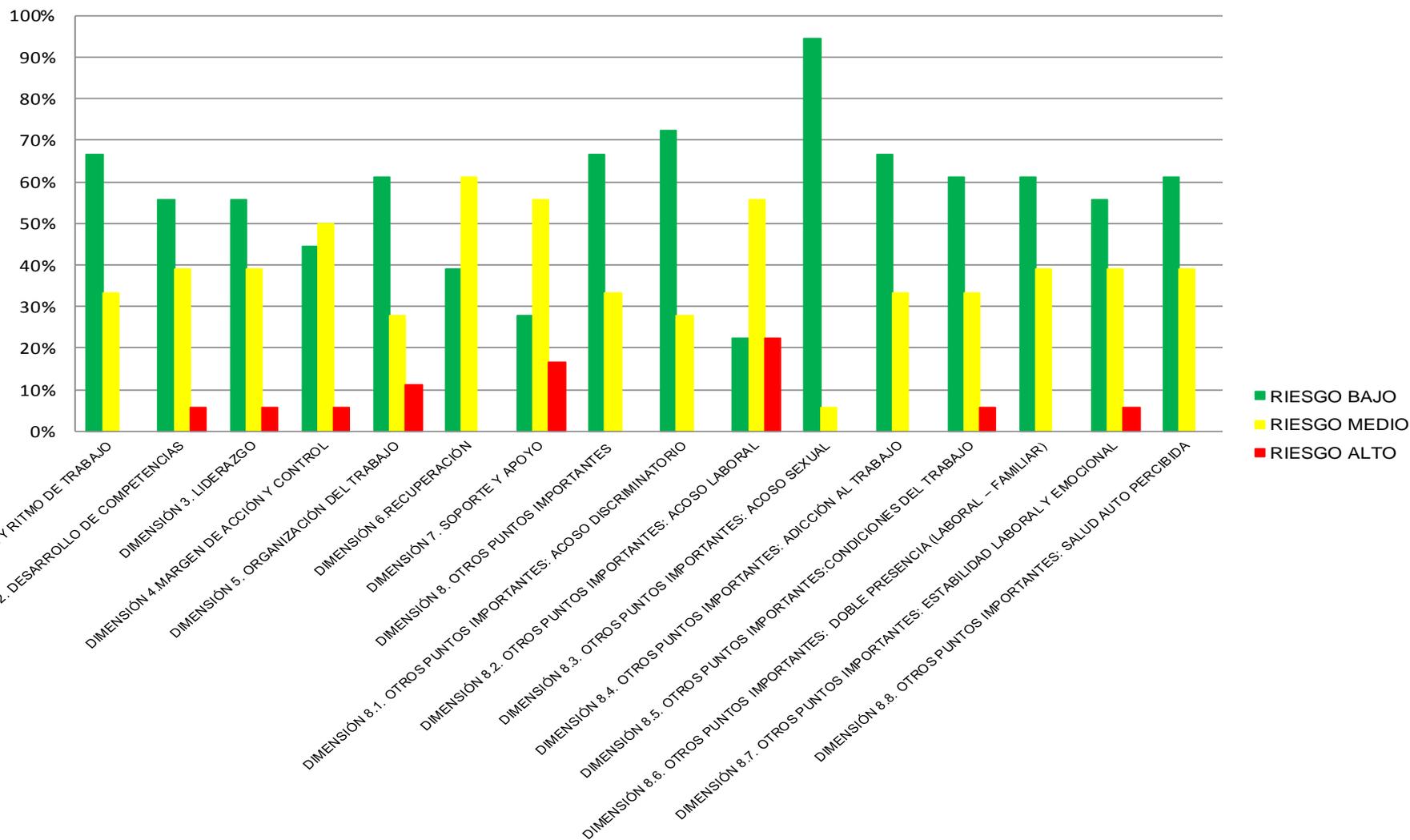
Personas por Área de Trabajo



100% de la muestra

Presentación y análisis de los resultados administrativo

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Presentación y análisis de los resultados administrativo

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL CON VALORES SIGNIFICATIVOS PERSONAL ADMINISTRATIVO

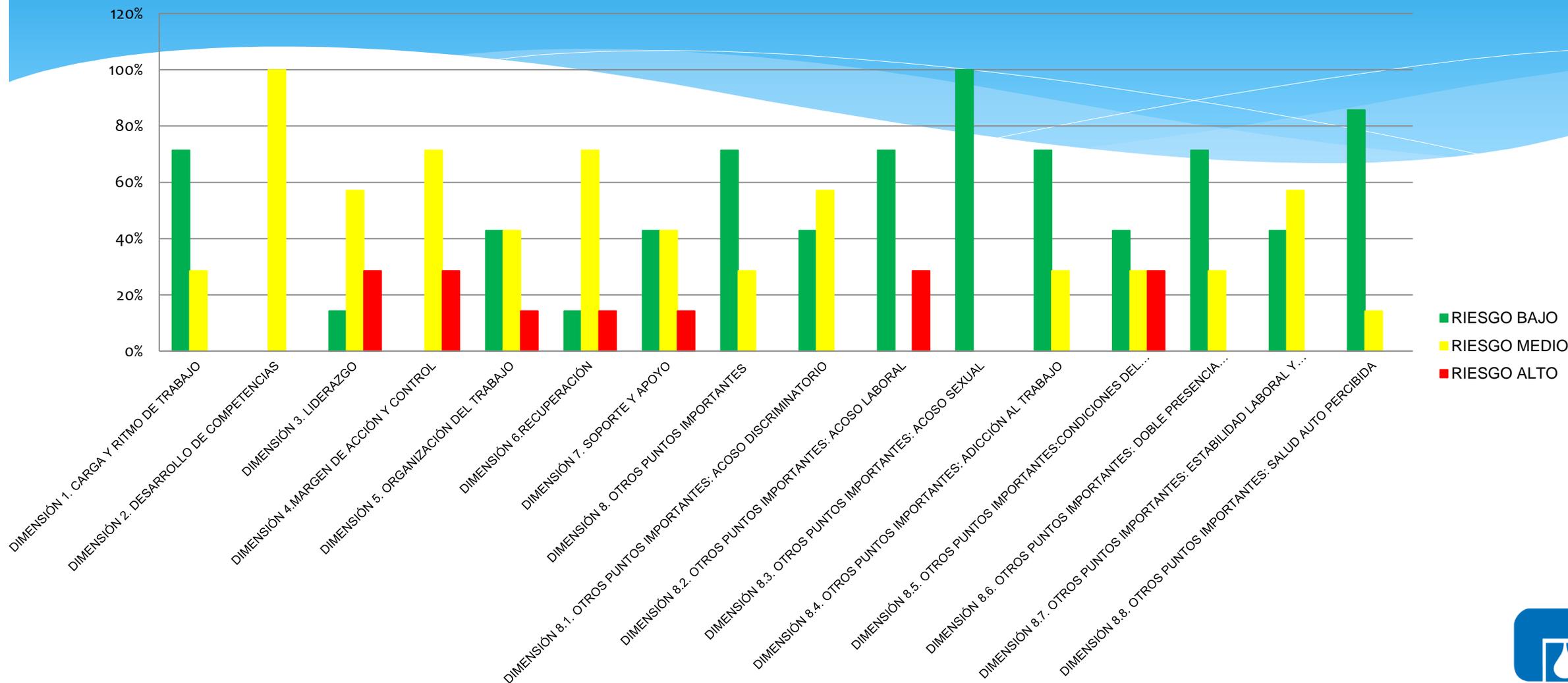
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 4. Margen de acción y control	44%	50%	6%
DIMENSIÓN 6. Recuperación	39%	61%	0%
DIMENSIÓN 7. Soporte y apoyo	28%	56%	17%
DIMENSIÓN 8.2. Otros puntos importantes: acoso laboral	22%	56%	22%

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO

RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
56%	44%	0%

Presentación y análisis de los resultados operativo

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Presentación y análisis de los resultados operativo

RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL OPERATIVO			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 2. Desarrollo de competencias	0%	100%	0%
DIMENSIÓN 3. Liderazgo	14%	57%	29%
DIMENSIÓN 4. Margen de acción y control	0%	71%	29%
DIMENSIÓN 5. Organización del trabajo	43%	43%	14%
DIMENSIÓN 6. Recuperación	14%	71%	14%
DIMENSIÓN 7. Soporte y apoyo	43%	43%	14%
DIMENSIÓN 8.1. Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	43%	57%	0%
DIMENSIÓN 8.7. Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	43%	57%	0%

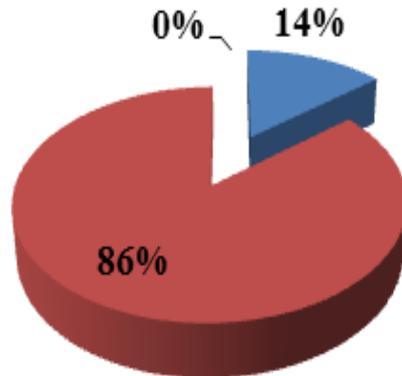
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PERSONAL OPERATIVO		
RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
14%	86%	0%

Conclusiones

Después de finalizado el Proyecto podemos concluir que en Spartan existe Riesgo Psicosocial intralaboral en:

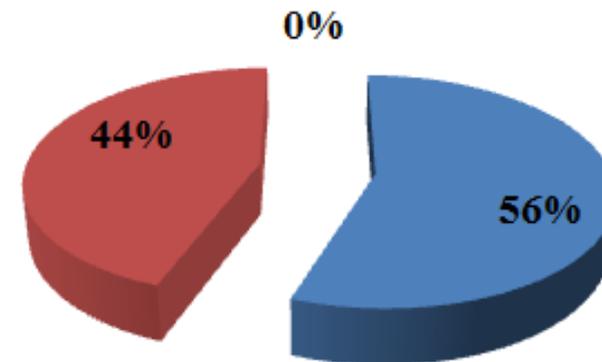
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial personal operativo

■ RIESGO BAJO ■ RIESGO MEDIO ■ RIESGO ALTO



Resultado global de la evaluación de riesgo Psicosocial personal administrativo

■ RIESGO BAJO ■ RIESGO MEDIO ■ RIESGO ALTO



Conclusiones

- Podemos concluir que la empresa SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO, no presenta riesgos psicosociales significativos o altos en ninguna de las dimensiones estudiadas en el personal administrativo, evidencia riesgo medio significativo en solo 4 dimensiones con calificación superior al 40% por parte de los trabajadores y el resto de dimensiones se ubican en riesgo bajo (rango protector) que no afecten a la salud de los trabajadores y no son generadores de estrés.
- Podemos concluir que la empresa SPARTAN DEL ECUADOR SUCURSAL QUITO, no presenta riesgos psicosociales significativos o altos en ninguna de las dimensiones estudiadas en el personal operativo, evidencia riesgo medio significativo en 8 dimensiones con calificación superior al 40% por parte de los colaboradores y el resto de dimensiones se ubican en riesgo bajo (rango protector) que no afecten a la salud de los trabajadores y no son generadores de estrés.

Recomendaciones

- ✓ Crear y establecer un cronograma mensual en los que pueda el trabajador realizar pausas activas dentro de jornada laboral.
- ✓ Se recomienda la generación de descansos programados y el fomento de un trabajo de apoyo conjunto entre los trabajadores, para su mejor desempeño y seguridad, otorgar tiempos o actividades especiales para la recuperación, y afrontar de mejor manera las actividades cotidianas.
- ✓ Implementar un procedimiento de medición periódica de la satisfacción laboral a través del departamento de R.R.H.H. para conocer las percepciones de las condiciones de trabajo.
- ✓ Comprometer a la alta dirección para que participe de manera activa en el proyecto de intervención sobre los riesgos psicosociales, asignar los recursos para la implantación del programa esta inversión redundará en un futuro mediano, en mayores beneficios para la misma empresa.

Recomendaciones

- ✓ Implementar e implantar en la empresa un modelo de gestión por Competencias, ya que es uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas, la implementación de un buen sistema de gestión por competencias, va más allá de la administración de personas, el aporte fundamental de la gestión por competencias es la generación de valor en la empresa, rendimiento, productividad y resultados van en aumento cuando las personas se gestionan por competencias, en base a unos objetivos previamente definidos.
- ✓ Dentro de este modelo implantar un sistema de evaluaciones periódicas por competencias a los trabajadores, con el propósito de detectar el déficit y mejorar los conocimientos y habilidades que poseen en relación al cargo que ocupan.
- ✓ Implementar / mejorar los canales de comunicación, entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo.
- ✓ En la planificación anual de la empresa implementar (indicadores de gestión por área y revisión mensual para saber su cumplimiento)

Recomendaciones

- ✓ Habilitar lugares, horarios y momentos en que puedan encontrarse los trabajadores entre ellos y también con los superiores, para recibir consultas o planteamientos de los trabajadores.
- ✓ Iniciar las jornadas de trabajo con una charla motivadora que indique la importancia de trabajar en equipo.
- ✓ Promocionar la autonomía de los trabajadores (as), potenciando su participación en la toma de decisiones relacionadas con tareas.
- ✓ Por otra parte, se pudo analizar, que existen varios factores favorables que la empresa trabaja y se preocupa en proporcionarles a sus empleados, de tal manera que no sufran de un desgaste o agotamiento físico y mental (estrés), por lo que se recomienda que los mismos se mantengan y se fortalezcan, ya que influirán directamente en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Plan de Acción



Plan de acción



GRACIAS

