



ECUADOR UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES



**TEMA: EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE  
UNA EMPRESA CERVECERA DE LA CIUDAD DE QUITO**

**NOMBRE: VALERIA CAROLINA HERRERA**

**TUTOR :Msc.MARCELO RUSSO**



Dedicada a la producción y distribución de bebidas refrescantes.



Ciudad de quito



# \*Justificación

- Absentismo laboral.
- Perdida del ritmo de la producción.
- Alta carga mental y física.
- Alta rotación.

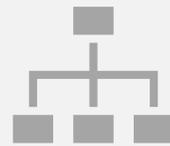
## \*OBJETIVO GENERAL

- Evaluar los riesgos psicosociales mediante la aplicación del cuestionario de “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” propuesto por el Ministerio de Trabajo en una empresa cervecera con el fin de proponer un plan de intervención para minimizar o mitigar los riesgos encontrados.

## \*OBJETIVOS ESPECIFICOS



Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores mediante la matriz de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo.

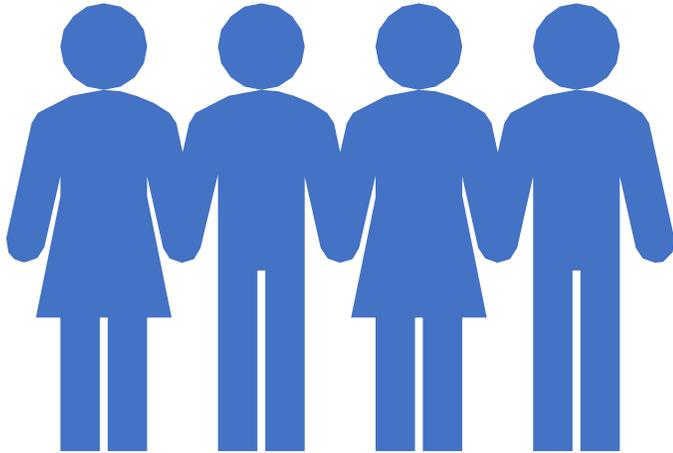


Analizar los riesgos psicosociales obtenidos como resultado de la “Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales” para establecer los factores más prevalentes en los trabajadores del área logística.



Proponer plan de intervención para minimizar los riesgos encontrados en la presente evaluación.

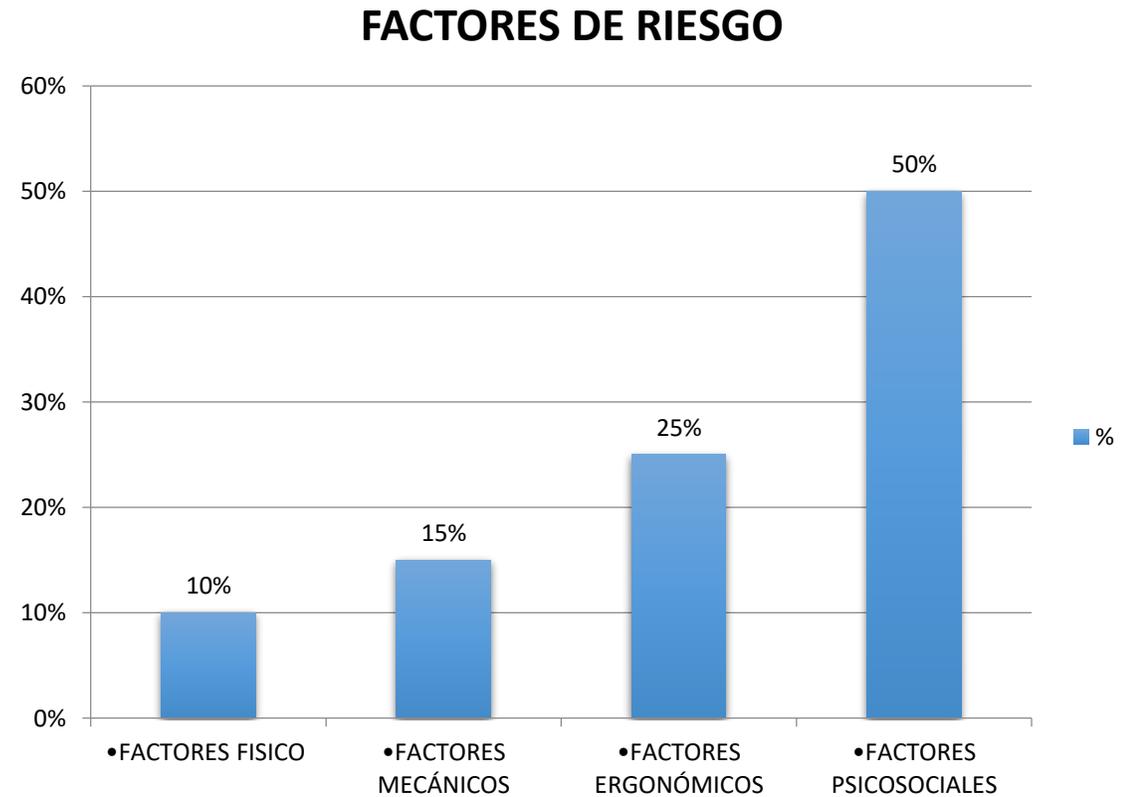
# \*Población



- Cuenta con 80 personas en toda la compañía, y 55 en el área de logística.

# \*Riesgos identificados

- FACTORES FISICO
- FACTORES MECÁNICOS
- FACTORES ERGONÓMICOS
- FACTORES PSICOSOCIALES



# \*FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL

- Estrés
- Sobrecarga mental
- Turnos rotativos
- Alta responsabilidad
- Estilo de mando



## \*Metodología

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

- “CUESTIONARIO DE EVALUACION PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES”
- El objetivo de este cuestionario es evaluar los factores de riesgo presentes en los trabajadores, dando medidas de mitigación para los resultados obtenidos.

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5,6,7,8
Liderazgo	6	9,10,11,12,13,14
Margen de acción y control	4	15,16,17,18
Organización del trabajo	6	19,20,21,22,23,24
Recuperación	5	25,26,27,28,29
Soporte y apoyo	5	30,31,32,33, 34
Otros puntos importantes:	24	35 al 58
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52,54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58

**Tabla 2.** Dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial

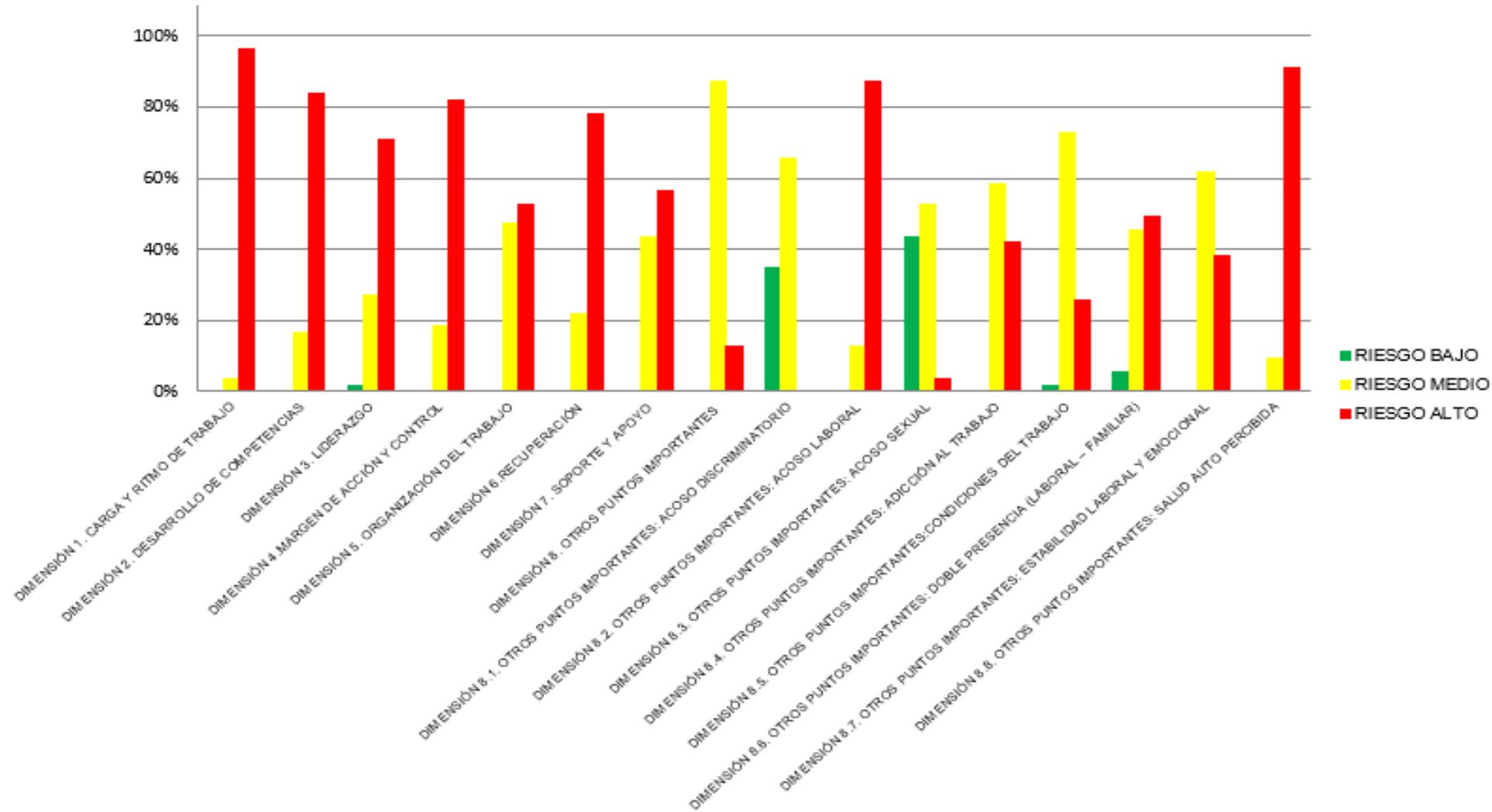
### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**RIESGO BAJO:** 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.

**RIESGO MEDIO** El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud 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 y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

**RIESGO ALTO:** 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 continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

# RESULTADOS



# **\*Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión**

DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO

DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

DIMENSIÓN 4.MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL

DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Items	Número de los Items	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
				Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

# Conclusiones



Relación trabajo –  
familia



Clima laboral  
inadecuado



Inconformidad laboral



Salud deteriorada

# Plan de Intervención

## ACCION

## FRECUENCIA

## RESPONSABLE

Realizar encuestas de satisfacción del personal y de los resultados obtenidos generar planes de acción.

2 veces por año

Recursos Humanos

Focus group se recomienda que sean grupos de hasta 12 personas en el cual se escuchará la opinión de los trabajadores y buscar soluciones efectivas a los hallazgos de esta reunión.

Trimestral

Recursos Humanos

Actividades familiares que se realicen al aire libre con juegos de integración, notar la importancia del vínculo familiar y el equilibrio que se busca entre el trabajo y la familia.

2 veces por año

Gerente de área, líderes/mandos altos a medios.

Programa de reconocimiento a los trabajadores en el que vamos a incluir diferentes categorías como: equipo, cargo, guardián de la seguridad, guardián de la calidad y las categorías que se consideren aplicables al área.

Mensual

Gerente de área, líderes/mandos altos.

# PLAN DE INTERVENCIÓN

ACCION	FRECUENCIA	RESPONSABLE
<b>Descriptivo de puesto para todos los cargos, definiendo todas las actividades a realizar por el trabajador</b>	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área
<b>Adecuado proceso de selección de personal, competencias necesarias para el puesto al que aplica.</b>	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área
<b>Programa de inducción en el que se garantice el aprendizaje del proceso operativo, calidad, seguridad, medio ambiente.</b>	Durante el primer mes de ingreso al puesto	Recursos Humanos/Jefe de área/ Dpto. SSo
<b>Matriz de productividad con la cual determinaremos con la carga de trabajo cuantas personas son necesarias y si los recursos existentes no son los suficientes</b>	Revisión si existe algún cambio o reestructuración	Recursos Humanos/Jefe de área